



**UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO**  
**UNIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA**  
**MODALIDAD SEMIPRESENCIAL**  
**CARRERA DE INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUAMANOS**

Proyecto de investigación previo a  
la obtencion del Titulo de Ingeniera  
en Administración de Recursos  
Humanos

**Título del Proyecto de Investigación:**

**Inserción laboral de las personas afroecuatorianas en las Empresas e Instituciones  
Públicas del cantón Quevedo, provincia de Los Ríos, año 2014**

**Autora:**

**María Fernanda Monroy Pérez**

**Directora del Proyecto de Investigación**

**Ing. Rodríguez Ángulo Dominga Ernestina Msc.**

**Quevedo – Los Ríos – Ecuador**

**2015**

**Declaración de Autoría y Cesió**

Yo, **Monroy Pérez María Fernanda**, declaro que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional, y que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

La Universidad Técnica Estatal de Quevedo, puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.

---

**Monroy Pérez María Fernanda**

## **Certificación de culminación del Proyecto de Investigación**

La suscrita, **Ing. Rodríguez Ángulo Dominga Ernestina**, Docente de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, certifica que la Egresada **Monroy Pérez María Fernanda**, realizó este Proyecto de investigación previo a la obtención del título de **Ingeniera en Administración de Recursos Humanos** titulada “**INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS AFROECUATORIANAS EN LAS EMPRESAS E INSTITUCIONES PÚBLICAS, DEL CANTÓN QUEVEDO PROVINCIA DE LOS RÍOS AÑO 2014**”, bajo mi dirección, habiendo cumplido con las disposiciones reglamentarias establecidas para el efecto.

.....

**Ing. Rodríguez Ángulo Dominga Ernestina Msc.**  
**DIRECTORA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**



**UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO**  
**UNIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA**  
**MODALIDAD SEMIPRESENCIAL**  
**CARRERA INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**  
**Certificado de Aprobación por el Tribunal de Sustentación**  
**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**TEMA:**

**Inserción laboral de las personas afroecuatorianas en las empresas e instituciones públicas del canton Quevedo, provincia de Los Ríos. Año 2014.**

Presentado a la Comisión Académica como requisito a la obtención del título de Ingeniera en Administración de Recursos Humanos.

**Aprobado:**

---

Lcda. Nuvia Zambrano Barros, M.Sc  
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

---

Lcda. María Pachar López M. Sc.  
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

---

ScIga. Teddy de la Cruz Valdiviezo MSc.  
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

Quevedo – Los Ríos – Ecuador

AÑO 2015

## **Agradecimiento**

Hace 7 años viví momentos que cambiaron mi vida. Dios me enseñó que cada día es un regalo, una mirada de un niño, de un adulto mayor, de un indigente, de una persona enferma, de una madre en pie de lucha, en esas miradas existe el amor, que no existe problema sin fin, que Dios te enseña no te lastima, que los que no están partieron y los que han luchado dejaron un gran regalo que es: “no existen imposibles y que la lucha es de valientes”.

Desde que tomé este camino de preparación y superación, vi cuanta fortaleza tiene un angelito que sin saber que era lo que pasaba luchó sin rendirse y que vivir es ser feliz así existan dificultades. Leí en un libro una frase “Quien sube a una cima asciende, quien empuja en un acto de amor y servicio trasciende”

Por eso quiero agradecer a Dios por darme la vida y fortaleza, por enseñarme el amor, la fe, la esperanza, y la felicidad. A mi hija que es ese ángel con fortaleza, a mi hijo que es el amor, a Karla Pérez y Manuel Pérez que partieron volando con alas propias demostrando que existe la esperanza y la felicidad, a mi esposo, a mis padres y a mis hermanos por estar siempre a mi lado.

También quiero agradecer a la Ing. Guadalupe Murillo Campuzano M.Sc. y a mi Directora de este trabajo de investigación la Ing. Dominga Rodríguez M.Sc. por la ayuda durante todos estos años de estudio y aprendizaje y sobre todo su incondicional apoyo.

De igual manera A la Universidad Técnica Estatal de Quevedo y a todos mis profesores y compañeros que a lo largo de mi carrera, supieron transmitir sus conocimientos y experiencias los mismos que me han permitido aplicar en el campo laboral con mucho éxito.

## **Dedicatoria**

Desde lo más profundo de mi corazón dedico esta obra maestra a mis hijos Arianna & Nikolas, a mi esposo Juan Carlos Torres, a Manuel Pérez mi abuelo, a Karla Pérez mi prima que esta junto a Dios, a mis padres Dra. Matilde Pérez, a ese gran hombre que me enseñó a crecer Dr. Marcos Romero y mis hermanos Manuel, Ángel, Marcos, Luisa, María Fernanda P. y Fernando P, por ser mi impulso y fuerza también por brindarme la comprensión incondicional que constantemente recibí.

A todos los maestros, coordinadores de la Unidad de Estudios a Distancia, a los gerentes de las empresas e Instituciones Públicas de la Ciudad de Quevedo y a los afroecuatorianos asentados en la Provincia de los Ríos que me ayudaron a realizar el estudio anhelando para el futuro poder plasmar los resultados de esta investigación, y poder realizar asesoría de Talento Humano en diferentes instituciones donde desempeñe mis funciones como Ingeniera en Administración de Talento Humano.

Una reflexión que quiero compartir en esta líneas que me permitieron alcanzar unas de mis metas. “El éxito en la vida no se mide solo por lo que has logrado, sino por los obstáculos que has tenido que enfrentar en el camino.

## **Resumen Ejecutivo.**

La presente investigación es un estudio detallado que permitió conocer información de gran importancia sobre la relación entre discriminación laboral y racismo en las empresas e instituciones públicas del cantón Quevedo provincia Los Ríos, se diagnosticó la inserción laboral de los afroecuatorianos determinando los factores que influyen en la inserción laboral de la raza afroecuatoriana. También se estableció la calidad de vida y posición socioeconómica de la raza, acogiéndose a criterios de autores especializados cuyos conocimientos fueron de gran aporte para desarrollar los resultados de la investigación. El tipo de investigación que se aplicó fue documental o bibliográfica la que permitió realizar revisión, detección, obtención, consulta, extracción y recopilación fué, a través de la descriptiva que se refiere a la etapa preparatoria del trabajo, de campo que se aplicó por medio de técnicas e instrumentos de evaluación para la recolección de información de personas afroecuatorianas en el cantón Quevedo, su parte metodológica se sustentó a través de los datos que permitieron determinar las variables en estudios. El método de observación se basó en la información a través de las verificaciones directas realizadas al personal administrativo de las empresas e instituciones públicas del cantón Quevedo. A través del método deductivo se realizó el análisis situacional, con el método inductivo se determinó los conceptos, leyes, principios definidos por diferentes autores, que fue aplicada tanto en la definición del problema como en la solución, las encuestas se utilizaron como instrumento de verificación un cuestionario de encuesta, cuyos resultados sustentaron la evaluación. Al final de esta investigación se determinó, que hay muy poca participación en los cargos administrativos por parte de los afroecuatorianos, la cual es una clara manifestación de racismo y de este modo refleja que es una de las causas que determina el acceso a los recursos económicos, educación, y servicios que proporciona el estado Ecuatoriano.

**Palabras claves.** Inserción, discriminación, racismo, inclusión

## **Abstract**

This research is a detailed study allows to know important information about the relationship between employment discrimination and racism in companies and public institutions in Quevedo canton Los Ríos province, the employment of Afro-Ecuadorians is diagnosed by determining the factors that influence the employment of Afro-Ecuadorian race, Also the quality of life and socio-economic position of the race is set, Invoking criteria authors whose specialized knowledge was a great contribution to develop research results. The research was applied documentary or bibliographic review which allowed for, detection, obtaining, query, extraction, and collection, through the specification refers to the preparatory stage of work, field which is applied by means of evaluation techniques and instruments to collect information on the Afro-Ecuadorian people in Quevedo canton, methodological part was supported by data that allowed determining the variables in studies. The observation method is based on the information through direct verifications administrative staff of enterprises and public institutions in Quevedo Canton. Through deductive method of situational analysis it was performed with the inductive method was determined concepts, laws, principles defined by different authors which was applied both in defining the problem and the solution, surveys were used as a verification tool a survey questionnaire, the results support the evaluation. At the end of this investigation it was determined, there is very little participation in administrative charges by afroecuatorianos, which is a clear manifestation of racism and thus reflects one of the causes that determine access to economic resources, education, and services, providing the Ecuadorian state.

**Keywords.**Insertion, discrimination, racism, inclusion

## Tabla de Contenido

Portada .....	I
Declaración de Autoría y Cesión de Derechos.....	I
Certificación de culminación del Proyecto de Investigación .....	III
Certificado de Aprobación por el Tribunal de Sustentación .....	IV
Agradecimiento .....	V
Dedicatoria .....	VI
Resumen Ejecutivo.....	VII
Abstract .....	VIII
Tabla de Contenido.....	IX
Indice de Cuadro.....	XIII
Indice de Anexos .....	XV
Código Dublín .....	XVI
Introducción .....	1
CAPÍTULO I. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	3
1.1. Problema de investigación. ....	4
1.1.1. Planteamiento del problema.....	4
1.1.2. Formulación del problema. ....	7
1.1.3. Sistematización del problema.....	7
1.2. Objetivos. ....	7
1.2.1. Objetivo General .....	7
1.2.2. Objetivos Específicos.....	7
1.3. Justificación.....	8
CAPÍTULO II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	9
Marco conceptual. ....	10
2.1.1. Inserción laboral .....	10
2.1.2. Afroecuatorianos. ....	10
2.1.3. Empresas públicas. ....	13
2.2. Marco referencial. ....	16

2.3.	Fundamentación Legal.....	16
2.4.	Marco teórico.....	23
2.4.1.	Trabajo.....	23
2.4.2.	Remuneración.....	24
2.4.3.	Elaboración de un informe de la inserción laboral.....	26
2.4.4.	Factores que impactan en el proceso de inserción laboral.....	27
2.4.5.	Seguridad laboral.....	28
2.4.6.	Subempleo.....	28
2.4.7.	Tipos De Subempleo.....	29
2.4.7.1.	El Subempleo Visible o Por Horas.....	29
2.4.7.2.	El Subempleo Invisible o Por Ingresos.....	29
2.4.8.	Empleo informal.....	30
2.4.9.	Discriminación laboral.....	30
2.4.9.1.	Tipos de discriminación laboral.....	31
2.4.9.1.2.	Discriminación por discapacidad.....	32
2.4.9.1.3.	Discriminación por embarazo.....	33
2.4.9.1.4.	Discriminación por raza.....	33
2.4.9.2.	Forma de discriminación.....	34
2.4.9.2.1.	Renuncia a ayudar.....	34
2.4.9.2.2.	Tokenismo.....	35
2.4.9.2.3.	Discriminación inversa o positiva.....	35
2.4.9.2.4.	Discriminación salarial.....	36
2.4.9.2.5.	Descomposición de diferencias salariales.....	37
2.4.9.2.6.	Discriminación en el empleo.....	38
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVETIGACIÓN.....		39
3.1.	Localización.....	40
3.2.	Tipo de investigación.....	40
3.2.1.	Documental o bibliográfica.....	40
3.2.2.	Descriptiva.....	41
3.2.3.	De campo.....	41

3.3.	Métodos de investigación.....	41
3.3.1.	Método de Observación. ....	41
3.3.2.	Inductivo.....	41
3.3.3.	Deductivo .....	41
3.3.4.	Analítico .....	42
3.4.	Fuentes de recopilación de información.....	42
3.4.1.	Primarias.....	42
3.4.2.	Secundarias.....	42
3.5.	Diseño de investigación .....	42
3.5.1.	Población o Universo .....	43
3.5.2.	Muestra.....	43
3.6.	Instrumento de investigación. ....	44
3.6.1.	Observación directa.....	44
3.6.2.	Entrevista.....	44
3.6.3.	Encuestas.....	44
3.7.	Tratamiento de datos .....	44
3.8.	Recursos humanos y materiales. ....	45
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		46
4.1.	Resultados .....	47
4.1.1.	Tabulación y análisis de los datos de las encuestas realizadas a afroecuatorianos residente en el cantón Quevedo que laboran en empresas o instituciones públicas. ....	47
4.1.2.	Tabulación y análisis de los datos de la encuesta realizada a directivos de talento humano de empresas y entidades públicas del cantón Quevedo .....	56
CAPÍTULO V .....		64
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....		64
5.1.	Conclusiones .....	65
5.2.	Recomendaciones.....	66

