



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ECONOMÍA**

TEMA:

Análisis de los segmentos del mercado laboral según los grupos étnicos
del Ecuador durante el periodo 2015 -2021.

AUTORAS:

Rivera Cunin, María José
Yautibug Guaman, Malena Michelle

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ECONOMISTA**

TUTOR:

Econ. Delgado Salazar, Jorge Luis Mgs, Phd

Ecuador, Guayaquil

11 de septiembre de 2022



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ECONOMÍA

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad **Rivera Cunin, María José y Yautibug Guaman, Malena Michelle** como requerimiento para la obtención del título de **Economista**.

TUTOR (A)

Jorge Luis Delgado S.

f. _____

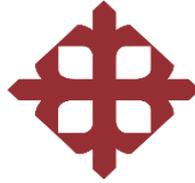
Econ. Delgado Salazar, Jorge Luis Mgs, PhD

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Econ. Guillén Franco, Erwin José, Mgs

Guayaquil, a los 11 días del mes de septiembre del año 2022



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ECONOMÍA

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotros, **Rivera Cunin, María José y Yautibug Guaman, Malena Michelle**

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación, **Análisis de los segmentos del mercado laboral según los grupos étnicos del Ecuador durante el periodo 2015 -2021**, previo a la obtención del título de **Economista**, 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 mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 19 días del mes de septiembre del año 2022

LOS AUTORES:

f. _____

Rivera Cunin, María José

f. _____

Yautibug Guaman, Malena Michelle



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ECONOMÍA

AUTORIZACIÓN

Nosotros, **Rivera Cunin María José y Yautibug Guaman Malena Michelle**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Análisis de los segmentos del mercado laboral según los grupos étnicos del Ecuador durante el periodo 2015 - 2021**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 19 días del mes de Septiembre del año 2022

LOS AUTORES:

f. _____

Rivera Cunin, María José

f. _____

Yautibug Guaman, Malena Michelle

REPORTE URKUND

BACK TO ANALYSIS OVERVIEW ↻ ↓ ? | PROFILE ∨

SUBMITTER: malena.yautibug@cu.ucsg.edu.ec | FILE: [trabajo plagio.docx](#) | SIMILARITY: 0%

FINDINGS | SOURCES | ENTIRE DOCUMENT

SHOW IN TEXT

Quotes

Brackets

Detailed text differences

Capítulo 1

1.1 Introducción

LOS AUTORES:



f. _____

Rivera Cunin, María José



f.

Yautibug Guaman, Malena Michelle

TUTOR



f. _____

Econ. Delgado Salazar, Jorge Luis Mgs, PhD

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por brindarme la oportunidad de cumplir uno de mis más grandes sueños, por llenarme de fuerzas y fe para conseguirlo.

Agradezco a mis padres, Irene Cunin, Elvia Cunin y Juan Pablo Rivera por brindarme su apoyo incondicional en cada etapa de mi vida, gracias por enseñarme que los sueños se cumplen y que el único obstáculo es no creer en ello.

Agradezco a mis hermanos quienes han sido mi pilar fundamental desde el día que comencé a estudiar en la universidad, gracias por sus palabras de apoyo.

Agradezco a mis amigos de universidad, por brindarme su amistad y apoyarme en mi formación como estudiante, por permitirme aprender de cada uno de ellos.

Agradezco a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, por sus enseñanzas y la calidad de estudio brindado, a nuestro tutor Econ. Jorge Luis Delgado Salazar, Mgs PhD por su guía y apoyo durante todo este proceso de titulación.

Muchas Gracias,

Rivera Cunin María José

AGRADECIMIENTO

Este agradecimiento va dedicado a mi Dios primero, porque a pesar de todas mis debilidades me mantuvo con fuerza y animo en todo momento, de quien recibí el inmenso regalo de misericordia la cual es mi salvación del alma y me guio por el sendero de la sabiduría y fue quien dispuso el amor y la confianza en mis padres para conmigo, y no solo eso, sino por todo estoy enteramente agradecida a mi Dios en todo.

Parte de este agradecimiento también va dedicado a mis padres, Ángel Yautibug Naula y Carmen Guaman Bastidas ya que a pesar de los altos y bajos durante toda mi carrera, mantuvieron firme su confianza en mí como persona y de quienes recibí también la enseñanza en mantener la humildad que me caracteriza hoy en día, pues de ellos también aprendí a mantener mis pies sobre la tierra.

A mi padre por el esfuerzo que día a día entregaba en su zona de trabajo para poder solventar mis estudios, y a mi madre que a pesar de las dificultades de salud realiza con esmero y con mucho amor el servir a su familia.

Sumo el agradecimiento a mis hermanos mayores de quienes recibí consejo y guía estudiantil debido a sus experiencias.

Agradezco a los profesores que fueron parte de mi caminar estudiantil, quienes también impartieron sus conocimientos sin mezquinar nada, de los cuales aproveche al máximo, y de ante mano quedo agradecida con tan prestigiosa entidad como lo es la Universidad Católica Santiago de Guayaquil quienes me abrieron sus puertas para yo poder así encaminarme al conocimiento de la economía.

Muchas Gracias,

Yautibug Guaman, Malena Michelle

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación de forma especial a mis padres, Irene Cunin, Elvia Cunin y Juan Pablo Rivera y a mis hermanos quienes han luchado y recorrido junto a mí todos los procesos que implica el estudio universitario, son y han sido mi fuerza para enfrentar los desafíos a lo largo de este camino.

A mis amigos y profesores por los conocimientos compartidos, consejos e impulsos diarios durante mi carrera.

Rivera Cunin, María José

DEDICATORIA

Dedico con sumo gozo mi esfuerzo y mi trabajo enteramente a Dios, por darme la oportunidad de mantenerme junto a mi familia, y por haber dispuesto la vía necesaria para que yo culminara mi carrera y así haber cumplido con éxito una etapa más de mi vida.

Quiero dedicar también con mucho cariño parte de mi éxito a mis padres y hermanos por haberse mantenido en unánime oración para que Dios me favorezca en todo el transcurso de mi vida hasta hoy, porqué de no ser así no lo hubiera podido lograr.

Tengo siempre en cuenta el apoyo incondicional que me dieron a lo largo de mi carrera

Yautibug Guaman, Malena Michelle



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ECONOMÍA

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Econ. Erwin José Guillén Franco, Mgs.

DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

Ing. Freddy Camacho Villagómez, PhD.

COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

(NOMBRES Y APELLIDOS)

OPONENTE



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ECONOMÍA

CALIFICACION

Jorge Luis Delgado S.

f. _____

Econ. Delgado Salazar, Jorge Luis Mgs, PhD

Índice General

Capítulo 1	2
1.1 Introducción	2
1.2 Problemática	3
1.3 Justificación	5
1.4 Objetivos	7
1.4.1 Objetivo General.....	7
1.4.2 Objetivos Específicos	7
1.5 Pregunta de Investigación	7
1.6 Hipótesis	8
2 Capítulo II.....	9
2.1 Marco teórico	9
2.1.1 Teoría clásica relacionada al mercado laboral.....	10
2.1.2 Teoría Neoclásica relacionada al mercado laboral	12
2.1.3 Teoría Keynesiana relacionada al mercado laboral	13
2.1.4 Teoría del Capital Humano.....	14
2.1.5 Teoría del segmento laboral	16
2.1.5.1 Teorías causales del desempleo.....	16
2.1.6 Tipos de desempleo	21
2.1.7 Cálculo de la tasa de desempleo	22
2.1.8 Tasa natural de desempleo.....	24
2.1.9 Costos para la sociedad y la economía (consecuencias).....	24

2.1.10	Teorías causales de la informalidad.....	25
2.2	Marco conceptual.....	30
2.2.1	Ingreso de los hogares	30
2.2.1.1	Empleo	31
2.2.2	Tipos de empleo.....	33
2.2.2.1	Empleo Formal.....	33
2.2.2.2	Empleo Público	33
2.2.2.3	Empleo privado	34
2.2.2.4	Empleo Informal	34
2.2.2.5	Subempleo.....	34
2.2.2.6	Desempleo.....	35
2.2.3	Informalidad según el concepto registrado en la ENEMDU.....	37
2.2.4	Etnia.....	37
2.2.4.1	Principales grupos étnicos del Ecuador.....	38
2.2.5	Algunos grupos étnicos del Amazonas ecuatoriana	39
2.2.5.1	Los Shuar.....	39
2.2.5.2	Los Achuar	40
2.2.5.3	Los Huaorani	40
2.2.5.4	Los Siona-Secoya.....	40
2.2.5.5	Los Quichua de los Andes Ecuatorianos.....	41
2.2.6	Grupos étnicos costeros	42
2.2.6.1	Los Tsachila	42

2.2.6.2	Los Chachi.....	42
2.2.6.3	Los Eperara	42
2.2.6.4	Los Huancavilca.....	42
2.2.6.5	Los Awa	42
2.2.7	El grupo de los Montubios.....	43
2.2.8	Pandemia	43
2.2.9	Covid-19	43
2.3	Marco referencial	44
2.3.1	Mercado laboral internacional	44
2.3.2	Mercado laboral latinoamericano	45
2.3.3	Mercado laboral ecuatoriano	47
2.4	Marco legal	51
2.4.1	Constitución de la República del Ecuador.....	52
2.4.2	Código de Trabajo	52
2.4.3	Ley Humanitaria.....	53
2.4.4	Comisión Internacional de Derechos Humanos	53
2.4.5	Derechos de las etnias minoritarias	54
2.4.6	Leyes de las etnias minoritarias.....	54
3	Capítulo III	58
3.1	Metodología de la Investigación.....	58
3.1.1	Enfoque de la investigación.....	58
3.1.2	Método de la investigación.....	58

3.1.3	Tipo de la investigación.....	58
3.1.4	Entrevista Semiestructurada	59
3.1.5	Fuentes de información	59
3.1.6	Instrumentos de recopilación de información	59
3.1.7	Herramientas de análisis	59
3.1.8	Población y Muestra	60
3.1.9	Encuesta a hogares.....	60
3.1.10	Encuesta Nacional de Empleo, Subempleo y Desempleo, ENEMDU	61
3.1.11	Modelo Probit.....	61
3.1.12	Metodología no paramétrica.....	62
3.1.13	Función de supervivencia por Kaplan Meier.....	62
3.1.14	Operacionalización de las variables	62
4	Capítulo IV	65
4.1	Resultados	65
4.2	Resultados del Modelo Probit por sectores: Formal, Informal, Desempleo.	65
4.2.1.1	Modelo Probit del Sector Formal	65
4.2.1.2	Modelo Probit del Sector Informal.....	66
4.2.1.3	Modelo Probit del Sector Desempleo.....	67
4.2.2	Modelos Probit por Sectores y Etnia:	68
4.2.2.1	Modelo Probit por el Sector Desempleo y Etnia Indígenas	69
4.2.2.2	Modelo Probit por el Sector Formal y Etnia Indígenas.....	69
4.2.2.3	Modelo Probit por el Sector Informal y Etnia Indígenas	70

4.2.2.4	Modelo Probit por el Sector Desempleo y Etnia Afroecuatorianos. .	71
4.2.2.5	Modelo Probit por el Sector Formal y Etnia Afroecuatorianos.	72
4.2.2.6	Modelo Probit por el Sector Informal y Etnia Afroecuatorianos.	73
4.2.2.7	Modelo Probit por el Sector Desempleo y Etnia Mestiza.	74
4.2.2.8	Modelo Probit por el Sector Formal y Etnia Mestiza.....	75
4.2.2.9	Modelo Probit por el Sector Informal y Etnia Mestiza.	76
4.2.2.10	Modelo Probit por el Sector Desempleado y Etnia Blanca.....	77
4.2.2.11	Modelo Probit por el Sector Formal y Etnia Blanca.	78
4.2.2.12	Modelo Probit por el Sector Informal y Etnia Blanca.....	79
4.3	Resultados de Kaplan Meier	81
4.3.1	Estimación de Supervivencia del Sector Formal.....	81
4.3.2	Estimación de Supervivencia del Sector Informal.	81
4.3.3	Estimación de Supervivencia del Sector Desempleado.....	82
4.4	Resultados de las Entrevistas a diferentes grupos Étnicos.....	83
5	PROPUESTAS	86
6	CONCLUSIONES.....	88
7	RECOMENDACIONES	90
8	Referencias bibliográficas	91
9	Anexos.....	107

Índice De Tablas

Tabla 1 Principales Grupos Étnicos del Ecuador	38
Tabla 2 Empleo adecuado por etnias, ecuador 2021	49
Tabla 3 Subempleo por etnias, ecuador 2021	49
Tabla 4 Operacionalización de las variables	62
Tabla 5 Modelo Probit del Sector Formal	66
Tabla 6 Modelo Probit del Sector Informal.....	67
Tabla 7 Modelo Probit del Sector Desempleo.....	68
Tabla 8 Modelo Probit por el Sector Desempleo y Etnia Indígenas	69
Tabla 9 Modelo Probit por el Sector Formal y Etnia Indígenas.....	70
Tabla 10 Modelo Probit por el Sector Informal y Etnia Indígenas	71
Tabla 11 Modelo Probit por el Sector Desempleo y Etnia Afroecuatorianos.	72
Tabla 12 Modelo Probit por el Sector Formal y Etnia Afroecuatorianos.....	73
Tabla 13 Modelo Probit por el Sector Informal y Etnia Afroecuatorianos.	74
Tabla 14 Modelo Probit por el Sector Desempleo y Etnia Mestiza.	75
Tabla 15 Modelo Probit por el Sector Formal y Etnia Mestiza.....	76
Tabla 16 Modelo Probit por el Sector Informal y Etnia Mestiza.	77
Tabla 17 Modelo Probit por el Sector Desempleado y Etnia Blanca.....	78
Tabla 18 Modelo Probit por el Sector Formal y Etnia Blanca.	79
Tabla 19 Modelo Probit por el Sector Informal y Etnia Blanca.....	80

Índice De Figuras

Figura 1 Clasificación del desempleo.....	19
Figura 2 Tasa de empleo adecuado, julio-septiembre, 2021 (en porcentajes).....	47
Figura 3 Tasa de subempleo, julio-septiembre, 2021 (en porcentajes)	48
Figura 4 Tasa de desempleo, julio-septiembre, 2021 (en porcentajes)	48
Figura 5 Estimación de Supervivencia del Sector Formal.	81
Figura 6 Estimación de Supervivencia del Sector Informal.	82
Figura 7 Estimación de Supervivencia del Sector Desempleado.	83

Resumen

En este presente trabajo tiene como objetivo determinar las divergencias de los grupos étnicos en el acceso a los diferentes segmentos del mercado laboral de Ecuador durante el periodo 2015 al 2021, por medio de análisis cuantitativo y cualitativo, con la finalidad de localizar factores que obstaculizan la obtención de empleo adecuado. Se realizo entrevistas a diferentes grupos étnicos como: mestizos, indígenas, afroecuatorianos y blancos, además se utilizó dos modelos econométricos para la explicación del objetivo sugerido, los cuales fueron probit y Kaplan Meier, para la realización de los modelos citados se tomaros encuetas del ENEMDU, estos datos fueron comprendidos entre el primer trimestre del 2015 al cuarto trimestre del 2021, por otra parte se escoge las variables tanto dependiente e independientes, siendo la etnia como variable dependiente y las variables independientes fueron sexo, estado civil, ingresos y educación. Como principal conclusión, se observó que las estimaciones de las variables son estadísticamente significativas, se analizó la relación que tienen los grupos étnicos con respecto a los diferentes sectores como: formal, informal y desempleo, cada resultado va acorde a la realidad y con la teoría fundamental del marco teórico. Por último, se hace las propuestas en busca de mejorar la transición hacia un empleo adecuado a su vez, se busca encontrar alternativas en pro de la mitigación discriminatoria étnica en el mercado laboral ecuatoriano.

Palabras claves: Grupos Étnicos, Formal, Informal, Desempleo, Discriminación.

Abstract

The objective of this present work is to determine the divergences of the ethnic groups in the access to the different segments of the Ecuadorian labor market during the period 2015 to 2021, through quantitative and qualitative analysis, with the purpose of locating factors that hinder the obtaining suitable employment. Interviews were conducted with different ethnic groups such as: mestizos, indigenous, Afro-Ecuadorian and white, in addition two econometric models were used for the explanation of the suggested objective, which were probit and Kaplan Meier, for the realization of the aforementioned models, ENEMDU surveys were taken, these data were comprised between the first quarter of 2015 and the fourth quarter of 2021. On the other hand, both dependent and independent variables were chosen, ethnicity being the dependent variable, and the independent variables being gender, marital status, income, and education. As a main conclusion, it was observed that the estimates of the variables are statistically significant, the relationship that ethnic groups have with respect to the different sectors such as: formal, informal and unemployment was analyzed, each result is in accordance with reality and with theory. foundation of the theoretical framework. Finally, proposals are made for improving the transition towards adequate employment, in turn, seeking to look for alternatives in favor of ethnic discriminatory mitigation in the Ecuadorian labor market.

Keywords: Ethnic groups, Formal, Informal, Unemployment, Discrimination.

Capítulo 1

1.1 Introducción

El sector más importante de Guayaquil es el mercado laboral mismo que tiene más del 50% de personas con empleo adecuado sin embargo, la mayor parte de ellos pertenecen al mercado informal y trabajo no adecuado de acuerdo con la información proporcionada por el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (2019), pese a ello, los inconvenientes aumentaron con la actual pandemia, el desempleo incrementó en todo el país donde se observó que 76.107 fueron desempleadas por debajo del número de desempleados de la Capital (INEC, 2021).

Este trabajo está estructurado de esta forma: primero, se da a conocer el planteamiento del problema por medio de la pregunta de investigación: ¿Cuáles son los principales factores que influyen en los segmentos de mercado laboral de Guayaquil según los grupos étnicos del Ecuador durante el periodo 2015-2021? De la misma manera se plantearon objetivos específicos que pretenden determinar los principales factores que influyen en el mercado laboral ecuatoriano con el propósito de aportar con ideas políticas y económicas que mejoren el empleo adecuado en los grupos étnicos.

En la segunda sección se citan las principales teorías en el marco teórico mismas que están relacionadas al mercado laboral desde una perspectiva económica, clásica, keynesiana y neoclásica. También se citan teorías relacionadas al capital humano, salarios y nivel de desempleo.

En el capítulo tres, se expone el método cuantitativo, cualitativo y deductivo aplicado mismos que tienen enfoque descriptivo y correlacional. La técnica aplicada fue la estimación de los modelos: Probit y Kaplan Meier, los cuales se fundamentan en las teorías planteadas, las herramientas en las que se podrá tratar los datos y hacer las estimaciones serán: SPSS y Rstudio.

Por último, el capítulo cuarto donde se analiza los resultados de las estimaciones presentadas en el capítulo anterior detallando y comparando cada resultado del modelo probit con sus respectivas figuras y presentando pruebas que valida el modelo, de igual forma en las estimaciones de Kaplan Meier se analiza sus respectivas figuras encontrando la supervivencia de los resultados, tanto como en el sector formal, informal y el desempleo en las etnias como: indígenas, afroecuatorianos, mestizos y blancos, así mostrando la realidad de los grupos étnicos en Ecuador.

1.2 Problemática

Ecuador, a inicios del año 2017, presentó varios problemas en el sector laboral, mismos que surgieron a raíz de la deuda interna y externa, a esto se le añaden las reformas económicas permanentes que no reflejan veracidad, lo que ha generado el aumento del desempleo y subempleo (Estévez, 2020). De acuerdo con los datos estadísticos del INEC (2020), Guayaquil es la ciudad más poblada donde existe la mayor fuerza económica laboral del Ecuador, mostró una tasa del 4,70 % de desempleo, generando un problema socioeconómico a considerar que afecta directamente la calidad de vida.

Tal fue el caso de que muchas personas les toco recurrir hacer uso de acciones creativas como fue el emprendimiento o llegar a tomar trabajos sin beneficios como los sociales con sueldos mínimos y en su gran mayoría jornadas pesadas que no concordaban ni si quiera con el salario básico, influyendo en elevar las tasas de subempleo así lo

muestran cifras del 18,3% correspondientes al 2019, y por consiguiente se muestra en el 2020 un aumento considerable del 23,1% se deduce que este aumento es consecuencia de la necesidad imperiosa de obtener recursos para sobrevivir (INEC, 2021).

Según el Boletín Técnico de Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), generado por el INEC (2016), los resultados del mercado laboral son los siguientes referentes al periodo 2015:

La **tasa de desempleo** en los grupos étnicos incrementó a nivel urbano en 4,84% y rural 1,78% en septiembre del 2015, en años posteriores el porcentaje no fue significativo al año anterior, presentando resultados inestables para la actual economía.

Iniciando el año 2015 se evidencia un crecimiento de la tasa de desempleo de 4,77% a 5,21%, esto se debe a que en aquel entonces algunos sectores preferían contratar mano de obra extranjera que nacional o regional, posteriormente la tasa disminuyó a finales del año 2018 debido a que la economía se dinamizó por las nuevas propuestas laborales que surgieron con el Gobierno de aquel entonces.

De acuerdo con la Figura 2, el aumento proporcional de la tasa de desempleo de 3,80% a 4,90%, se dio a inicio del año 2020, esto se dio por la crisis económica que el país tuvo a partir del mes de octubre cuando se paralizaron los sectores por el alza del precio del petróleo, donde algunos sectores limitaron el personal para el año 2020.

La Figura 3 sin considerar a los mestizos por ser la raza predominante entre las presentes, muestra la evolución del empleo formal por etnias del año 2015 hasta abril del 2022 donde se evidencia que la raza que lidera el mercado laboral con más integrantes en empresas es la indígena con un ligero incremento de la tasa de desempleo del 0,2% del año 2019 al 2020, seguida de los afroecuatorianos con el 3,2% y montuvios con el 0,2% durante el periodo en mención. Por otro lado, los montuvios tuvieron un incremento significativo en la tasa de desempleo, la mayoría de ellos pertenecían a sectores agrícolas.

En este sentido, se plantea la siguiente interrogante en función de los puntos planteados y analizados previamente: ¿cómo mitigar la inequidad étnica en el mercado laboral ecuatoriano?, una inequidad que se visualiza en limitaciones de acceso al mercado laboral formal, y transición a segmentos como el empleo informal y el desempleo.

1.3 Justificación

Existen varias investigaciones relacionadas a los problemas de los grupos étnicos en el mercado laboral, y la dificultad de acceso que presentan sobre aspectos estructurales como la educación, como el estudio de Landázuri (2017), con su tesis “Educación Superior en el Ecuador: Análisis de la Política Pública y del perfil de acceso desde una perspectiva de género-etnia periodo 2006-2014”. De una forma más específica orientada al empleo se observa el interés la vinculación del empleo con la desigualdad étnica como lo presentan Bustamante y Arroyo (2008) para la ciudad de Cali en Colombia.

Otro estudio internacional que profundiza el problema de discriminación o desventaja de grupos étnicos en el mercado de trabajo es el realizado en los estados de Bahía y Sao Paulo en Brasil, por los académicos Cacciamali e Issamu (2005).

De forma breve se observa que se busca ampliar en este proyecto de titulación con mayor referencia empírica, la importancia del estudio y relación entre las formas que adopta el mercado de trabajo y los accesos a un empleo digno que es indispensable para una buena calidad de vida. Por ello, este trabajo está enfocado al análisis de políticas económicas que permitan una disminución significativa de la brecha entre la población y examinar los segmentos laborales y sus modificaciones a causa de la situación actual después de la crisis sanitaria causada por el Covid-19, que dieron paso a grandes desigualdades económicas en todos los sectores del país. Considerando lo anterior expuesto se plantea la necesidad de llevar a cabo un análisis en relación a la variación de la segmentación del mercado laboral correspondiente al 2015 hasta el 2021, que de

acuerdo a lo revisado se estima como un problema a nivel internacional, por consiguiente; a nivel de nacional no hay la presencia de un estudio centrado en sus relaciones, sino más bien dirigido a otros aspectos como pobreza y educación.

Este proyecto de titulación promete grandes cambios, en primer lugar, se menciona como el **ámbito económico** se afectará de forma positiva conociendo la relación directa que existe entre el crecimiento económico y el empleo formal (Nayyar, 2014). Por ello, localizar los puntos relevantes en el acceso laboral de los ecuatorianos permitirá la focalización de las políticas públicas que contribuyan a generar mayor empleo formal y por el ende un incremento de la economía.

Otro aspecto prometedor de este trabajo es el **ámbito social** que busca evaluar a través de diferentes indicadores la oferta laboral que está relacionada a aspectos intrínsecos de los agentes económicos como la educación, género, étnica, etc. Se define el empleo como una pieza fundamental que se relaciona con dignidad y respeto de las personas, es por ello que forma parte del objetivo 8 correspondiente al desarrollo sostenible, que tiene como finalidad el logro del empleo pleno empleo para el año 2030, es necesario señalar que el Informe de Naciones Unidas para el Desarrollo (2021), en un informe sobre la tasa de empleo expone una cifra significativa en la que cita que el desempleo se incrementa en aproximadamente un millón cada periodo en todo el mundo, esta información se obtuvo antes de que el triple de empresas cesen sus operaciones en el año 2020 por motivos de pandemia (ONU, 2021).

En el **ámbito académico**, este trabajo servirá como guía práctica para futuros estudiantes de la Carrera de Economía, así como también para Docentes, y profesionales afines al área que pretendan realizar futuras investigaciones basadas en el análisis de segmentos laborales por grupos.

De esta forma será un incentivo para que los próximos investigadores realicen estudios comparativos donde se demuestren los beneficios y desventajas que tiene analizar por grupos el segmento laboral en Ecuador.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Determinar las divergencias de los grupos étnicos en el acceso a los diferentes segmentos del mercado laboral de Ecuador durante el periodo 2015 al 2021, por medio de análisis cuantitativo y cualitativo, con la finalidad de localizar factores obstaculiza la obtención de empleo adecuado.

1.4.2 Objetivos Específicos

- I. Identificar las principales teorías socioeconómicas relacionadas al desempleo e informalidad.
- II. Determinar las características y factores asociados a la durabilidad de grupos étnicos en cada uno de los segmentos del mercado laboral, mediante entrevistas a profundidad, y la empleabilidad de modelos probabilísticos y de análisis de supervivencia inter temporal.
- III. Generar propuestas que busquen la transición hacia el empleo adecuado y mitigación discriminatoria étnica en el acceso al mercado de trabajo en Ecuador.

1.5 Pregunta de Investigación

¿Cuáles son las características y factores asociados a las limitaciones de acceso al mercado laboral de los grupos étnicos en Ecuador?

1.6 Hipótesis

H1: Existe una probabilidad superior al 50% de que los agentes económicos informales y desempleados de las etnias afrodescendientes e indígenas puedan incorporarse en el tiempo a un empleo formal.

2 Capítulo II

2.1 Marco teórico

Como bases teóricas se ha tomado las teorías desarrolladas por Smith, Ricardo, Keynes para el desarrollo del presente estudio; dichas teorías están direccionadas con el trabajo, capital humano y salario aspectos que permitirán analizar la segmentación de mercado existente en la actualidad en Guayaquil y como a su vez este mismo paso por cambios a causa del covid-19.

Ricardo tiene un compromiso social permanente con el tema social es por esta razón que no estaba de acuerdo con las leyes postuladas en protección de los pobres ya que; estas reducen las ganancias de los empresarios, sin embargo; tiene esperanza que la acumulación de capital logre generar el impulso en las inversiones, que puedan causar un aumento de los salarios y a su vez de los ingresos per cápita (Ricardo L. , 2021).

Además, otros autores como Adam Smith mencionan que la fuerza de trabajo asalariada no percibe lo suficiente para permitirles excedente, esta razón se delimita porque al considerar que los ingresos concebidos por mano de obra no necesariamente sean altos, por lo consiguiente no existe una equitativa redistribución de riqueza en las diversas clases sociales, observando que hay un gran esfuerzo por parte de desarrollar el trabajo y poder obtener un salario, pero esta necesidad lleva a que los trabajadores empiecen a incursionar en ideas innovadoras (Beroska, 2021).

Por otra parte; Keynes publicó un libro denominado “Teoría General del Empleo, Interés y Dinero”, resaltó a las funciones que el Gobierno desarrolla en un país, contribuyendo a mejorar los niveles de ingreso, Keynes argumentó que el objetivo de fomentar el crecimiento necesariamente aumentara el gasto”(Molina y Gantier, 2017, p. 8)

A consecuencia, de esto se determina que las inversiones que son creadas en Ecuador obligatoriamente deben crear vacantes de empleo, estabilidad económica, un alza significativa en los sueldos y salarios por la seguridad y sobre todo que se otorgue la seguridad necesaria para los inversionistas, de esta manera se plantea que la población pueda ser capaz de optar por más plazas de empleo y los ingresos per-capital crezcan y por ende como resultado la pobreza disminuya.

2.1.1 Teoría clásica relacionada al mercado laboral

De acuerdo a la teoría clásica que propone Smith señala que el mercado laboral es el conjunto del capital y mano de obra, siendo este el sitio donde los recursos se transforman en mercancía. Según el capitalismo considera al trabajo humano como una mercancía más (Torres y Montero, 2005). Sin embargo; Smith expone que la repartición de la renta es un beneficio exclusivo tanto para capitalistas y terratenientes; siendo los propietarios los medios de producción capaces aumentar dichos beneficios (Boundi, 2013, p.12)

Como parte de la escuela clásica recalca que el mercado laboral necesita aprovechar todas las fuerzas productivas; y es así que determina que no necesariamente deberá existir la participación del Estado. Entonces, el mercado laboral se encamina en la oferta y la demanda, la oferta por su parte menciona que las personas son las que tienen la disposición de trabajar; mientras que la demanda define a los capitalistas como aquellos dispuestos a pagar a los trabajadores, de esta forma el mercado establece su equilibrio (Torrico, 2012). Es importante mencionar que Smith también refiere el tema de la negociación entre el empleador y empleado que considera un punto necesario para acordar un salario digno y conveniente para ambas partes (Cordon y Garcia, 2012).

La teoría clásica de la ocupación parte de dos parámetros que son los siguientes: el primero señala que el salario debe ser igual al producto marginal de trabajo, por lo

tanto, el salario que le corresponde al trabajador se dirige al producto que provoca el incremento de una unidad más en relación con el trabajo. En lo que corresponde al segundo parámetro se menciona que el beneficio contable es igual a la pérdida marginal del volumen de las actividades, es decir que, el salario de sus trabajadores les permita la disposición a trabajar o caso contrario salir del mercado laboral (Angarita, 2012).

De esta manera el trabajador extiende su utilidad, que de manera positiva del consumo sujeta a una restricción presupuestaria. Entonces el empleado será el que decida trabajar y a la vez sea capaz de estimar cuando su salario le compensa la desutilidad del trabajo; así como su tiempo libre y la dedicación al ocio (Vega, 2020).

Adam Smith (1794) considerado un economista clásico, planteó que la eficiencia productiva y el progreso técnico en la industria, va de la mano de un mayor grado de inversión con un nuevo capital, siendo más productivo el trabajo, estableciendo que un aumento en la demanda produce un crecimiento en la tasa de salario real y esto conlleva a más empleo. Dado el enfoque que Smith realizó, se puede decir que todas las economías llegarían a un estado estacionario al haber alcanzado un desarrollo económico.

La división del trabajo se encuentra ligada a la extensión del mercado, es decir, entre más división exista será porque la productividad será del mismo tamaño y de esta forma; si esta crece aumenta la necesidad de intensificar la división del trabajo y especializar tareas, lo cual generaría incremento en la productividad por la relación que existe entre las dos, y así habría crecimiento en general (Smith, 1794)

Por otro lado, David Ricardo (1817), enfatizó que, en la economía de una nación, “es necesario el aumento de nuevo capital y el progreso técnico en procesos productivos, y que para llegar a estos niveles de crecimiento económico es necesario que exista un ahorro que genere nueva inversión” (Fernández, Parejo, & Rodríguez, 2006). El enfoque de este autor se basa en dar solución a la apertura de nuevos mercados, y de esta manera,

las empresas tengan innovación, donde a los inversionistas se les dé oportunidades en diferentes sectores productivos y a su vez esto genere un desarrollo económico.

2.1.2 Teoría Neoclásica relacionada al mercado laboral

El enfoque neoclásico determina que el mercado laboral defina su armonía, de tal manera que la oferta y la demanda puedan tener la capacidad de autorregularse, al igual que otro tipo de mercado como por ejemplo el de bienes y servicios (Becerra et al., 2015). Tanto empresarios como trabajadores con ideas proyectadas al mercado actual exponen que los empleadores serán los únicos con potestad de requerir horas hombre hasta que el costo sea igual a la producción marginal, así mismo consideran que los trabajadores se deberán ofertar hasta que su des utilidad marginal equivalente a su tiempo de ocio se pueda igualar al beneficio por trabajar, de esta manera estas situaciones asumen por parte de la teoría neoclásica una flexibilidad en los salarios (García y Cruz, 2017).

Cabe señalar que entre las características principales del mercado de trabajo de tipo neoclásico se determina la flexibilidad laboral, siendo esta aquella que promueve el empleo temporal o la movilidad de los diferentes sectores, de esta manera se estima que baja la desocupación en un porcentaje considerable (Lezama, 2014).

Pero también se toma en cuenta otro aspecto importante en los trabajadores como son sus características individuales; siendo estas las determinantes en las decisiones individuales, es así; que los trabajadores pueden escoger su situación en el mercado laboral, esto da lugar tanto al empleo o desempleo de la misma manera que la formalidad o informalidad (Quejada et al., 2014). Entonces, se dice que el modelo neoclásico rechaza la posibilidad del desempleo, por la razón que el mercado aseguraría un pleno empleo, y que las personas que se encuentren en situación de desempleo, sean por razones estructurales o por voluntad lo que da lugar a una tasa de desempleo no inflacionaria (García y Cruz, 2017).

Según la teoría neoclásica el desempleo voluntario expone que cada agente es responsable de cada decisión en lo que corresponde a distribuir su tiempo entre trabajo y tiempo libre, pero buscando siempre maximizar su utilidad (Fernandez, 2012).

De igual manera hay otra situación importante como las fuerzas productivas que se estima deban ser operadas libremente, por lo tanto; habrá un equilibrio entre oferta y demanda, pero si el precio es mayor al punto de equilibrio, la disputa que existe en la oferta por amparar una plaza de empleo causa que el precio se baja para establecer de nuevo el punto de equilibrio.

Los neoclásicos, mantienen la idea de que existe un modo para no cumplirse el equilibrio del mercado laboral. Esto por consecuencia de un mercado rígido integrado por dos instituciones que por su poder pueden ser dañinas a su vez como es el Estado y los sindicatos.

2.1.3 Teoría Keynesiana relacionada al mercado laboral

Esta teoría refuta los principios de las teorías clásicas y neoclásicas. Por la razón que su autor considera que el análisis clásico no es el más adecuado y debe ser completado y trabajado desde un análisis macroscópico (Guerrero, 2001). Es así como Keynes afirma que no existe el empleo adecuado, debido a que los ingresos no son flexibles a un incremento o disminución; por esta razón el salario de los individuos se mantiene con tendencia hacia la baja (Orduna, 2008).

Naciendo así la teoría Keynesiana, sobre la demanda efectiva. En el que un salario no se lo define solo como el precio de un mercado específico o como el elemento del costo empresarial, por el contrario, es definido como componente primordial de la demanda. Por su parte, el capitalista tiene una tendencia exclusiva a acumular sus recursos y pero también señala que el desarrollo industrial tiene presentes diferencias en la

capacidad productiva y producción efectiva. Como capacidad productiva se prevé la producción potencial de la empresa, mientras que, en la producción efectiva, se puede trabajar en base a una menor en la capacidad instalada. Entonces es necesario que exista una demanda efectiva para poder cubrir la producción efectiva (Varela, 2017).

Keynes también señala que el empleo debe oscilar a consecuencia de la inversión; este aspecto contradice la teoría clásica que establece al dinero como medio de cambio, pero Keynes en su visión lo presenta como un depósito de valor que genera riqueza. Lo que da paso a la liquidez, que en situaciones de incertidumbre muchas personas prefieren tener liquidez en lugar de invertir su dinero (Ruiz, 2013).

Por lo tanto, es eliminado el desempleo por parte de la oferta y se menciona que la demanda efectiva o las ganancias que hayan sido realizadas son parte de la inversión, por consiguiente, todas las decisiones que sean parte de la inversión tendrán un impacto significativo respecto al tema de disminución del desempleo. Generando que los movimientos de la demanda efectiva tengan repercusión en el aprovechamiento de la capacidad productiva que a su vez se relacionara con la toma de decisiones de los empresarios (García y Cruz, 2017, p. 40).

2.1.4 Teoría del Capital Humano

Como parte de esta teoría es necesario efectuar un análisis del mercado laboral con el objetivo de mejorar la calidad debido a que esta influye en la vida del empleado ya por las afectaciones negativas que interrumpen su desempeño en el área laboral que dará lugar a problemas en sus actividades (Flores y Madero, 2012). Esta calidad señala que la inversión realizada en la organización que garantiza un lugar de trabajo toma a la educación y salud como parte fundamental para el incremento de la productividad en una empresa (Pérez y Castillo, 2016).

Adam Smith, que no refiere directamente a la teoría, pero si menciona la importancia de un hombre educado; ya que este siempre será compatible a una máquina, porque está aprendiendo un trabajo y entonces logrará también beneficios mediante el placer de su aprendizaje, realizando una mejoría en su actividad día con día el trabajo (Escalona, 2006, p. 47).

Según lo expuesto por Schultz (1960) este autor comenta que la educación y la capacitación de la mano de obra se consideran importantes para el planteamiento de las siguientes dimensiones: explicar los diferentes ingresos de varios empleados y proceso de crecimiento y desarrollo económico (Robles, 2008). Se considera también la importancia de invertir en horas hombre como una opción que proporciona un crecimiento económico (Escalona, 2006).

Otros autores como Becker (1993) citado en (Guerrero, 2020) mencionaron el aspecto más importante a la educación, porque creen que si las personas logran una mayor y mejor educación sus ingresos serán superiores al igual que sus beneficios en comparación con otras personas que cuenten con una educación de nivel inferior o menor.

Contreras (2018), explica que “los gastos no solo se constituyen en lograr satisfacciones presentes también considera el poder obtener ingresos más altos a futuro, entonces estos gastos son comprendidos bajo un enfoque inversión” (p. 44).

Como parte de la teoría neoclásica, se establece que el capital humano se postula a partir del tipo o nivel de escolaridad que posea la persona, sin embargo; esto no garantiza inserción, pero si las credenciales educativas (Arredondo y Varela, 2018, p. 95). Lo que se relaciona directamente con los títulos escolares denominadas como credenciales que permiten el acceso a puestos de un nivel mayor (Arredondo y Varela, 2018).

Becker cree que las empresas se encuentran en situaciones de complejidad por el tema de ver como perdida de dinero el gasto por actividades como la adquisición de

capacitaciones para sus empleados, ya que se considera que si un empleado llega a abandonar el trabajo esto será visto como una pérdida en el capital humano e inmediatamente pasa a ser un costo nuevo enfocado a la capacitación de un nuevo trabajador (Pereira, 2018).

Entonces, se estima que la teoría del capital humano establece que los trabajadores deben tener la iniciativa en la toma de decisiones para capacitarse y prepararse, ya que les permitirá acceder a aumentos salariales que serán producto de su aumento a nivel de productividad que se dará en el trabajo (Franco, 2021).

Finalmente, el capital humano considera que uno de los problemas actuales del desempleo también es la causa de tener pobreza en su nivel de capital humano. Entonces también se establece que los individuos desocupados pasan a hacer parte de aquellos individuos con capacidades y cualificaciones pero que se consideran insuficientes para llegar a tener un puesto de trabajo (Cordon y Garcia, 2012).

2.1.5 Teoría del segmento laboral

2.1.5.1 Teorías causales del desempleo

Son múltiples las evidencias empíricas que justifican el hecho de que el mercado de trabajo no pueda funcionar como cualquier otro mercado, dadas las singulares peculiaridades que lo caracterizan. Las motivaciones que recomiendan un análisis específico de este mercado se encuentran bastante desarrolladas en los numerosos trabajos que sobre este asunto se han venido publicando en los últimos años, aunque el trabajo de Solow (1992) puede ser un buen referente en este sentido.

No obstante, algunas teorías han considerado el mercado de trabajo de la misma manera que el resto de los mercados, tal y como se verá en algunos de los epígrafes

posteriores. A continuación, se analizarán los diversos enfoques abordados en el estudio del mercado de trabajo y el desempleo, prestando una especial atención a la Teoría de la Búsqueda de Empleo, por su relevancia en los estudios sobre la duración del desempleo.

Mankiw y Rabasco (2007) determinan cuatro factores causantes del desempleo:

La primera que se dirige por las políticas gubernamentales a favor de aquellos que buscan empleo. Es decir que cuando el tiempo que demoran los trabajadores para encontrar el trabajo que se acomode a sus gustos y exigencias se excede de tiempo pasa a funcionar el seguro de desempleo que es un programa público para protección de la renta de los trabajadores, y por lo tanto aumenta la cantidad de desempleo friccional.

Lo que da lugar a que si el mercado laboral aumenta la tasa del empleo informal, existirá una tendencia al incremento de la tasa de desempleo porque existirán muchas personas en la búsqueda de un empleo ajustado a sus necesidades y preferencias, en algunos más a la experiencia que a la cualificación técnica adquirida en las Universidades, actualmente en Ecuador, siendo así que en nuestro país pasado los tres meses de inactividad laboral registrada en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, la persona automáticamente se la considerada como desempleada.

La segunda razón es que la economía siempre tiene algún nivel de paro en la legislación sobre el salario mínimo. Lo que exige a pagar a los trabajadores no cualificados y sin experiencia un salario superior al de equilibrio, elevando entonces la cantidad de trabajo y reduce la demanda.

Esto significa que mientras existen personas que reciben la remuneración del salario básico unificado y se sienten a gusto con su trabajo, por otro lado, no lo están debido a que no todas están vinculadas al seguro social ecuatoriano lo que implica que exista mayor cantidad de empresas demandadas por empleados al no gozar de los beneficios sociales por lo que es obligatorio para empleador, asegurar a sus empleados de

tal manera que se cumpla con la responsabilidad social empresarial, sin embargo; existen algunos que pese a no estar asegurados, se les asignan muchas horas de trabajo, y otros para evitar cualquier problema legal, aseguran al trabajador con el fin de asignarle más trabajo a las funciones previamente designadas.

La tercera causa se determina por el poder de mercado de los sindicatos. Una vez que los sectores sindicalizados tengan salarios superiores a los de equilibrio, pasaran a crear exceso de trabajo.

Con el pasar de los años este fue desapareciendo debido a las nuevas leyes de legislación laboral que tiene Ecuador, donde existe un ente regulador como el Ministerio de Trabajo que gestiona las novedades presentadas por los empleados, en algunos casos el aumento salarial se ha visto reflejado en algunos y en otros han permanecido con la misma remuneración por varios años, generando descontento y frustración.

La cuarta causa estima que la teoría de los salarios de eficiencia hace que las empresas obtengan una mayor rentabilidad en pagar salarios superiores a los de equilibrio. Entonces entre más salario pueda obtener un empleado, sus exigencias laborales serán mayores por su nivel de experticia en su trabajo desempeñado y el cumplimiento de sus actividades; es por ello que se hace hincapié en que un empleado desde el primer adopte una cultura de eficiencia en sus actividades, acostumbrándose sin la necesidad de un salario superior al propuesto.

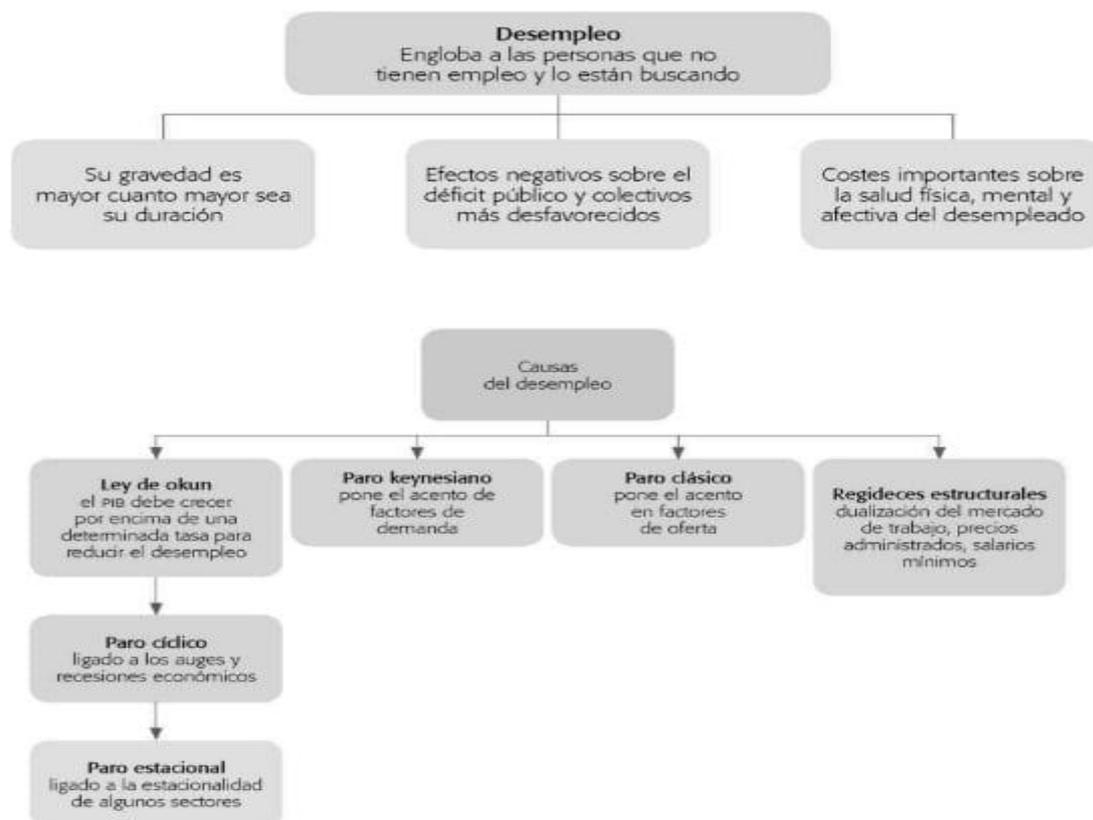
Otras causas para considerar son:

Entre ellas está la implementación de nuevas tecnologías que desplazan la parte humana. Por ende, esto representaría un costo menor y/o una ganancia en la productividad. Dado el caso de que una máquina robótica sea capaz de realizar la misma cantidad de trabajo que un empleado, pero con menos fallos y menos tiempo.

En ocasiones el mercado laboral demanda fuerza de trabajo en áreas para las cuales las personas no están preparadas, por ejemplo, en sociedades en las cuales las tasas de deserción escolar son demasiado altas o el caso actual en el que se requieren personas con conocimientos en ciencias computacionales tales como inteligencia artificial o redes neuronales, pero aún las instituciones de educación superior no adecúan su perfil académico para este fin. Un bajo crecimiento económico en contraste con un alto crecimiento en la PEA también lleva a la generación de una brecha entre el número de personas buscando emplearse y el número de posiciones a ocupar, esto tiene que ver directamente con el ciclo económico. En la siguiente gráfica, Rache y Blanco (2019, p. 39), se presenta una síntesis de las causas y consecuencias del desempleo:

Figura 1

Clasificación del desempleo.



Nota. Tomado de “Desempleo, causas, tipos y medición del empleo”, (p.23), González, (2020).

De acuerdo con la Figura 1, una persona es considerada desempleada cuando a partir de los tres meses no ha aportado al seguro social de acuerdo con el salario que este recibe, por tal motivo las necesidades de la búsqueda de una plaza de trabajo aumentan conforme sus necesidades aumentan, esto significa que el ser humano busca adaptabilidad al medio donde se encuentra y por tal motivo prefiere tener una oferta laboral que se ajuste a su experiencia y perfil profesional en algunos casos a estar en un trabajo donde no se sienta a gusto con las actividades que desempeña.

La tasa de desempleo genera efectos negativos sobre el déficit público debido a que la economía de un país depende de la PEA, si esta disminuye, aumenta el empleo informal de tal manera que existan más personas que dejen de aportar al seguro social y este tenga comprometidas las obligaciones jubilares a los pensionistas recurrentes. Una persona desempleada, compromete mucho su salud debido a que por los múltiples problemas sociales que tenga dentro y fuera de su hogar, puede contraer varias enfermedades de tipo psicológicas y otras que comprometan su salud y luego no tenga donde acudir para ser atendido.

Maldonado (2020), de acuerdo con la Ley de Okun relacionada a las causas principales del desempleo, sostiene que, el PIB debe estar por encima de una determinada tasa para reducir el desempleo de tal forma que, pese a que exista mayor demanda del trabajo informal, se generen nuevas plazas de trabajo en diferentes sectores, esto sirve para dinamizar y mejorar la economía del país. Existen dos tipos de paro, el cíclico que se relaciona con el auge y recesiones económicas por concepto de cambios en las reformas tributarias, y el estacional que detiene las actividades en algunos sectores, por ejemplo, durante el confinamiento, el sector hotelero, bares y restaurantes disminuyeron sus ingresos lo que trajo consigo la reducción de sus actividades.

De acuerdo con el Paro Keynesiano, se analizan los factores de demanda como muestra del desempleo, estos pueden ser: plazas de trabajo de acuerdo con el perfil profesional del candidato, años de experiencia, entre otros; mientras que el Paro Clásico más bien se enfoca en la oferta tales como las nuevas oportunidades de trabajo en otros sectores no tradicionales y el impulso de nuevos emprendimientos. Finalmente, la rígida estructura laboral mundial presenta una dualización del mercado de trabajo con precios administrados por los entes reguladores y los salarios mínimos que la mayoría de los empleados recibe (Maldonado, 2020).

2.1.6 Tipos de desempleo

Existen cuatro tipos básicos de desempleo de acuerdo a lo estipulado por la teoría económica laboral:

- **Desempleo clásico.** Se refiere al desempleo coyuntural originando por un nivel de salarios grande en relación con la productividad marginal de los trabajadores, lo que disuade su contratación (González, 2018).
- **Desempleo keynesiano.** este se lo considera como el resultado de una insuficiencia de la demanda efectiva de bienes y servicios que hace ociosa; la producción adicional que podrían dar los trabajadores en el desempleo, lo que disuade de su contratación.
- **Desempleo friccional.** O también desempleo normal surge de las fricciones entre el contacto entre trabajadores y empresas es decir trabajadores en tránsito entre dos puestos de trabajo, que lo que buscan es un empleo mejor, o trabajadores que se añaden a la población activa que buscan un primer empleo) (González, 2018).
- **Desempleo estructural.** Se origina por las diferencias entre las cualificaciones o localización de la oferta de trabajo y las cualificaciones o localización requeridas por los empleadores (González, 2018).

Además de los anteriores tipos básicos se tienen:

- **Desempleo natural.** Se genera a causa de las fricciones normales y del cambio estructural cuando no hay desempleo cíclico, esto quiere decir que la causa del desempleo es por fricción y estructural (Macías, 2019).
- **Desempleo estacional.** surge durante un periodo del año donde se incrementa la demanda laboral y en otros casos cae significativamente (Macías, 2019).
- **Desempleo cíclico.** Se ocasiona por reducción en la producción por lo general a causa de la modificación de la demanda, como por ejemplo en etapas del ciclo económico.
- **Desempleo encubierto.** Esto se da cuando la renta que obtiene por su nuevo empleo es menor que la renta que percibía en su empleo anterior. Esto quiere decir cuando se reduce el número de horas trabajadas y cuando la tasa de salario real es relativamente más baja.
- **Desempleo institucional.** A consecuencia de un impedimento de carácter legal para laborar (Ordóñez, 2019).
- **Desempleo oculto.** Está compuesto por personas desempleadas desesperanzadas ya en su búsqueda laboral.
- **Desempleo voluntario:** integrado por aquellos que no está dispuestos a trabajar por el salario vigente (Ordóñez, 2019).
- **Desempleo involuntario:** compuesto por personas dispuestos a trabajar al salario vigente pero que no encuentran un puesto de trabajo disponible.

2.1.7 Cálculo de la tasa de desempleo

Actis Di Pasquale (2018), señala que la tasa de desempleo calcula la proporción de personas que se encuentran en la búsqueda de trabajo, pero sin poder encontrarlo

respecto al total de personas que forman la fuerza laboral. Entonces, la tasa de desempleo se la determina como la razón entre el número de personas desempleadas y la fuerza laboral.

$$\text{Tasa de desempleo} = \text{Número de Personas Desempleadas} / \text{Fuerza Laboral}$$

Las variaciones que presenta la tasa se calculan mediante un procedimiento denominado muestreo aleatorio de la población con la finalidad de dividirla en grupos de acuerdo con su situación laboral.

Estas mediciones llegan a variar por los cambios del volumen de movimiento del mercado de trabajo, ya sea por cambios tecnológico, lo que ocasiona al cambio de empleo de una empresa a otra, o de un sector a otro al igual que de una región a otra; considerando también aspectos como la edad, sexo y raza. La tasa global de desempleo es el indicador más frecuente aplicado para medir el bienestar económico global, otorgado la dispersión del desempleo, siendo este un indicador imperfecto de dicho bienestar (Actis Di Pasquale, 2018).

Por otra parte, la tasa de paro no es el único indicador del mercado laboral, ya que se suelen aplicar otros indicadores como: la tasa de ocupación (establecida por los trabajadores al igual que el porcentaje de la población total en edad de trabajar) y la tasa de vacancia (correspondiente al número de vacantes laborales como proporción de la fuerza laboral) (Actis Di Pasquale, 2018). También se consideran los flujos del mercado laboral, incluidos la tasa de contratación (que es la proporción de desempleados que fueron contratados en un período), la tasa de separación (la proporción de trabajadores que pierden o cambian de trabajo en un período) y las tasas de creación o destrucción de

empleos (la proporción de todos los empleos que se crearon o desaparecieron en un periodo dado).

2.1.8 Tasa natural de desempleo.

Corresponde a la suma de los desempleos friccional y estructural. Está representado por la población que busca un trabajo cuyo desempeño no es ni estacional ni cíclico, entonces, el motivo para no estar empleado no se debe ni a la estacionalidad de su ocupación, oficio o profesión, ni a una crisis económica (Arango, 2017).

2.1.9 Costos para la sociedad y la economía (consecuencias)

Las sociedades en general consideran que el desempleo es un problema que causa pérdidas de todo tipo, según lo define Pugliese (Pugliese, 2020) cita a los principales costos del desempleo los siguientes:

- **Pérdida de producción e ingresos.** La pérdida de un empleo provoca una pérdida inmediata de ingreso y producción. Por lo consiguiente el seguro de desempleo ofrece una cierta protección, pero no proporciona el mismo nivel de vida que se podría alcanzar si se tuviera un empleo.
- **Pérdida de capital humano.** El paro prolongado de trabajo puede dañar de manera permanente las perspectivas de empleo de una persona; ya que con el tiempo puede volver a ser contratado, pero en una empresa pequeña con un salario bajo perdiendo así su valor respecto al capital humano.

Otros conceptos relacionados

- **Población activa:** corresponde al total de empleados, auto empleado y desempleado, los que tienen un puesto de trabajo más los que lo están buscando.

- **Población ocupada:** personas que trabajan por cuenta propia (empleados), más los que trabajan por cuenta propia (autoempleados).
- **Desempleados:** personas que estarían dispuestos a trabajar si existen puestos de trabajo disponibles.
- **Trabajadores desanimados:** personas que no están trabajando y que pueden trabajar pero que han dejado de buscar empleo a causa del mercado de trabajo.
- **Trabajadores con vínculos marginales:** personas que querrían estar empleados y que han estado buscando un trabajo pero que en la actualidad no lo buscan.
- **Subempleados:** personas que trabajan a tiempo parcial porque no pueden encontrar puestos de trabajo a tiempo completo.
- **Tasa de actividad:** $Tasa\ de\ actividad = (Población\ activa / población\ en\ edad\ de\ trabajar) * 100$
- **Pleno empleo:** estado del mercado laboral en el que la cantidad demandada de trabajo es igual a la cantidad ofrecida.