CAPÍTULO VI.....	67
BIBLIOGRAFÍA.....	67
CAPÍTULO VII.....	72
ANEXOS .....	72

## Índice de Cuadro

Cuadro		Página
1.	Población de estudio.....	43
2.	Recursos humanos y materiales que se utilizaron.....	45
3	Género del entrevistado.....	47
4.	Etnia .....	47
5.	¿Nacido en Quevedo?.....	48
6.	Tiempo viviendo en Quevedo .....	48
7	Edad del entrevistado .....	49
8.	Tipo de vivienda.....	49
10.	¿Qué nivel académico posee? .....	50
11.	Trabaja.....	51
12.	Tiene problemas para conseguir empleo .....	51
13.	¿Tipo de inconvenientes? .....	52
14.	Su actividad laboral.....	52
15.	Área desempeña sus labores.....	53
16.	Monto de sus ingresos .....	53
17.	Conoce de Constitución .....	54
18.	Conoce sobre la discriminación .....	54
19.	Las instituciones Públicas respetan y garantizan los derechos .....	55
20	Conoce sobre la discriminación laboral .....	55
21.	Conocimiento de la constitución.....	56
22.	Obstáculo para encontrar trabajo.....	56
23.	Grado de satisfacción .....	57
24.	Facilitan el desempeño laboral .....	57
25.	Obstáculos para obtener trabajo. ....	58
26.	Perjuicios al momento de seleccionar personal.....	58
27.	Inconveniente que refleja dentro del entorno laboral en los afroecuatorianos....	59
28.	Razones para contratar a los afroecuatorianos .....	59
29.	Oportunidades de trabajo que brindan las instituciones públicas a los afroecuatorianas .....	60

30. Cantidad de afroecuatorianos que laboran en la institución.....	60
31. Totalidad de empleados en la institución .....	61
32. Obstáculos para contratar a una persona .....	61

## Índice de Anexos

<b>Anexos</b>	<b>Página</b>
1. Entrevista con la jefe de recursos humanos de la Policía Nacional .....	81
2. Entrevista con la jefe de recursos humanos del Registro de la Propiedad .....	81
3. Encuesta a un trabajador afroecuatoriano del Benemerito Cuerpo de Bomberos .....	82
4. Entrevista con la jefe de recursos humanos del Hospital Sagrado Corazón de Jesús .....	82
5. Encuesta a un trabajador afroecuatoriano del MIES .....	83
6. Encuesta a un trabajador afroecuatoriano de CNEL .....	83
7. Entrevista con la jefe de recursos humanos de CNEL .....	84

## Código Dublín

Título:	Inserción laboral de las personas afroecuatorianas en las empresas e instituciones públicas del cantón Quevedo, Provincia, Los Ríos. Año 2015.			
Autor:	María Fernanda Monroy Pérez			
Palabras Clave:	Inserción	discriminación	Racismo	Inclusión
Fecha de publicación:				
Editorial:	Quevedo: UTEQ, 2015			
Resumen:	<p>La presente investigación es un estudio detallado que permitió conocer información de gran importancia sobre la relación entre discriminación laboral y racismo en las empresas e instituciones públicas del cantón Quevedo provincia Los Ríos, se diagnosticó la inserción laboral de los afroecuatorianos determinando los factores que influyen en la inserción laboral de la raza afroecuatoriana. También se estableció la calidad de vida y posición socioeconómica de la raza. Al final de esta investigación se determinó, que hay muy poca participación en los cargos administrativos por parte de los afroecuatorianos, y de este modo refleja que es una de las causas que determinan el acceso a los recursos económicos, educación, y servicios que proporciona el estado Ecuatoriano.</p> <p>This research is a detailed study allows to know important information about the relationship between employment discrimination and racism in companies and public institutions of Canton province Los Ríos Quevedo, the employment of Afro-Ecuadorians is diagnosed by determining the factors that influence the employment of Afro-Ecuadorian race, Also the quality of life and socio-economic position of the race is set. At the end of this investigation it was determined, there is very little participation in administrative charges by afroecuatorianos, and thus reflects one of the causes that determine access to economic resources, education, and services, providing the Ecuadorian state.</p>			
Descripción:	99 hojas: dimensiones, 29 x 21 cm + CD-ROM 6162			
URI:				

## Introducción

Al abordar el tema en la presente investigación sobre la inserción laboral de los afroecuatorianos, se determinó al racismo y empleo como fuente para adquirir información entre la discriminación por etnia y las formas de condiciones de empleo. De esta información surgió que no hay estudios específicos realizados sobre racismos y desempleo ni del racismo y empleo y si existen textos, no han sido publicados o han sido pocos difundidos, tampoco se encuentran muchas biografías sobre este tipo de discriminación y si tenemos esta información son recientes. Sobre la población afroecuatoriana la escases de datos se debe, a que desde la historia enseñada, la literatura, las ciencias sociales y humanas ha sido sujeta toda Latinoamérica y se puede pensar, que la discriminación sea la causa de las diferencias en las tasas de desempleo según la etnia.

El término empleo y sus variables, en Ecuador, en el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos del Ecuador (INEC), del Sistema Integrado de Indicadores Sociales del Ecuador (SIISE), sólo toman en cuenta variables como edad, género, nivel de formación, medio rural o urbano, pero la variable étnica aparecen sólo en estos últimos años. Por ejemplo, en la publicación Mercado laboral ecuatoriano realizado en el 1990-2005 (STDS, SIISE, 2006), se menciona la variable étnica, pero no se profundiza en su análisis, la discriminación en el ámbito laboral encontramos un apartado sobre la discriminación de género, más no sobre la discriminación étnica.

La discriminación laboral puede ser entendida desde varios puntos. El primero es el jurídico, el de los Derechos Humanos y la ciudadanía. En segundo lugar podemos citar el económico que se centra en el empleo, subempleo, empleo informal y desempleo, en el mercado y su funcionamiento. El tercero se da desde la sociología, que habla de exclusión. También existen discriminación dentro del área laboral como la falta de oportunidades de ascenso, exclusión de trabajos profesionales, no sólo se conduce a empleos mal remunerados, difíciles, peligrosos, sin seguridades laborales y de bajo estatus, sino que los estereotipos y prejuicios pueden empujar al desempleo. Efectivamente, cuando abordamos el tema y al realizamos las encuestas en el cantón de Quevedo se pudo notar que existe estereotipo según el cual los

afroecuatorianos son: vagos y dejados, sucios y podemos decir que los cuales son suficientes para ser rechazados al momento de solicitar empleo, afectando de manera decisiva la inserción en el ámbito laboral. Es evidente que el racismo ha determinado que no accedan de la misma manera a los recursos económicos, a la educación, a los servicios que proporciona el estado.

En los últimos años se a logrado ver en el cantón Quevedo trabajando a esta etnia, en el sectores públicos, son pocos los que se encuentran laborando en el área administrativa, también se notó que una cantidad considerable se encuentra trabajando en el sector privado pero en el área obrera y en el area doméstica. Por otro lado se pudo observar que la mayor parte de la poblacion afroecuatoriana asentada en el Cantón Quevedo se encuentran prestando su servicio en la: Polica Nacional, Las Fuerzas Armadas, en el área deportiva y en menos proporción que las anteriores el Cuerpo de Bombero.

El presente trabajo de investigación tuvo por objetivo fundamental evaluar la inserción laboral de las personas afroecuatorianas en las empresas e instituciones públicas y su incidencia en el desarrollo socio económico, en el cantón Quevedo, provincia Los Ríos, por la cual se pudo establecer la calidad de vida de los afrosecuatorianos, mediante diagnóstico, que proporcionó los factores que influllen la inserción laboral a los afroecuatorianos

**CAPÍTULO I.**  
**CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

## **1.1. Problema de investigación.**

### **1.1.1. Planteamiento del problema.**

El problema consiste, que la población afroecuatoriana se destaca por tener la tasa de desempleo es la más alta en el Ecuador con el 11%, y si se desglosa por sexo, las mujeres afroecuatorianas llevan la peor parte: Su tasa de desempleo alcanza la insólita cifra del 17,5%, según los datos obtenidos en la página de SENPLADES (2015). Esto se debe a que la escolaridad de los afroecuatorianos son bajos, lo cual ha generado el alto desempleo de esta etnia con relacion a las otras.

Por lo que se observa en las empresas e Instituciones Públicas del cantón Quevedo, existen pocas personas afroecuatorianas laborando en todas las áreas. El desempleo, el sub empleo, empleo informal son entendido como resultados de una crisis económica, del sistema capitalista, de la inserción del país en el mercado laboral, temiendo como consecuencia cambio en la estructura del empleo, precarización del trabajo, la cual encontró varios explicaciones que ha producido la tasa de desempleo como: el alto nivel de analfabetismo en los afroecuatorianos refleja un 12.63% de ellos no saben leer o escribir, siendo la tasa de analfabetismo nacional del 9.13%, estos precarios indicadores de educación que presentan los afroecuatorianos confirman los bajos logros de desarrollo que pueden alcanzar estos ciudadanos. Se trata de un factor que incide fuertemente en las oportunidades en el mercado laboral, en los ingresos e incluso en la autoestima.

Debido a estos factores cerca del 36% de la Poblacion Economica Activa afroecuatoriana está ocupada en actividades dedicadas a la agricultura, pesca, caza, venta al por mayor y al menor y servicios, en cambio apenas el 0,07% esta dedicado a servicios financieros e inmuebles. Sin que se tome en cuenta de manera seria en que la tasa de desempleo se concentre en grupos que se distingan étnicamente, viendose reflejada en la inserción laboral y en el desarrollo socio económico.

Cabe resaltar que “en todas las instancias del Estado se procurará el acceso laboral de afroecuatorianos e indígenas y montuvios en un porcentaje no menor a la proporción de su población”. Pero este proceso avanza de a poco, pues no se ha cumplido en su totalidad con la inserción laboral del 7,2% de los afros en las entidades estatales, como lo dispone el Decreto Ejecutivo 60, vigente desde el 2009 Según el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, esta veeduría es la primera que se crea con estos fines en el país. En el artículo 3 de este documento consta la necesidad de adoptar "una política laboral de acciones afirmativas para sectores sociales históricamente discriminados, con el fin de generar oportunidades de trabajo sin discriminación racial a todos los ciudadanos".

La desigualdad en los patrones de inserción laboral y la discriminación que sufren los afroecuatorianos contribuye a aumentar la desigualdad social, la pobreza y la exclusión social, la cual hace que tengan pocas probabilidades de reinvidicarse en un espacio en la sociedad, siendo estos objeto de discriminación laboral permanente. Los afroecuatoriano se los asocia por el color de la piel con aspectos negativos del individuo (robo, asalto o delincuencia) lo que conlleva a reducir su espacio laboral, empobreciendo su situación económica y dando pocas oportunidades de tener reinserción escolar y por ende profesionalización, para que puedan tener oportunidades de trabajos en el área competitiva laboral.

Las Leyes Ecuatorianas conocen esta tipo de discriminación, por lo que existen varios convenios internacionales, ratificados por el Ecuador, en las que se destaca la Constitución de la República, Código de Trabajo, la Ley Organica del Servicio Público, el Código de Buen Vivir y Los Derechos Humanos y el Decreto Ejecutivo 60, vigente del 2009 según el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, que hace énfasis en la igualdad de derechos de todas las personas, incluyendo el acceso a servicios y oportunidades, como lo indica la Constitución de la República, que esta orientada a garantizar la inserción laboral de los afroecuatorianos en condiciones de igualdad, el mejoramiento de su formación y capacitación para el empleo y garantizar el cumplimiento de las leyes laborales.

## **Diagnóstico.**

Estudios realizados por Oficina Internacional de Trabajo (OIT, 2007) indica que en Ecuador alrededor del 80% de los ingresos de las familias provienen del trabajo. El mercado de trabajo tiene por lo tanto un rol crucial para combatir la desigualdad y avanzar hacia la equidad. Con la inclusión laboral los afroecuatorianos podrán implementar mecanismos económicos, laboral y social, obteniendo nuevas oportunidades e incentivos y con las probabilidades de trabajo. Los afroecuatorianos evitarán la migración interna y externa, ayudando a que esta población tengan impulso y valorización, disminuyendo violencia doméstica, delincuencia y analfabetismo.

Se pudo notar que en muchas de las empresas e instituciones públicas del cantón Quevedo, conocen la existencia de las leyes ecuatorianas y reconocen que existe este tipo de discriminación en el país, también existen otros tipos de discriminación dentro del área laboral que se pueden dar de varias formas. Una de ellas la falta de reconocimiento, y se puede asociar con la otros que es la falta de ascenso, no tiene que ver con requerimiento de trabajo y por ende no puede ser justificado de ninguna manera que se relacione con las tareas a ser aplicadas. Por otro lado, lo que también puede tener lugar en el trabajos son comportamientos racistas, como chistes, insultos, malos tratos y también paternalismo, forma sutil de racismo, pero es posible que este tipo de comportamiento haya disminuido, tal vez gracias a manifestaciones en contra del racismo y la lucha de estos movimientos.