2.1.10 Teorías causales de la informalidad.

Una larga tradición teórica de corte estructuralista ha pensado la informalidad laboral como el resultado de un escaso desarrollo del sector moderno de la economía, de tal manera que éste no alcanza a absorber toda la fuerza laboral disponible. La población excedente, sea educada o no, se ve forzada a laborar en actividades informales de baja remuneración o cae en el desempleo. Bajo el enfoque estructuralista se destacan los trabajos de Lewis (1954) , Hart (1970), la Organización Internacional del Trabajo - Oit (1972), Singer (1980), el Programa de Empleo para América Latina y el Caribe - Prealc (1985), y Tokman (1978), entre otros.

Lo importante es el dualismo económico moderno, este sector conformado por actividades económicas tiene economías de escala en capital físico y capital humano; en otro contexto, los sectores se caracterizan por pocos requerimientos físicos y laborales (Angarita, 2012). La baja productividad del sector informal se explica por sobredimensionamiento laboral: dados los bajos costos de entrada en el sector, no es posible contener la entrada de trabajadores por encima de los niveles de eficiencia. Por tanto, el sector informal tiende a operar en unidades pequeñas con baja productividad. Como resultado surgen desigualdades significativas entre los trabajadores que se enganchan en el sector moderno y aquellos que no lo logran.

Además de recibir un menor ingreso per cápita, los informales tienen empleos de menor calidad pues las empresas informales que generan escasas rentas tienden a incumplir las regulaciones institucionales y legales. En consecuencia, los empleos informales se caracterizan por inestabilidad laboral, ausencia de prestaciones sociales, ausencia de contrato laboral, condiciones de trabajo inseguras y antihigiénicas, etc.

Según lo establece la teoría estructuralista, el sector informal se lo considera como el producto de la falta de correspondencia, a nivel cuantitativa como cualitativa, comprendido por la demanda y oferta de trabajo, cuyo resultado se dirige a que la estructura económica incurra en el mercado laboral (Bernal, 2019).

Siendo este un problema histórico. Con la integración de nuestras economías a la economía mundial, llega a surgir un sector moderno o formal con tecnologías avanzadas y estructuras de mercado monopólicas u oligopólicas. Por lo que este sector moderno no crea un número importante de empleos, es por esta razón que existe un sinnúmero de trabajadores que trabajan de forma independiente en condiciones insalubres de manera informal. Desde esta perspectiva, y tal como señala Portes (1995), no es el sector

informal el que surge después del sector moderno, sino al revés, pues la economía de subsistencia es lo que caracteriza a cualquier sociedad en su fase preindustrial.

Es generalmente reconocido que en sus primeras etapas de desarrollo los países deben importar su tecnología. Una larga serie de economistas del desarrollo económico coinciden en este planteamiento (Prebisch (1984); Hirschman (1958); Leontief (1963); etc.). Por consiguiente, la sustitución de importaciones que da origen al sector industrial implica una dependencia del tipo de tecnología que ya se ha desarrollado en países industrializados con mayor dotación de capital físico y humano (especialmente fuerza de trabajo calificada), mayores mercados y, por tanto, con la posibilidad de aprovechar economías a escala típicas de la actividad manufacturera.

Si se reconoce que los países subdesarrollados se caracterizan por la carencia de capital físico y capital humano, y la abundancia de trabajo no calificado, es posible entender el porqué del surgimiento de un sector moderno en este contexto tiene una limitada capacidad de generación de empleo (Granell, 2011). Dos razones se pueden argumentar: primero, la estrechez de los mercados que enfrenta esta industria por la escasa generación de ingresos; segundo, el sesgo de la tecnología a favor del trabajo calificado. En consecuencia, la remuneración relativa del trabajo simple disminuye. Esta distorsión de las remuneraciones se amplifica por dos razones: en primer lugar, la complementariedad del capital físico y del capital humano aumenta la productividad de ambos factores en el sector moderno, y, en segundo lugar, la gran capacidad instalada de estas industrias las lleva a concentrar el mercado interno y a explotar su condición monopólica u oligopólica, de tal manera que su poder de mercado aumenta sus rentas pecuniarias (Gonzalez, 2020).

También se debe tener en cuenta en este análisis que la industrialización de los países, lo que Chenery y Syrquin (1975) llaman el proceso de cambio estructural, es un proceso que toma tiempo, es de muy largo plazo. En consecuencia, la diversificación productiva de los países en períodos cortos está dada. El sesgo de la tecnología en contra del trabajo no calificado y el grado de cambio estructural de un país explica que el empleo en el sector moderno de la economía esté racionado. Así, en nuestra visión, la limitación estructural de una economía y el racionamiento del empleo moderno es función del grado de diversificación productiva (Ortiz y Uribe, 2000). Desde la perspectiva estructuralista, el surgimiento del sector moderno, el cual aprovecha economías a escala y es altamente productivo, pero que tiene una muy limitada capacidad de absorción de la abundante fuerza de trabajo no calificada del país, genera por residuo un sector informal de baja productividad, pequeño tamaño de planta, utilización abundante de trabajo simple y menores remuneraciones.

Las teorías estructuralistas analizan los factores que mantienen o generan la brecha entre la oferta y la demanda de trabajo, de tal forma que la población excedente queda desempleada o genera su propio empleo (Harris y Todaro, 1970). Entre los factores que los estructuralistas mencionan para explicar el exceso de oferta laboral se encuentran principalmente los siguientes:

i) la transición demográfica en su segunda etapa, cuando ya han disminuido las tasas de mortalidad, pero la tasa de natalidad es todavía alta, genera una oferta laboral creciente,

ii) los flujos migratorios de tipo rural-urbano,

iii) la mayor participación laboral de los miembros familiares diferentes al jefe del hogar, especialmente de las mujeres. Por otra parte, los factores que mantienen rezagada la demanda de trabajo son los siguientes:

- i) Escaso desarrollo estructural de la economía (baja diversificación económica),
- ii) uso de tecnologías intensivas en capital,
- iii) bajos niveles de inversión,
- iv) La política de disminución del tamaño del Estado, cuyos trabajadores por definición son formales.

Además de que existen diferencias significativas entre los sectores formal e informal, éstas tienden a acentuarse en el tiempo. Dicho de otro modo, las características de uno y otro sector tienden a autor reforzarse.

En el sector formal, los trabajadores tienen la posibilidad de mejorar sistemáticamente su nivel de ingresos por efecto de la carrera laboral, están sujetos a la disciplina laboral, y la calidad de su experiencia laboral es mayor. Todos los factores anteriores inciden en una mayor productividad y competitividad, especialmente en empresas grandes que aprovechan la economía a escala.

Un proceso análogo de encasillamiento ocurre en el sector informal, donde Taubam y Wachter (1986) plantean la existencia de efectos de retroalimentación negativa que van del sector informal de bajos salarios hacia la calidad del trabajador. Dado el racionamiento de los mercados para los trabajadores de mayor calidad, algunos trabajadores de buena calidad terminan trabajando en actividades de menor calidad, lo cual incide dinámicamente en una pérdida de calidad del trabajo por una especie de aclimatación o desaprendizaje.

En este modelo los trabajadores del sector de salarios bajos comienzan teniendo el mismo capital humano que los del sector de salarios elevados, pero acaban con un capital humano depreciado u obsoleto. Esto es, los empleos malos tienden a crear trabajadores de poca calidad. Este enfoque analítico contrasta con el enfoque teórico

neoclásico según el cual la remuneración de los trabajadores es proporcional a su productividad marginal y, por tanto, trabajadores de menor calidad se sitúan de entrada en sectores de menor remuneración. Así, la trayectoria laboral en empleos de baja calidad reduce el perfil de los ingresos esperados en el tiempo.

2.2 Marco conceptual

2.2.1 Ingreso de los hogares

Los ingresos de los hogares comprenden todas las entradas en efectivo, o en especie (bienes y servicios) percibidas por el hogar o por alguno de sus miembros a intervalos anuales o más frecuentes, pero no las ganancias imprevistas y otras entradas que se perciben en forma no periódica y, normalmente, una sola vez (INEC, 2016).

Las entradas percibidas por los hogares pueden utilizarse para el consumo corriente, y no reducen el patrimonio neto del hogar mediante una reducción de su dinero en efectivo, la venta o disposición de otros activos financieros o no financieros o un aumento de su pasivo. Los ingresos de los hogares pueden definirse como los ingresos que abarcan:

- i) los ingresos procedentes del empleo (empleo asalariado y empleo independiente),
- ii) los ingresos de propiedad,
- iii) los ingresos derivados de la producción de servicios del hogar para uso propio, y
- iv) las transferencias actuales recibidas.

De otra manera, el, INEC (2004), argumentó que, los principales objetivos de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de Hogares Urbanos (ENIGHU) son la obtención de datos sobre los ingresos y gastos de los hogares que permitan estimar:

- El nivel y la estructura de los gastos de los hogares para efectuar la revisión de los coeficientes de ponderación del Índice de Precios al Consumidor (IPC).
- El consumo de los hogares para las Cuentas Nacionales.
- El nivel y la estructura de los ingresos de los hogares.
- Las condiciones de vida de la población, entre otros.

Desde el punto de vista de la teoría económica, el concepto de ingreso disponible de una persona se apoya en la definición utilizada hace más de cincuenta años por Hicks: “es el valor máximo que puede consumir durante una semana y encontrarse al final de ésta en una situación tan buena como la que tenía al principio de ella” (CEPAL, 2001).

El Sistema de Cuentas Nacionales (SCN) definió que el ingreso disponible es "el monto máximo que un hogar u otra unidad puede permitirse gastar en bienes o servicios de consumo³ durante el período contable, sin tener que financiar sus gastos reduciendo su dinero, disponiendo de otros activos financieros o no financieros o incrementando sus pasivos" (CEPAL, 2001).

2.2.1.1 Empleo

El empleo está considerado como la actividad que realiza una persona de recibir una remuneración por el trabajo realizado en relación con las funciones asignadas. Representa una serie de condiciones que deben ser preestablecidas en un acuerdo entre la

empresa o institución y el empleado o, en caso de estar frente a un empleo informal, mediante la palabra (Castillo y Rosero. 2016).

El término de esta palabra es un antónimo del desempleo, el cual engloba una tasa proporcional de personas que, aunque tienen edad para laborar, no tienen una actividad productiva que les impulse generar ingresos propios.

La relación del empleo se da entre producción y productividad; si existe una variación significativa en los niveles de productividad, existirá un cambio significativo en el volumen de la masa laboral. Los niveles de productividad varían de acuerdo con la situación económica, es decir cuando se encuentran en fase de expansión, las organizaciones incrementan los niveles de productividad, contratando a nuevo personal, dando como resultado un aumento de la producción; en otro contexto los empresarios no proceden con el despido intempestivo por diferentes motivos: cambios en los ciclos de trabajo, cuando no se asumen costos derivados de la protección legal contra el despido o hacer frente a presiones sindicales (Gaviria, 2007).

En consideración a un informe de un estudio elaborada por el INEC referente a la encuesta nacional de empleo, desempleo, subempleo (ENEMDU), estima lo siguiente: que el valor de la tasa de empleo adecuado en un porcentaje considerado por parte de personas de 15 años y más se establece en condiciones de empleo adecuado, de acuerdo con el PEA. Por lo que esta se origina del cociente que corresponde a todos los menores de edad a partir de 15 años que tienen empleo adecuado (EA) y la Población Económicamente Activa (PEA) (Servicio Nacional de Información, 2021).

$$TEA = \frac{EA}{PEA} * 100$$

2.2.2 Tipos de empleo

2.2.2.1 Empleo Formal

Se considera formal o legal cuando hay un contrato que brinda protección legal a un trabajador. También debe estar bajo las leyes del **país**, y estar sujeto a los impuestos correspondientes.

Los empleos por contrato disfrutan de algunos beneficios que los distinguen inmediatamente de aquellos con trabajos informales, algunos de estos beneficios son jubilación, cobertura de salud familiar extendida, seguro de desempleo, protección contra riesgos laborales, un salario fijo, bonificación de Navidad, vacaciones, bonificación dominical, día de descanso semanal, licencia de maternidad, prima de antigüedad, entre otros (Suárez, 2020).

2.2.2.2 Empleo Público

Un empleo público representa una relación laboral en donde el empleador es el estado. La naturaleza jurídica de la relación de empleo público, es decir, de la relación entre la organización administrativa (órgano-institución) y el sujeto particular (órgano-individuo) es contractual.

Suarez (2020) se han manifestado diferentes tendencias doctrinales sobre la naturaleza jurídica de la relación de empleo público:

- En principio, se argumentó que se trataba de un acto unilateral del Estado, en el cual el consentimiento del administrador daba validez o efectividad, de modo que el estado legal del agente y el empleado tenía forma legal o reguladora.
- Por otro lado, se señaló que originalmente era un **acto legal bilateral**, que importaba la voluntad del agente, pero sin formalizar un contrato, mientras que la

relación posterior estaba enmarcada en la ley, y la administración puede modificarla unilateralmente.

- Para las personas, es una relación contractual de derecho público, que es similar en términos del objeto con el contrato de trabajo y con la ubicación de los servicios y que difiere de ellos por el régimen legal específico en términos de ser el Estado contratante y por los fines del servicio contratado.

2.2.2.3 Empleo privado

El privado implica una relación contractual entre una empresa y un trabajador. Una empresa está formada por un conjunto de elementos humanos y materiales organizados para producir bienes y servicios, comercializarlos y así obtener beneficios (Suárez, 2020).

2.2.2.4 Empleo Informal

Este tipo de empleos está enfocado a las actividades laborales de aquellos trabajadores independientes, así como de los vendedores ambulantes, trabajadores domésticos, limpiacristales, entre otros. Cabe agregar que, el tipo informal carece de un contrato de trabajo legal entre el empleador y el trabajador, y es un tipo de trabajo en donde el empleado está fuera del control y protección fiscal que, en materia laboral, proporciona la ley (Franco, 2021).

2.2.2.5 Subempleo

El subempleo es considerado en el mercado laboral como una situación que refleja la subutilización de la capacidad productiva de su población con una ocupación, en la que también se incluye lo generado por el sistema económico nacional o local de carácter

deficiente. Esto también se lo relaciona como una alternativa de empleo para aquellas personas que tienen el deseo y la disponibilidad de trabajar (Suárez, 2020).

La tasa de subempleo en septiembre de 2021 se ubicó en el 22.7% a nivel nacional. Este porcentaje es superior al registrado en agosto de 2021, en el que el subempleo nacional registró 22.1%; por su lado, en el área urbana fue del 21.0% y en el rural, 25.9% (Banco Central del Ecuador, 2021).

El subempleo como característica principal presenta la utilización poco adecuada o insuficiente de las competencias profesionales que tenga la persona, como una subutilización del capital humano. Pero también como el resultado de la insuficiente organización del trabajo y de una baja productividad, así como de herramientas equipamiento o de una escasa infraestructura.

Tasa de Subempleo. – Considera la proporción de menores a partir de 15 años que tienen subempleo, referente a la Población Económicamente Activa (PEA). Su expresión algebraica está dada por a relación entre el subempleo (SUB) y PEA.

$$TSUB = \frac{SUB}{PEA} * 100$$

2.2.2.6 Desempleo

El desempleo corresponde a una situación establecida por la cantidad de personas que buscan trabajo lo que da lugar a la demanda de empleo y esta excede el número de empleos disponibles referida como la oferta de empleo. En el caso de países de desarrollo el desempleo implica mayormente al mercado de trabajo formal, siendo este el sector más pequeño a diferencia del informal (Suárez, 2020).

A nivel nacional se ha determinado un valor en la tasa de desempleo correspondiente a septiembre con el 4.9%; entre ello se establece que a nivel urbano una

cifra de desempleo del 6.5% y en el área rural del 1.7%. En agosto de 2021, se estimó que el desempleo nacional corresponde al (4.9%) (Banco Central del Ecuador, 2021).

Tasa de Desempleo. – en lo que equivale a las personas desde 15 años en adelante con desempleo, según el PEA. Se muestra como resultante del cociente entre el total de la población de 15 años y más en condición de Desempleo (DESEM) y la PEA.

$$TD = \frac{DESEM}{PEA} * 100$$

De acuerdo con el diseño de un programa público de empleo, se establecen tres categorías de desempleo que exigen una pronta solución: keynesiano, estructural y friccional donde se aplican en este contexto los elementos del desempleo “larga duración” y “específico”, mismas que son indispensables para realizar un análisis del diseño de un PPE.

De acuerdo a la OIT (2014), el desempleo se basa en tres criterios que deben cumplirse simultáneamente. “Personas desempleadas” a toda persona que cumpla con una edad estipulada legalmente para el cálculo de la PEA siendo:

- a) sin trabajo, es decir que la persona no posea sin ningún tipo de empleo remunerado y que tampoco este trabajando por cuenta propia o de manera independiente.
- b) en la actualidad disponibles para trabajar, y para buscar un trabajo adecuado con remuneración o de forma independiente en un tiempo determinado; y
- c) en buscar empleo, la persona estará encaminada a efectuar actividades bajo un periodo de tiempo dedicado a la búsqueda de empleo ya sea este remunerado o trabajar de manera independiente o por cuenta propia.

2.2.3 Informalidad según el concepto registrado en la ENEMDU

Se refiere a las actividades emprendidas por personas independientes, que este fuera del marco legal es decir sin tener un sueldo fijo, pero que dependen de sus ventas para para el logro de las utilidades. Así; como las actividades económicas que son ejecutadas por trabajadores sin algún tipo de contrato formal que esté involucrado por fuera de la ley (OIT, 2014).

Considerando las reglamentaciones internacionales, definen al empleo adecuado como personas que laboran en industrias que tiene menos de 100 empleados sin Registro Único de Contribuyentes (RUC) (INEC, 2016). En otro contexto, el empleo formal se define como empleados que laboran en empresas legalmente constituidas. En el año 2021, Ecuador registró una tasa de empleo del 43,5% que laboran de forma adecuada, 50,2% de forma inadecuada, 6,4% lo hace en el sector doméstico (ENEMDU, 2021).

2.2.4 Etnia

La etnia desde las Ciencias Sociales incluye aspectos biológicos y socioculturales. Debido a que no existen determinantes biológicas específicas para distinguir entre población chilena mapuche y no mapuche¹⁹, estableciendo un criterio antropológico validado. El número de apellidos en lengua mapuche utilizado como valor de corte se fundamentó en la mejor concordancia con el criterio autorreconocimiento (Jiménez, 2013).

Los grupos étnicos del Ecuador están divididos en 4 conjuntos principales: los mestizos, los afroecuatorianos, los euro-ecuatorianos y los amerindios. Este último grupo, siendo el más pequeño de la población, agrupa múltiples etnias nativas de la región en al menos 14 nacionalidades indígenas reconocidas por el estado. Sin embargo, hay otros grupos étnicos minoritarios en el Amazonas ecuatoriano, en los Andes y en la costa.

Ecuador es una de las naciones de América del Sur representativas por la multiculturalidad y multietnicidad. Que consta de una población de más de 16 millones de habitantes (Index Mundi, 2016), entre ellos la mayoría puede rastrear sus antepasados a tres orígenes geográficos:

- Los prehispánicos desde hace más de 15.000 años
- Los europeos—españoles en su mayoría—desde hace alrededor de 500 años.
- Los africanos subsaharianos traídos por los antiguos colonos como fuente de trabajo esclava.

Un buen número cercano al 43% de la población total vive en zonas rurales y es en estas donde se presenta la mayoría de la diversidad étnica amerindia del país.

Las costas, la sierra andina y la franja amazónica, son las áreas más características donde habitan estos grupos étnicos (Index Mundi, 2016).

2.2.4.1 Principales grupos étnicos del Ecuador

Tabla 1

Principales Grupos Étnicos del Ecuador.

Principales Etnias	Conceptualización
Mestizos	Es el grupo étnico de mayor población, alcanzando el 71.9% en todo el territorio. Son la mezcla de quinientos años entre los blancos españoles con los indígenas nativos del Ecuador.
Euro-ecuatorianos	Son los descendientes de los españoles nacidos en territorio colonial ecuatoriano a partir del siglo XVII aproximadamente, conocidos como blancos criollos. Conforman un poco más del 6% de la población total. Es muy difícil asegurar la pureza racial total de los blancos ecuatorianos actualmente, ya que la mezcla mínima luego de tantas generaciones era inevitable, pero en comparación entre

	los mestizos, los afroecuatorianos y los amerindios, sus facciones físicas son claramente diferenciables.
Afroecuatorianos	Son el grupo étnico de descendientes más directos de los esclavos africanos transportados durante la época colonial. Están ubicados mayormente en las costas del norte ecuatoriano y conforman alrededor del 7% de la población. En este grupo se incluyen también a los mulatos y a los zambos.
Amerindios	También conocidos como nativos suramericanos, son un conjunto de grupos étnicos que originariamente ocupaban el territorio del actual Ecuador. Eran comunidades principalmente de cazadores, recolectores y agricultores. Estos grupos recibieron en 1996 el reconocimiento político apropiado por parte del estado, seguidamente de la incorporación de algunos de los idiomas nativos como lenguas oficiales del Ecuador después del español. Entre ellos el quichua y el shuar. Constituyen un poco menos de un cuarto de la población total y sus comunidades han conservado una buena parte de sus tradiciones ancestrales. Inclusive, el estado ha respetado el derecho de algunos grupos de desear permanecer en sus territorios alejados de la modernidad.

Nota. Tomado de “*Principales Etnias del Ecuador*”, (p.1) Liferder, (2019).

2.2.5 Algunos grupos étnicos del Amazonas ecuatoriana

2.2.5.1 Los Shuar

Sus comunidades que viven en las caídas orientales de Los Andes. Sus actividades características son la producción agrícola especialmente de yuca, fabricación de textiles tradicionales de gran calidad y la ganadería desde las décadas de los sesenta y setenta del siglo pasado. Forman parte del grupo lingüístico de los jíbaros (Lidefer, 2019).

2.2.5.2 Los Achuar

También son parte del grupo lingüístico de los jíbaros y se extienden hasta el Amazonas del Perú. Se caracterizan por la habilidad de navegar los ríos y la confección de cerbatanas. Su bebida tradicional es la chicha de yuca.

Son comunidades básicamente de cazadores y recolectores, aunque también se dedican a la agricultura, pero mucho menos que los Shuar (Lidefer, 2019).

Esto ha permitido la conservación del medio ambiente en mejor estado que en los territorios de los Shuar.

2.2.5.3 Los Huaorani

Son grupos que han protegido fuertemente sus derechos territoriales en contra de la urbanización, expansión y construcción de vías.

Actualmente han sido reducidos a habitar una extensión de 1.605 Km² de 20.000 Km² anteriormente.

Sus divisiones y desplazamientos han sido causados principalmente por la industria petrolera, que ha hecho de algunos miembros de esta etnia depender económicamente de ella. Por esta razón han sido etiquetados de violentos y salvajes protectores de sus territorios y tradiciones. Viven principalmente de la caza y la agricultura; cuya técnica les ha garantizado tener siempre suelos ricos para la siembra a donde tradicionalmente acostumbraban a migrar entre estaciones (Lidefer, 2019).

2.2.5.4 Los Siona-Secoya

Son dos grupos con lenguajes bastante similares del este ecuatoriano y viven en las zonas cercanas a los ríos Aguarico, Eno y Shushufundi. También habitan en la Reserva de Producción Faunística Cuyabeno (Lidefer, 2019).

2.2.5.5 Los Quichua de los Andes Ecuatorianos

Son el grupo étnico nativo más numeroso y sus territorios tradicionales se encuentran mayormente en el valle inter-montañoso y en los páramos.

Su lengua es la segunda más hablada del Ecuador y es la lengua materna actual de otras etnias de la sierra e incluso de la Amazonía (Lidefer, 2019).

Sus escuelas rurales enseñan la lengua quichua como parte del programa, hecho que los ha hecho un grupo muy reconocido y respetado como patrimonio nacional. Se dedican a la cría de animales y a la siembra ancestral de productos como la papa y el maíz. Otras comunidades quichua del Ecuador son los Salascas, descendientes guerreros de los Incas provenientes de Bolivia y un grupo conocido por su desinterés en relacionarse con los euro-ecuatorianos. La transmisión de su historia es netamente oral.

También están los Saraguros, una de las últimas comunidades en integrarse al estilo de vida occidental, que previo a 1962 eran pueblos totalmente independientes y autosuficientes. Vivían de la agricultura, la recolección de agua de las lluvias y la energía de la madera para hacer fuego (Lidefer, 2019).

Actualmente cuentan con sistemas de educación, salud, cultura y agricultura adaptados a la modernidad, pero conservan su vestimenta característica de poncho negro, sombreros bordados blanco y negro y joyería artesanal de lana de oveja. Los Otavalo son otro grupo quichua de la sierra, ubicados en la parte norte y famosa mundialmente por la industria de productos artesanales y textiles. Esto les ha permitido el avance y desarrollo como comunidad sin sacrificar sus tradiciones (Lidefer, 2019).

2.2.6 Grupos étnicos costeros

2.2.6.1 Los Tsachila

Llamados “colorados” por su costumbre de pintarse el cuerpo y el cabello de rojo, viven en las caídas de las colinas occidentales de Los Andes en el norte del Ecuador. De ellos se deriva el nombre la ciudad principal de la región donde habitan, Santo Domingo de los Colorados (Lidefer, 2019).

2.2.6.2 Los Chachi

Son un grupo que ha conseguido progresar en la economía de los mercados modernos por la producción y venta de artesanías e instrumentos musicales (Index Mundi, 2016).

2.2.6.3 Los Eperara

Son una comunidad similar a los Chachi, pero se diferencian en el lenguaje y en la actividad pesquera (Index Mundi, 2016).

2.2.6.4 Los Huancavilca

Pueblo descendiente de pescadores y navegantes ancestrales que se cree llegaron a comerciar hasta México. Es una Etnia con tradiciones parecidas a los Eperara (Lidefer, 2019).

2.2.6.5 Los Awa

Es una comunidad pequeña que se ha visto amenazada por las empresas madereras que talan los bosques del norte de Ecuador. Combinan la caza con cerbatanas y la cría de aves y cerdos para sobrevivir (Index Mundi, 2016).

2.2.7 El grupo de los Montubios

A pesar de ser un grupo mestizo de las costas, son considerados un grupo étnico diferente a todos los demás desde 2001. Son famosos por sus actividades como los rodeos de caballos, las peleas de gallos y la música (Lidefer, 2019).

2.2.8 Pandemia

Se considera pandemia a cualquier enfermedad que tenga carácter mundial, la palabra pandemia proviene del vocablo griego, que significa que llega a perjudicar a un número importante de personas causando en la mayoría de los casos grandes afectaciones sobre todo a nivel física (Miranda, 2020).

2.2.9 Covid-19

Se lo ha determinado como el virus de mayor contagio a nivel mundial, causando el cierre de varios negocios e innovación de otros (Rodríguez, 2020).

El sector laboral se ha enfrentado responsablemente ante las afectaciones del coronavirus (COVID-19) y las adversidades que esta pandemia ocasiona, no obstante, este grupo humano no está excepto de riesgos y de afectaciones psicológicas por la gravedad de la situación en el ámbito laboral, que puede reasentar en la familia. Su actuación es consecuente con la realidad, aunque necesita de condiciones emocionales diferentes que le permitan continuar en su desempeño.

2.3 Marco referencial

2.3.1 Mercado laboral internacional

De acuerdo con Volchik y Maslyukova (2019), en su trabajo: *Emprendimiento en el mercado laboral: un caso de precarización e informalidad laboral*, propuso analizar y hacer un modelo econométrico entre indicadores del empleo informal y mercado laboral en la República Federal de Rusia.

Como parte de la recolección de datos se empleó el Centro de Estadísticas Ruso, basados en información mensual desde el año 2010 hasta el año 2018 con 108 datos mensuales.

Se aplicó un modelo de vectores autorregresivos VAR. Como variable dependiente se define la precarización categorizada en 0= condiciones precarias y 1= no precarización, y como variables independientes: tasa de desempleo, empleo informal e índice de producción.

En otro estudio por Burger y Fourier (2019) (2019) denominado: “*Los desempleados y sectores formal e informal en Sudáfrica: un análisis macroeconómico*”, se propuso investigar cuál es el número d desempleados que conlleva al incremento de trabajadores del sector informal, aplicando un modelo vectorial de Markov (MS-VEC), tomando como variables al empleo adecuado como dependiente y empleo formal y nivel de desempleo como independientes. En base a este modelo se logra establecer a largo plazo la relación entre índices empleo adecuado e inadecuado, pese a que el indicador de desempleo fue determinante a corto plazo en el sector de referencial.

En la investigación de Domínguez (2018) denominada “*Análisis laboral de permanencia de empleados españoles, periodo 2007-2010*”, se analizó la posibilidad de continuar en iguales condiciones de empleo adecuado, así como las variables que explican

la no continuidad en el mismo. Entre las principales variables se define el periodo de permanencia de empleados de acuerdo con el tipo de empleo previo a la selección muestral. Las variables del estudio fueron sexo, tipo de contrato, edad, tiempo laboral, cualificación profesionales y años de experiencia, aplicando un modelo de duración bajo el análisis de supervivencia por el método Kaplan Meier.

2.3.2 Mercado laboral latinoamericano

Siguencia (2018), realizó un estudio denominado *Discriminación salarial por etnia en el período 2010-2017 en el Ecuador* donde tuvo como objetivo: analizar la existencia de discriminación salarial a nivel interétnico e intra étnico. Primero se analizaron las teorías de capital humano, teorías de discriminación, luego se analizó la problemática, es decir la programas y lineamientos encargados de reducir la discriminación salarial por etnia y sexo.

Además, se realizó el análisis descriptivo de las principales variables que describen las características y situación de las etnias en el mercado laboral mediante la aplicación de la información suministrada por ENEMDU proporcionadas por el INEC. Finalmente, se utilizó como metodología la ecuación del ingreso de Mincer y la descomposición salarial de Oaxaca-Blinder, las mismas que tienen corrección de Heckamn con el fin de corregir el sesgo de selección en las muestras.

Los resultados de estos modelos muestran que existe discriminación salarial hacia los indígenas, misma que aumenta de 34,6% para el año 2010, a 41% para el año 2017 y también existen brechas salariales que desfavorecen a las mujeres en todas las etnias, especialmente a la mujer indígena ya que recibió 56,4% menos salario en el año 2010 y 44% en el año 2017. Un estudio sobre el tema de la tasa participativa de la mujer en el mercado laboral durante la pandemia, el estudio tuvo como variables la edad, años,

mercado, promedio de personas menores de 25 años, nivel de desempleo y nivel de participación, analizando el escenario anterior y posterior en el mercado a nivel rural y urbano, no existen incidencia en el mercado rural pero sí la hay en el urbano, la razón es el aumento de la tasa de desempleo a causa de la postpandemia, desarrollado a través de datos fijos. (Weller, 2020).

En América Latina otro estudio expuso que el Estado brindó ayuda a los más afectados por medio del acceso a servicios básicos con el propósito de que los trabajadores puedan evitar el virus debido a que algunos sectores sociales no tenían los recursos necesarios para afrontar imprevistos de salud, el Estado proporciona sistemas tecnológicos educativos y laborales, reduciendo la migración laboral, así como los ingresos de varias familias. (Filgueira, Galindo, Giambruno, y Blofield, 2020)

En México otro estudio relacionado al perfil ideal socioeconómico del empleo adecuado, aplicó el modelo probit y logit para determinar la proporción de empleados en un determinado sector laboral, aplica como variables dependiente el mercado mixto mediante el cual se determinó que el significado del sector informal referente al covid-19 y variables “edad”, “proporción de pobreza”, “años de estudio”, “desigualdad económica”, “ nivel de gasto por obligaciones fiscales”, “nivel de compensación fiscal”, ”tipo de ocupación”, ”sexo” y “nivel de remuneraciones mínimas percibidas” que sirven para determinar que a mayor causas de muerte por covid-19 existe más probabilidad que las personas ingresen a laborar en el sector informal (Esparza, Martínez, y Sánchez, 2021). Finalmente, en Argentina la tasa de empleo se genera por la falta de liquidez en las organizaciones, donde el 50% no tiene disponibilidad de dinero para cancelar salarios a sus empleados, el 48% no pagaron a los proveedores y el 57% no pagaron impuestos, por lo tanto, algunos empleados fueron desvinculados (Mera, Karczmarczyk y Petrone, 2020) sugirieron el incremento del gasto público, créditos, liquidez, subsidios de trabajo

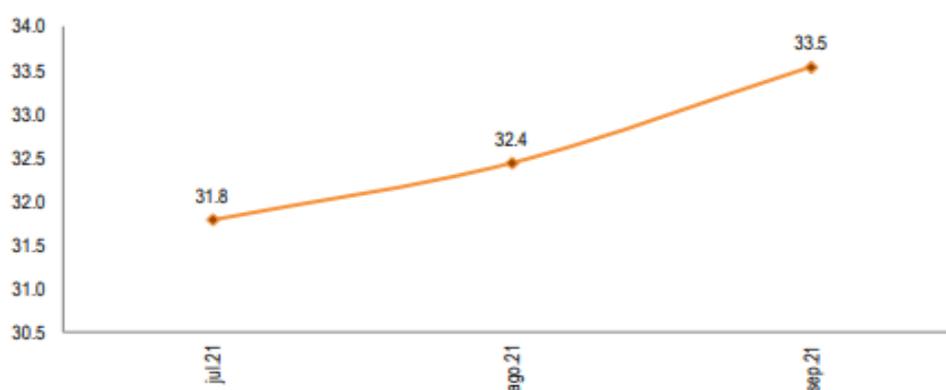
y otros. Las organizaciones influyen en el mercado laboral, presenta altas elasticidades; la baja elasticidad significa que existen restricciones, por ende, tanto no se generaría empleo.

2.3.3 Mercado laboral ecuatoriano

El empleo adecuado está definido como los individuos que laboran en empresas están constituidas legalmente. En el año 2021 el total de ecuatorianos con empleo estuvo distribuido de la siguiente manera: el 43,5% en el sector formal y el 50,2% en el informal, el restante está en el empleo doméstico y categoría de no clasificados (INEC, 2021).

En septiembre de 2021, la tasa de empleo adecuado/pleno a nivel nacional fue de 33.5%; mientras que, a nivel urbano y rural, las tasas fueron del 41.3% y 18.6%, respectivamente. Las tasas de empleo adecuado/pleno nacional, urbano y rural aumentaron con respecto a julio y agosto de 2021 (Banco Central del Ecuador, 2021).

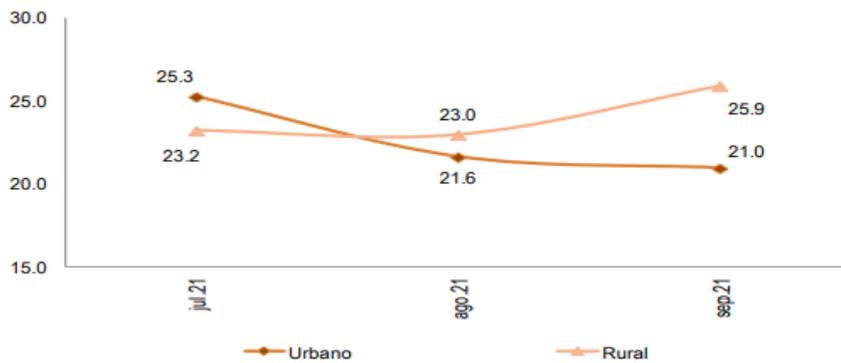
Figura 2 Tasa de empleo adecuado, julio-septiembre, 2021 (en porcentajes)



Nota. Tomado de “*Mercado Laboral Ecuatoriano, Resultados III Trimestre*”, (p.17), Banco Central del Ecuador, (2021).

La tasa de subempleo en septiembre de 2021 se ubicó en el 22.7% a nivel nacional. Este porcentaje es superior al registrado en agosto de 2021, en el que el subempleo nacional registró 22.1%; por su lado, en el área urbana fue del 21.0% y en el rural, 25.9% (Banco Central del Ecuador, 2021).

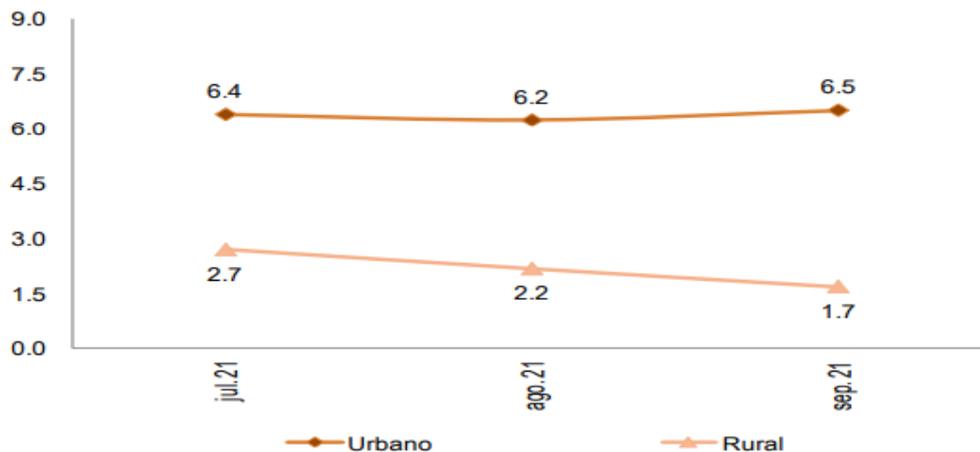
Figura 3 Tasa de subempleo, julio-septiembre, 2021 (en porcentajes)



Nota. Tomado de “Mercado Laboral Ecuatoriano, Resultados III Trimestre”, (p.17), Banco Central del Ecuador, (2021).

El desempleo en Ecuador fue de 4.9% en septiembre del año 2021; en urbano el desempleo fue de 6.5% y en lo rural fue de 1.7%. En agosto, el desempleo nacional fue igual (4.9%) (Banco Central del Ecuador, 2021).

Figura 4 Tasa de desempleo, julio-septiembre, 2021 (en porcentajes)



Nota. Tomado de “Mercado Laboral Ecuatoriano, Resultados III Trimestre”, (p.17), Banco Central del Ecuador, (2021).

En la **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** se muestra el empleo a decuado por etnias según la ENEMDU del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) conforme el siguiente detalle:

Tabla 2

Empleo adecuado por etnias, ecuador 2021

	IV-2020	I-2021	II-2021	III-2021	IV-2021
Indígena	14,0%	11,5%	13,4%	12,2%	12,5%
Afroecuatoriano/a	4,2%	3,1%	3,1%	3,4%	4,0%
Afrodescendiente					
Etnia Mestizo/a	76,0%	78,5%	77,8%	79,2%	77,4%
Blanco/a	1,0%	1,2%	1,4%	1,2%	1,5%
Montuvio/a	4,8%	5,8%	4,3%	4,0%	4,6%
Otro	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Nota. Tomado de “ENEMDU”, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, (2021)

En la **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** se muestra el empleo a decuado por etnias según la ENEMDU del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) conforme el siguiente detalle:

Tabla 3

Subempleo por etnias, ecuador 2021

	IV-2020	I-2021	II-2021	III-2021	IV-2021
Indígena	9,2%	9,1%	10,5%	11,8%	13,7%
Afroecuatoriano/a	5,5%	4,0%	3,8%	3,9%	4,2%
Afrodescendiente					
Etnia Mestizo/a	78,7%	79,1%	78,6%	77,2%	74,9%
Blanco/a	0,8%	1,1%	1,4%	0,9%	1,2%
Montuvio/a	5,8%	6,7%	5,6%	6,2%	5,9%
Otro	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Nota. Tomado de “ENEMDU”, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, (2021)

Otro estudio efectuado por Vacacela referente al análisis de las categorías de trabajo antes y durante el Covid-19 en Guayaquil, 2018- 2021, determinó los elementos

que influyen en el mercado laboral en el proceso de pandemia cuya finalidad se postula en aportar con leyes económicas que incrementen el empleo adecuado.

Trabaja bajo el método econométrico llamado Probit, teniendo las siguientes variables independientes: ingreso, género, COVID 19, nivel educativo, tipo de contrato, jefe de hogar, horas hombre, género, sector y como variables dependientes: segmento del empleo adecuado e informal, con este procedimiento se observó que las mujeres de Guayaquil ocupan menos plazas laborales mientras que los trabajadores independientes mantienen un mayor nivel de demanda, por consiguiente, es importante analizar al desempleo dentro de la investigación por sus cifras muy altas, además el desempleo tuvo mejor acogida por la pandemia conocida como Covid dejando a muchas personas sin empleo formal e informal.

Navarro (2016), realizó un estudio denominado “Inclusión laboral de personas de diversidad étnica en una empresa de servicios en la ciudad de Guayaquil”, el estudio tuvo como finalidad conocer si se presentan procesos de discriminación al interior de las áreas de trabajo social de la institución. El enfoque de la investigación fue cuantitativo y cualitativo, aplicando encuestas a trabajadores y entrevistas a las autoridades del Sistema de Talento Humano.

Los principales resultados mostraron que existen formas de discriminación en el proceso de reclutamiento y selección, en cuanto al reclutamiento se identificó que en este proceso prevalecen los referidos, amistades y conocidos de los altos ejecutivos de la institución, dejando de lado a las personas que pueden cumplir con el perfil requerido con conocimientos y capacidades que no serían aprovechadas y dentro de este grupo estarían los colaboradores de diversidad étnicas, quienes durante su permanencia en la institución han cumplido con su proceso de educación, sin embargo no son tomados en cuenta. Mientras en el proceso de selección se evidenció la discriminación en la apariencia física

o como lo llama la institución “imagen”, a razón de que la organización maneja cliente de una condición social alta, requieren que sus ejecutivos cuenten con buena presencia, por lo cual esto forma parte de los requisitos para el ingreso a la institución.

Otros autores como Bastidas, Córdova, Mora, Robalino y Zúñiga (2020) (2020) estudiaron las consecuencias económicas que trajo la pandemia a Ecuador, mostrando que el país tiene un deterioro de economía, educación y salud; a través de la información de ENEMDU se estimaron los niveles de pobreza, donde se aplicaron variables socioeconómicas antes y después del Covid-19, se eliminó el 3% del ingreso y se fijó la pobreza en 84.82 y pobreza extrema en 47.80, concluyendo que a pesar de las pérdidas económicas, la desigualdad económica no se afectó del todo debido a que todos los sectores fueron afectados como tal sin tomar en cuenta el porcentaje poblacional.

Guaycha (2021) en su estudio para determinar que la continuidad de los ciudadanos en el mercado laboral del 2015 al 2019 utilizó como variables independientes: el empleo adecuado, inadecuado y desempleo; y como estas fueron significativas, determinaron que algunos jóvenes tienen un empleo adecuado y este se asocia a la escasa experiencia que algunas organizaciones requieren, también señala que los jóvenes y jubilados intentan obtener un sustento económico, encontrando que el empleo adecuado lo deben tener profesionales con experiencia sin importar su género o edad, y que en el sector informal su mayoría se compone por hombres y para el presente estudio se aplicó el método Kaplan Meier y probit.

2.4 Marco legal

Se ha tomado en consideración los artículos de la Constitución de la República del Ecuador aprobados en el año 2008.

2.4.1 Constitución de la República del Ecuador

El Artículo 3 indica que el Gobierno debe velar por el progreso del país y disminuir la pobreza mediante medidas de protección y políticas fiscales, el artículo 32 indica que “la salud es un derecho garantizado por el Estado, vinculado a otros derechos como el laboral” (p. 17). La octava sección establece que la situación laboral y aporte social indicados en el Art. 33 indica que “trabajar es un deber social, y derecho económico” (p. 17) por esta razón, el Gobierno se encargará de precautelar los establecimientos donde las personas se encuentren laborando, es importante mencionar que, a los desempleados, el estado Gobierno también cuida por el aporte al seguro social (Constitución del Ecuador, 2008).

En los adultos mayores, el estado otorgara la jubilación universal y velará porque no sean explotados, mientras que los jóvenes juegan un papel fundamental en el país como el futuro de la patria, no obstante; gran parte de las empresas por tener inexperiencia no brindan salarios justos, es aquí cuando el Gobierno interviene promoviendo acceso al empleo adecuado (Constitucion del Ecuador, 2018).

2.4.2 Código de Trabajo

Art. 79.- Igualdad de remuneración. – Igualdad en la remuneración, sin discriminación debido a su origen, etnia, idioma, religión, edad, sexo, color, posición política, económica, orientación sexual, e salud, discapacidad, o cualquier otra índole; la especialización y práctica laboral es válida para una remuneración.

Art. 82.- Remuneraciones por horas: diarias, semanales y mensuales. - En todo contrato de trabajo se estipulará el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador no fueran permanentes o se trataren de tareas periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratare de labores estables y continuas.

2.4.3 Ley Humanitaria

En el año 2020 fue aprobada la ley humanitaria con el objetivo de precautelar derechos civiles durante el confinamiento (Cancillería del Ecuador, 2020), la cual establece que se pueden tener mutuo acuerdo entre las partes intervinientes para modificar las relaciones económicas, conservando sus ingresos.

2.4.4 Comisión Internacional de Derechos Humanos

Los objetivos articulados por el Estado y por los líderes indígenas que procuran garantizar los derechos de los habitantes indígenas Stavenhagen (2020), comparten importantes temas en común. El Gobierno ha señalado que:

La sociedad ecuatoriana es un conjunto unitario, pluricultural y plurirracial. En este contexto, las minorías étnicas o grupos indígenas que forman parte de la nacionalidad ecuatoriana tienen derecho a su propia cultura y tierra; la población indígena del Ecuador, demográfica como históricamente, ha tenido un papel importante en la constitución de la nacionalidad del país; las distintas etnias forman sistemas culturales propios, hecho que ha generado el carácter multicultural de la sociedad ecuatoriana.

Los representantes indígenas que se han dirigido a la Comisión han afirmado claramente que su objetivo es desarrollar el reconocimiento de que Ecuador es un Estado compuesto de muchas culturas diferentes, etnias y nacionalidades, sobre la base de que la unidad será hallada al festejar esta diversidad.

La Comisión recomienda que los funcionarios públicos, en particular aquellos relacionados con la administración de justicia y cumplimiento de la ley, reciban la capacitación adecuada para respetar los derechos de los individuos indígenas, y la apropiada supervisión para garantizar que los servicios públicos se presten de manera no discriminatoria (Stavenhagen, 2020).

2.4.5 Derechos de las etnias minoritarias

En lo que se refiere a los derechos, las minorías han puesto de relieve tradicionalmente su derecho a que se proteja su existencia como grupo, a que se reconozcan su identidad y su participación efectiva en la vida pública y a que se salvaguarde su pluralismo cultural, religioso y lingüístico. En cuanto a los pueblos indígenas, también han puesto de relieve tales derechos, pero asimismo han propugnado tradicionalmente el reconocimiento de sus derechos a la tierra y a los recursos, de su derecho a la libre determinación y de su derecho a participar en la adopción de decisiones sobre las cuestiones que los afectan.

La Declaración de las Naciones Unidas referente a los derechos de los pueblos indígenas exige que los Estados consulten y cooperen con los pueblos indígenas a fin de obtener su consentimiento libre, dado con conocimiento de causa, antes de emprender actividades de desarrollo que puedan afectarlos, en tanto que la Declaración de las Naciones Unidas sobre las Minorías enuncia un derecho más general a participar en la adopción de decisiones y exige que en las políticas y programas nacionales se tengan en cuenta los intereses legítimos de las personas pertenecientes a minorías (ONU, 2021).

2.4.6 Leyes de las etnias minoritarias

En 1992 la **Asamblea General** (2018) aprobó por consenso la Declaración de las Naciones Unidas sobre las Minorías (resolución 47/135). La Declaración, que es el principal documento de consulta en lo que se refiere a los derechos de las minorías, concede a las personas pertenecientes a minorías lo siguiente:

- La protección, por los Estados, de su existencia y de su identidad nacional o étnica, cultural, religiosa y lingüística (art. 1);

- El derecho de disfrutar de su propia cultura, de profesar y practicar su propia religión y de utilizar su propio idioma en privado y en público (art. 2, párr. 1);

- El derecho de participar efectivamente en la vida cultural, religiosa, social, económica y pública (art. 2, párr. 2);

- El derecho de participar efectivamente en la adopción de las decisiones que las afecten a nivel nacional y a nivel regional (art. 2, párr. 3);

- El derecho de establecer y mantener sus propias asociaciones (art. 2, párr. 4);

- El derecho de establecer y mantener contactos pacíficos con otros miembros de su grupo y con personas pertenecientes a otras minorías, tanto dentro de su propio país como a través de las fronteras estatales (art. 2, párr. 5), y

- La libertad de ejercer sus derechos, tanto individualmente como en comunidad con otros miembros de su grupo, sin discriminación (art. 3). Los Estados han de proteger y promover los derechos de las personas pertenecientes a minorías adoptando medidas para:

- Garantizar que puedan ejercer plena y eficazmente todos sus derechos humanos y sus libertades fundamentales sin discriminación alguna y en plena igualdad ante la ley (art. 4, párr. 1);

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (2018), y en particular su artículo 27, inspiró el contenido de la Declaración de las Naciones Unidas sobre las Minorías. Ese artículo dispone lo siguiente:

En los Estados en que existan minorías étnicas, religiosas o lingüísticas, no se negará a las personas que pertenezcan a dichas minorías el derecho que les corresponde, en común con los demás miembros de su grupo, a tener su propia vida cultural, a profesar y practicar su propia religión y emplear su propio idioma.

Ese artículo protege los derechos de las personas pertenecientes a minorías a su identidad nacional, étnica, religiosa o lingüística, o a una combinación de tales modalidades de esa identidad, y a preservar las características que deseen mantener y desarrollar. Aunque el artículo se refiere a los derechos de las minorías en los Estados que existan, su aplicabilidad no depende de que el Estado la reconozca oficialmente. Los Estados que han ratificado el Pacto están obligados a hacer que todas las personas sometidas a su jurisdicción disfruten de sus derechos; esto puede exigir la adopción de medidas específicas para corregir las desigualdades a las que estén sometidas las minorías

La Observación general N° 23 (1994) del **Comité de Derechos Humanos** (2020) sobre los derechos de las minorías, contiene una interpretación autorizada del artículo 27. El Comité declaró que «este artículo establece y reconoce un derecho que se confiere a las personas pertenecientes a grupos de minorías y que constituye un derecho separado que pueden disfrutar esas personas, al igual que todas las demás, en virtud del Pacto».

El artículo 1 de la Convención Internacional referente a la **Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial** define la discriminación como «toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico cuyo objetivo pretende anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas políticas, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública» (Stavenhagen, 2020).

El **Convenio de la OIT** (2014) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (N° 111), obliga a los Estados a adoptar y aplicar políticas nacionales que promuevan y aseguren la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar la discriminación directa e indirecta basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social (arts.

1 y 2). Esas políticas nacionales han de hacer frente a la discriminación y promover la igualdad, de hecho y de derecho, en lo que se refiere al acceso a la educación y a la formación profesional, a los servicios de empleo, a la contratación, al acceso a las diversas ocupaciones y a las condiciones de trabajo.

3 Capítulo III

3.1 Metodología de la Investigación

Como parte de la metodología de investigación, se orienta a las técnicas y métodos aplicados al cumplimiento de los objetivos de investigación y confirmar la hipótesis de investigación. Como estructura se establece el tipo de investigación, enfoque fuentes de información, población, muestra y variables de este estudio.

3.1.1 Enfoque de la investigación

El presente estudio tiene un enfoque mixto porque forma parte de un proceso o estructura a partir de una interrogante dando paso a la hipótesis, misma que pretende confirmar por medio de estudios previos los posibles resultados aplicando el método estadístico adecuado. Por otra parte, el enfoque cuantitativo da una visión objetiva, ya que la información no puede ser modificada, garantizando que los resultados tengan una mínima distorsión bajo supuestos o tendencias (Hernández et al., 2014).

3.1.2 Método de la investigación

El método del presente estudio es deductivo porque se desarrolla desde una idea general a otras específicas. El tema de investigación abarca situaciones o hechos que fueron previamente estudiados, analizados y hasta comprobados desde la parte científica. A su vez permite pasar de principios generales a hechos particulares. (Rosales, 2017).

3.1.3 Tipo de la investigación

Es de tipo no experimental, descriptivo y correlacional porque mide, cuantifica y reconoce información relevante. Mientras que la investigación correlacional pretende relacionar las variables de una muestra específica (Hernández et al., 2014, p. 93).

3.1.4 Entrevista Semiestructurada

Se define como las subjetividades entre el sujeto o grupo que influyan en situaciones similares con las técnicas cuantitativas al momento de recopilar información, vinculando así diálogos o representaciones que construyen el tema referenciando al sujeto o grupo en lo social con una conducta individual y como esto se refleja en la decisión o el conocimiento en relación al puesto que personaliza cada sujeto entrevistado (Tonon, 2008).

3.1.5 Fuentes de información

Se utilizaron fuentes de información secundarias para la recopilación de información correspondiente al desarrollo del marco teórico, conceptual, referencial y legal, las cuales fueron: 1. Artículos de revistas científicas 2. Libros 3. Informes 4. Documentos legales.

3.1.6 Instrumentos de recopilación de información

Para la obtención de información secundaria pertinente a la investigación se utilizaron varios instrumentos como libros, informes de instituciones públicas, revistas científicas y documentos legales.

3.1.7 Herramientas de análisis

Para el análisis de datos se utilizará el software estadístico R-Studio como herramienta principal para el análisis de datos correlacional entre las variables Segmento del Mercado Laboral y Grupos Étnicos del Ecuador, periodo 2015 a 2021.

3.1.8 Población y Muestra

Los datos obtenidos para este estudio están comprendidos entre el primer trimestre del 2015 al cuarto trimestre del 2021, lo cual da un total de 400.000 observaciones

3.1.9 Encuesta a hogares

La Encuesta Nacional de Hogares es un programa de recolección de datos cuyo enfoque está asociado al nivel de bienestar de la población, especialmente centrados en la conformación del ingreso de los hogares, su distribución y características de los hogares y la población en situación de pobreza. Se contempla además el estudio de la tenencia de vivienda y sus características, el acceso de las personas a la educación y al seguro social, así como la población que trabaja y las condiciones de esos trabajos, entre otros. Igualmente, cada año se hacen investigaciones específicas o módulos especiales, dentro de los que se pueden mencionar acceso a programas sociales utilización de servicios de salud, telecomunicaciones, trabajo infantil, migración, seguridad ciudadana, lactancia materna.

La Encuesta se realiza en julio de cada año, y permite obtener información a nivel nacional, regional y para la zona urbana y rural.

Las Encuestas de Hogares forman parte de un programa permanente que inició en 1976. Desde ese año se han realizado dos actualizaciones metodológicas y conceptuales: una en 1987 que inició la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, y la otra en el 2010 cuando comienza la Encuesta Nacional de Hogares, por lo que se establecen tres periodos de encuestas; de 1976 a 1986; de 1987 a 2009 y de 2010 a la fecha. Dado los cambios metodológicos en dichos períodos, la serie de cifras entre periodos, no son estrictamente comparables.

3.1.10 Encuesta Nacional de Empleo, Subempleo y Desempleo, ENEMDU

La ENEMDU forma parte del Sistema Integrado de Encuestas de Hogares (SIEH), debido a que tiene una metodología que permite estudiar la situación actual laboral en Ecuador, caracterización del mercado de trabajo, actividad económica y fuentes de ingresos. También se la define como una encuesta de aplicación permanente porque identifica el nivel de algunos sucesos sociodemográficos, al brindar información e indicadores de la situación actual laboral.