## **Pronóstico.**

¿Cuál será el comportamiento del problema en el futuro? Con la justicia estructural que se dan al momento, pretende que se pueda corregir según políticas que se ofrecen, para poder ayudar a aquellos que se encuentran en esa mala situación de discriminación laboral, va a combatir la desigualdad, la pobreza y la exclusión de esta llamada “minorías” afroecuatoriana, avanzará hacia la equidad, mejorando su formación y capacitación para el empleo.

### **1.1.2. Formulación del problema.**

¿La inserción laboral de las personas afroecuatorianas en las empresas e instituciones públicas no se ajusta a lo establecido en la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Servicio Público, el Código de trabajo, el plan nacional del buen vivir y el Decreto Ejecutivo 60, vigente del 2009 según el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social en empresas e Instituciones Públicas en el Cantón Quevedo?

### **1.1.3. Sistematización del problema.**

¿Porque es necesario diagnosticar la inserción laboral por etnias en las empresas e Instituciones Públicas en el cantón La Quevedo año 2014?.

¿Cómo influye la inserción laboral de los afroecuatorianos en las empresas e instituciones públicas del cantón Quevedo, Provincia Los Ríos, en su desarrollo socio económico?

## **1.2. Objetivos.**

### **Objetivo General**

Evaluar la inserción laboral de las personas afroecuatorianas en las empresas e instituciones públicas y su incidencia en el desarrollo socioeconómico, en el cantón Quevedo provincia Los Ríos.

### **Objetivos Específicos**

1. Diagnosticar la inserción laboral de los afroecuatorianos en las empresas e Instituciones Públicas en el cantón La Quevedo año 2014.

2. Determinar los factores que influyen en la inserción laboral de la raza afroecuatoriana en las empresas e instituciones públicas en el cantón Quevedo año 2014.
3. Establecer la calidad de vida y posición socioeconómica de la raza afroecuatoriana, del cantón La Quevedo año 2014.
4. Emitir un informe de los resultados de la investigación sobre la inserción laboral de las personas afroecuatorianas en las empresas e instituciones Públicas en el cantón Quevedo año 2014.

### **1.3. Justificación.**

En el presente estudio permitirá conocer información de gran importancia sobre la inserción laboral de los afroecuatorianos en las instituciones públicas, basada en revisión de bibliografía, textos, folletos, revistas, entrevistas y encuestas. También determinaría la discriminación laboral hacia afroecuatorianos y afroecuatorianas, permitiéndole diagnosticar la inserción laboral por etnias y se determinara los factores que influyen en la inserción laboral de las razas en las empresas e instituciones públicas en el Cantón Quevedo año 2014.

Esta investigación está orientada a hacer énfasis en las leyes del Estado Ecuatoriano, permitiéndonos concientizar a la ciudadanía a reivindicación a los afroecuatorianos, un espacio en la sociedad, a partir de los conocimientos de las diferencias propias que tiene esta étnica. Con la concientización, llevaría a disminuir la discriminación laboral en condiciones de igualdad, mejorando su formación y capacitación para el empleo, y por lo tanto, a que aumente las oportunidades e incentivos a la producción a los afroecuatorianos y de esta forma evitaría la migración interna y externa.

También nos permitirá establecer la calidad de vida y posición socioeconómica de la raza, emitiendo un informe de los resultados de la investigación sobre la inserción laboral de las personas afroecuatorianas en las empresas e instituciones públicas en el cantón Quevedo año 2014.

**CAPÍTULO II**  
**FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN**

## **2.1. Marco conceptual.**

### **2.1.1. Inserción laboral**

Asevera que la inserción laboral es un proceso con cierta duración de tiempo “hablar de inserción no está referido a la simple descripción del período que separa la decisión de entrar en la vida activa y el primer empleo, sino a la realización de un proyecto: la inserción no es un acontecimiento casi-instantáneo, sino un proceso más o menos lento”. **(Abascal, 2010)**

Se debe considerar la capacidad de saber mantenerse laboralmente para considerar una plena inserción: “la inserción laboral incluye tanto la incorporación de la persona a un puesto de trabajo como el mantenimiento del mismo. Actualmente, dentro de la problemática del paro y de la inserción, hay que tener en cuenta ambos factores, ya que, además de la dificultad para encontrar un trabajo, el otro gran problema reside en la capacidad para mantenerlo” **(Pérez, 2012)**.

La inserción laboral es un proceso integral en el que interviene distintos factores para su relación, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrecen el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad. **(Echeverría & Isus, 2012)**

Es un proceso de incorporación a la actividad económica a los individuos, esta proceso suele coincidir para la mayoría de los miembros de una sociedad moderna, con la etapa juvenil y, por lo tanto podemos decir que, es incluir a un individuo dentro del área laboral cuando no ha logrado ingresar al mercado laboral.

### **2.1.2. Afroecuatorianos.**

La presencia africana en Ecuador data desde 1534, cuando los españoles fundaron Quito. Luego, durante el siglo XVI, con el comercio de esclavos, diversas civilizaciones africanas se

hicieron presentes en lo que hoy constituye el Estado ecuatoriano. Pese a los procesos de enajenación y colonización que significó la esclavización, los ancestros africanos desarrollaron estrategias de adaptación y recrearon un nuevo sentido cultural. Desde entonces, la historia del país y la historia de la población afrodescendiente han estado ligadas de manera estrecha. **(Berger, 2011)**

Su participación en la construcción del Estado ha sido estratégica, pese a su posición de subalterna, la población afrodescendiente jugó papeles muy importantes en momentos claves de la historia ecuatoriana: la economía colonial, la construcción de ciudades, templos y caminos; las guerras de independencia; la revolución liberal; la construcción del ferrocarril; la producción cacaotera y azucarera en las haciendas, entre otros aspectos culturales, artísticos, deportivos y literarios. **(Avendaño, 2012)**

Hoy, durante el siglo XXI, el pueblo afroecuatoriano experimenta una de las transformaciones sociales más interesantes de su historia. Su movimiento social, pese a las adversidades, avanza hacia la reivindicación de sus derechos sociales, económicos, políticos, territoriales y culturales. Para alcanzar la reparación frente a la discriminación vivida, se han construido las denominadas acciones afirmativas, que contienen un trato distinto y preferencial para colectividades y personas que en razón de sus diferencias han sido discriminados y excluidos. El trato preferencial que generan este tipo de normas permiten que, en un plazo determinado, las personas afectadas puedan ejercer derechos que con ocasión de la discriminación estaban impedidos de ejercer **(Berger, 2011)**

Son llamados Afroecuatorianos a los descendientes de los esclavos que llegaron a América. Etimológicamente el nombre de Afroecuatorianos proviene, de Afrodescendientes de África. y ecuatorianos nacidos en Ecuador. Su presencia data, aproximadamente hace más de 500 años, aun cuando no existía la República del Ecuador como tal, y era conocida como la Real Audiencia de Quito. Desde entonces han aportado con su cultura, arte y costumbres heredadas por sus ancestros africanos, tomando matices y adopciones de culturas americanas nativas. De esta manera ayudan a enriquecer la diversidad cultural del Ecuador, que lo caracterizan como país pluricultural. **(Betancourt, 2011)**

Pueblo Afroecuatoriano.- Es el conjunto de núcleos familiares de ascendencia africana que forman las comunidades urbanas y rurales, que han mantenido una cultura propia y una historia común, que están determinados a preservar, desarrollar y transmitir a las futuras generaciones su acervo cultural, que mantienen sus territorios ancestrales como base de su existencia, de acuerdo a sus propios patrones culturales ancestrales, instituciones sociales y sistemas legales. **(Betancourt, 2011)**

El Pueblo Afroecuatoriano, se encuentra ubicado en todas las provincias del país. Originalmente se asentó en Esmeraldas, Imbabura, Carchi y Loja; posteriormente, en los años sesenta, producto de la inmigración, su población habita en las provincias del Guayas, Pichincha, El Oro, Los Ríos, Manabí y el Oriente Ecuatoriano. **(Abascal, 2010)**

La Historia de los afroecuatorianos comienza en Esmeraldas. Desde la época de la conquista y la colonización española sus costas fueron el escenario para fundamentar el Reino de Quito. Para octubre de 1553, un barco proveniente de Panamá con rumbo a Perú, naufraga en las costas de Esmeraldas (Rocas de San Mateo). Entre los africanos que lograron sobrevivir se encontraba el cimarrón Antón, quien guió el grupo de libres hacia la construcción de un reino o palenque. Más tarde, este liderazgo es retomado por el cimarrón Alonso de Illescas, quien es considerado como el máximo héroe de la Libertad afroecuatoriana y quien fundara el “El Reino Zambo”, cuyo sentido de gobierno era una alianza entre indígenas y africanos. **(Betancourt, 2011)**

Esmeraldas es la provincia que más tradición de asentamiento afroecuatoriano guarda. De sus 385.223 habitantes el 39.9% son afrodescendientes, los cuales la mayor parte de ellos se encuentran en la ciudad de Esmeraldas y en los cantones de la zona norte, en las riveras de los ríos Onzole, Cayapas, Santiago, Río Bogotá, Cachaví y Tuluví entre otros, donde se destacan asentamientos como Colón Eloy, Wimbí, Telembí, San Miguel, Santa María, Santa María de los Cayapas, Playa de Oro, Concepción, Carondelet, Ricaurte, San Javier, San Francisco, etc. Los afroesmeraldeños representan el 25.4% de todos los afros a escala nacional. Cerca de 44.003 de ellos viven en la ciudad provincial, quienes representan el 28.6% de toda la provincia y el 7.2% del total afroecuatoriano. En cuanto a las condiciones de género se tiene

que en toda la provincia la población afrodescendiente masculina alcanza el 50.3% (que representan el 24.8 en todos los afros de la nación), mientras el que el 49.6% corresponde a las mujeres (26.1% de todos los afros) **(Abascal, 2010)**

### **2.1.3. Empresas públicas.**

Las Empresas Públicas son órganos descentralizados del poder público, organizadas autárquicamente que dentro de un sistema de organización empresarial persiguen atender una necesidad social. **(Avendaño, 2012)**

Son organismos del Estado, sometidos al derecho público, que se inscriben en el modelo de gestión descentralizada de la Administración, pues pese a que una empresa pública puede estar subordinada o sujeta a la tutela política y administrativa de algún organismo del gobierno central, forma parte de la administración institucional, por cuanto goza de personería jurídica propia, teniendo amplias competencias para administrarse a sí mismas. Su patrimonio reviste un carácter estatal y consecuentemente su adquisición y administración se sujetan a las normas administrativas propias de esta materia. **(Pérez, 2012)**

Son aquellas que están sujetas al control del Estado nacional o de los órganos de gobierno subnacionales, sus recursos se reputan públicos y deben ser auditados por la Contraloría General del Estado. Sus actos y hechos administrativos se encuadran dentro del derecho público, salvo el caso de las compañías de economía mixta que para los fines societarios únicamente, responde al derecho privado **(Hernandez, 2011)**

Son empresas creadas por el gobierno para prestar servicios públicos. Son aquellas entidades que pertenecen al Estado, tienen personalidad jurídica, patrimonio y régimen jurídico propio. Se crean mediante un decreto del Ejecutivo, para la realización de actividades mercantiles, Industriales y cualquier otra actividad conforme a su denominación y forma jurídica. **(Córdoba, 2013)**

En la literatura sobre empresa pública existe una amplia variedad de definiciones y acepciones de la misma. Por lo general tienden a señalar, en primer término, la propiedad parcial o total del capital por parte del Estado, en segundo, que esta participación está fundada en un fin específico. (Córdoba, 2013)

### **Características de las Empresas Públicas**

- 1) **Conformación:** Se integran por el conjunto de organismos que hacen parte del Estado y que configuran las ramas del Poder Público, y podrían estar dirigidas o compuesta por o desde la Presidencia de la República, Ministerios, Superintendencias, Institutos Públicos, Gobernaciones, Alcaldías, Entes Parroquiales, y cualquier otra dedicada a la prestación de servicios públicos.
- 2) **Régimen Legal:** Los actos de las Empresas Públicas se rigen por leyes de función pública. Todos sus actos son reglamentados por la Ley y están encaminados a la prestación de servicios de interés general para la sociedad.
- 3) **Medición de Resultados:** Los resultados de las empresas públicas no se miden en términos de utilidades o ganancias que se reparten en beneficio de particulares si no por el grado de eficiencia del servicio que se le lleva a la comunidad: educación, salud, comunidad, transporte, energía, entre otras.
- 4) **Relación entre Inversión y resultados:** En las empresas públicas no existe una exacta relación entre inversión y utilidades. El costo de la inversión debe reportar cierto grado de satisfacción o bienestar de la sociedad o pueblo.
- 5) **Mercado y precios:** En la empresa pública no hay mercado con precios económicamente planificados que deban aumentarse o disminuirse según costos de operación. El objetivo es el buen servicio aun con altos costos si fuere necesario.