3.1.11 Modelo Probit

Es uno de los modelos de respuesta binaria fundamentado en la probabilidad de respuesta, que tiene como variable dependiente la probabilidad de que ocurra algo al tener restricciones por variables ingresadas al modelo (Ramírez y Ávila, 2015, p. 17). Su objetivo fue determinar la probabilidad de que la información adquirida esté en la categoría adecuada (Flek et al., 2015, p. 1065).

$$P(Y_i = 1|X) = F(X\beta) = \int_{-\infty}^{X\beta} \phi(z) dz = \Phi(X\beta)$$

Esta expresión algebraica muestra que la posibilidad de que ocurra algo $Y_i=1$, está expresada por medio de una función no lineal. La variable (Y) da dos resultados posibles, 0 y 1. En este caso 0 es un individuo con empleo adecuado, y el 1 es aquella persona que continúa buscando empleo. (Cerquera et al., 2020). Este estudio puede obtener elementos que determinan el efecto de las variables de estudio sobre el objeto de estudio (Marquez, 2015). El modelo probabilístico tiene distribución logística, donde se aplicó el método de máxima verosimilitud (MV); eligió valores estimados de β que maximizaron la función (Marquez, 2015).

3.1.12 Metodología no paramétrica

En el estudio de permanencia correspondiente al mercado laboral analiza el tiempo que da paso del desempleo al empleo adecuado (Romanello y De Oliveira, 2017).

3.1.13 Función de supervivencia por Kaplan Meier

En este trabajo se aplica la función de supervivencia propuesta por Kaplan Meier. Bajo este modelo se la considera como técnica no paramétrica para sucesos referentes al tiempo, utilizando la dispersión estimada del tiempo de desempleo sin necesidad de añadir un regresor (Sheeba et al., 2014). Este método sirve para determinar las posibles causas de muertes, en bioestadística, pero en la actualidad se ha ganado posicionamiento en ciencias sociales o estadísticas industriales (Babucea y Danacica, 2007, p. 3). Estos factores ocurren cuando no hay exactitud en el tiempo del evento a tratar, es decir, el tiempo de empleo o desempleo (Arango, 2017).

3.1.14 Operacionalización de las variables

Tabla 4

Operacionalización de las variables

Autor	Año	Título	Variables		País
			Dependiente	Independiente	
Hála, Flek, y Mysiková	2015	Duración de dependencia y salidas del paro juvenil en España y República Checa.	Desempleo (0) Empleo (1)	Edad, familia, género, educación y residencia.	República Checa y España.
Romanell y De Oliveira	2017	La transición de los trabajadores	Sector informal (0)	Edad, raza, pobreza,	Brasil

		brasileños a la formalidad: evidencias a partir del análisis de la duración.	Sector formal (1)	educación y actividades comerciales.	
Njuho y Moyan	2018	Modelado de la duración del tiempo pasado en un estado de desempleo en Sudáfrica.	Tiempo de desempleo	Edad, género, estado civil, educación, empleo, ingreso promedio al mes, tipo de contrato y actividad.	África del sur

Autor	Año	Título	Variables		País
			Dependiente	Independiente	
Domínguez	2018	Análisis de la continuidad laboral de empleados españoles, periodo 2007-2010.	Días de permanencia.	Sexo, tiempo laboral, tipo de contrato, años de servicio, y cualificación.	España
Lee y Lim.	2019	Duración de la salida y determinantes del desempleo para los graduados coreanos.	Situación laboral: Desempleo (0) Empleo (1)	Género, Educación secundaria. Tipo de universidad (0 a 2 años, 1 a 4 años) Como alumno universitario.	Korea
Cerquera, Arias y Rojas	2020	Componentes del subempleo aplicando modelo PROBIT.	Variable binaria: 1(si es subempleado) y 0 (si tiene empleo)	Nivel educativo, cabeza de hogar, vivienda, género, seguridad social, estabilidad laboral, experiencia,	Colombia

				edad, y tamaño empresarial.	
--	--	--	--	--------------------------------	--

Después de analizar las variables en la matriz de operacionalización respecto al mercado laboral, se dan a conocer las variables del presente estudio, mediante el cual se pretende analizar los grupos étnicos en el acceso a los diferentes segmentos del mercado laboral, siendo la etnia la variable dependiente. En otro contexto, las variables independientes son: género, nivel de estudio. (ninguno, básica, bachillerato o superior). Los elementos con características familiares son: estado civil (variable dicotómica) y cero para los solteros, divorciadas o separadas, jefe de hogar, cantidad de hijos e ingreso familiar y variables del mercado laboral son: formal, informal y desempleados.

4 Capítulo IV

4.1 Resultados

Se procede a presentar los resultados de las estimaciones para ello es importante que la variable dependiente sector está dividido en formal, informal, desempleo por lo que se realiza el método probit para cada una de la variable sector con respecto a conocer la incidencia de la etnia en las personas en el medio donde se encuentran laborando o no laborando.

4.2 Resultados del Modelo Probit por sectores: Formal, Informal, Desempleo.

4.2.1.1 Modelo Probit del Sector Formal

Todas las variables son estadísticamente significativas, se observa que tiene una relación inversa puesto que, el signo presentado por cada tipo de etnia es negativo. Lo cual indica que a mayor crecimiento de la población indígena, afroecuatoriano, mestizo y blanco menor será la población en el sector formal.

```

> #Formal
> probitformal <- glm( formal ~ factor(etnia)-1,
+                      data = DATA4, family = binomial("probit"))
> summary(probitformal)

Call:
glm(formula = formal ~ factor(etnia) - 1, family = binomial("probit"),
    data = DATA4)

Deviance Residuals:
    Min       1Q   Median       3Q      Max
-0.9116 -0.9116 -0.9116  1.4689  1.9136

Coefficients:
                Estimate Std. Error z value Pr(>|z|)
factor(etnia)Indígena   -0.993346   0.007472 -132.94 <2e-16 ***
factor(etnia)Afroecuatorianos -0.676187   0.011368  -59.48 <2e-16 ***
factor(etnia)Mestizos    -0.412445   0.001940 -212.55 <2e-16 ***
factor(etnia)Blancos    -0.454050   0.014356  -31.63 <2e-16 ***
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

(Dispersion parameter for binomial family taken to be 1)

    Null deviance: 703020  on 507122  degrees of freedom
Residual deviance: 631392  on 507118  degrees of freedom
AIC: 631400

Number of Fisher Scoring iterations: 4

```

Tabla 5 Modelo Probit del Sector Formal

4.2.1.2 Modelo Probit del Sector Informal

Todas las variables del modelo son significativas en el sector informal, tienen un pvalor menor a 0.05 lo cual indica que la estimación es correcta, sin embargo, el resultado presenta que, a mayor crecimiento de la población indígena, mayor será la informalidad, al contrario de las otras variables que a mayor crecimiento de la población afroecuatoriano, mestizo y blanco menor será la informalidad.

```

> #Informal
>
> probitinformal <- glm( informal ~ factor(etnia)-1,
+                       data = DATA4, family = binomial("probit"))
> summary(probitinformal)

Call:
glm(formula = informal ~ factor(etnia) - 1, family = binomial("probit"),
    data = DATA4)

Deviance Residuals:
    Min       1Q   Median       3Q      Max
-1.418  -0.809  -0.809   1.504   1.651

Coefficients:
                Estimate Std. Error z value Pr(>|z|)
factor(etnia)Indígena    0.342057   0.006352   53.85  <2e-16 ***
factor(etnia)Afroecuatorianos -0.459794   0.010863  -42.33  <2e-16 ***
factor(etnia)Mestizos     -0.585487   0.002003 -292.29  <2e-16 ***
factor(etnia)Blancos     -0.656411   0.014964  -43.87  <2e-16 ***
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

(Dispersion parameter for binomial family taken to be 1)

    Null deviance: 703020  on 507122  degrees of freedom
Residual deviance: 606481  on 507118  degrees of freedom
AIC: 606489

Number of Fisher Scoring iterations: 4

```

Tabla 6 Modelo Probit del Sector Informal

4.2.1.3 Modelo Probit del Sector Desempleo

Por último, de igual forma como las anteriores estimaciones se observa alta significancia de las variables, la relación es inversa en todas las variables puesto que todas las etnias tienen signos negativos. A mayor crecimiento de la población menor será el desempleo en todos los casos.

```

> #Desempleo
> probitdesempleo <- glm( desempleo ~ factor(etnia)-1,
+ data = DATA4, family = binomial("probit"))
> summary(probitdesempleo)

Call:
glm(formula = desempleo ~ factor(etnia) - 1, family = binomial("probit"),
    data = DATA4)

Deviance Residuals:
    Min       1Q   Median       3Q      Max
-1.0565  -0.9792  -0.9792   1.3894   1.7779

Coefficients:
                Estimate Std. Error z value Pr(>|z|)
factor(etnia)Indígena   -0.820790   0.007043  -116.55 <2e-16 ***
factor(etnia)Afroecuatorianos -0.182215   0.010515  -17.33 <2e-16 ***
factor(etnia)Mestizos    -0.303162   0.001913  -158.49 <2e-16 ***
factor(etnia)Blancos    -0.203625   0.013930  -14.62 <2e-16 ***
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

(Dispersion parameter for binomial family taken to be 1)

    Null deviance: 703020  on 507122  degrees of freedom
Residual deviance: 662060  on 507118  degrees of freedom
AIC: 662068

Number of Fisher Scoring iterations: 4

```

Tabla 7 Modelo Probit del Sector Desempleo

En resumen, de los resultados presentados con anterioridad se entiende que la población indígena tiende a permanecer en la informalidad a medida que crece dicha población, en cambio mientras mayor sea la población de afroecuatorianos, mayor será la tasa de desempleo en ese sector de etnia. En los mestizos y los blancos se tiene una incidencia de igual forma que los afroecuatorianos en permanencia y del crecimiento de la tasa de desempleo en Ecuador.

4.2.2 Modelos Probit por Sectores y Etnia:

- Indígenas en el sector Formal, Informal y en Desempleo.
- Afroecuatorianos en el sector Formal, Informal y en Desempleo.
- Mestizos en el sector Formal, Informal y en Desempleo.
- Blancos en el sector Formal, Informal y en Desempleo.

4.2.2.1 Modelo Probit por el Sector Desempleo y Etnia Indígenas

Se hace la estimación de la variable dependiente Indígenas desempleados con las variables independientes género, estado civil, educación, ingreso, las cuales presentan como resultado, que todas las variables significativas presentan signos negativos lo que indica una relación inversa con respecto a la variable dependiente, excepto la variable del sexo que tiene una relación positiva con respecto a la variable dependiente. Se confirma que a medida que la personas que perciben ingresos bajos, con los que mayor permanecen en el desempleo.

```
> summary(probitid)

Call:
glm(formula = Indígenasdesempleados ~ sexo + factor(estado_civil) +
    1 + educacion + ingreso, family = binomial("probit"), data = DATA4)

Deviance Residuals:
    Min       1Q   Median       3Q      Max
-0.5291  -0.2121  -0.1555  -0.0992   6.1760

Coefficients:
                Estimate Std. Error z value Pr(>|z|)
sexo           2.621e-01  9.651e-03  27.15  <2e-16 ***
factor(estado_civil)Casado(a) -1.906e+00  2.140e-02 -89.06  <2e-16 ***
factor(estado_civil)Separado(a) -2.186e+00  3.232e-02 -67.63  <2e-16 ***
factor(estado_civil)Divorciado(a) -2.253e+00  5.141e-02 -43.82  <2e-16 ***
factor(estado_civil)Viudo(a) -1.782e+00  2.631e-02 -67.73  <2e-16 ***
factor(estado_civil)Unión libre -2.027e+00  2.320e-02 -87.36  <2e-16 ***
factor(estado_civil)Soltero(a) -1.557e+00  2.234e-02 -69.70  <2e-16 ***
educacion      -8.975e-02  2.554e-03 -35.13  <2e-16 ***
ingreso       -1.351e-03  3.936e-05 -34.33  <2e-16 ***
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

(Dispersion parameter for binomial family taken to be 1)

    Null deviance: 695526  on 501716  degrees of freedom
Residual deviance:  77760  on 501707  degrees of freedom
(5406 observations deleted due to missingness)
AIC: 77778

Number of Fisher Scoring iterations: 8
```

Tabla 8 Modelo Probit por el Sector Desempleo y Etnia Indígenas

4.2.2.2 Modelo Probit por el Sector Formal y Etnia Indígenas

Se realiza la estimación con la etnia indígena formal, con las diferentes variables independientes presentadas en la parte inicial, lo cual indica alta significancia de las variables, sin embargo, las personas con educación baja no tienen significancia sobre la variable dependiente.

El signo de las variables es negativo lo cual indica una relación inversa entre la variable

dependiente con las variables independientes, la educación es la excepción puesto que presenta un signo positivo dando a notar la relación positiva con la variable dependiente, el sexo, existen más hombres en la parte formal que las mujeres.

```
> summary(probitif)

Call:
glm(formula = Indígenasformal ~ sexo + factor(estado_civil) +
    1 + educacion + ingreso, family = binomial("probit"), data = DATA4)

Deviance Residuals:
    Min       1Q   Median       3Q      Max
-0.2089 -0.1826 -0.1515 -0.1330  3.3723

Coefficients:
                Estimate Std. Error z value Pr(>|z|)
sexo           -9.992e-02  9.767e-03 -10.230  <2e-16 ***
factor(estado_civil)Casado(a) -1.926e+00  2.106e-02 -91.460  <2e-16 ***
factor(estado_civil)Separado(a) -2.175e+00  3.004e-02 -72.392  <2e-16 ***
factor(estado_civil)Divorciado(a) -2.250e+00  4.062e-02 -55.399  <2e-16 ***
factor(estado_civil)Viudo(a) -2.425e+00  3.752e-02 -64.624  <2e-16 ***
factor(estado_civil)Unión libre -2.106e+00  2.263e-02 -93.066  <2e-16 ***
factor(estado_civil)Soltero(a) -2.174e+00  2.303e-02 -94.392  <2e-16 ***
educacion         4.329e-04  2.573e-03  0.168    0.866
ingreso          -3.335e-05  1.582e-05 -2.108    0.035 *
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

(Dispersion parameter for binomial family taken to be 1)

Null deviance: 695526  on 501716  degrees of freedom
Residual deviance:  68320  on 501707  degrees of freedom
(5406 observations deleted due to missingness)
AIC: 68338

Number of Fisher Scoring iterations: 7
```

Tabla 9 Modelo Probit por el Sector Formal y Etnia Indígenas

4.2.2.3 Modelo Probit por el Sector Informal y Etnia Indígenas

Por última estimación para los indígenas en sector informal, teniendo alta significancia en todas las variables presentadas en la estimación del modelo, sin embargo, presenta que a medida que la población crece con todas las características presentadas en las variables independientes, la población indígena informal va decrecer puesto que tienen una relación inversa por el signo negativo, los hombres son los que mayor presentan decrecimiento en el sector informal. Los ingresos presentan un papel fundamental en el análisis puesto que, a mayor nivel de ingreso el sector informal se va a visualizar con afectaciones positivas porque va a decrecer el sector citado.

```

> summary(probitiinf)

Call:
glm(formula = Indigenasinformal ~ sexo + factor(estado_civil) +
    1 + educacion + ingreso, family = binomial("probit"), data = DATA4)

Deviance Residuals:
    Min       1Q   Median       3Q      Max
-0.9714 -0.3760 -0.2431 -0.0945  8.4904

Coefficients:
                Estimate Std. Error z value Pr(>|z|)
sexo                -7.768e-02  6.599e-03 -11.771 < 2e-16 ***
factor(estado_civil)Casado(a) -1.123e-01  1.467e-02 -7.654 1.96e-14 ***
factor(estado_civil)Separado(a) -6.695e-01  2.195e-02 -30.496 < 2e-16 ***
factor(estado_civil)Divorciado(a) -6.884e-01  3.464e-02 -19.871 < 2e-16 ***
factor(estado_civil)Viudo(a) -5.026e-01  2.031e-02 -24.740 < 2e-16 ***
factor(estado_civil)Unión libre -4.860e-01  1.571e-02 -30.939 < 2e-16 ***
factor(estado_civil)Soltero(a) -2.931e-01  1.602e-02 -18.295 < 2e-16 ***
educacion                -1.243e-01  1.867e-03 -66.574 < 2e-16 ***
ingreso                 -3.405e-03  3.828e-05 -88.951 < 2e-16 ***
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

(Dispersion parameter for binomial family taken to be 1)

    Null deviance: 695526  on 501716  degrees of freedom
Residual deviance: 173167  on 501707  degrees of freedom
(5406 observations deleted due to missingness)
AIC: 173185

Number of Fisher Scoring iterations: 10

```

Tabla 10 Modelo Probit por el Sector Informal y Etnia Indígenas

4.2.2.4 Modelo Probit por el Sector Desempleo y Etnia Afroecuatorianos.

En los afroecuatorianos desempleados como variable dependiente se tiene alta significancia de las variables. Las variables de género muestran que a medida que crece la población tanto de hombre como de mujer el desempleo en los afroecuatorianos va a decrecer. De igual forma, cuando las personas presentan estado de soledad el desempleo crece se evidencia una relación inversa en los signos. Las mujeres son las que presentan un mayor estimador en el crecimiento del desempleo puesto que presenta un signo positivo. Los ingresos es una de las variables con mayor impacto puesto que los afroecuatorianos a recibir poco ingreso el crecimiento del desempleo es más agravante.

```

> summary(probitad)

Call:
glm(formula = afrodesempleados ~ sexo + factor(estado_civil) -
    1 + educacion + ingreso, family = binomial("probit"), data = DATA4)

Deviance Residuals:
    Min       1Q   Median       3Q      Max
-0.3214 -0.1835 -0.1404 -0.0928  7.4497

Coefficients:
                Estimate Std. Error z value Pr(>|z|)
sexo                3.054e-01  1.084e-02  28.186 < 2e-16 ***
factor(estado_civil)Casado(a) -2.760e+00  2.589e-02 -106.601 < 2e-16 ***
factor(estado_civil)Separado(a) -2.567e+00  3.243e-02 -79.143 < 2e-16 ***
factor(estado_civil)Divorciado(a) -2.748e+00  4.963e-02 -55.377 < 2e-16 ***
factor(estado_civil)Viudo(a) -2.478e+00  3.121e-02 -79.402 < 2e-16 ***
factor(estado_civil)Unión libre -2.389e+00  2.509e-02 -95.208 < 2e-16 ***
factor(estado_civil)Soltero(a) -2.229e+00  2.541e-02 -87.706 < 2e-16 ***
educacion            -2.313e-02  2.845e-03  -8.131 4.27e-16 ***
ingreso             -8.579e-04  3.594e-05 -23.867 < 2e-16 ***
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

(Dispersion parameter for binomial family taken to be 1)

    Null deviance: 695526  on 501716  degrees of freedom
Residual deviance:  61912  on 501707  degrees of freedom
(5406 observations deleted due to missingness)
AIC: 61930

Number of Fisher Scoring iterations: 8

```

Tabla 11 Modelo Probit por el Sector Desempleo y Etnia Afroecuatorianos.

4.2.2.5 Modelo Probit por el Sector Formal y Etnia Afroecuatorianos.

Como se observa todas las variables son estadísticamente significativas, tienen relaciones tanto positivas como inversas puesto que, en algunas de las variables presenta signo negativo, lo que indica que medida que crece dicha población, el sector formal va a disminuir.

Sin embargo, las personas que presentan estar solteros o separados, tienen alta probabilidad de mantenerse en el sector formal, la educación superior permite que los afroamericanos incrementen la población en el sector formal.

```

> summary(probitaf)

Call:
glm(formula = afroformal ~ sexo + factor(estado_civil) - 1 +
     educacion + ingreso, family = binomial("probit"), data = DATA4)

Deviance Residuals:
    Min       1Q   Median       3Q      Max
-2.4606  -0.1323  -0.1100  -0.0931   3.5960

Coefficients:
                Estimate Std. Error z value Pr(>|z|)
sexo                -1.088e-01  1.236e-02  -8.800 < 2e-16 ***
factor(estado_civil)Casado(a)  -2.694e+00  2.884e-02 -93.425 < 2e-16 ***
factor(estado_civil)Separado(a) -2.369e+00  3.394e-02 -69.807 < 2e-16 ***
factor(estado_civil)Divorciado(a) -2.746e+00  5.090e-02 -53.948 < 2e-16 ***
factor(estado_civil)Viudo(a)     -2.784e+00  4.647e-02 -59.922 < 2e-16 ***
factor(estado_civil)Unión libre  -2.344e+00  2.785e-02 -84.140 < 2e-16 ***
factor(estado_civil)Soltero(a)   -2.654e+00  2.979e-02 -89.083 < 2e-16 ***
educacion                4.354e-02  3.197e-03  13.619 < 2e-16 ***
ingreso                  3.761e-05  8.359e-06   4.499 6.83e-06 ***
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

(Dispersion parameter for binomial family taken to be 1)

    Null deviance: 695526 on 501716 degrees of freedom
Residual deviance: 41409 on 501707 degrees of freedom
(5406 observations deleted due to missingness)
AIC: 41427

Number of Fisher Scoring iterations: 8

```

Tabla 12 Modelo Probit por el Sector Formal y Etnia Afroecuatorianos.

4.2.2.6 Modelo Probit por el Sector Informal y Etnia Afroecuatorianos.

De igual forma que en los modelos anteriores, se tiene ahora a los afroecuatorianos en el sector informal con sus respectivas variables independientes. Teniendo alta significancia en que si las personas no tienen alto nivel de estudio la población afroecuatoriana se mantendrá e incluso crecerá el sector informal. La variable educación presenta gran afectación al sector informal puesto que a medida que crece la población con un alto nivel de educación, la tasa del sector informal de los afroecuatorianos va a disminuir. De igual forma los hombres presentan alta incidencia en el crecimiento del sector informal.

```

> summary(probitainf)

Call:
glm(formula = afroinformal ~ sexo + factor(estado_civil) - 1 +
     educacion + ingreso, family = binomial("probit"), data = DATA4)

Deviance Residuals:
    Min       1Q   Median       3Q      Max
-0.3563  -0.1601  -0.1171  -0.0769   8.4904

Coefficients:
                Estimate Std. Error z value Pr(>|z|)
sexo                -2.315e-01  1.178e-02  -19.65  <2e-16 ***
factor(estado_civil)Casado(a) -1.738e+00  2.616e-02  -66.41  <2e-16 ***
factor(estado_civil)Separado(a) -1.263e+00  3.164e-02  -39.92  <2e-16 ***
factor(estado_civil)Divorciado(a) -1.560e+00  5.183e-02  -30.10  <2e-16 ***
factor(estado_civil)Viudo(a) -1.671e+00  3.845e-02  -43.44  <2e-16 ***
factor(estado_civil)Unión libre -1.251e+00  2.546e-02  -49.14  <2e-16 ***
factor(estado_civil)Soltero(a) -1.428e+00  2.704e-02  -52.81  <2e-16 ***
educacion                -5.889e-02  3.226e-03  -18.26  <2e-16 ***
ingreso                 -1.242e-03  4.972e-05  -24.98  <2e-16 ***
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

(Dispersion parameter for binomial family taken to be 1)

Null deviance: 695526 on 501716 degrees of freedom
Residual deviance: 48980 on 501707 degrees of freedom
(5406 observations deleted due to missingness)
AIC: 48998

Number of Fisher Scoring iterations: 10

```

Tabla 13 Modelo Probit por el Sector Informal y Etnia Afroecuatorianos.

4.2.2.7 Modelo Probit por el Sector Desempleo y Etnia Mestiza.

Se hace la estimación para la población mestiza en el sector desempleo, todas las variables son significativas. Sin embargo, las variables presentan una relación inversa y otras directas hacia la variable dependiente, las personas que se encuentran en un estado civil viudo, estado civil soltero, presentan decrecimiento de desempleo puesto que, estadísticamente presentan un alto número en su estimador. La educación es un factor muy importante puesto que, indica que a mayor nivel de estudio menor será el desempleo en los mestizos ecuatorianos. Las mujeres son las que mayor tasa de desempleo presentan.

```

> summary(probitmd)

Call:
glm(formula = Mestizosdesempleo ~ sexo + factor(estado_civil) +
     1 + educacion + ingreso, family = binomial("probit"), data = DATA4)

Deviance Residuals:
    Min       1Q   Median       3Q      Max
-1.3968 -0.9080 -0.6134  1.0947  4.7381

Coefficients:
                Estimate Std. Error z value Pr(>|z|)
sexo                5.846e-01  3.874e-03  150.903 < 2e-16 ***
factor(estado_civil)Casado(a) -1.457e+00  8.778e-03 -165.976 < 2e-16 ***
factor(estado_civil)Separado(a) -1.603e+00  1.164e-02 -137.737 < 2e-16 ***
factor(estado_civil)Divorciado(a) -1.549e+00  1.450e-02 -106.799 < 2e-16 ***
factor(estado_civil)Viudo(a) -8.493e-01  1.127e-02  -75.351 < 2e-16 ***
factor(estado_civil)Unión libre -1.526e+00  9.253e-03 -164.913 < 2e-16 ***
factor(estado_civil)Soltero(a) -9.505e-01  9.075e-03 -104.739 < 2e-16 ***
educacion                -5.715e-03  1.021e-03  -5.596 2.19e-08 ***
ingreso                 -1.639e-04  6.781e-06  -24.175 < 2e-16 ***
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

(Dispersion parameter for binomial family taken to be 1)

    Null deviance: 695526 on 501716 degrees of freedom
Residual deviance: 593534 on 501707 degrees of freedom
(5406 observations deleted due to missingness)
AIC: 593552

Number of Fisher Scoring iterations: 4

```

Tabla 14 Modelo Probit por el Sector Desempleo y Etnia Mestiza.

4.2.2.8 Modelo Probit por el Sector Formal y Etnia Mestiza.

Se hace la estimación del modelo probit a la variable dependiente de la etnia mestizo del sector formal, lo cual presenta resultados; el 100% de las variables son estadísticamente significativas, las variables presentan resultados heterogéneos con respecto a la relación que se tiene con la variable dependiente, puesto que presentan signos tanto positivos como negativos. Lo más importante es que a medida que la población mestiza presenta alto nivel de estudio la relación es significativa y positiva puesto que se incrementa el sector formal, de igual forma con la variable ingresos, se puede presentar un estimador de gran impacto.

```

> summary(probitmf)

Call:
glm(formula = Mestizosformal ~ sexo + factor(estado_civil) +
    1 + educacion + ingreso, family = binomial("probit"), data = DATA4)

Deviance Residuals:
    Min       1Q   Median       3Q      Max
-8.4904  -0.7784  -0.5769   0.9784   2.9100

Coefficients:
                Estimate Std. Error z value Pr(>|z|)
sexo                -3.107e-01  4.019e-03  -77.31  <2e-16 ***
factor(estado_civil)Casado(a) -1.217e+00  8.994e-03 -135.28  <2e-16 ***
factor(estado_civil)Separado(a) -1.223e+00  1.172e-02 -104.40  <2e-16 ***
factor(estado_civil)Divorciado(a) -1.133e+00  1.443e-02  -78.51  <2e-16 ***
factor(estado_civil)Viudo(a) -1.781e+00  1.404e-02 -126.78  <2e-16 ***
factor(estado_civil)Unión libre -1.268e+00  9.383e-03 -135.15  <2e-16 ***
factor(estado_civil)Soltero(a) -1.726e+00  9.727e-03 -177.45  <2e-16 ***
educacion                1.780e-01  1.127e-03  157.94  <2e-16 ***
ingreso                 8.196e-04  7.889e-06  103.89  <2e-16 ***
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

(Dispersion parameter for binomial family taken to be 1)

    Null deviance: 695526  on 501716  degrees of freedom
Residual deviance: 529362  on 501707  degrees of freedom
(5406 observations deleted due to missingness)
AIC: 529380

Number of Fisher Scoring iterations: 9

```

Tabla 15 Modelo Probit por el Sector Formal y Etnia Mestiza.

4.2.2.9 Modelo Probit por el Sector Informal y Etnia Mestiza.

Se realiza la última estimación para los mestizos del sector informal, lo cual presenta que todas las variables de estudio son estadísticamente significativas, lo cual presta resultados acordes a la realidad puesto que las personas mestizas que no presentan un alto nivel de educación tienden a permanecer en el sector informal, lo cual conlleva a un crecimiento en la tasa del sector informal de las personas mestizas de Ecuador, también se presenta una relación positiva de crecimiento del sector informal de acuerdo a cualquier crecimiento de las personas con cualquier estado civil.

```

> summary(probitminf)

Call:
glm(formula = Mestizosinformal ~ sexo + factor(estado_civil) +
    1 + educacion + ingreso, family = binomial("probit"), data = DATA4)

Deviance Residuals:
    Min       1Q   Median       3Q      Max
-1.5696  -0.8033  -0.6045  -0.0499   8.4904

Coefficients:
                Estimate Std. Error z value Pr(>|z|)
sexo          -3.671e-01  4.096e-03  -89.60  <2e-16 ***
factor(estado_civil)Casado(a)  6.750e-01  9.095e-03   74.22  <2e-16 ***
factor(estado_civil)Separado(a)  1.021e+00  1.181e-02   86.47  <2e-16 ***
factor(estado_civil)Divorciado(a)  8.940e-01  1.542e-02   57.99  <2e-16 ***
factor(estado_civil)Viudo(a)    5.289e-01  1.248e-02   42.40  <2e-16 ***
factor(estado_civil)Unión libre  8.414e-01  9.513e-03   88.44  <2e-16 ***
factor(estado_civil)Soltero(a)   6.083e-01  9.711e-03   62.64  <2e-16 ***
educacion      -1.026e-01  1.120e-03  -91.59  <2e-16 ***
ingreso        -1.120e-03  1.191e-05  -94.09  <2e-16 ***
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

(Dispersion parameter for binomial family taken to be 1)

    Null deviance: 695526  on 501716  degrees of freedom
Residual deviance: 513784  on 501707  degrees of freedom
(5406 observations deleted due to missingness)
AIC: 513802

Number of Fisher Scoring iterations: 7

```

Tabla 16 Modelo Probit por el Sector Informal y Etnia Mestiza.

4.2.2.10 Modelo Probit por el Sector Desempleado y Etnia Blanca.

Se realiza la primera estimación para las personas de etnia blanca que se encuentran desempleadas, teniendo así que todas las variables son estadísticamente significativas con un p valor menor a 0.05, las personas que se encuentran es un estado civil unión libre a medida que más personas se encuentran en ese estado el desempleo decrece, esto quiere decir que, cuando las personas se encuentran en pareja tienen alta probabilidad de caer en el empleo, puesto que tiene una relación inversa, al contrario, con la variable ingresos que tiene una relación positiva con respecto al desempleo de igual forma la educación.

```

> summary(probitbd)

Call:
glm(formula = blancosdesempleados ~ sexo + factor(estado_civil) +
    1 + educacion + ingreso, family = binomial("probit"), data = DATA4)

Deviance Residuals:
    Min       1Q   Median       3Q      Max
-4.8992  -0.1247  -0.1071  -0.0970   3.4765

Coefficients:
                Estimate Std. Error z value Pr(>|z|)
sexo                1.692e-01  1.301e-02  13.009 < 2e-16 ***
factor(estado_civil)Casado(a) -2.857e+00  2.963e-02 -96.426 < 2e-16 ***
factor(estado_civil)Separado(a) -2.974e+00  3.979e-02 -74.747 < 2e-16 ***
factor(estado_civil)Divorciado(a) -2.776e+00  4.345e-02 -63.898 < 2e-16 ***
factor(estado_civil)Viudo(a) -2.567e+00  3.382e-02 -75.906 < 2e-16 ***
factor(estado_civil)Unión libre -3.012e+00  3.215e-02 -93.694 < 2e-16 ***
factor(estado_civil)Soltero(a) -2.907e+00  3.124e-02 -93.061 < 2e-16 ***
educacion                1.943e-02  3.148e-03   6.173 6.70e-10 ***
ingreso                   6.068e-05  8.255e-06   7.351 1.97e-13 ***
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

(Dispersion parameter for binomial family taken to be 1)

    Null deviance: 695526 on 501716 degrees of freedom
Residual deviance: 39419 on 501707 degrees of freedom
(5406 observations deleted due to missingness)
AIC: 39437

Number of Fisher Scoring iterations: 8

```

Tabla 17 Modelo Probit por el Sector Desempleado y Etnia Blanca.

4.2.2.11 Modelo Probit por el Sector Formal y Etnia Blanca.

Se realizó la estimación del modelo probit para las personas de etnia blanca en el sector formal, teniendo como resultado alto grado de significancia, a medida que las personas blancas tienen alto nivel de estudio se incrementa el sector formal ecuatoriano, a mayor nivel de ingreso se tendrá crecimiento en las personas formales. Los hombres son los que mayor incidencia presentan en el sector formal. Las variables ingresos y educación presentan una relación positiva, lo que conlleva una mayor tasa en el sector formal de las personas blancas.

```

> summary(probitbf)

Call:
glm(formula = blancosformal ~ sexo + factor(estado_civil) - 1 +
     educacion + ingreso, family = binomial("probit"), data = DATA4)

Deviance Residuals:
    Min       1Q   Median       3Q      Max
-6.4334 -0.1110 -0.0890 -0.0748  3.9048

Coefficients:
                Estimate Std. Error z value Pr(>|z|)
sexo                -1.472e-01  1.417e-02 -10.382  <2e-16 ***
factor(estado_civil)Casado(a) -2.955e+00  3.345e-02 -88.332  <2e-16 ***
factor(estado_civil)Separado(a) -2.928e+00  4.251e-02 -68.866  <2e-16 ***
factor(estado_civil)Divorciado(a) -2.780e+00  4.616e-02 -60.226  <2e-16 ***
factor(estado_civil)Viudo(a) -3.046e+00  5.166e-02 -58.966  <2e-16 ***
factor(estado_civil)Unión libre -2.937e+00  3.402e-02 -86.342  <2e-16 ***
factor(estado_civil)Soltero(a) -3.107e+00  3.496e-02 -88.870  <2e-16 ***
educacion                9.512e-02  3.682e-03  25.837  <2e-16 ***
ingreso                 7.382e-05  8.182e-06   9.022  <2e-16 ***
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

(Dispersion parameter for binomial family taken to be 1)

    Null deviance: 695526  on 501716  degrees of freedom
Residual deviance:  31378  on 501707  degrees of freedom
(5406 observations deleted due to missingness)
AIC: 31396

Number of Fisher Scoring iterations: 25

```

Tabla 18 Modelo Probit por el Sector Formal y Etnia Blanca.

4.2.2.12 Modelo Probit por el Sector Informal y Etnia Blanca.

En la última prueba de la etnia blanca dentro del sector informal se aprecia resultados como todos los estados civiles son estadísticamente significativos, a su vez tiene una relación inversa con respecto a la informalidad al igual que todas las variables del modelo. A medida que crece la población con estado civil unión libre el sector informal va decrecer de igual forma sucede con las personas casadas, ambas variables constan con alto nivel de impacto hacia la variable dependiente.

```

> summary(probitbinf)

Call:
glm(formula = blancosinformal ~ sexo + factor(estado_civil) +
    1 + educacion + ingreso, family = binomial("probit"), data = DATA4)

Deviance Residuals:
    Min       1Q   Median       3Q      Max
-0.1740 -0.1027 -0.0882 -0.0741  5.0823

Coefficients:
                Estimate Std. Error z value Pr(>|z|)
sexo          -0.1866097   0.0154136  -12.107 < 2e-16 ***
factor(estado_civil)Casado(a) -2.1858080   0.0326309  -66.986 < 2e-16 ***
factor(estado_civil)Separado(a) -1.9742502   0.0406419  -48.577 < 2e-16 ***
factor(estado_civil)Divorciado(a) -1.9449409   0.0510288  -38.115 < 2e-16 ***
factor(estado_civil)Viudo(a) -2.1132356   0.0439919  -48.037 < 2e-16 ***
factor(estado_civil)Unión libre -2.0775012   0.0335606  -61.903 < 2e-16 ***
factor(estado_civil)Soltero(a) -2.1809561   0.0349517  -62.399 < 2e-16 ***
educacion      -0.0351783   0.0040781   -8.626 < 2e-16 ***
ingreso       -0.0001132   0.0000323  -3.504 0.000459 ***
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

(Dispersion parameter for binomial family taken to be 1)

    Null deviance: 695526 on 501716 degrees of freedom
Residual deviance:  26673 on 501707 degrees of freedom
(5406 observations deleted due to missingness)
AIC: 26691

Number of Fisher Scoring iterations: 8

```

Tabla 19 Modelo Probit por el Sector Informal y Etnia Blanca.

De acuerdo a lo que se observa en las estimaciones todas las variables son estadísticamente significativas, las variables han incidido de positiva como negativa, se observó cual era la relación entre los indígenas con respecto a los diferentes sectores como: formal informal y desempleo, presentes en las respectivas figuras. De igual forma para las diferentes etnias del Ecuador como son: afroecuatorianos, mestizos e indígenas, cada resultado va acorde a la realidad y con la teoría fundamentada en el marco teórico.

4.3 Resultados de Kaplan Meier

Se procede a realizar las estimaciones del Kaplan Meier para la investigación, teniendo como resultados que van acorde a la realidad.

4.3.1 Estimación de Supervivencia del Sector Formal.

Los mestizos tienen una menor supervivencia en el sector formal con respecto a las otras etnias de estudio, se puede observar que los indígenas tienen alta supervivencia en el sector formal en la figura número.

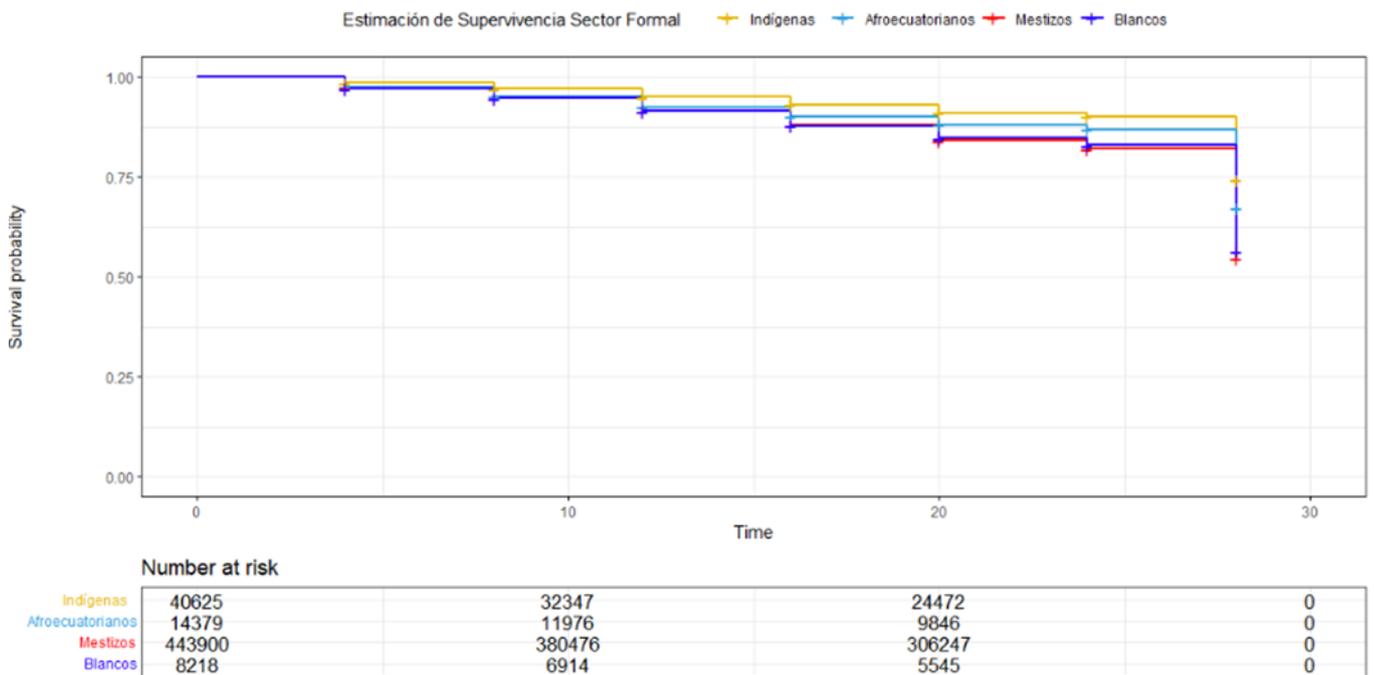


Figura 5 Estimación de Supervivencia del Sector Formal.

4.3.2 Estimación de Supervivencia del Sector Informal.

En la siguiente imagen de la gráfica del sector informal se tiene que los indígenas son los que menor tienen supervivencia en el sector informal, los blancos tienen alta supervivencia en el sector informal.

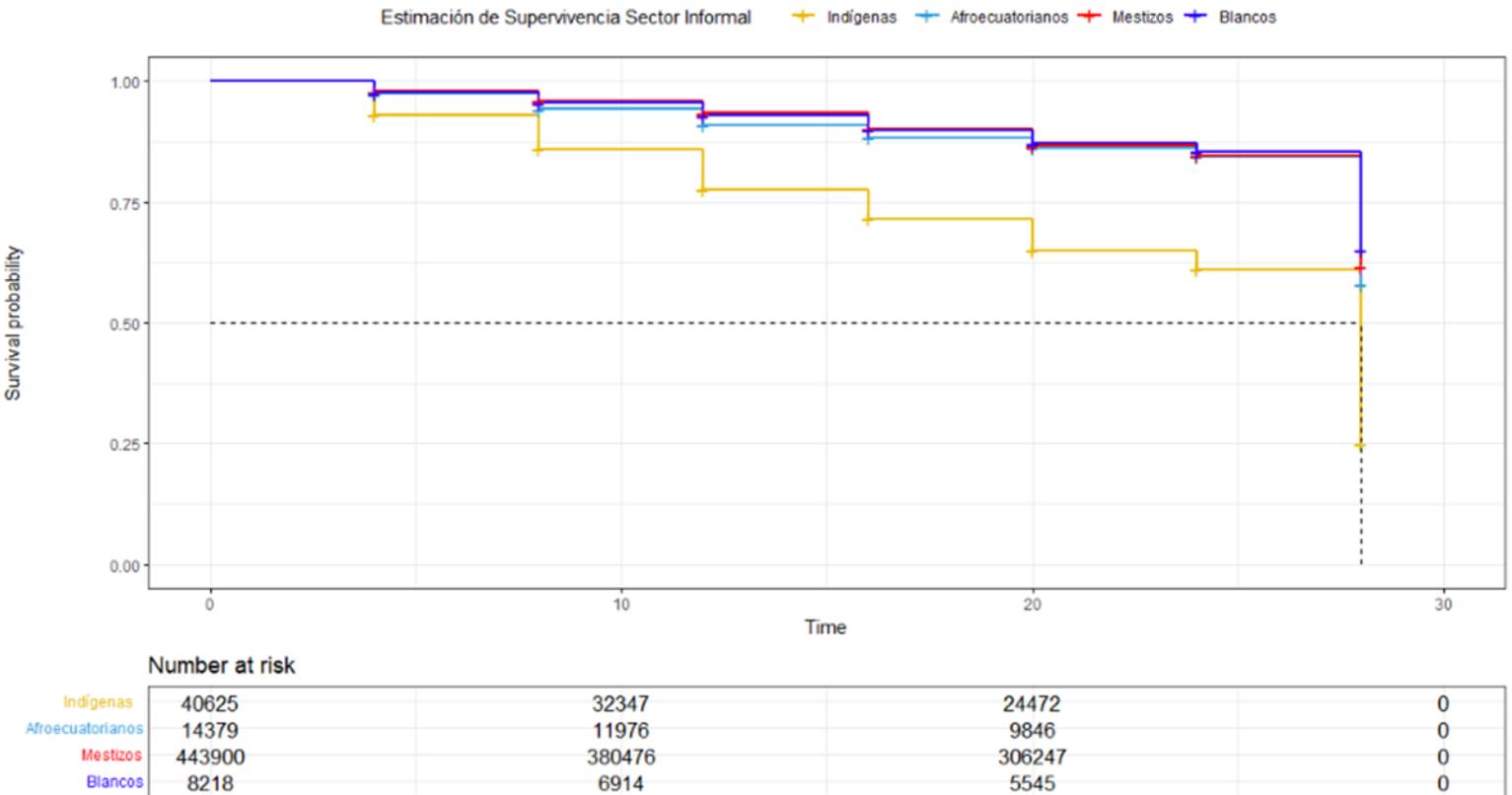


Figura 6 Estimación de Supervivencia del Sector Informal.

4.3.3 Estimación de Supervivencia del Sector Desempleado.

Se realiza la última estimación del Kaplan Meier teniendo como resultado, que en el desempleo no se presenta grandes variaciones entre las etnias, sin embargo, se puede apreciar que los ciudadanos afroecuatorianos tienen menor supervivencia por el desempleo es decir que tienen menor permanencia, por el contrario, los indígenas son los que mayor supervivencia tienen de permanecer en el desempleo.

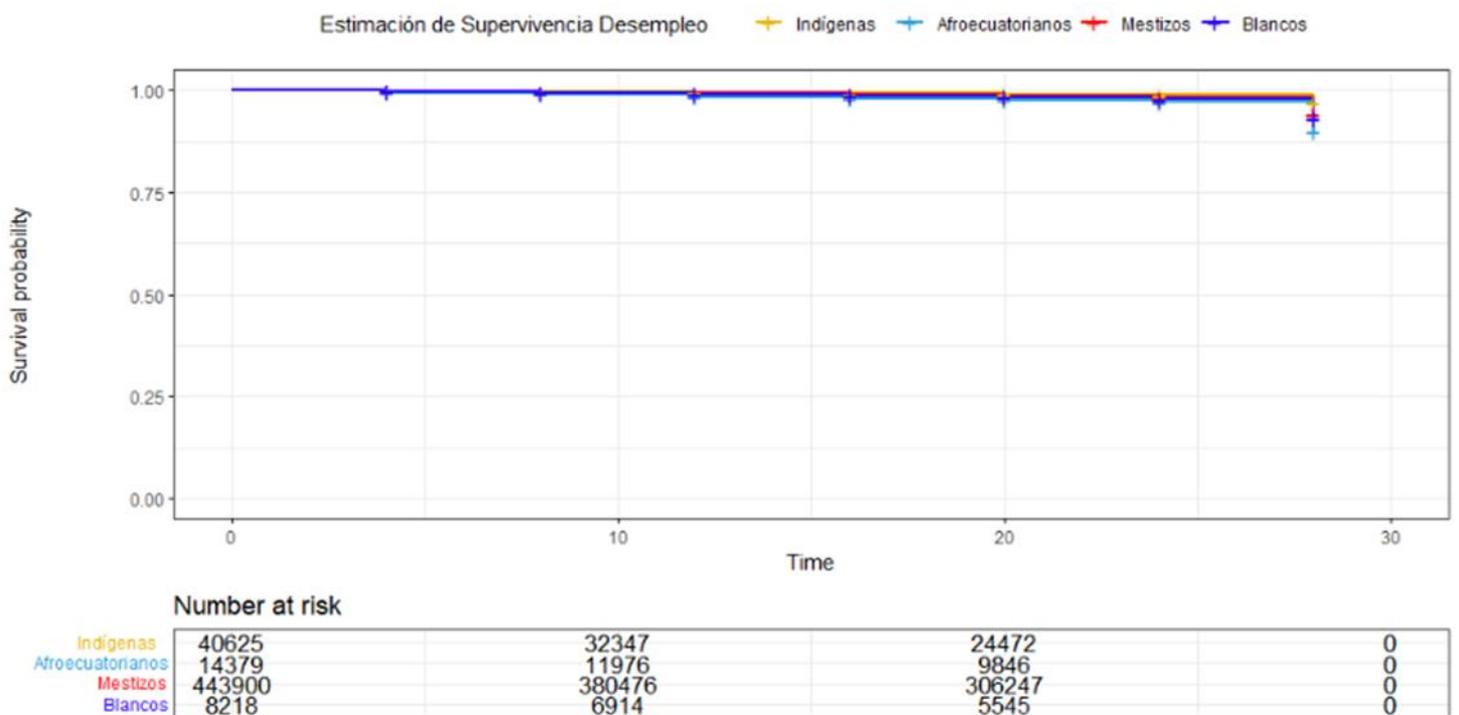


Figura 7 Estimación de Supervivencia del Sector Desempleado.

Como se observó en las imágenes la supervivencia por etnias en los diferentes sectores de estudio de la tesis, se tiene resultado interesantes en los cuales se constata la realidad de la población ecuatoriana.

4.4 Resultados de las Entrevistas a diferentes grupos Étnicos.

De acuerdo al resultado expuesto por cada modelo tanto como el probit y el modelo Kaplan Meier, indican resultados con las variables dependiente e independientes en el sector formal, informal y el desempleo como intermedia entre los grupos étnicos mediante las entrevistas semiestructuradas, evaluando preguntas de acuerdos a los resultados expuestos por los modelos donde se predispone saber la aceptación o subjetividad del sujeto concerniente al tema esto nos indica. Como a pesar de las diferentes respuestas de personas empleadas y desempleadas acertaron con un punto de vista concreto el cual fue como la educación es la principal causa del desempleo a esto se suma también la discriminación laboral por etnia, dicho que esta entrevista se elaboró a

ciertos grupos étnicos como mestizo grupo dominante a nivel racial, indígenas considerados un grupo conformado por identidades culturales y los afroecuatorianos quienes a sus respuestas indicaron que el desempleo los ha llevado a buscar otros métodos de trabajo lo cual es el empleo informal, llevando esto a no causar problemas con la ley o algunas represalias por adquirir un mal Habito, los indígenas también comentaron que ellos se ven mayormente privilegiados encontrando áreas de trabajo donde predomine su cultura y los mestizos supieron quejarse por la demanda de trabajo es diferente para una persona con estudios a una nula por diferencias de salarios. Esto indica como a hay deserción entre ambos grupos étnicos, pero como su nivel de complejidad es el mismo pues existe aún la discriminación y como afecta el nivel de estudios al desempleo en Ecuador.

Se realizo también entrevista a varios reclutadores obteniendo diferentes puntos de vista tanto objetiva y concreta, esto indica que actualmente a pesar de no existir normas en el ámbito laboral que reflejen que etnias se pueden contratar o no, implicaría que dentro de la misma empresa pueden haber diferentes parámetros por parte de la organización de reclutadores donde se exige quienes pueden entrar al empleo y quienes no, esto causa una diferencia abismal entre el empleo y el desempleo pues se escoge a las personas las cuales pueden obtener el trabajo. Se objeta por los reclutadores donde conocen que actualmente no ven un evento discriminatorio a nivel laboral pues ahora se quiere obtener aportaciones favorables hacia la empresa los cuales indican que no existe divergencia por parte de las razas pues con esto se busca transformar a la persona potenciando sus habilidades tanto prácticas como teóricas. A pesar de que exista inclusión en las empresas entrevistadas podemos determinar que los grupos étnicos tanto indígenas como afroecuatorianos no obtiene un mayor rango de empleo en las empresas los cuales son gerente o director pues estos casos son muy poco probables de ver en empresas reconocidas a nivel nacional,

pues la mayoría abren sus contrataciones a personas del exterior o de una persona mestiza o blanca con un rango superior de estudios.

5 PROPUESTAS

Con base en diferentes aspectos importantes como es la teoría, metodología y los resultados obtenidos en las diferentes estimaciones se busca cumplir con el último objetivo el cual es hacer las respectivas propuestas que mejore la transición hacia un empleo adecuado a su vez, se busca encontrar alternativas en pro de la mitigación discriminatoria étnica en el mercado laboral ecuatoriano.

Por lo cual se debe diseñar sistemas educativos que permitan dar a conocer a los niños desde su formación primaria, que las personas por sus etnias no tienen diferencias para que así cuando se encuentren en posiciones laborales los índices de discriminación se encuentren en rangos mínimos. Muchos países extranjeros principalmente en Europa se implementa el estudio y análisis por capacidades sin restricciones de colores de piel o por ser de diferentes nacionalidades.

Como se puede visualizar en los resultados obtenidos por las estimaciones, en Ecuador existe alta desigualdad en etnia, por lo que a su vez influye en desigualdad de ingresos, los indígenas y afroecuatorianos son los más afectados, puesto que al no tener acceso a un buen sistema educativo los niveles de escolaridad son bajos de las etnias mencionadas por lo que se propone mejorar el control del cumplimiento de los derechos de todas las personas ecuatorianas puesto que es de carácter obligatorio que los niños reciban una educación digna e igualitaria.

Países de la unión europea tienen programas de integración para niños y jóvenes en los que todos tienen derecho a participar, las condiciones de estudio son igualitarias, a su vez en las leyes para los salarios dictamina que todo sea forma igualitaria dependiendo del puesto a ocupar, es decir que cada puesto de trabajo tiende a tener rangos salariales independientemente de cuál sea la etnia o el país procedente de la persona a laborar. Es

por aquello que se debe mejorar la permanencia del sector formal de las personas con las diferentes etnias presentadas en la investigación.

6 CONCLUSIONES

De acuerdo con las teorías examinadas por distintos autores en todo el marco teórico de la investigación dentro de los principales resultados se tiene la Teoría del capital humano en la que resalta la educación y capacitación que tienen las personas, es decir que en base a los conocimientos que posea el individuo será más apto de conseguir trabajo, en su momento Ecuador vivió y mantiene dicha teoría, pero se actualiza con la Teoría del Segmento Laboral donde se tiene legislaciones del salario mínimo, poder sindical lo cual afecta tanto a empresas como trabajadores, puesto que nacen muchas discriminaciones por lo que se sustenta el cumplimiento del primer objetivo específico el cual es **identificar las principales teorías socioeconómicas relacionadas al desempleo e informalidad.**

Por consiguiente se tiene que las etnias presentadas con dirección a múltiples enfoques de estudio, con las respectivas pruebas estadísticas econométricas como es el uso de los modelos probit y Kaplan Meier, además se realizó entrevistas semiestructuradas a reclutadores de diferentes empresas y también a diferentes grupos étnicos teniendo un factor en común, el nivel de educación y la discriminación laboral por etnia, así sustentando el segundo objetivo específico que manifiesta **determinar las características y factores asociados a la durabilidad de grupos étnicos en cada uno de los segmentos del mercado laboral, mediante entrevistas a profundidad, y la empleabilidad de modelos probabilísticos y de análisis de supervivencia Inter temporal.**

Al encontrar estimaciones que dan como resultados que existe un gran impacto en las variables dependiente en este caso la etnia se realiza propuestas a realizar en el medio investigativo cumpliendo así con el último objetivo específico el cual promueve en

generar propuestas que busquen la transición hacia el empleo adecuado y mitigación discriminatoria étnica en el acceso al mercado de trabajo en Ecuador.

En el ámbito empresarial un elemento muy importante que abordamos es ver investigaciones en el mercado laboral tuvimos dos formas de vista, la primera la demanda laboral que es como contrata las empresas y la otra vista que es la oferta laboral por eso nos enfocamos más en los segmentos en el mercado laboral desde la oferta, por eso realizamos entrevistas a personas que van a trabajar y no a los que contrata pero a pesar de eso de que tenemos ese enfoque quisimos complementar con entrevistas a personas de recursos humanos para saber cómo pensaba las empresas al momento de contratar pero sin embargo nuestro trabajo está enfocada en la oferta de trabajo.

7 RECOMENDACIONES

Para futuros estudios se recomienda medir la eficiencia de cada etnia en los diferentes sectores laborales, de manera que se tendrá conocimiento de los impactos que proporcione cada etnia, además se busca obtener resultados de igualdad y equidad laboral, puesto que los salarios deberían tener rangos mínimos de variación por puestos de trabajo, es decir que se podría identificar de forma precisa cuánto sería la eficiencia medida por la igualdad y la equidad, los estudios deberían ser tanto de forma cualitativa como cuantitativa, el alcance de las investigaciones no deben ser sólo de Ecuador si no expandirse para conocer las realidades de los países cercanos.