- 6) **Control:** Las empresas públicas están sometidas al control fiscal y social que, en nombre de la sociedad en general, ejercen ciertos órganos creados para este fin, como Las Contralorías, Las Procuradurías, y otros. El control fiscal verifica que los fondos públicos sean gastados de acuerdo con la ley y la eficiencia administrativa. Las Procuradurías velan por el buen desempeño de los funcionarios públicos.
  
- 7) **Régimen Laboral Públicos:** Los empleados de las empresas públicas se rigen por normas de la ley del estatuto de la función pública. Su vinculación se hace por nombramiento y la aceptación de un empleo tiene las características de contrato de adhesión.
  
- 8) **Duración:** Las empresas públicas no podrán suspender sus funciones por voluntad de las personas que están a su cargo. Los órganos de la administración y los servicios que se han establecidos deben continuar mientras la ley no autorice la suspensión o supresión de ellos.
  
- 9) **Criterios distintivos de la administración de Empresas Públicas:** Tres suelen proponerse dentro de la ciencia del Derecho para distinguir una función propia de administración pública.
  
- 10) **Naturaleza del órgano:** Según esta teoría, una función social debe considerarse de orden público, cuando interviene en ella una autoridad soberana, precisamente con ese carácter.
  
- 11) **El fin buscado:** Este criterio es quizás el más antiguo y de mayor simplicidad. Está ya plenamente delineado en el derecho romano: "Derecho Público es el que mira al bien de la república de Roma".
  
- 12) **La fuente inmediata:** Este último criterio mira al medio jurídico del que emana el acto administrativo. Cuando este deriva inmediatamente de la ley, sin necesidad ninguna de aceptación o convenio, sino que aquella se impone unilateralmente por la autoridad a sus súbditos, es evidente que se trata de un acto de administración pública. **(Espinoza, 2011)**

Son aquellas empresas que cuyo capital, en su mayoría o en su totalidad, es propiedad del estado, de una comunidad autónoma o de una corporación local. También puede decirse que son aquellas cuya propiedad disfrutan total o parcialmente las administraciones públicas. Sus objetivos no es siempre obtener beneficios, sino garantizar la producción de determinado bien o la prestación de determinado servicio. (Gacitúa & Shelton, 2013)

## **2.2. Marco referencial.**

La presente investigación sobre la Inserción aboral de las personas afroecuatorianas en las empresas e instituciones públicas, no se ha realizado en el cantón Quevedo, pero si se han hechos en algunas ciudades de nuestro país, por lo que es necesario la realización de este tipo de investigación en nuestro cantón para que exista información sobre este tema, así se pueda contribuir con conocimientos, siendo base para otras investigaciones.

## **2.3. Fundamentación Legal.**

La presente investigación está debidamente respaldada en el código de trabajo, la Constitución Política del Ecuador, Plan Nacional del Buen Vivir, Código de trabajo, Ley Orgánica de Servidores Públicos y el el Decreto Ejecutivo 60, vigente del 2009 según el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, en los siguientes artículos:

### **Título II. Derecho**

#### **Capítulo primero**

#### **Principios de la aplicación de los derechos.**

#### **Capítulo primero.**

##### **Art. 11.-**

2. Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud,

portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad. **(Constitución de la República del Ecuador, 2008)**

#### **Capítulo cuarto.**

##### **Derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades.**

#### **Art. 57**

2.- No ser objeto de racismo y de ninguna forma de discriminación fundada en su origen, identidad étnica o cultural. **(Constitución de la República del Ecuador, 2008)**

3.- El reconocimiento, reparación y resarcimiento a las colectividades afectadas por racismo, xenofobia y otras formas conexas de intolerancia y discriminación. **(Constitución de la República del Ecuador, 2008)**

#### **Capítulo noveno.**

##### **Responsabilidad**

#### **Art. 83.-**

14. Respetar y reconocer las diferencias étnicas, nacionales, sociales, generacionales, de género, y la orientación e identidad sexual. **(Constitución de la República del Ecuador, 2008)**

## **Título Preliminar**

### **Disposiciones Fundamentales**

Art. 1.- **Ámbito de este Código.-** Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren.

**(Código de Trabajo, 2014)**

Art. 2.- **Obligatoriedad del trabajo.-** El trabajo es un derecho y un deber social.

El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes. **(Código de Trabajo, 2014)**

Art. 3.- **Libertad de trabajo y contratación.-** El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio.

Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

En general, todo trabajo debe ser remunerado. **(Código de Trabajo, 2014)**

Art. 4.- **Irrenunciabilidad de derechos.-** Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario. **(Código de Trabajo, 2014)**

Art. 5.- Protección judicial y administrativa.- Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos. **(Código de Trabajo, 2014)**

Art. 6.- Leyes supletorias.- En todo lo que no estuviere expresamente prescrito en este Código, se aplicarán las disposiciones de los Códigos Civil y de Procedimiento Civil. **(Código de Trabajo, 2014)**

Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores. (Código de Trabajo, 2014).

## **Garantizar el trabajo digno en todas sus formas**

### **Objetivo N° 9**

9.5 Fortalecer los esquemas de formación ocupacional y capacitación articulados a las necesidades del sistema de trabajo y al aumento de la productividad laboral **(Plan Nacional del buen vivir, 2013-2017)**

a. Fomentar la capacitación tanto de trabajadores y trabajadoras, como de personas en búsqueda de trabajo, con el objeto de mejorar su desempeño, productividad, empleabilidad, permanencia en el trabajo y su realización personal. **(Plan Nacional del buen vivir, 2013-2017)**

b. Fomentar la colaboración tripartita (Estado, sector privado y trabajadores) en la planificación de la capacitación y la formación ocupacional que incremente la empleabilidad y la productividad laboral. **(Plan Nacional del buen vivir, 2013-2017)**

c. Fortalecer la normativa para el desarrollo de la formación ocupacional y capacitación para el trabajo, superando formas estereotipadas o sexistas de ocupación laboral. **(Plan Nacional del buen vivir, 2013-2017)**

- d. Definir y estructurar los programas de formación ocupacional y capacitación para el trabajo, en función de la demanda actual y futura del sistema de trabajo, con la participación de los trabajadores y empleadores. **(Plan Nacional del buen vivir, 2013-2017)**
- e. Generar, sistematizar, consolidar y difundir, información relevante y oportuna, para la formulación de programas de capacitación y formación para el trabajo. **(Plan Nacional del buen vivir, 2013-2017)**
- f. Implementar mecanismos de acreditación de las entidades de capacitación y certificación de competencias laborales y ocupacionales, tanto dentro como fuera del país. **(Plan Nacional del buen vivir, 2013-2017)**
- g. Establecer programas específicos de capacitación para fortalecer la inclusión de grupos históricamente excluidos del mercado laboral y en condiciones de trabajo digno. **(Plan Nacional del buen vivir, 2013-2017)**
- h. Promover la cultura de excelencia en el sector público a través de la formación y la capacitación continua del servidor público. **(Plan Nacional del buen vivir, 2013-2017)**
- i. Incluir en los programas de capacitación para el trabajo, instrumentos que permitan la recuperación, fortalecimiento y transferencia de conocimientos, tecnologías, buenas prácticas y saberes ancestrales, en la producción de bienes y servicios. **(Plan Nacional del buen vivir, 2013-2017)**
- j. Ampliar las modalidades de capacitación, acordes a las necesidades y demandas de los ecuatorianos en el exterior, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC) aplicadas a la capacitación virtual. **(Plan Nacional del buen vivir, 2013-2017).**

## **Título I. Del servicio público**

### **Capítulo único. Principios, Ámbitos y Disposiciones fundamentales.**

**Art. 1.- Principios.** La presente Ley se sustenta en los principios de: calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación. **(Ley Organica de Servicio Público, 2014)**

**Art. 2.- Objetivos.** El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación. **(Ley Organica de Servicio Público, 2014)**

#### **Art. 23.-**

**n°** No ser discriminada o discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos; **(Ley Organica de Servicio Público, 2014)**

La Constitución vigente desde el 2008, reconoce y garantiza todos los derechos colectivos al Pueblo Afroecuatoriano; incluidos el “derecho a no ser objeto de discriminación, ni de racismo y a la reparación”. En concordancia con el mandato constitucional, en septiembre de 2009, el Presidente de la República, mediante Decreto Ejecutivo N. 60 emitió el “Plan Plurinacional para eliminar la discriminación racial y la exclusión étnica y cultural”.

**Artículo 1.-**Apruébese y aplíquese a nivel nacional como política pública por todos los medios del Estado, el PLAN PLURINACIONAL PARA ELIMINAR LA DISCRIMINACION RACIAL Y LA EXCLUSION ETNICA Y CULTURAL, que forma parte del presente decreto.

**Artículo 2.-**Decrétese los 365 días de combate al racismo y la discriminación racial y la construcción de una sociedad intercultural. Este es un tiempo inicial para impulsar la

aplicación e institucionalización de políticas públicas interculturales en el seno del Estado y del Gobierno.

**Artículo 3.-**Adóptese una política laboral de acciones afirmativas para sectores sociales históricamente discriminados, con el fin de generar de oportunidades de trabajo sin discriminación racial a todos los ciudadanos. En todas las instancias del Estado se procurará el acceso laboral de afroecuatorianos e indígenas y montubios en un porcentaje no menor a la proporción de su población.

**Artículo 1.-**Apruébese y aplíquese a nivel nacional como política pública por todos los medios del Estado, el PLAN PLURINACIONAL PARA ELIMINAR LA DISCRIMINACION RACIAL Y LA EXCLUSION ETNICA Y CULTURAL, que forma parte del presente decreto.

**Artículo 2.-**Decrétese los 365 días de combate al racismo y la discriminación racial y la construcción de una sociedad intercultural. Este es un tiempo inicial para impulsar la aplicación e institucionalización de políticas públicas interculturales en el seno del Estado y del Gobierno.

**Artículo 3.-**Adóptese una política laboral de acciones afirmativas para sectores sociales históricamente discriminados, con el fin de generar de oportunidades de trabajo sin discriminación racial a todos los ciudadanos. En todas las instancias del Estado se procurará el acceso laboral de afroecuatorianos e indígenas y montubios en un porcentaje no menor a la proporción de su población. (Decreto Ejecutivo N° 60, 2009)

**Artículo 4.-**En los concursos de merecimientos para el sector público, se adoptarán criterios de valoración que contemplen el criterio de igualdad étnica, con una valoración específica, además de la experiencia y la formación profesional, para llenar las vacantes.

**Artículo 5.-**En el marco de la celebración del Bicentenario de la Independencia dispóngase al Ministerio de Educación y al Ministerio de Cultura resignificar e incluir a los pueblos y nacionalidades indígenas, afroecuatorianas y montubias en las efemérides patrias, nombres de

monumentos, avenidas, parques, plazas y edificios nacionales, con el fin de fortalecer la interculturalidad y la construcción del Estado Plurinacional.

**DISPOSICION GENERAL.-** Encárguese del seguimiento y coordinación de la ejecución del presente decreto al Ministerio Coordinador de Patrimonio al Ministerio de Relaciones Labores; y a las secretarías de: Comunicación; y de Pueblos, Participación Ciudadana y Movimientos Sociales hasta cuando los consejos nacionales para la igualdad se implementen.

**DISPOSICION FINAL.-** El presente decreto entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en el Palacio Nacional, en San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, el día de hoy 28 de septiembre del 2009.

f.) Rafael Correa Delgado, Presidente Constitucional de la República.

f.) Alexis Rivas Toledo, Ministro de Coordinación de Patrimonio Cultural y Natural.

f.) Richard Espinosa Guzmán, Ministro de Relaciones Laborales.

f.) Doris Soliz Carrión, Secretaria de Pueblos, Participación Ciudadana y Movimientos Sociales.

Es fiel copia del original.- Lo certifico.- Quito, 29 de septiembre del 2009.

f.) Ab. Oscar Pico Solórzano, Subsecretario General de la Administración Pública.

## **2.4. Marco teórico.**

### **2.4.1. Trabajo**

La noción moderna del concepto de trabajo, tal como ha sido formalizado por la economía política clásica, remite a una doble definición La primera se presenta como antropológica como constituyendo una característica general y genérica de la acción humana. El trabajo es en principio un acto que sucede entre el hombre y la naturaleza. El hombre desempeña frente a la naturaleza el papel de una potencia natural específica. Pone en movimiento su inteligencia y sus fuerzas con el fin de asimilar materias para darles una forma útil para su vida. Al mismo tiempo que actúa por este movimiento sobre la naturaleza exterior y la modificada, el modifica

su propia naturaleza y desarrolla las facultades que se encuentran latente **(Gacitúa & Shelton, 2013)**

La segunda definición reinterpreta la primera indicando que los intercambios entre el hombre y la naturaleza se producen todo los días dentro de condiciones sociales determinadas: ¿no, del esclavo, del asalariado? ¿El trabajo útil se ejecuta bajo el látigo del capataz de esclavos o bajo el ojo interesado del capitalista? Es a partir de esta segunda reinterpretación que el concepto de trabajo asalariado queda analizado: el asalariado trabajo bajo el control del capitalista, al cual le pertenece el producto de su trabajo **(Hirata & Zariffian, 2010)**

El trabajo puede ser conceptualizado como aquella inversión consciente e intencional (retibuida o no, con o sin clausulas contractuales) de una determinada cantidad de esfuerzo (individual y colectiva) en orden a la producción de bienes, elaboración de productos o realización de servicios con los que satisfacen algún tipo de necesidades humanas” **(Francisco Días, 2014)**

#### **2.4.2. Remuneración.**

La remuneración, es el total de pago que recibes un trabajador por la prestación de servicio, considerada como una contraprestación. Así mismo Pernaut, cita en Urquijo, la define economicamente como la remuneración cierta, anticipativa a la producción, periódicamente recibida, establecida sobre una base conceptual como debida por el trabajador, pendiente. **(Urquijo, 2011)**

Termino que se utiliza para designar todo aquello que las personas reciben a cambio de su trabajo como trabajador de una empresa. También se define como la retribución, la remuneración que la empresa otorga a sus empleados por su trabajo o para resarcir el daño o perjuicio que les ocasiona su trabajo. **(Martínez & Jiménez, 2013)**

### **2.4.1. Evaluación de la inserción laboral**

Una buena manera de evaluación debe ser genérica, permitiendo introducir modificaciones, adaptaciones instrumentos y pruebas diversas. Debe ser funcional porque el punto de partida es la persona y la situación que la rodea. Debe permitir opciones para realizarse en diversos contextos: educativo, familiar, comunitario, laboral y otros. Los elementos que la conforman deben ser observables y mensurables, dando lugar a la mayor objetividad posible y al logro de objetivo concreto. **(Iriondo, 2010)**

Siendo consecuentes con los criterios de la definición de estrategia, debemos aprovechar los recursos y momentos disponibles. De esta manera el proceso de grupo en el tercer y cuarto ciclo. Otro método de evaluación es las entrevistas; al usuario, a familiares y otros profesionales, así como las pruebas de habilidades, aplicadas individualmente **(Montero, 2012)**

Es recomendable complementar y verificar parte de la información obtenida por otros medios, con pruebas en ambientes reales de trabajo. Esto conlleva incidencia con empleadores que permitan el espacio necesario para que individualmente, o en grupos pequeños, los usuarios realicen actividades que corresponden a puestos reales de trabajo. Por ejemplo en un puesto de empaque de frutas y verduras en un supermercado, una vez que se explica la tarea el usuario debe realizarlas con supervisión, de esta manera se puede evaluar comprensión y seguimiento de instrucciones, rapidez, agilidad, habilidad motriz, responsabilidad, tolerancia a la jornada y otros factores **(Pérez, 2012)**

La estrategia de evaluación es una sola, por que requiere el uso de varias técnicas cuya selección y amplitud dependerá del usuario, de la calidad y vigencia de la información existente, de los intereses y expectativas laborales del usuario y las limitaciones que esté presente. Todos estos factores en conjunto determinaran que tan exhaustiva o sencilla debe ser la evaluación. **(Montero, 2012)**

Nuestra definición de evaluación de programas está cercana a la idea de Rossi y Wright (1984). Para ellos, es percibida como la evaluación de los efectos netos de los programas es decir, de aquellos efectos que no se hubieran producido en ausencia del programa. Nosotros la hemos definido como el impacto que producen los programas de empleo en la inserción laboral. Más concretamente, nos centramos en comprobar si el programa influye en la inserción laboral de los usuarios. Han sido varios los métodos a los que han recurrido los autores para evaluar el impacto: selección al azar de dos grupos (uno experimental y otro de control), construcción de un grupo de control con el que comparar las variables de estudio, mediciones periódicas... Nosotros hemos recurrido a la medición retrospectiva, sin grupo de control, de las variables situación laboral y categoría laboral antes y después del programa. Además, hemos introducido dos variables que nos dieran información sobre la influencia del programa en la inserción laboral de los beneficiarios: grado de mejora de la situación laboral y opinión de los usuarios sobre la probabilidad de haber logrado el trabajo gracias al programa. **(Ramos, 2012)**

### **2.4.3. Elaboración de un informe de la inserción laboral**

Para poder determinar un excelente informe de inserción laboral debe cumplir los siguientes parámetros:

1. Elegir del desplegable: provincia en la que se ha desarrollado el proyecto
  2. Datos generales para la identificación del proyecto y de las personas con responsabilidad en la inserción laboral de participantes
  3. Señalar la localidad que aparecen en la resolución del proyecto, incluso en el caso de que tenga actuaciones en varias localidades
  4. Dirección y demás datos de contacto de la sede del proyecto
  5. Correo electrónico
  6. Director
  7. Persona responsable de las funciones de inserción durante el desarrollo del proyecto
- (Iriando, 2010)**

Pasos para elaboración de un informe de inserción laboral se debe realizar lo siguiente:

- Realización de una guía de autoevaluación.
- Cuestionario al alumnado para conocer la satisfacción con la formación recibida
- Entrevista telefónica para realizar el seguimiento del alumnado con vistas a la inserción laboral **(Hernandez, 2011)**

#### **2.4.4. Factores que impactan en el proceso de inserción laboral**

La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad **(Iriondo, 2010)**

La empleabilidad se refiere a la probabilidad de inserción laboral mediante las características que presentan las personas que buscan una vacante. Otra definición describe la empleabilidad como “la oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional”, **(García S. , 2010)**

Por otra parte, la ocupabilidad hace referencia a la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral. En resumen, la empleabilidad está enfocada en la persona y su aprendizaje y la ocupabilidad está enfocada al contexto **(Echeverria & Isus, 2012)**

El siguiente factor se llama ocupabilidad, un factor ajeno al control y la mejora por parte del egresado puesto que está vinculado e influenciado a los contextos y dinámicas económicas, políticas y demográficas en distintas dimensiones **(Echeverria & Isus, 2012)**

Destacan en este factor las características del mercado laboral, ofertas y demandas laborales, las cuales tienen constante dinamismo caracterizándose como factores inestables de gradual exigencia e impacto social. Cabe mencionar, que el factor de ocupabilidad no es el foco de análisis del presente trabajo, pero se desenvuelve como un factor decisivo en la funcionalidad de los elementos de empleabilidad. **(Echeverria & Isus, 2012)**

#### **2.4.5. Seguridad laboral.**

Seguridad industrial o seguridad laboral, es definida como: La disciplina teórica-práctica que se sirve de un conjunto de técnicas y procedimientos que tiene por objeto eliminar o reducir el riesgo de que se produzcan accidentes de trabajo. **(González, 2013)**

La "higiene y seguridad industrial" se encarga del conocimiento e intervención en las condiciones de trabajo, es decir de detectar, evaluar. Seguridad en el Trabajo corregir los denominados "riesgos del trabajo". Las condiciones de trabajo susceptibles de ocasionar alteraciones en la salud de la población laboral no es una exclusividad del sector industrial. Por ello, en la época actual, antes que hablar de "higiene y seguridad industrial", es mejor hablar de "seguridad laboral" o "seguridad en el trabajo". La "higiene" es consustancial a la seguridad. Esa separación ancestral entre "higiene" y "seguridad" también es inconsistente. Luego de varios años la Asociación Norteamericana de Higiene Industrial (AIHA) adopta sólo la noción de Higiene Industrial, definiéndola como: "una ciencia y un arte que tiene por objeto el reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones que se originen en el lugar de trabajo y que pueden causar enfermedades, perjuicios a la salud o al bienestar, o incomodidades e ineficiencia entre los trabajadores o entre los ciudadanos de la comunidad". **(Betancourt, 2011)**

#### **2.4.6. Subempleo.**

El aspecto más controvertido de la actual medición del empleo en Lima es el del subempleo. Las definiciones del subempleo que utiliza la DNEFP,~ siguen en general las definiciones sobre el subempleo de la OIT, aunque como veremos interpretándolas de manera particular. **(Verdera, 2011)**

En la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) (OIT, 1970), el término "subempleo" se utiliza para indicar el empleo inadecuado, en relación con normas específicas o empleos alternativos de acuerdo con sus calificaciones, por ejemplo, insuficiencia en el volumen de trabajo ("subempleo visible") o distribución imperfecta de los recursos de mano

de obra y subutilización de la capacidad o destrezas de la persona ("subempleo invisible").  
(Leider, 2011)

## **2.4.7. Tipos De Subempleo**

### **2.4.7.1. El Subempleo Visible o Por Horas**

De acuerdo a la definición internacional, existen tres criterios para identificar a los ocupados en situación de Subempleo Visible:

- Trabajar menos de la duración de una jornada normal de trabajo.
- Estar en esta situación con carácter involuntario.
- Buscar un trabajo adicional o estar disponibles para trabajar más horas.

En base a los criterios mencionados podemos referirnos a las personas ocupadas que trabajan habitualmente menos de un total de 35 horas por semana en su ocupación principal por causas involuntarias, que desean trabajar más horas por semana y están disponibles para hacerlo, pero no lo hacen porque no consiguen más trabajo asalariado o más trabajo independiente.  
(Abascal, 2010)

### **2.4.7.2. El Subempleo Invisible o Por Ingresos**

Según normas internacionales para distinguir el subempleo invisible, se considera el bajo nivel de los ingresos, el aprovechamiento insuficiente de las calificaciones y la baja productividad.  
(Echeverria & Isus, 2012)

En el Perú se define como subempleados invisibles al segmento de trabajadores que laboran igual o mayor número de horas a las consideradas como jornada normal y perciben ingresos menores al Ingreso Mínimo Referencial (IMR) establecido como límite para considerar un empleo adecuado en términos de ingreso. Dentro de este segmento también se refiere a las personas ocupadas que trabajan habitualmente un total de 48 horas o más por semana en su

ocupación principal y en sus otras ocupaciones (si las tiene), y su ingreso primario mensual es inferior al mínimo establecido. **(Leider, 2011)**

#### **2.4.8. Empleo informal**

Según la XVII CIET, el empleo informal se refiere a los empleos como unidades de observación, mientras el sector informal hace lo propio respecto de las unidades de producción. “El empleo informal comprende el número total de empleos informales, ya se ocupen éstos en empresas del sector formal, empresas del sector informal, o en hogares, durante un período de referencia determinado” (OIT 2003, inciso 3.1). En líneas generales, se consideran como empleos informales: i) Todos los empresarios individuales de unidades informales y todos los ayudantes familiares, cualquiera sea la situación (formal o informal) de la unidad de producción donde trabaj **(Bertranou & Casanova, 2015)**

El concepto de trabajo o empleo informal fue anticipado en los años 50 por los trabajos académicos de Lewis (1954), sobre las economías en “vías de desarrollo”, postulando que comprendían dos sectores muy diferentes: uno tradicional (agrario) y otro moderno o capitalista (urbano, donde predominan la industria y los servicios), con unidades económicas clasificadas en función de las tasas de productividad, su capacidad de acumulación y la relación de los salarios o ingresos con respecto al costo de reproducción de la fuerza de trabajo. Existía una oferta ilimitada de fuerza de trabajo en el sector tradicional, en condiciones de desempleo o subempleo, que estimulaba las migraciones rural-urbanas. En las ciudades esos migrantes devienen en trabajadores marginales, que para asegurar su subsistencia asumen los trabajos denominados luego “informales”. **(Neffa, 2011)**

#### **2.4.9. Discriminación laboral**

La discriminación laboral comprende el trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derecho al mismo. Se define como aquellas decisiones negativas de empleo basadas en criterios como origen o lugar de

nacimiento, en lugar de considerar sólo las acreditaciones y calificaciones directamente relacionadas con la productividad potencial del empleado **(Rodríguez, 2011)**

Estas discriminaciones se efectúan en muchas empresas, por un caso de identidad física, edad, sexo o minusvalía, muchas veces no determinante para el trabajo a efectuar. En muchos casos, las ofertas de trabajo por esas condiciones se anuncian en su realidad de posible minusvalía. En España estos se suele dar, no así en otros países como Inglaterra, donde se aplica una políticas contra la discriminación laboral debida a la edad, señala que las discriminaciones a las que se ha hecho mención tienen a verificarse en la selección de personal para puesto de trabajos, en los puestos de baja cualificación, aunque también ocurre en empleos de más alta significación. **(Abascal, 2010)**

Tiene tres dimensiones: política, económica y cultural. Así, la discriminación laboral en base a la adscripción étnica o a ideas de raza sería parte de la exclusión social en su dimensión económica. Es importante recalcar que se entiende que la exclusión social se da a través de mecanismos institucionales y procesos “que determinan que ciertos sectores sociales no tengan las mismas oportunidades de integración que otros” **(Gacitúa & Shelton, 2013)**

Llamado también, discriminación ocupacional, parte de la discriminación laboral, existe una barrera simbólica las cuales estas étnicas se ven perjudicadas al no acceder a un puesto de trabajo o son víctimas de racismo dentro del área laboral. Producto de ello, encontramos que grupos de humanos categorizados con la idea de raza son estigmatizado para realizar solo ciertos tipos de actividades.