Se recomienda un estudio más a fondo acerca de las razones por las cuales se presenta discriminación laboral en la ocupación de puestos gerenciales de las entidades empresariales, y estudiar las consecuencias conllevan hacia la parte social, puesto que en las entrevistas se evidenció que se crea más discriminación cuando no son aceptados, por lo que se crean grupos minoritarios de personas que a medida que pasa el tiempo dicho grupo de una etnia específica comienza a crecer limitando y restringiendo el acceso a personas de diferentes etnias de las cuales con anterioridad percibieron una afectación. Lo cual se conlleva a un mayor nivel de discriminación, por lo que se debe implementar estudios en que se analice tanto el acceso como la ocupación de los puestos de alto nivel para dirigir las empresas.

8 Referencias bibliográficas

- Actis Di Pasquale, E. (2018). *Las tasas básicas del mercado de trabajo. Conceptos y formas de cálculo*. Argentina: Universidad Nacional de Mar del Plata. Obtenido de <http://nulan.mdp.edu.ar/2874/1/actis-2018.pdf>
- Angarita, G. (2012). Equilibrio con desempleo involuntario: una revisión de los postulados de la economía clásica. *Revista Divergencia*, 14(4). Obtenido de <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/9768/1/15400.pdf>
- Arango, L. (2017). *Inflación y desempleo*. Colombia: Banco de la República, de Colombia. Obtenido de <https://www.cemla.org/PDF/ic/2008-ic/IC-13.pdf>
- Arredondo, R. y Varela, R. (2018). *Inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo formal en México*. México: Universidad Autónoma de Baja California,. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7156636>
- Arroyo, S. y Bustamante, C. (2008). *¿Qué ha pasado con la discriminación laboral por calidad del empleo en Cali? [Documentos de Trabajo Microeconomía Aplicada y Métodos Experimentales (Mimex)]*. Bogota: Pontificia Universidad Javeriana. Obtenido de http://mimex.puj.edu.co/Publicaciones/RCII_072009.pdf.
- Banco Central del Ecuador. (2021). *Mercado Laboral Ecuatoriano, Resultados al Tercer Trimestre, año 2021*. Retrieved from <https://contenido.bce.fin.ec/documentos/Estadisticas/SectorReal/Previsiones/IndCoyuntura/Empleo/imle202109.pdf>
- Bastidas, L., Cordova, P., Mora, K., Robalino, M. y Zuñiga, F. (2020). La preocupación por el COVID-19 y sus efectos en la participación política online de la ciudadanía en el contexto ecuatoriano. *Revista de Ciencias Sociales y Humanas*,

36. Obtenido de
<https://universitas.ups.edu.ec/index.php/universitas/article/view/36.2022.08>
- Becker, G. (1993). *Human Capital*,. New York: Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research. Obtenido de
[ojseafit,+Gestor_a+de+la+revista,+1287-4195-1-CE%20\(1\).pdf](#)
- Bernal, L. (2019). *The informal labor market in Colombia: Identification and characterization. Desarrollo y Sociedad* (Vol. 63). California.
- Beroska, I. (2021). Adam Smith. Holograma retrospectivo del pensamiento económico. *Revista Tlatemoani*. Obtenido de
<https://www.eumed.net/rev/tlatemoani/14/pensamiento-economico.html>
- Boundi, F. (2013). Análisis input-output de encadenamientos productivos y sectores clave en la economía mexicana”. *Revista Finanzas y Política Económica*, 8(1). Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43964/141/S1800837_es.pdf
- Burger, F. y Frederick. P. (2019). The unemployed and the formal and informal sectors in South Africa: A macroeconomic analysis. *South African Journal of Economic and Management Sciences* , 22(1). Obtenido de
<https://sajems.org/index.php/sajems/article/view/2104>
- Cacciamali, M. y Issamu, G. (2005). *A Influência da Raça e do Gênero nas Oportunidades de Obtenção de Renda – Uma Análise da Discriminação em Mercados de Trabalho Distintos: Bahia e São Paulo*. Sao Pablo: CEDEPLAR/UFMG. Obtenido de
[A_influencia_da_raca_e_do_genero_nas_oportunidades.pdf](#)

- Cancillería del Ecuador. (2020). *Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana*. Ecuador. Obtenido de <https://www.gob.ec/mremh>
- Castillo, R. y Rosero, J. (2016). Condição de emprego e atividade no Equador. *Revista de Estatística e Metodologia*. Obtenido de /Dialnet-
CondicionesDelEmpleoFormalEInformalEnEcuador-7398448.pdf
- CEPAL. (2001). *Ingreso y Consumo de gastos de los hogares en el marco del SCN y en encuestas a hogares*. Retrieved from
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/4718/S01010054_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chenery, H. y. (1975). *Measurement, History and Factors of Economic Growth*. Nueva York: Macmillan. Obtenido de
https://www.eltrimestreeconomico.com.mx/index.php/te/article/view/212/859#content/citation_reference_26
- Constitucion del Ecuador. (2018). *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008*. Obtenido de
https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Contreras, E. (2018). *Evaluación social de inversiones públicas: enfoques alternativos y su aplicabilidad para Latinoamérica*. Santiago de Chile: CEPAL. Obtenido de
https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/5603/S0410804_es.pdf
- Cordon y Garcia. (2012). Principales antecedentes en la consideración del trabajo en la literatura económica: teorías sobre el mercado de trabajo y el desempleo. *Revista Crítica de Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social*, 4(5). Obtenido de Dialnet-PrincipalesAntecedentesEnLaConsideracionDelTrabajo-4689927.pdf

- Dominguez, A. (2018). Análisis de la permanencia en el empleo de los trabajadores españoles durante el periodo 2007-2010. Obtenido de 338522-Text%20de%20l'article-487701-1-10-20180703.pdf
- ENEMDU. (2021). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), Octubre-Diciembre, 2021*. Retrieved from https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Trimestre-octubre-diciembre-2021/2021_IV_trimestre_Boletin_empleo.pdf
- Escalona, E. (2006). Relación salud-trabajo y desarrollo social: visión particular en los trabajadores de la educación. *Rev Cubana Salud Pública*, 32(1). Obtenido de [Dialnet-EstrategiasParticipativasEnLaIdentificacionDeLaCar-2391319.pdf](#)
- Esparza, S., Martínez, A. y Sánchez, P. (2021). Perfiles socioeconómicos y estructurales del sector informal en la pandemia de la COVID-19. *Nova scientia* , 13. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-07052021000300204&script=sci_abstract
- Estévez, E. (2020). Evolución y legitimidad de la deuda externa. *Estudio de la Gestion Revista Internacional de Administracion*, 9. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/35845/S33634M414vol1_es.pdf
- Fernandez, E. (2012). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo. Una reconsideración desde la perspectiva institucionalista y poskeynesiana. Mexico: Tesis Doctoral. Universidad de León. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16336/1/T-UCSG-PRE-ECO-CECO-325.pdf>

- Fernández, Parejo, & Rodríguez. (2006). *Política económica*. España: McGraw-Hill.
- Filgueira, F., Galindo, L., Giambruno, y Blofield, M. (2020). *América Latina ante la crisis del COVID-19: vulnerabilidad socioeconómica y respuesta social*. Brasil: CEPAL. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46484-america-latina-la-crisis-covid-19-vulnerabilidad-socioeconomica-respuesta-social>
- Flores, R. y Madero, S. (2012). Factores de la calidad de vida en el trabajo como predictoras de la intención de permanencia. *Revista Ciencias Estratégicas*, 22(2). Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>
- Franco, J. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad. *Revista CEA*, 7(15). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/6381/638168190005/html/>
- García, E. y Cruz, P. (2017). *Índice de eficiencia del mercado laboral*. Quito: Universidad Técnica de Machala. Obtenido de http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14921/1/T-3177_CEVALLOS%20CRUZ%20KATHERINE%20PAULETTE.pdf
- Gaviria, M. (2007). *El crecimiento endógeno a partir de las externalidades del capital humano*. Bogotá: Cuadernos de Economía. Obtenido de <http://files.pucp.edu.pe/departamento/economia/LDE-2012-02a.pdf>
- Gongas, S., & García, V. (noviembre de 2020). La participación de la mujer en el mercado laboral rural durante la pandemia causada por el covid-19: caso de Colombia. Obtenido de https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/25534/Sofia_GongasTorres_Valentina_GarciaSalgado_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y

- González, M. (2018). *Desempleo, Causas y Tipos*. Retrieved from <https://www.gestiopolis.com/que-es-desempleo-que-lo-causa-que-tipos-hay-como-se-mide/>
- Gonzalez, P. (2020). *Desempleo causas tipos y medicion del empleo*. Argentina: Nueva Editorial Universitaria. Obtenido de <https://arxiv.org/ftp/arxiv/papers/1708/1708.06704.pdf>
- Granell, F. (2011). Los países más pobres y vulnerables ante la privatización de la Cooperación al desarrollo y la liberalización comercial. *Magazine Cataluña Global*, 11. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r25216.pdf>
- Guaycha, B. (13 de 03 de 2021). Análisis de la permanencia en el mercado laboral de Guayaquil periodo 2015-2019. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16336>
- Guaycha, B. (15 de marzo de 2021). Analisis de la Permanencia en el mercado laboral de Guayaquil periodo 2015-2019. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16336/1/T-UCSG-PRE-ECOCECO-325.pdf>
- Guerrero, D. (2001). Desempleo, keynesianismo y teoría laboral del valor. Política y Sociedad,. *Revista Internacional de Estudios sobre Sistemas*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16336/1/T-UCSG-PRE-ECOCECO-325.pdf>
- Harris, J. y Todaro, M. (1970). gration, Unemployment and Development: A Two-Sector Analysis. *American Economic Review*, 51(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/866/86617194009.pdf>

- Hart, J. (1970). Small-scale entrepreneurs in Ghana and development planning. *The Journal of Development Studies*, 6. Obtenido de <http://economialaboral.univalle.edu.co/TeoriaGeneral.pdf>
- Hernandez, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. México : Mc Graw Hill. Obtenido de <http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Hirschman, A. (1958). *The strategy of economic development*. Washintong: New Haven: Yale University Press, Inc. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-44832016000100006
- Index Mundi. (2016). *Ecuador Demographics*. Ecuador. Obtenido de <https://www.lifeder.com/grupos-etnicos-del-ecuador/>
- INEC. (2004). *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares Urbanos (ENIGHU)-2004*. Retrieved from <https://www.ecuadorencifras.gob.ec//encuesta-nacional-de-ingresos-y-gastos-de-los-hogares-urbanos-enighu-2004/>
- INEC. (2016). *Boletín Técnico de Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo ENEMDU*. Ecuador. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2016/Diciembre-2016/122016_Presentacion_Laboral.pdf
- INEC. (2020). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo* . Guayaquil. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2020/ENEMDU_telefonica/Principales_Resultados_Mercado_Laboral.pdf

- INEC. (2021). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2021*.
Guayaquil. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Febrero-2021/202102_Mercado_Laboral.pdf
- Jiménez, M. (2013). Es la etnia mapuche. *Revista médica de Chile*, 131(10). Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872003001000006
- Landázuri, M. (2017). *Educación superior en el Ecuador: análisis de la política pública y del perfil de acceso desde una perspectiva de género-etnia periodo 2006-2014*. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/14089>
- Leontief, W. (1963). *The structure of development. In Input-output economics*. Washintong: Oxford University Press. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-44832016000100006
- Lewis, A. (1954). *Economic development with unlimited supplies of labor. The Manchester School of Economic and Social Studies*. Chicago. Obtenido de <http://economialaboral.univalle.edu.co/TeoriaGeneral.pdf>
- Lezama, R. (2014). Flexibilidad laboral como determinante de la contratación y las condiciones del empleo. *Revista UNAM*. Obtenido de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/ras/article/view/50661/45423>
- Lidefer. (2019). *Los 4 Grupos Étnicos del Ecuador Principales*. Ecuador. Obtenido de <https://www.lifeder.com/grupos-etnicos-del-ecuador/>

Lieuw-Kie-Song, M., K. Philip, M. Tsukamoto y M. Van Imschoot. 2011. Hacia el derecho al trabajo: Innovaciones en programas públicos de empleo (IPPE), OIT, Sector del Empleo, Documento de Trabajo núm. 69 (Ginebra, Organización Internacional del Trabajo).

Macías, A. (2019). *El desempleo y sus causas*. Retrieved from <https://www.academia.edu/24269425/DESEMPLEO>

Maldonado, A. (2020). *Crecimiento y desempleo en Ecuador: Enfoque asimétrico de la Ley de Okun*. Machala: Universidad Técnica de Machala. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5885/588566096003/html/#:~:text=El%20coeficiente%20de%20Okun%20o,crecimiento%20positivo%20de%20la%20econom%C3%ADa.>

Mankiw. (2007). *Principios de economía*. España: Paraninfo. Retrieved from <https://books.google.com.ec/books?id=NbCqRf-h3vgC&pg=PA477&dq=Mankiw+y+Rabasco,+causas+del+desempleo,+Macroeconom%C3%ADa&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjnxfnqL74AhVStYQIHaXJDZsQ6AF6BAgJEA#v=onepage&q=Mankiw%20y%20Rabasco%20causas%20del%20desempleo%20Ma>

Marquez, S. (2015). *El teorema de Márquez: una experiencia de estudio*. Argentina: Universidad Nacional de La Plata . Obtenido de <http://jornadasceyn.fahce.unlp.edu.ar/convocatoria/actas-2015/trabajos-matematica/Conte.pdf>

Mera, Karczmarczyk y Petrone. (2020). El mercado laboral en Argentina: estructura, impacto del COVID-19 y lecciones para el futuro. *CIPPEC*. Obtenido de

<https://www.cippeec.org/publicacion/el-mercado-laboral-en-argentina-estructura-impacto-del-covid-19-y-lecciones-para-el-futuro/>

Miranda, P. (2020). *Pandemia. Definición y fases*. Obtenido de

<https://www.coronapedia.org/base-conocimiento/que-es-una-pandemia-definicion-y-fases/>

Molina, M. y Gantier, P. (2017). *La ley de Wagner versus la hipótesis Keynesiana*.

Guayaquil : Universidad Agraria del Ecuador. Obtenido de

<https://cia.uagraria.edu.ec/Archivos/RIVERA%20GUZMAN%20EURIZ%20ERICK.pdf>

Navarro, I. (2016). *Inclusión laboral de personas de diversidad étnica en una empresa*

de servicios en la ciudad de Guayaquil. Guayaquil: Universidad Católica

Santiago de Guayaquil. Obtenido de

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/6616/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-43.pdf>

Nayyar, D. (2014). *Conferencia Internacional del Trabajo. Cumbre sobre el Mundo del*

Trabajo. Ginebra. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_246789.pdf

OIT. (1972). *Employment, incomes and equality. a strategy for increasing productive*

employment in Kenya. Ginebra. Obtenido de

<http://economialaboral.univalle.edu.co/TeoriaGeneral.pdf>

OIT. (2014). *Hacia el derecho. Una guía para la elaboración de programas públicos de*

empleo innovadores. Ginebra. Obtenido de

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_563303.pdf

- ONU. (2021). *Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos*. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Ordóñez, G. A. (2019). Pregrado. *El desempleo y su influencia en la calidad de vida de los obreros que acuden al parque central de la ciudad de Loja*. Universidad Nacional de Loja, Loja. Retrieved from <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/21892/1/Adriana%20Cecibel%20Ordo%C3%B1ez%20Gordillo.pdf>
- Orduna, L. (2008). Los fallos metodológicos del modelo keynesiano. *Revista de Economía Mundial*, 18. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/866/86601832.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. 2003. International training compendium on labour statistics, Module 1 - Statistics of employment, unemployment, underemployment: economically active population (Ginebra, Oficina de Estadística de la OIT, Departamento de Integración de Políticas).
- Ortiz, J. y Uribe, P. (2000). Diversificación productiva y cambio estructural en economías cerradas y abiertas. *Lecturas de Economía*(94). Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/334549358_Diversificacion_productiva_y_cambio_estructural_en_economias_cerradas_y_abiertas
- Pereira, J. (2018). *Diagnóstico de necesidades de capacitación*. Mexico: Universidad Veracruzana. Obtenido de <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/48397/LopezCorreaMargarita.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Pérez, D., y Castillo, J. (2016). *Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud Economía, Sociedad y Territorio* (Vol. 16). Oxford University.
- Portes, A. (1995). *En torno a la informalidad: ensayos sobre teoría y medición de la economía no regulada*. México: Editor y FLACso. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3050/305026610007.pdf>
- PREALC. (1985). *Más allá de la crisis*. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo. Obtenido de <http://economialaboral.univalle.edu.co/TeoriaGeneral.pdf>
- Prebisch, R. (1984). Five Stages in My Thinking on Development. *Pioneers in Development, Gerlad Meier y Dudley Seers* (. Obtenido de https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/40062/Prebisch_etapas_pensamiento.pdf
- Pugliese, E. (2020). *Qué es desempleo. Política y Sociedad*. Guayaquil. Obtenido de [Dialnet-ElDesempleoEnElEcuador-7659441%20\(1\).pdf](Dialnet-ElDesempleoEnElEcuador-7659441%20(1).pdf)
- Quejada, R., Yáñez, M. y Cano, K. (2014). Determinantes de la informalidad laboral: Un análisis para Colombia. *Investigación y Desarrollo*, 22(1). Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-32612014000100001
- Rache y Blanco. (2019). *Qué es desempleo, qué lo causa, qué tipos hay, cómo se mide*. Obtenido de <https://arxiv.org/pdf/1708.06704>
- Ricardo, D. (1817). *Historia del pensamiento economico*. Madrid. Obtenido de <https://personal.us.es/escartin/Ricardo.pdf>
- Ricardo, L. (2021). *Hacia el paradigma de la renta per cápita óptima*. Lima: Universidad de Lima. Obtenido de

<https://www.ulima.edu.pe/pregrado/negocios-internacionales/noticias/hacia-el-paradigma-de-la-renta-capita-optima-por-ricardo>

Robles, M. (2008). Pobreza, Crecimiento Económico y Distribución del Ingreso en Contribuciones a la Economía. *Revista El Buzón de Pacioli*. Obtenido de https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no74/16.-_crecimiento_sin_desarrollo.pdf

Rodriguez, J. (2020). *Impacto de la COVID-19 sobre la salud mental de las personas*. Cuba: Instituto Nacional de Endocrinología. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30432020000300578

Romanello, G. y de Oliveira, P. (2017). *ANÁLISIS DE LA PERMANENCIA EN EL MERCADO LABORAL*. Guayaquil: Universidad Católica. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16336/1/T-UCSG-PRE-ECO-CECO-325.pdf>

Rosales, S. (2017). *Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento*. La Habana: Proteo. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>

Ruiz, H. (2013). Keynes y el empleo. *Revista Contribuciones a la Economía*. Obtenido de <https://www.eumed.net/ce/2013/keynes-empleo.html>

Schultz, T. (1960). Capital formation by Education”, *Journal of Political Economy*. 68(6). Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212016000300651

- Servicio Nacional de Información. (2021). *Ficha de metodológica*. Retrieved from [http://app.sni.gob.ec/sni-link/sni/DOCUMENTOS_PNBV/Obj%209/Meta/9.1%20Tasa%20de%20ocupaci%C3%B3n%20plena%20\(15%20y%20m%C3%A1s%20a%C3%B1os\).pdf](http://app.sni.gob.ec/sni-link/sni/DOCUMENTOS_PNBV/Obj%209/Meta/9.1%20Tasa%20de%20ocupaci%C3%B3n%20plena%20(15%20y%20m%C3%A1s%20a%C3%B1os).pdf)
- Sigüencia, I. S. (2018). *Economista. Discriminación salarial por etnia en el período 2010-2017 en el Ecuador*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito. Retrieved from <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/15425/Disertaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Singer, P. (1980). *Economía política del trabajo*. México D.F.: Siglo Veintiuno Editores, S.A. Obtenido de <http://economialaboral.univalle.edu.co/TeoriaGeneral.pdf>
- Smith, A. (1794). *Investigación de la Naturaleza y Causas de las riquezas de las naciones*. Valladolid.
- Stavenhagen, R. (2020). *Derecho indígena y derechos humanos*. Ecuador: instituto nacional de los derechos humanos interamericano. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/13089.pdf>
- Suárez, E. (2020). *Definición de Empleo*. Chile: Cuadernos de Economía. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/empleo/>
- Sulca, G., Espinoza, V. y Becerra, E. (2015). *Administración Financiera Gubernamental*. Quito: Universidad Central del Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/21002/1/Administracion%20financiera%20gubernamental.pdf>

- Taubman, P. y Wachter, M.,. (1986). Segmented Labor Markets, en Handbook of Labor Economics. *Elsevier Science Publishers*. Obtenido de <http://economialaboral.univalle.edu.co/TeoriaGeneral.pdf>
- Tokman, V. (1978). Las relaciones entre los sectores formal e informal. *Revista CEPAL*, , 5. Obtenido de <http://economialaboral.univalle.edu.co/TeoriaGeneral.pdf>
- Tonon, G. (2008). *Reflexiones latinoamericanas sobre investigacion cualitativa* . Obtenido de https://colombofrances.edu.co/wp-content/uploads/2013/07/libro_reflexiones_latinoamericanas_sobre_investigacin_cu.pdf#page=48
- Torres, J. y Montero, A. (2005). *Trabajo, empleo y desempleo en la teoría económica: la nueva ortodoxia*. Málaga: Universidad de Málaga. Obtenido de https://fundacionsistema.com/wp-content/uploads/2015/05/Ppios3_Torres-Montero.pdf
- Torrico, A. (2012). Mercado de trabajo: Análisis de la influencia de la mejora en las condiciones de trabajo. *Perspectivas*, 8(1). Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/35563/1/T5393e.pdf>
- Varela, M. (2017). El principio de demanda efectiva y el mercado de trabajo: enfoque teórico del , M. (2017). El principio de demanda efectiva y el mercado de trabajo: enfoque teórico del. *Revista Cuestiones Económicas*, 17. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/17118/Disertaci%C3%B3n%20JCSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vega, M. (2020). *Riesgo psicosocial : el modelo demanda-control-apoyo social*. Madrid: INSHT. Obtenido de

<https://www.cyted.org/sites/default/files/Los%20riesgos%20psicosociales%20en%20el%20trabajo.pdf>

Volchik, V. y Maslyukova, V. (2019). *Entrepreneurship at the labour market: a case of precariat and informal employment* (Vol. 6). Rusia: Entrepreneurship and Sustainability Cente. Obtenido de <https://ideas.repec.org/a/ssi/jouesi/v6y2019i4p2095-2109.html>

Weller, J. (2020). “*La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*”. Santiago: CEPAL.: Documentos de Proyectos. Obtenido de <4875-Texto%20del%20artículo-21841-1-10-20210506.pdf>

9 Anexos

Apta de Aceptación de tesis

Guayaquil, 11 de Septiembre de 2022.

Ingeniero

Freddy Camacho Villagómez

COORDINADOR UTE A-2022

ECONOMÍA

En su despacho.

De mis Consideraciones:

Economista Jorge Luis Delgado Salazar, Docente de la Carrera de Economía, designado TUTOR del proyecto de grado de María José Rivera Cunin y Malena Michelle Yautibug Guaman, cúmpleme informar a usted, señor Coordinador, que una vez que se han realizado las revisiones al 100% del avance del proyecto avaló el trabajo presentado por el estudiante, titulado **“Análisis de los segmentos del mercado laboral según los grupos étnicos del Ecuador durante el periodo 2015 -2021”** por haber cumplido en mi criterio con todas las formalidades.

Este trabajo de titulación ha sido orientado al 100% de todo el proceso y se procedió a validarlo en el programa de URKUND dando como resultado un 0% de plagio.

Cabe indicar que el presente informe de cumplimiento del Proyecto de Titulación del semestre A-2022 a mi cargo, en la que me encuentra(o) designada (o) y aprobado por las diferentes instancias como es la Comisión Académica y el Consejo Directivo, dejo constancia que los únicos responsables del trabajo de titulación Análisis de los segmentos del mercado laboral según los grupos étnicos del Ecuador durante el periodo 2015 -2021 somos el Tutor Econ. Jorge Luis Delgado Salazar, la Srta. María José Rivera Cunin., y Srta. Malena Michelle Yautibug Guaman y eximo de toda responsabilidad a el Coordinador de Titulación y a la Dirección de Carrera.

La calificación final obtenida en el desarrollo del proyecto de titulación fue: 10/10 Diez sobre Diez.

Atentamente,

Jorge Luis Delgado S.

Econ. Jorge Luis Delgado Salazar

PROFESOR TUTOR-REVISOR PROYECTO DE GRADUACIÓN

A handwritten signature in blue ink that reads "María José". The signature is written in a cursive style with a large, sweeping flourish at the end.

María José Rivera Cunin.

A handwritten signature in blue ink that reads "Malena Michelle Yautibug". The signature is written in a cursive style with a large, circular flourish at the end.

Malena Michelle Yautibug Guaman

Formato de Entrevistas a Personas con Empleo.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD ECONOMÍA Y EMPRESA

CARRERA DE ECONOMÍA

“Análisis de los segmentos del mercado laboral según los grupos étnicos del Ecuador durante el periodo 2015 -2021”

Objetivo del estudio: Conocer la situación actual de los segmentos del mercado laboral según los grupos étnicos del Ecuador.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA

- 1. ¿Tuvo usted alguna mala experiencia al momento de encontrar trabajo?**
- 2. ¿experimento algún tipo de discriminación en su trabajo?**
- 3. ¿ha sufrido hostigamiento racial por parte de algún superior de su lugar de trabajo?**
- 4. ¿encuentra usted algún tipo de diferencias del comportamiento de las personas por su tipo de piel o etnia?**
- 5. ¿se siente usted protegido por las leyes que existen contra la discriminación racial que existe en Ecuador?**

Formato de Entrevistas a Personas con Desempleo.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD ECONOMÍA Y EMPRESA

CARRERA DE ECONOMÍA

**Análisis de los segmentos del mercado laboral según los grupos étnicos del
Ecuador durante el periodo 2015 -2021.**

Objetivo del estudio: Conocer la situación actual de los segmentos del mercado laboral
según los grupos étnicos del Ecuador.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA

- 1. ¿Qué tiempo lleva usted desempleado?**
- 2. ¿Cree usted que el motivo de estar desempleado es por la discriminación racial?**
- 3. ¿Ha sufrido hostigamiento racial al momento de ser entrevistado por un puesto de trabajo?**
- 4. ¿Cree que su nivel de educación afecte al momento de encontrar un trabajo?**
- 5. ¿Se ha visto afectado su ingreso por su falta de empleo?**

Formato de Entrevistas a Personas de Recursos Humanos.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD ECONOMÍA Y EMPRESA

CARRERA DE ECONOMÍA

Análisis de los segmentos del mercado laboral según los grupos étnicos del Ecuador durante el periodo 2015 -2021.

Objetivo del estudio: Conocer la situación actual de los segmentos del mercado laboral según los grupos étnicos del Ecuador.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA

- 1. ¿Qué aptitudes busca en una persona al momento de reclutar para un puesto de trabajo?**
- 2. ¿cree usted que actualmente existe la discriminación racial al momento de contratar personas?**
- 3. ¿ha encontrado o experimentado casos de discriminación racial en el ámbito laboral?**
- 4. ¿Existe algún tipo de normativa que implique contratar ciertos tipos de grupos étnico?**
- 5. ¿Actualmente en su empresa qué grupo étnico predomina?**
- 6. ¿Cree usted que entre las etnias hay divergencia en competencia o habilidad en el trabajo?**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD ECONOMÍA Y EMPRESA

CARRERA DE ECONOMÍA

**Análisis de los segmentos del mercado laboral según los grupos étnicos del
Ecuador durante el periodo 2015 -2021.**

Objetivo del estudio: Conocer la situación actual de los segmentos del mercado laboral según los grupos étnicos del Ecuador.

Instrucciones:

- Las entrevistas se realizarán a diferentes grupos étnicos como: mestizos, indígenas, afroecuatorianos y blancos.

Entrevistado:	Segundo Nazareno Quintero.
Sector Laboral:	Desempleado
Etnia:	Afroecuatoriano

1. ¿Qué tiempo lleva usted desempleado?

Lleva ocho años desempleado, trabajaba en una compañía y tuvo que dejar su empleo debido a una operación y ya no pudo ejercer su profesión.

2. ¿cree usted que el motivo de estar desempleado es por la discriminación racial?