#### **2.4.9.1. Tipos de discriminación laboral**

##### **Discriminación por edad**

Dos importantes científicos que estudias la vejez escribieron:

Las creencias tradicionales acerca del proceso de envejecimiento generan estereotipos negativo: muy simplificados y puntos de vista sesgados sobre los gustos de las personas

mayores. La típica persona anciana es vista a menudo como desinteresada e incapaz en el sexo, camino (si aún no ha arribado) a la senilidad, conservadora y rígida. El estereotipo nos hace creer que la gente mayor está cansada y de mal humor, pasiva, sin energía, débil y dependiente de los otros **(Berger, 2011)**

Todos estos estereotipos son falsos. Proviene de un prejuicio llamado discriminación por la edad, que es la tendencia a categorizar y juzgar a la gente basándose solo en la edad cronológica. La discriminación por la edad es una enfermedad social, como el racismo y el sexismo, basados en estereotipos, y crean miedo innecesario, desperdicio, enfermedad y miseria **(Bertranou & Casanova, 2015)**

Es la estereotipación y discriminación contra las personas según su edad, que engloba una serie de normas, creencias y valores que justifican este tipo de discriminación .

#### **2.4.9.1.2. Discriminación por discapacidad**

El perjuicio y la discriminación contra los minusválidos físicos tiene una historia larga, y tales personas eran consideradas repugnantes y subhumanas. La discriminación manifiesta contra las personas por la minusvalía física es hoy ilegal y socialmente inaceptable en la mayoría de las sociedades occidentales. Muchos países tratan de ser sensibles a los requerimientos especiales de las personas con distintas discapacidades físicas. Las personas en general ya no desperdician a los minusválidos físicos, pero a menudo se sienten incómodos en su presencia e inseguros acerca de cómo interactuar con ellos, esto puede producir inintencionalmente actitudes condescendientes, una palabra y una conducta que sirve para destacar y perpetuar la minusvalía. **(Vaughan, 2011)**

Actualmente el país está encaminado a combatir distintos factores que afectan al ser humano, como la discriminación, como lo indica la Constitución del 2008, pero a pesar de las constantes manifestaciones no se logra erradicar por completo este tipo de discriminación. Muchas de las empresas contratan a personas con discapacidad, porque lo indica la ley, pero no porque creen que sean capaces de ejercer un buen desempeño laboral. **(García C. , 2013)**

#### **2.4.9.1.3. Discriminación por embarazo**

La discriminación por razones de embarazo generalmente se produce cuando un empleador trata desfavorablemente a una mujer empleada o solicitante de un puesto de trabajo por razones de embarazo, parto o trastornos médicos relacionados con el embarazo o la maternidad. Este tipo de discriminación también puede producirse cuando un empleador practica una política que excluye a las mujeres de puestos de trabajo determinados debido a que pueden quedar embarazadas **(Rodríguez, 2011)**

Este tipo de discriminación son frecuentes, ya sea por parte del patrono o por parte de sus colaboradores dentro del área laboral, excluyendo a la mujer en estado de gestación de ciertos roles por su estado, con la justificación de que podrá rendir como los demás trabajadores. (Diaz & Garcia, 2011)

#### **2.4.9.1.4. Discriminación por raza**

Si vamos a hablar de discriminación racial, conviene que clarifiquemos a que se refiere el término racial. Induce, de entrada, a pensar que es la discriminación que sufre una persona por pertenecer a una raza determinada; pero, existen las razas en la especie humana. Vamos a comentar esto enseguida, para concluir, como se verá, en que no existen. Por tanto, el término racial no hace referencia a la raza, sino al racismo; lo que nos lleva a aclarar también a que llamamos racismo y como puede existir racismo sin razas. También hay que clarificar porque llamamos racismo o discriminación racial a la que se padece por razones culturales o de pertenencia a una religión determinada **(González, 2013)**

Racismo es el trato discriminatorio o segregacionistas, o insultante, o dañino en cualquier aspecto, que se otorga a alguien perteneciente a un grupo humano racializado; trato que se apoya precisamente sobre la interiorización a la que ese grupo ha sido sometido, o que sirve para generar o aumentar esa interiorización. Una acción solo puede ser calificada de racista si se ejerce contra alguien perteneciente a un grupo que ha sido previamente racializado, o ejerce

contra el propio grupo con el objetivo de racionalizarlo (**Gargante, Pajares, Cachon, & Vera, 2013**)

Esta discriminación se da por tres dimensiones: política, económica y cultural. Se podría decir que la base de la discriminación sería las étnicas, siendo esta parte de la exclusión social y económica. (**Castillo, 2010**)

Podemos notar que, desde la misma historia se ha encargado de que se formen estos estereotipos en el inconsciente de ser humano, provocando una discriminación constante, afectando directamente al estado cultural y social de estas étnicas.

#### **2.4.9.2. Forma de discriminación**

El análisis anterior trata de algunos objetivos generales del prejuicio, y al hacerlo inevitablemente toca las diferentes formas que puede adoptar la discriminación. Un punto importante que surge es que gran parte del prejuicio se expresa en formas sutiles y a menudo ocultas; la discriminación manifiesta y descarada es ahora menos frecuente. Ya hemos descrito las formas modernas de prejuicio (**Vaughan, 2011**)

Existen muchas formas de discriminación que en la actualidad son menos frecuentes, soliendo ser sutiles adaptando una forma “moderna” de discriminar.

##### **2.4.9.2.1. Renuncia a ayudar**

La renuncia a ayudar a otros grupos a mejorar su posición en la sociedad, al omitir pasiva o activamente le ayuda a sus esfuerzos, es una forma de asegurarse de que se mantengan en desventaja. Esta estrategia pueden usarla los individuos (los propietarios pueden rechazar alquilar el lugar a minorías étnicas), las organizaciones (las organizaciones se rehúsan a proporcionar a las nuevas madres horarios de trabajos flexibles u oportunidades de compartir el trabajo) o la sociedad como un todo (hasta recientemente, la resistencia del gobierno a legislar a favor de la Licencia de embarazo) (**Vaughan, 2011**).

La renuncia a ayudar, es una estrategia que puede ser usada para no ayudar a las nuevas madres que están dentro de una organización o quien ingresar a ellas. En muchos de los casos lo les permiten acogerse a las leyes que las amparan.

#### **2.4.9.2.2. Tokenismo**

El tokenismo es un acto positivo relativamente pequeño o trivial, una señal, hacia los miembros de un grupo minoritario. La acción es invocada entonces en repudio de las acusaciones de prejuicios y como una justificación por rehusarse a participar en actos positivos más grandes y más significativos o por participar posteriormente en la discriminación (**Vaughan, 2011**)

Es un acto o acción que repudian la discriminación, acusaciones y prejuicios.

#### **2.4.9.2.3. Discriminación inversa o positiva**

Una forma más extrema de tokenismo es la discriminación inversa o positiva. Las personas con actitudes prejuiciosas residuales a veces pueden favorecer a miembros de un grupo en contra de los cuales sienten prejuicios más que a los miembros de otros grupos. La discriminación inversa favorece a un miembro de un grupo minoritario, puede tener efecto beneficioso a corto plazo. Sin embargo a largo plazo puede tener algunas consecuencias nocivas para sus receptores, y hasta ahora no existe ninguna prueba de que la discriminación inversa produzca abolición de los prejuicios profundos del discriminador. La discriminación inversa es una forma eficaz de ocultar los prejuicios, pero también puede reflejar ambivalencia, el deseo de parecer igualitario, o sentimientos genuinos de admiración y respecto (**Vaughan, 2011**)

La discriminación inversa o positiva es una forma de ocultar los prejuicios, queriendo favorecer a miembros de otros grupos.

#### 2.4.9.2.4. Discriminación salarial

A lo largo del capítulo anterior hemos sugerido una posible explicación a estas diferencias salariales recogidas por el variable sexo: la existencia en las empresas de una política de promoción interna discriminatoria en contra de las mujeres. Para llegar a esta hipótesis nos apoyábamos en los siguientes hechos:

- En los primeros salarios la variable sexo no es significativa. Esto supone que en el primer trabajo los individuos obtienen un salario acorde a sus características sin que tenga ninguna relevancia su sexo.
- En los salarios actuales las variables si es significativa y positiva, lo que supone una prima salarial a favor de los hombres
- Por lo tanto, la diferenciación salarial entre hombres y mujeres se produce a lo largo de la vida laboral y no al principio de esta
- Los salarios actuales el termino independiente es superior en el caso de los hombres, los que implica que, en ausencia del resto de características personales, los hombres obtienen un salario superior al de las mujeres. Es decir, la situación de partida es bastante desfavorable para las mujeres, ya que cuanto menor sea la educación o la experiencia que posean mayores será las diferencias salariales con los hombres de idénticas características **(Hidalgo, 2011)**

Sin embargo, estos resultados no implican necesariamente la existencia de un comportamiento discriminatorio. La mayor depreciación puede deberse a un reparto de las tareas familiares que implique una mayor dedicación de la mujer al hogar y, por tanto, una menor atención a su cartera profesional. **(Diaz & Garcia, 2011)**

Por este motivo creemos necesario dedicar este último capítulo a estudiar más detalladamente la existencia de discriminación salarial en contra de la mujer. Con este fin, aplicaremos los

distintos modelos empíricos que permiten cuantificar el grado de las diferencias salariales entre hombres y mujeres que se puede deber a comportamiento discriminatorios. De esta forma, no solo podremos precisar el análisis realizado anteriormente sino que obtendremos una explicación detallada de las causas que provocan los diferenciales de ingresos (**Gargante, Pajares, Cachon, & Vera, 2013**)

Conviene, pues, precisar que a lo largo del presente capítulo nos ocuparemos únicamente de la discriminación salarial. Por tanto, no abordaremos otras clases de discriminación existentes como puede ser la que se produce a la hora de acceder al sistema educativo o la que induce dificultades en los procesos de contratación o selección de personal (**Gacitúa & Shelton, 2013**)

Por tanto, estudiaremos la discriminación salarial utilizando como referencia los modelos de capital humano y el modelo mixto: en el primer caso incluiremos tanto al grupo de estudio como al grupo de control (economistas). Ahora bien, en las páginas anteriores hemos podido constatar como los hombres y los casados (tanto hombres como mujeres) obtienen mayores salarios que las mujeres y los solteros. Por este motivo, nos interesa estudiar tanto lo posible discriminación por sexo en contra de las mujeres, como la posible discriminación motivada por el estado civil. (**Hidalgo, 2011**)

Se puede decir que otra forma de discriminación, la discriminación salarial se da al no cumplimiento del Código de trabajo, de igual trabajo, igual remuneración. Muchos empleos ocupa más tiempo de lo reglamentario de una jornada laboral, con bajo ingreso salarial.

#### **2.4.9.2.5. Descomposición de diferencias salariales**

Antes de presentar los métodos de estimación de la discriminación salarial me gustaría referirme al funcionamiento eficiente del mercado de trabajo por el lado de la demanda. La teoría microeconomía señala que la retribución de un factor debe de corresponder a su productividad marginal. En este sentido, el trabajo es un factor más, ya que su precio debe ser

igual a la productividad resultante. Por este motivo, si el salario es diferente de la productividad podemos afirmar que se está actuando de forma ineficiente **(Córdoba, 2013)**

Ahora bien, la ineficiencia se puede reflejar por una retribución superior a la productividad o bien por una retribución a aquella. Ambas situaciones, si bien revelan un mal funcionamiento del mercado de trabajo, sin embargo no son equivalente desde el punto de vista teórico **(Hidalgo, 2011)**

Por este motivo, en ausencia de discriminación, podemos afirmar que el cociente de los salarios entre dos grupos deber ser igual al de sus productividades respectivas

#### **2.4.9.2.6. Discriminación en el empleo**

La discriminación en el empleo generalmente tiene lugar cuando un empleado es tratado en forma diferente intencionalmente debido a su raza, color, religión, nacionalidad de origen, incapacidad, género, orientación sexual (esto varía de Estado a Estado) o edad por el empleador, ya sea en las fases de contratación, disciplina, desempeño en los deberes del trabajo o terminación. Para probar la discriminación ilegal, los empleados deben demostrar que una acción que afecta el empleo se fundó en el hecho de que el empleado pertenece a una clase protegida más que a una decisión legítima del negocio **(Diaz & Garcia, 2011)**.

A partir del criterio de este autor, se puede decir que la discriminación en el empleo son comportamientos rasistas que se produce dentro del entorno labora, como chistes, insultos, malos tratos y también paternalismo, forma solapada de rasismo. De manera general este tipo de comportamiento racista son frecuente, en todo los ámbitos. **(Hidalgo, 2011)**

**CAPÍTULO III**  
**METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### 3.1. Localización.

La investigación se llevó a cabo en el cantón Quevedo, es una ciudad ecuatoriana, de la Provincia de Los Ríos. Con una población de 173.575 habitantes según el censo del 2010, es la ciudad más poblada de Los Ríos de la misma que está conformada por varias etnia, siendo una de ella la afroecuatoriano con el 6.2% del total de la población de Quevedo, teniendo como resultado de la población de estudio de 10762 habitantes afros. El proceso investigativo tendrá una duración de 120 días a partir de la aprobación del proyecto.



**Figura 1. Ubicación del cantón Quevedo**

Fuente: [www.ecostravel.com](http://www.ecostravel.com)

### 3.2. Tipo de investigación.

El tipo de investigación que se aplicó es documental o bibliográfica, descriptiva y de campo ya que permitió determinar la situación de las variables en estudio.

#### 3.2.1. Documental o bibliográfica

La presente investigación se la documentó con materiales impresos libros, textos, folletos, para lograr entender y comprender la problemática investigada, a fin de construir el marco teórico.

### **3.2.2. Descriptiva**

Se refiere a la etapa preparatoria del trabajo, que permitió especificar las características de la discriminación laboral en afroecuatorianos.

### **3.2.3. De campo**

Se aplicó técnicas e instrumentos de evaluación para la recolección de información de personas afroecuatorianas en el cantón Quevedo.

## **3.3. Métodos de investigación**

Para el desarrollo del tema de la investigación se aplicó los siguientes métodos:

### **3.3.1. Método de Observación.**

Se basó en la información a través de las verificaciones directas realizadas al personal administrativo de las empresas e instituciones públicas del cantón Quevedo.

### **3.3.2. Inductivo**

Se lo aplicó en el estudio de los resultados de la aplicación de los diferentes instrumentos de la investigación, con el fin de obtener conclusiones de carácter general, que fundamenten y validen la evaluación de desempeño.

### **3.3.3. Deductivo**

Posterior al análisis situacional, el método deductivo fue aplicado para determinar los conceptos, postulados, leyes, principios definidos por diferentes autores para aplicarlos tanto en la definición del problema como en su solución.

### **3.3.4. Analítico**

Este método permitió aplicarse correctamente en el proceso de análisis e interpretación de los datos obtenidos en la aplicación de los instrumentos de evaluación y determinar conclusiones de su situación actual de forma integral.

## **3.4. Fuentes de recopilación de información.**

### **3.4.1. Primarias**

**Encuestas**, se utilizó como instrumento de verificación un cuestionario o formulario de encuesta, cuyos resultados sustentarán la evaluación.

**Entrevista**, estuvieron dirigidas a representantes de las empresas e instituciones públicas del cantón

### **3.4.2. Secundarias**

Se recurrió a textos, folletos, revistas, internet y revisión de las leyes en que se fomenta la evaluación, normas que sustenten el trabajo de investigación, lo cual se indico en el marco teórico.

## **3.5. Diseño de investigación**

Se realizó una investigación no experimental, de tipo cualitativo, mediante fuentes primarias y secundarias, el cual permitió diagnosticar la inserción laboral, para luego determinar los factores que influyen en el mercado laboral a la inserción de esta étnia y posteriormente poder emitir un informe. Se consideró como población a los 10.762 afroecuatorianos teniendo como muestra de 370 personas afroecuatorianas en el cantón Quevedo según los resultados del censo del 2010 de población y vivienda en el Ecuador.

### 3.5.1. Población o Universo

En este estudio se utilizó la población afroecuatoriana que permitió diagnosticar de una forma general los involucrados. La población de los afroecuatorianos del Cantón Quevedo es de 10762, que se ilustra en el siguiente cuadro para una mejor comprensión:

**Cuadro N° 1. Población de estudio**

<b>Detalle</b>	<b>POBLACION</b>	<b>MUESTRA</b>
Habitantes de Quevedo	173.575	
Afroecuatoriano Quevedeños (6.2%)	10762	370
Entidades públicas del cantón Quevedo	27	27
<b>Total</b>		<b>397</b>

**Fuente:** [www.inec.gob.ec/nuevo\\_inec/items/mejor\\_estadistica/analisis/anexos/CPV1d\\_Provincia/LosRios.pdf](http://www.inec.gob.ec/nuevo_inec/items/mejor_estadistica/analisis/anexos/CPV1d_Provincia/LosRios.pdf)

**Elaboración:** María Fernanda Monroy

En la presente investigación se consideró como muestra la población afroecuatoriano del cantón Quevedo. Y al afroecuatoriano que utilizan las instalaciones y ocupan un cargo en las empresas e instituciones públicas del cantón.

### 3.5.2. Muestra

Para determinar el tamaño de muestra de la población a encuestar, se tomara como referencia la siguiente formula.

$$n = \frac{N * z^2 * p * q}{e^2 (N-1) + z^2 * p * q}$$

Datos.

z = Nivel de confianza (95%)

N = Población

P= Probabilidad que el evento ocurra (50%)

Q = Probabilidad que el evento no ocurra (50%)

E = Error máximo admisible± (5%)

n= Tamaño de muestra ?

$$n = \frac{1,96^2 \times 0,50 \times 0,50 \times 10762}{0,05^2 (10762 - 1) + 1,96^2 \times 0,50 \times 0,50}$$
$$n = \frac{10335,8248}{26,9025 + 0,9604}$$
$$n = \frac{10335,8248}{27,8629} = 370$$

### **3.6. Instrumento de investigación.**

#### **3.6.1. Observación directa**

Estuvo basada en la información a través de las verificaciones directas realizadas al personal administrativo de las empresas e instituciones públicas del cantón Quevedo.

#### **3.6.2. Entrevista.**

Se lo realizó de forma directa a los representantes de las empresas e instituciones públicas del cantón Quevedo, Provincia de Los Ríos.

#### **3.6.3. Encuestas**

Se utilizó un cuestionario de preguntas, que permitirá establecer la realidad actual de los afroecuatorianos en el cantón. También se utilizará un formato de preguntas dirigidas a representantes de las empresas e instituciones públicas del cantón a fin de despejar la problemática en estudio.

### **3.7. Tratamiento de datos**

Una vez realizada las encuestas los resultados fueron tabulados en cuadros y tablas, incluyendo gráficos de Microsoft Excel.

### 3.8. Recursos humanos y materiales.

**Cuadro N° 2. Recursos humanos y materiales que se utilizaron.**

<b>DETALLE</b>	<b>CANTIDAD</b>
Computadora	1
Internet (horas)	100
Memory Flash	1
Calculadora	1
Cámara fotográfica	1
CDs	7
Anillados	5
Hojas A4	1500
Esferográfico	3
Lápiz	1
Borrador	1
Carpeta	5
Impresiones B/N	500
Impresiones a color	100
Anillados/Empastados	4
Copias	100

**Elaborado: María Fernanda Monroy, 2015**

**CAPÍTULO IV**  
**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

## 4.1. Resultados

La investigación de la inserción laboral de los afros ecuatorianos en las instituciones públicas se desarrolló en la ciudad de Quevedo, provincia de los Ríos. Los resultados obtenidos se expresan a través de algunas variables que ponen en relieve los aspectos más significativos.

### 4.1.1. Tabulación y análisis de los datos de las encuestas realizadas a afroecuatorianos residente en el cantón Quevedo que laboran en empresas o instituciones públicas.

#### Pregunta 1. El Género del entrevistado

**Cuadro N° 3 Género del entrevistado**

ALTERNATIVAS	RESULTADO	PORCENTAJE %
FEMENINO	102	27%
MASCULINO	268	73%
<b>TOTAL</b>	<b>370</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a residentes afroecuatorianos en Quevedo

**Elaboración:** María Fernanda Monroy

Como se muestra en el cuadro 4, la mayoría de las personas encuestadas, son de género masculino y, apenas un pequeño porcentaje es de género femenino.

#### Pregunta 2. ¿A que etnia considera usted que pertenece?

**Cuadro N° 4. Etnia**

ALTERNATIVAS	RESULTADO	PORCENTAJE %
MONTUBIO	0	0%
MESTIZO	128	33%
AFRODESCENDIENTE	222	60%
INDÍGENA	20	7%
<b>TOTAL</b>	<b>370</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a residentes afroecuatorianos en Quevedo

**Elaboración:** María Fernanda Monroy

En el cuadro 5, se observa que el mayor porcentaje de encuestados se considera afroecuatorianos frente a menos de la mitad que pertenece a la etnia mestiza, y un mínimo porcentaje se considera indígena.

### **Pregunta 3. ¿Es nativo de Quevedo?**

#### **Cuadro N° 5. ¿Nacido en Quevedo?**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>RESULTADO</b>	<b>PORCENTAJE %</b>
SI	162	47%
NO	208	53%
<b>TOTAL</b>	<b>370</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a residentes afroecuatorianos en Quevedo

**Elaboración:** María Fernanda Monroy

Se observa en el cuadro 6, que la mitad de la total de los trabajadores son nativos de Quevedo, mientras que la otra mitad son originario de otros lugares.

### **Pregunta 4. ¿Cuánto tiempo tiene viviendo en Quevedo?**

#### **Cuadro n° 6. Tiempo viviendo en Quevedo**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>RESULTADO</b>	<b>PORCENTAJE %</b>
DE 2 A 5 AÑOS	22	7%
DE 5 A 10 AÑOS	144	40%
MAS DE 10 AÑOS	204	53%
<b>TOTAL</b>	<b>370</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a residentes afroecuatorianos en Quevedo

**Elaboración:** María Fernanda Monroy

El cuadro 7, muestra que mas de la mitad de los trabajadores reside en Quevedo más de 10 años, y menos de la mitad de 5 a 10 años y un mínimo porcentaje viven de 2 a 5 años.

### Pregunta 5. ¿Cuántos años tiene?

**Cuadro N° 7 Edad del entrevistado**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>RESULTADO</b>	<b>PORCENTAJE %</b>
18 A 25 AÑOS	0	0%
26 A 33 AÑOS	170	47%
34 A 41 AÑOS	73	20%
MAS DE 41 AÑOS	127	33%
<b>TOTAL</b>	<b>370</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a residentes afroecuatorianos en Quevedo

**Elaboración:** María Fernanda Monroy

El cuadro estadístico número 8, demuestra que el mayor porcentaje de los participantes está dentro del rango de edad de 26 a 33 años, frente a menos de la mitad respondió tener más de 41 años, y en mínimo porcentaje indicó estar entre los 34 a 41 años.

### Pregunta 6. ¿Cual es su tipo de vivienda?

**Cuadro N° 8. Tipo de vivienda**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>RESULTADO</b>	<b>PORCENTAJE %</b>
PROPIA	170	47%
ARRENDADA	200	53%
<b>TOTAL</b>	<b>370</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a residentes afroecuatorianos en Quevedo

**Elaboración:** María Fernanda Monroy

En esta interrogante del cuadro 9, los participantes dan a conocer que un poco mas de la mitad de ellos arriendan su vivienda actualmente, mientras tanto menos de la mitad posee una vivienda propia.

### Pregunta 7. ¿Cuántas personas componen su familia?

**Cuadro N° 9. Personas componen su familia**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>RESULTADO</b>	<b>PORCENTAJE %</b>
DE 3 A 4	166	46%
DE 4 A 5	102	27%
DE 4 A 6	28	7%
O MAS	74	20%
<b>TOTAL</b>	<b>370</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a residentes afroecuatorianos en Quevedo

**Elaboración:** María Fernanda Monroy

En el cuadro 10, se determina que en mayor porcentaje la mitad de los trabajadores tienen un núcleo familiar que va de 3 a 4 miembros, por lo consiguiente menos de la mitad poseen familias que van de 4 a 5 personas, también en menor porcentaje indica que son más sus integrantes y por último el más bajo presenta familias de 4 a 6 miembros.

### Pregunta 8. ¿Cuántas personas componen su familia?

**Cuadro N° 10. ¿Qué nivel académico posee?**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>RESULTADO</b>	<b>PORCENTAJE %</b>
PRIMARIA INCONCLUSA	22	6%
PRIMARIA COMPLETA	22	6%
SECUNDARIA INCONCLUSA	30	8%
SECUNDARIA COMPLETA	74	20%
UNIVERSITARIO	144	40%
TÍTULO PROFESIONAL	78	20%
ARTESANO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>370</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a residentes afroecuatorianos en Quevedo

**Elaboración:** María Fernanda Monroy

En el cuadro 11, refleja que el mayor porcentaje de los participantes son universitarios, seguido a un porcentaje menor que tienen un título profesional, así con el mismo porcentaje del anterior ha culminado la secundaria, mientras que en un porcentaje menor no lo ha hecho, reflejando porcentajes mínimos que tiene solo la primaria completa y no ha terminado la primaria.