El señor no piensa que la falta de su desempleo sea por la discriminación racial.

3. ¿ha sufrido hostigamiento racial al momento de ser entrevistado por un puesto de trabajo?

El señor no ha sufrido hostigamiento racial.

4. ¿cree que su nivel de educación afecte al momento de encontrar un trabajo?

El señor acepta que su nivel de educación a afectado en el momento de encontrar trabajo ya que no culmino sus estudios y el aconseja a la juventud que estudie para que saque provecho y no pase la situación de el de estar desempleado.

5 ¿se ha visto afectado su ingreso por su falta de empleo?

Los ingresos del señor si se ha visto afectado por la falta de empleo ya que las ventas de su negocio han bajado.





UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD ECONOMÍA Y EMPRESA

CARRERA DE ECONOMÍA

Análisis de los segmentos del mercado laboral según los grupos étnicos del Ecuador durante el periodo 2015 -2021.

Objetivo del estudio: Conocer la situación actual de los segmentos del mercado laboral según los grupos étnicos del Ecuador.

Instrucciones:

- Las entrevistas se realizarán a diferentes grupos étnicos como: mestizos, indígenas, afroecuatorianos y blancos.

Entrevistado:	Pedro Oziro Preciado
Sector Laboral:	Informal.
Etnia:	Afroecuatoriano

1. ¿Qué tiempo lleva usted desempleado?

El señor llevaba un año desempleado debido a la situación del país y actualmente tiene 5 meses de estar trabajando nuevamente, pero en el mercado informal.

2. ¿Cree usted que el motivo de estar desempleado es por la discriminación racial?

El señor si cree que el motivo de estar desempleado sea por la discriminación ya sea racial o por la edad, debido que el señor tiene más de 50 años.

3. ¿Ha sufrido hostigamiento racial al momento de ser entrevistado por un puesto de trabajo?

El señor no ha sufrido hostigamiento racial ya que ya lleva mucho tiempo sin ir a una entrevista de trabajo por motivos de su edad y ya no quiere perder el tiempo de ser rechazado.

4. ¿Cree que su nivel de educación afecte al momento de encontrar un trabajo?

El señor si piensa que por su falta de estudios este desempleado.

5. ¿Se ha visto afectado su ingreso por su falta de empleo?

Si se ha visto afecto sus ingresos debido a que su familia está sin trabajo y viven del día.





UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD ECONOMÍA Y EMPRESA

CARRERA DE ECONOMÍA

**Análisis de los segmentos del mercado laboral según los grupos étnicos del
Ecuador durante el periodo 2015 -2021.**

Objetivo del estudio: Conocer la situación actual de los segmentos del mercado laboral según los grupos étnicos del Ecuador.

Instrucciones:

- Las entrevistas se realizarán a diferentes grupos étnicos como: mestizos, indígenas, afroecuatorianos y blancos.

Entrevistado:	Inés Anabel cabezas Nazareno
Sector Laboral:	Formal, Empleada doméstica.
Etnia:	Afroecuatoriano

1. ¿Tuvo usted alguna mala experiencia al momento de encontrar trabajo?

No para nada.

2. ¿experimento algún tipo de discriminación en su trabajo?

Al momento ninguno es muy querida.

3. ¿ha sufrido hostigamiento racial por parte de algún superior de su lugar de trabajo?

Para nada.

4. ¿encuentra usted algún tipo de diferencias del comportamiento de las personas por su tipo de piel o etnia?

Al nivel laboral para nada.

5. ¿se siente usted protegido por las leyes que existen contra la discriminación racial que existe en ecuador?

Desconoce de las leyes y no puede decir nada concreto.





UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD ECONOMÍA Y EMPRESA

CARRERA DE ECONOMÍA

**Análisis de los segmentos del mercado laboral según los grupos étnicos del
Ecuador durante el periodo 2015 -2021.**

Objetivo del estudio: Conocer la situación actual de los segmentos del mercado laboral según los grupos étnicos del Ecuador.

Instrucciones:

- Las entrevistas se realizarán a diferentes grupos étnicos como: mestizos, indígenas, afroecuatorianos y blancos.

Entrevistado:	Mónica Valencia
Sector Laboral:	Formal, Docente.
Etnia:	Afroecuatoriano

1. ¿Tuvo usted alguna mala experiencia al momento de encontrar trabajo?

Bueno creería que no, pero escucha que por algún defecto físico que tenía alguna persona no la recibían en el trabajo pensaba que acontecería lo mismo, pero por el color de piel, pero adquirí el trabajo sin ningún problema.

2. ¿Experimento algún tipo de discriminación en su trabajo?

Lo ha experimentado por parte de los niños, había niños por lo que tenía mala experiencia y decían que no se le acerque porque son negros y no se acostumbraron a ver piel negra no se apreciaba y existía la incomodidad y se los acostumbro a ver gente de ese color piel.

3. ¿Ha sufrido hostigamiento racial por parte de algún superior de su lugar de trabajo?

No para nada.

4. ¿Encuentra usted algún tipo de diferencias del comportamiento de las personas por su tipo de piel o etnia?

Creo que, si existe a pesar de la abolición de la esclavitud, un día una compañera me menciona que científicamente estaba comprobado que una persona mestiza aprende más que un afro, aunque no comparto con eso porque creo que un mestizo o un afro independiente de la habilidad que tenga puede aprender más depende de la capacidad y disposición que tenga una persona y quiera aprender.

5. ¿Se siente usted protegido por las leyes que existen contra la discriminación racial que existe en Ecuador?

No me he sentido protegida ni desprotegida porque no ha surgido la necesidad de usarla.





UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD ECONOMÍA Y EMPRESA

CARRERA DE ECONOMÍA

**Análisis de los segmentos del mercado laboral según los grupos étnicos del
Ecuador durante el periodo 2015 -2021.**

Objetivo del estudio: Conocer la situación actual de los segmentos del mercado laboral según los grupos étnicos del Ecuador.

Instrucciones:

- Las entrevistas se realizarán a diferentes grupos étnicos como: mestizos, indígenas, afroecuatorianos y blancos.

Entrevistado:	Alex Vladimir estrellas cabezas
Sector Laboral:	Formal, Pingüino Unilever
Etnia:	Afroecuatoriano

1. ¿Tuvo usted alguna mala experiencia al momento de encontrar trabajo?

No, llegue por mi desenvolvimiento y desempeño, aunque si he paso 2 a 3 meses desempleado, pero más de eso no.

2. ¿experimento algún tipo de discriminación en su trabajo?

Como en todos lados hay ciertas personas que se expresan mal y si hubo esos momentos al principio de comenzar el trabajo algunas palabras subidas de tono acerca de mi color de piel.

3. ¿Ha sufrido hostigamiento racial por parte de algún superior de su lugar de trabajo?

Racial no sabría decirlo, pero en mi primer año se palpaba de parte de mi jefe hubiera falta fatiga y hostigado.

4. ¿Encuentra usted algún tipo de diferencias del comportamiento de las personas por su tipo de piel o etnia?

Es complejo porque si he encontrado diferencias hacia mí, pero no sabría si es por mi color de piel o por una diferencia de puestos de trabajo o cargos que se ejerce.

5. ¿Se siente usted protegido por las leyes que existen contra la discriminación racial que existe en Ecuador?

Desconozco el tema de las leyes, sé que existen y puedes quejarte en si no tengo claras esas leyes.





UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD ECONOMÍA Y EMPRESA

CARRERA DE ECONOMÍA

Análisis de los segmentos del mercado laboral según los grupos étnicos del Ecuador durante el periodo 2015 -2021.

Objetivo del estudio: Conocer la situación actual de los segmentos del mercado laboral según los grupos étnicos del Ecuador.

Instrucciones:

- Las entrevistas se realizarán a diferentes grupos étnicos como: mestizos, indígenas, afroecuatorianos y blancos.

Entrevistado:	Luis Abrahan Guamán Bastidas
Sector Laboral:	Formal, Docencia.
Etnia:	Indígena.

1. ¿Tuvo usted alguna mala experiencia al momento de encontrar trabajo?

El señor nos cuenta que de cierta manera las personas han sufridos alguna mala experiencia debido a la falta de experiencia laboral o por la discriminación en este caso sería por ser indígena.

En este caso la discriminación por parte del señor comenzó desde sus estudios universitarios por parte de sus compañeros o personas ajenas. Una mala experiencia del señor en la universidad fue cuando el señor y su hermana fueron a la universidad con la vestimenta de ellos y recibieron un trato diferente debido a como estaban vestidos.

El señor se graduó de ingeniero Agrónomo.

2. ¿Experimento algún tipo de discriminación en su trabajo?

El señor Luis en la actualidad no ha sufrido discriminación ya que trabajo como docente de un colegio intercultural donde está rodeado de gente indígena, mestiza etc.

3. ¿Ha sufrido hostigamiento racial por parte de algún superior de su lugar de trabajo?

El señor ha sufrido discriminación racial por parte de un superior, pero si ha sufrido discriminación por parte de un compañero de trabajo mestizo.

4. ¿encuentra usted algún tipo de diferencias del comportamiento de las personas por su tipo de piel o etnia?

El señor si considera que existe diferencias en el comportamiento de las personas por ser indígena ya sea por su color de piel y por su vestimenta en este caso cuando el señor va vestido con pocho las personas comienza a mirarlo o comenzar hablar del señor por cómo va vestido.

5. ¿se siente usted protegido por las leyes que existen contra la discriminación racial que existe en ecuador?

El señor no se encuentra protegido por las leyes ya que actualmente el gobierno no hace nada por ellos.





UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD ECONOMÍA Y EMPRESA

CARRERA DE ECONOMÍA

**Análisis de los segmentos del mercado laboral según los grupos étnicos del
Ecuador durante el periodo 2015 -2021.**

Objetivo del estudio: Conocer la situación actual de los segmentos del mercado laboral según los grupos étnicos del Ecuador.

Instrucciones:

- Las entrevistas se realizarán a diferentes grupos étnicos como: mestizos, indígenas, afroecuatorianos y blancos.

Entrevistado:	Lucia Tenelema.
Sector Laboral:	Formal, Licencia en Enfermería.
Etnia:	Indígena.

1. ¿Tuvo usted alguna mala experiencia al momento de encontrar trabajo?

La señora si ha tenido mala experiencia al momento de buscar trabajo ya que algunas veces de entregar su hoja de vida iba vestida con su vestimenta de indígena y le rechazaban o le quedaban mirando.

2. ¿experimento algún tipo de discriminación en su trabajo?

Debido a las malas experiencias por su cultura o vestimenta no sabía responder o aclarar las situaciones adversas que hacían referencia a su distinción como indígena.

3. ¿ha sufrido hostigamiento racial por parte de algún superior de su lugar de trabajo?

En este caso la señora no sufrió hostigamiento racial por parte de su superior ya que su jefe trata por igual a todos, pero sí ha sufrido discriminación por parte de sus compañeros.

4. ¿encuentra usted algún tipo de diferencias del comportamiento de las personas por su tipo de piel o etnia?

En este caso sí, ya que cuando se viste con la vestimenta tradicional la gente le queda viendo como bicho raro, incluso en la universidad le prohibieron irse vestida con traje tradicional de ella.

5. ¿se siente usted protegido por las leyes que existen contra la discriminación racial que existe en Ecuador?

Ella no se siente protegida con las leyes ya que piensa que los indígenas no tienen conocimiento o le tratan de ignorante.





UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD ECONOMÍA Y EMPRESA

CARRERA DE ECONOMÍA

**Análisis de los segmentos del mercado laboral según los grupos étnicos del
Ecuador durante el periodo 2015 -2021.**

Objetivo del estudio: Conocer la situación actual de los segmentos del mercado laboral según los grupos étnicos del Ecuador.

Instrucciones:

- Las entrevistas se realizarán a diferentes grupos étnicos como: mestizos, indígenas, afroecuatorianos y blancos.

Entrevistado:	Debora Quispe.
Sector Laboral:	Desempleada, Licencia en Comercio Exterior.
Etnia:	Indígena.

1. ¿Qué tiempo lleva usted desempleado?

Aproximadamente 3 años.

2. ¿Cree usted que el motivo de estar desempleado es por la discriminación racial?

Bueno no he sufrido esa discriminación por ahora, pero si he tenido amistades las cuales han tenido malas experiencias y han padecido eso y existe más discriminación para nuestra cultura indígena, aunque he constado que en parte los indígenas haya más trabajo con personas alrededor de nuestra propia cultura.

3. ¿Ha sufrido hostigamiento racial al momento de ser entrevistado por un puesto de trabajo?

Puede ser que suceda en partes.

4. ¿Cree que su nivel de educación afecte al momento de encontrar un trabajo?

Si, más por los que trabajos que se consiguen requieren otros tipos de habilidades por ejemplo una carrera de contabilidad no me pide lo mismo que una carrera de comercio exterior.

5. ¿Se ha visto afectado su ingreso por su falta de empleo?

Si, se ve la falta de ingreso por no tener un trabajo estable.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD ECONOMÍA Y EMPRESA

CARRERA DE ECONOMÍA

**Análisis de los segmentos del mercado laboral según los grupos étnicos del
Ecuador durante el periodo 2015 -2021.**

Objetivo del estudio: Conocer la situación actual de los segmentos del mercado laboral según los grupos étnicos del Ecuador.

Instrucciones:

- Las entrevistas se realizarán a diferentes grupos étnicos como: mestizos, indígenas, afroecuatorianos y blancos.

Entrevistado:	Raúl Guaman.
Sector Laboral:	Desempleado, Psicólogo.
Etnia:	Indígena.

1. ¿Qué tiempo lleva usted desempleado?

Me gradué al término de la pandemia prácticamente hace 2 años en si no tanto porque no haya trabajo si no porque he querido ampliar más mis estudios.

2. ¿Cree usted que el motivo de estar desempleado es por la discriminación racial?

No, porque en si estuviera buscando un trabajo aceptaría el rechazo, pero también veo que toda persona culpabiliza alguna entidad o culpa a otros por el hecho de no tener empleo y en mi caso no he tenido esa experiencia por motivos de querer seguir estudiando.

3. ¿Ha sufrido hostigamiento racial al momento de ser entrevistado por un puesto de trabajo?

No, pero he visto en otras personas de pronto por su falta de educación lo han discriminado por cierta falta de empleo.

4. ¿Cree que su nivel de educación afecte al momento de encontrar un trabajo?

Si, se debe a que todavía yo no busque un trabajo y en lo personal creo que esa es mi razón por la cual no buscar un trabajo porque se debe cumplir con la necesidad que se necesita en el trabajo para prestar su servicio o quedar satisfecho de poder cumplir o realizar lo que le gusta.

5. ¿Se ha visto afectado su ingreso por su falta de empleo?

Si, se dificulta en alguna parte de su vida o en su economía, aunque tengo mis metas que deseo cumplir y eso ha hecho que no me rinda a pesar de tener una baja economía.





UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD ECONOMÍA Y EMPRESA

CARRERA DE ECONOMÍA

**Análisis de los segmentos del mercado laboral según los grupos étnicos del
Ecuador durante el periodo 2015 -2021.**

Objetivo del estudio: Conocer la situación actual de los segmentos del mercado laboral según los grupos étnicos del Ecuador.

Instrucciones:

- Las entrevistas se realizarán a diferentes grupos étnicos como: mestizos, indígenas, afroecuatorianos y blancos.

Entrevistado:	Johan Dannes Pin Alay
Sector Laboral:	Desempleado, Ingeniero Comercial parte Contable Adm.
Etnia:	Mestizo.

1. ¿Qué tiempo lleva usted desempleado?

Alrededor de un año.

2. ¿Cree usted que el motivo de estar desempleado es por la discriminación racial?

La verdad no creo que influya al menos en las entrevistas que he logrado tener con procesos de selección no veo que influya tanto, se maneja más el área de psicología pruebas que aplican para seleccionar un personal y la demanda que existe para una persona son extremadamente fuerte.

3. ¿Ha sufrido hostigamiento racial al momento de ser entrevistado por un puesto de trabajo?

No, lo malo que he visto es tanto no ser sincero con los postulantes en el aspecto que los del proceso de selección te hacen creer que eres parte indicada pero realmente todo es el proceso.

4. ¿Cree que su nivel de educación afecte al momento de encontrar un trabajo?

Si, a nivel personal en cuestiones donde solo requerían una persona bachillera y con conocimientos en telecomunicaciones logrando pasar todas mis pruebas para el puesto de trabajo, pero al saber que yo era una personal profesional lo cual es reflejado en el Senecyt me dijeron que solo requerían personal bachiller, me vi perjudicado por mi título profesional.

5. ¿Se ha visto afectado su ingreso por su falta de empleo?

Por la falta de empleo no, porque siempre es bueno tener un trabajo serio y bien remunerado y estable y no me ha afectado porque trabajo independientemente ya sea de mi propia rama o de otras formas.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD ECONOMÍA Y EMPRESA

CARRERA DE ECONOMÍA

**Análisis de los segmentos del mercado laboral según los grupos étnicos del
Ecuador durante el periodo 2015 -2021.**

Objetivo del estudio: Conocer la situación actual de los segmentos del mercado laboral según los grupos étnicos del Ecuador.

Instrucciones:

- Las entrevistas se realizarán a diferentes grupos étnicos como: mestizos, indígenas, afroecuatorianos y blancos.

Entrevistado:	Paola Llamingo.
Sector Laboral:	Empleado, en el área de compras de una empresa y graduado de ingeniería comercial y empresarial.
Etnia:	Mestizo.

1. ¿Tuvo usted alguna mala experiencia al momento de encontrar trabajo?

En lo personal no, cada proceso que tuve al momento de buscar trabajo fue lo mas normal posible a veces había a veces no el proceso ha sido normal

2. ¿experimento algún tipo de discriminación en su trabajo?

No.

3. ¿ha sufrido hostigamiento racial por parte de algún superior de su lugar de trabajo?

Tampoco.

4. ¿encuentra usted algún tipo de diferencias del comportamiento de las personas por su tipo de piel o etnia?

En el ambiente donde yo me desenvuelvo no.

5. ¿se siente usted protegido por las leyes que existen contra la discriminación racial que existe en ecuador?

Sinceramente desconozco las leyes sobre este tema.





UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD ECONOMÍA Y EMPRESA

CARRERA DE ECONOMÍA

Análisis de los segmentos del mercado laboral según los grupos étnicos del Ecuador durante el periodo 2015 -2021.

Objetivo del estudio: Conocer la situación actual de los segmentos del mercado laboral según los grupos étnicos del Ecuador.

Instrucciones:

- Las entrevistas se realizarán a personas que trabajen en Recursos Humanos.

Entrevistada:	Psicóloga Janett Delgado.
Trabaja en la empresa de seguros Equinoccial, Recursos Humanos.	

1. ¿Qué aptitudes busca en una persona al momento de reclutar para un puesto de trabajo?

En este caso hay perfiles de lo que busca la empresa y el perfil de la persona, también busca que los candidatos tengan las competencias que vayan atados a los valores, metodología y filosofía de la empresa que es un tema de orientación a logro y resultados, la compañía toma en cuenta mucho la experticia y los valores que tiene la persona.

2. ¿cree usted que actualmente existe la discriminación racial al momento de contratar personas?

En este caso la reclutadora nos cuenta que eso depende de las empresas, pero en la actualidad ya no existe mucho la discriminación ya que ahora se fijan en lo que las persona puede aportar a la empresa mas no en la raza.

3. ¿ha encontrado o experimentado casos de discriminación racial en el ámbito laboral?

No ha experimentado ninguna discriminación ni como reclutadora ni como candidata.

4. ¿Existe algún tipo de normativa que implique contratar ciertos tipos de grupos étnico?

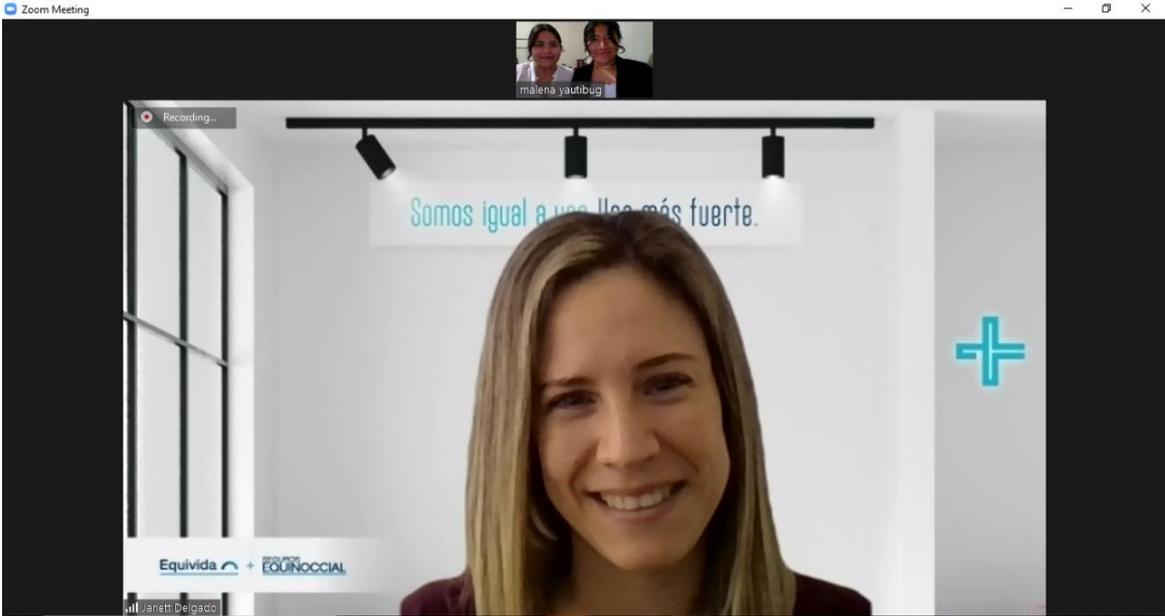
Como ley no hay, pero ya depende de la empresa ya que hay una ley laboral indica una inclusión tanto como el sexo de los candidatos y la etnia, pero no existe una normativa.

5. ¿Actualmente en su empresa qué grupo étnico predomina?

En la empresa hay personas de color, indígenas, pero el que predomina más son los mestizos.

6. ¿Cree usted que entre las etnias hay divergencia en competencia o habilidad en el trabajo?

No depende de la etnia eso ya depende de la persona que habilidades o competencia puede aportar la empresa.





UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD ECONOMÍA Y EMPRESA

CARRERA DE ECONOMÍA

**Análisis de los segmentos del mercado laboral según los grupos étnicos del
Ecuador durante el periodo 2015 -2021.**

Objetivo del estudio: Conocer la situación actual de los segmentos del mercado laboral según los grupos étnicos del Ecuador.

Instrucciones:

- Las entrevistas se realizarán a personas que trabajen en Recursos Humanos.

Entrevistada:	Carolina Narváez Cartagena.
Trabaja en la empresa de TIA, Recursos Humanos.	

1. ¿Qué aptitudes busca en una persona al momento de reclutar para un puesto de trabajo?

Nosotros los primeros parámetros son sus ganas y predisposición, nosotros valoramos muchísimo las conversaciones de manera virtual ha cambiado a este entorno, evaluamos diferentes capacidades, acorde a un manual de competencias vemos diferencias donde si la persona tiene comunicación afectiva, si es que puede trabajar bajo presión pilares fundamentales que se requieren en la mayoría de cargo.

2. ¿cree usted que actualmente existe la discriminación racial al momento de contratar personas?

La discriminación racial si algunos casos, pero surge más por la capacidad especial por ejemplo personas que tienen alguna discapacidad física no son contratadas porque necesitan para un perfil operativo necesitas cargar una caja o porque tiene una discapacidad intelectual tampoco, no se contrata por el perfil requerido ya que no lo cumple, en cuanto a la discriminación racial no lo ve de esa manera puede ser por el factor de imagen y buena presencia y depende de cuan abierta sea la compañía.

3. ¿ha encontrado o experimentado casos de discriminación racial en el ámbito laboral?

No, lo que nosotros vemos el perfil de la persona ningún caso hasta el momento.

4. ¿Existe algún tipo de normativa que implique contratar ciertos tipos de grupos étnico?

Normativas como tal NO tanto como en la parte legislativa siempre amerita sea diverso y exclusivos dentro de nivel de compañía pueden que existan diferentes políticas internas que serían confidencial cuando manejas el proceso de selección, aunque no se le informa al candidato que está descartado por pertenecer a cierto grupo y se descartar por diferente característica que necesita la vacante.

5. ¿Actualmente en su empresa qué grupo étnico predomina?

Trabajo en TIA y es una empresa RETEI tenemos diversidad de diferentes grupos, pero a nivel tanto de costa y cierra lo que más predomina es la raza mestiza.

6. ¿Cree usted que entre las etnias hay divergencia en competencia o habilidad en el trabajo?

Creería que NO porque uno va transformando a la persona tanto académica como laboral entonces se trata de que puedas potenciar tus habilidades donde puedas capacitarte mediante cursos o experiencias que surgen como un plus por la parte de conocimientos teóricos como prácticos.

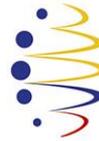




Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Rivera Cunin, María José**, con C.C: # **0928945278** autor/a del trabajo de titulación: **Análisis de los segmentos del mercado laboral según los grupos étnicos del Ecuador durante el periodo 2015 -2021**, previo a la obtención del título de **Economista** 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, **17 de Julio de 2022**

f. _____

Nombre: **Rivera Cunin, María José**

C.C: **0928945278**



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Yautibug Guaman, Malena Michelle** con C.C: # **0943967737** autor/a del trabajo de titulación: **Análisis de los Segmentos del Mercado Laboral Según los Grupos Étnicos del Ecuador durante el periodo 2015 -2021** previo a la obtención del título de **Economista** 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, **17 de Julio de 2022**

f. _____

Nombre: **Yautibug Guaman, Malena Michelle**

C.C: **0943967737**



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Análisis de los segmentos del mercado laboral según los grupos étnicos del Ecuador durante el periodo 2015 -2021.		
AUTOR(ES)	Rivera Cunin, María José; Yautibug Guaman, Malena Michelle		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Econ. Delgado Salazar, Jorge Luis, Mgs, PhD		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Economía y Empresa		
CARRERA:	Economía		
TÍTULO OBTENIDO:	Economista		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	11 de septiembre de 2022	No. DE PÁGINAS:	140
ÁREAS TEMÁTICAS:	Economía en general, Desarrollo Social.		
PALABRAS CLAVE:	Grupos Étnicos, Formal, Informal, Desempleo, Discriminación.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>En este presente trabajo tiene como objetivo determinar las divergencias de los grupos étnicos en el acceso a los diferentes segmentos del mercado laboral de Ecuador durante el periodo 2015 al 2021, por medio de análisis cuantitativo y cualitativo, con la finalidad de localizar factores que obstaculizan la obtención de empleo adecuado. Se realizo entrevistas a diferentes grupos étnicos como: mestizos, indígenas, afroecuatorianos y blancos, además se utilizó dos modelos econométricos para la explicación del objetivo sugerido, los cuales fueron probit y Kaplan Meier, para la realización de los modelos citados se tomaros encuetas del ENEMDU, estos datos fueron comprendidos entre el primer trimestre del 2015 al cuarto trimestre del 2021, por otra parte se escoge las variables tanto dependiente e independientes, siendo la etnia como variable dependiente y las variables independientes fueron sexo, estado civil, ingresos y educación. Como principal conclusión, se observó que las estimaciones de las variables son estadísticamente significativas, se analizó la relación que tienen los grupos étnicos con respecto a los diferentes sectores como: formal, informal y desempleo, cada resultado va acorde a la realidad y con la teoría fundamental del marco teórico. Por último, se hace las propuestas en busca de mejorar la transición hacia un empleo adecuado a su vez, se busca encontrar alternativas en pro de la mitigación discriminatoria étnica en el mercado laboral ecuatoriano.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593- 939062452 +593- 998212331	E-mail: mr1764061@gmail.com Malena.yautibug@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Camacho Villagómez Freddy Ronalde		
	Teléfono: +593-4-2206953 ext. 1634		
	E-mail: freddy.camacho.villagomez@gmail.com Freddy.camacho@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):			