**Pregunta 9. ¿Trabaja actualmente?**

**Cuadro N° 11. Trabaja**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>RESULTADO</b>	<b>PORCENTAJE %</b>
SI	100	27%
NO	270	73%
<b>TOTAL</b>	<b>370</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a residentes afroecuatorianos en Quevedo

**Elaboración:** María Fernanda Monroy

Podemos observar que según el cuadro 12, los encuestados dentro de las instituciones públicas y a un grupo determinado de afroecuatorianos, menos de la mitad de ellos se encuentra laborando actualmente, y en menor porcentaje no trabajan actualmente en alguna institución pública

**Pregunta 10. ¿Tiene inconveniente para conseguir empleo ?**

**Cuadro N° 12. Tiene problemas para conseguir empleo**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>RESULTADO</b>	<b>PORCENTAJE %</b>
Si	370	100%
No	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>370</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a residentes afroecuatorianos en Quevedo

**Elaboración:** María Fernanda Monroy

Según del cuadro 13, todos los participantes tienen algún tipo de inconveniente para conseguir empleo, lo que representa la totalidad de los encuestados

**Pregunta 11. ¿Qué tipo de inconveniente?**

**Cuadro N° 13. ¿Tipo de inconvenientes?**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>RESULTADO</b>	<b>PORCENTAJE %</b>
DISCRIMINACIÓN	44	11%
PREPARACIÓN ACADÉMICA	182	51%
OTROS FACTORES	144	38%
<b>TOTAL</b>	<b>370</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a residentes afroecuatorianos en Quevedo

**Elaboración:** María Fernanda Monroy

Según el cuadro 14, los trabajadores un poco más de la mitad tienen inconvenientes para laborar en su empresa debido a su preparación académica, menos de la mitad lo atribuye a otros factores y solo un menor porcentaje opina que se debe a algún tipo de discriminación.

**Pregunta 12. ¿Su actividad Laboral con relación de dependencia es:?**

**Cuadro N° 14. Su actividad laboral**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>RESULTADO</b>	<b>PORCENTAJE %</b>
PUBLICA	96	25%
PRIVADA	32	8%
PARTICULAR	242	67%
<b>TOTAL</b>	<b>370</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a residentes afroecuatorianos en Quevedo

**Elaboración:** María Fernanda Monroy

Los datos obtenidos en el cuadro 15, manifiestan que un porcentaje mayor de los trabajadores realizan sus actividades en trabajos particulares, en menor porcentaje que el anterior en empresas públicas y un mínimo lo hace para el sector privado.

**Pregunta 13. ¿En que área desempeña sus labores?**

**Cuadro N° 15. Área desempeña sus labores**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>RESULTADO</b>	<b>PORCENTAJE %</b>
AREA OPERATIVA	300	78%
AREA ADMINISTRATIVA	70	22%
<b>TOTAL</b>	<b>370</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a residentes afroecuatorianos en Quevedo

**Elaboración:** María Fernanda Monroy

El cuadro 16, estadístico permite determinar que en mayor porcentaje los participantes labora en el área operativa, por lo consiguiente solo en menor porcentaje ejerce sus funciones en cargos administrativos.

**Pregunta 14. ¿El monto de sus ingresos se encuentran en?:**

**Cuadro N° 16. Monto de sus ingresos**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>RESULTADO</b>	<b>PORCENTAJE %</b>
DE 300 A 500	223	61%
600 A 1000	74	20%
O MÁS	73	19%
<b>TOTAL</b>	<b>370</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a residentes afroecuatorianos en Quevedo

**Elaboración:** María Fernanda Monroy

Según los encuestados en el cuadro 17, demuestra que mas de la mitad de ellos perciben salarios de entre \$300,00 a 500,00, y en menor porcentaje tienen una remuneración salarial que va desde a los \$600,00 a los 1000,00, lo que concuerda con el área en que se desempeñan.

**Pregunta 15. ¿Conoce que es la constitución de la República del Ecuador?**

**Cuadro N° 17. Conoce de Constitución**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>RESULTADO</b>	<b>PORCENTAJE %</b>
MUCHO	78	20%
POCO	122	33%
NADA	170	47%
<b>TOTAL</b>	<b>370</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a residentes afroecuatorianos en Quevedo

**Elaboración:** María Fernanda Monroy

De los datos obtenidos en el cuadro 18, se expresa que mayor porcentaje de los trabajadores no conocen qué es la Constitución del Ecuador, frente a un porcentaje menor la conoce medianamente, y un mínimo porcentaje expresa conocerla a fondo.

**Pregunta 16. ¿ Conoce usted que la Constitución vigente garantiza el acceso al trabajo a toda persona sin discriminación de ningún tipo?**

**Cuadro N° 18. Conoce sobre la discriminación**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>RESULTADO</b>	<b>PORCENTAJE %</b>
MUCHO	100	26%
POCO	102	28%
NADA	168	46%
<b>TOTAL</b>	<b>370</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a residentes afroecuatorianos en Quevedo

**Elaboración:** María Fernanda Monroy

Según el cuadro 19, más de la mitad de los trabajadores manifiesta no conocer lo que expresa la Constitución del Ecuador acerca del libre acceso al trabajo, mientras que en menor porcentaje dice conocerlo a profundidad y de igual porcentaje que el anterior conoce poco acerca del tema.

**Pregunta 17. ¿ Cree usted que las empresas e instituciones Públicas del cantón Quevedo respetan y garantizan nuestros derechos?**

**Cuadro N° 19. Las instituciones Públicas respetan y garantizan los derechos**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>RESULTADO</b>	<b>PORCENTAJE %</b>
MUCHO	170	47%
POCO	126	33%
NADA	74	20%
<b>TOTAL</b>	<b>370</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a residentes afroecuatorianos en Quevedo

**Elaboración:** María Fernanda Monroy

En el cuadro 20, los trabajadores encuestados, demuestran que menos de la mitad, las empresas públicas y privadas sí respetan y garantizan sus derechos, en menos porcentaje que el anterior opina que se respetan medianamente, y por el contrario en mínimo porcentaje expresa que no se cumple esto en sus lugares de trabajo.

**Pregunta 18. ¿ Conoce usted qué es la Discriminación Laboral?**

**Cuadro N° 20 Conoce sobre la discriminación laboral**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>RESULTADO</b>	<b>PORCENTAJE %</b>
MUCHO	102	27%
POCO	124	33%
NADA	144	40%
<b>TOTAL</b>	<b>370</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a residentes afroecuatorianos en Quevedo

**Elaboración:** María Fernanda Monroy

En el cuadro 21, refleja en mayor porcentaje de los participantes manifiestan que tiene conocimiento sobre la discriminación racial, en menor porcentaje opina conoce poco, mientras que igual porcentaje del anterior dice conocer nada sobre la discriminación laboral.

#### 4.1.2. Tabulación y análisis de los datos de la encuesta realizada a directivos de talento humano de empresas y entidades públicas del cantón Quevedo

**Pregunta 1. ¿Conoce usted qué la constitución vigente garantiza el acceso al trabajo a toda persona sin discriminación de ningún tipo?**

**Cuadro N° 21. Conocimiento de la constitución**

ALTERNATIVAS	RESULTADO	PORCENTAJE %
MUCHO	21	79%
POCO	6	21%
NADA	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a Directivos de Talento Humano de las empresas en Quevedo

**Elaboración:** María Fernanda Monroy

Según el cuadro 22, el mayor porcentaje de los directivos manifiesta conocer lo que expresa la Constitución del Ecuador acerca del libre acceso al trabajo y solo un mínimo dice saber poco acerca del tema.

**Pregunta 2. ¿ Piensa usted que las personas afro ecuatorianos residentes en el cantón Quevedo encuentran obstáculos a la hora de encontrar trabajo?**

**Cuadro N° 22. Obstáculo para encontrar trabajo**

ALTERNATIVAS	RESULTADO	PORCENTAJE %
SI	6	21%
NO	21	79%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a Directivos de Talento Humano de las empresas en Quevedo

**Elaboración:** María Fernanda Monroy

En el cuadro 23, un porcentaje mayor demuestra que los directivos opina que los afro ecuatorianos no se encuentran con diversos obstáculos al momento de conseguir empleo, y un menor porcentaje expresa que sí se da ésta situación en nuestro medio.

**Pregunta 3. ¿Cuál cree usted que es el grado de satisfacción general con los servicios laborales que ofrece el gobierno ecuatoriano a los afroecuatorianos residentes en el cantón quevedo?**

**Cuadro N° 23. Grado de satisfacción**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>RESULTADO</b>	<b>PORCENTAJE %</b>
MUY SATISFECHO	10	37%
SATISFECHO	14	53%
INSATISFECHO	3	10%
MUY INSATISFECHO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a Directivos de Talento Humano de las empresas en Quevedo

**Elaboración:** María Fernanda Monroy

Este cuadro 24, nos permite determinar que más de la mitad de los encuestados se siente muy satisfecho con las oportunidades que ofrece el gobierno a los afroecuatorianos, en menor porcentaje se siente satisfecho y en mínimo porcentaje se encuentra insatisfecho.

**Pregunta 4. ¿Cuál cree usted que es el grado de satisfacción general con los servicios laborales que ofrece el gobierno ecuatoriano a los afroecuatorianos residentes en el cantón quevedo?**

**Cuadro N° 24. Facilitan el desempeño laboral**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>RESULTADO</b>	<b>PORCENTAJE %</b>
SI	17	63%
NO	10	37%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a Directivos de Talento Humano de las empresas en Quevedo

**Elaboración:** María Fernanda Monroy

Según los datos obtenidos en el cuadro 25, los directivos en un porcentaje un poco más de la mitad piensan que las empresas sí brindan todas las facilidades para el desempeño normal de los afro ecuatorianos en sus medios de trabajo, por el contrario un menor porcentaje opina que no lo hacen.

**Pregunta 5. ¿Cuáles son los principales obstáculos para poder obtener un trabajo los afroecuatorianos residentes en el cantón Quevedo?**

**Cuadro N° 25. Obstáculos para obtener trabajo.**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>RESULTADO</b>	<b>PORCENTAJE %</b>
SU ETNIA	6	22%
SU NIVEL CULTURAL	15	56%
SU ESTADO SOCIOECONÓMICO	6	22%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a Directivos de Talento Humano de las empresas en Quevedo

**Elaboración:** María Fernanda Monroy

Este cuadro 26, demuestra que según los directivos, a los afro ecuatorianos se les dificulta obtener trabajo en mayor porcentaje por su nivel cultural, en menos de la mitad por su etnia y en igual que el anterior por su estado socioeconómico.

**Pregunta 6. ¿ Considera que en muchas ocasiones la empresas se preocupan por el color de la piel a la hora de seleccionar una persona para un cargo laboral?**

**Cuadro N° 26. Perjuicios al momento de seleccionar personal**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>RESULTADO</b>	<b>PORCENTAJE %</b>
SI	11	42%
NO	16	58%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a Directivos de Talento Humano de las empresas en Quevedo

**Elaboración:** María Fernanda Monroy

En el cuadro 27, la interrogante de que si las empresas consideran el color de piel a la hora de contratar a una persona, encontramos que que en mayor porcentaje opina que no lo hacen, por otra parte en menor porcentaje opina que sí se presenta ésta situación.

**Pregunta 7. ¿Qué tipo de inconveniente piensa usted que se refleja en los afroecuatorianos dentro de un entorno laboral?**

**Cuadro N° 27. Inconveniente que refleja dentro del entorno laboral en los afroecuatorianos**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>RESULTADO</b>	<b>PORCENTAJE %</b>
MALTRATO	2	6%
DISCRIMINACIÓN	7	26%
AISLAMIENTO	1	5%
BAJA AUTOESTIMA	7	26%
NINGUNA	10	37%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a Directivos de Talento Humano de las empresas en Quevedo

**Elaboración:** María Fernanda Monroy

Según el cuadro 28, un porcentaje menos de la mitad de los afroecuatorianos no se encuentran con ningún inconveniente en su ambiente laboral, pero también se evidencia que un porcentaje menor que el anterior opina que sufren discriminación, y baja autoestima, un mínimo porcentaje expresan que son susceptibles al maltrato y son aislados.

**Pregunta 8. ¿Conoce usted por qué las empresas abren sus puertas a los afroecuatorianos en el cantón Quevedo?**

**Cuadro N° 28. Razones para contratar a los afroecuatorianos**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>RESULTADO</b>	<b>PORCENTAJE %</b>
CONVENIENCIA	6	21%
PORQUE ASÍ LO ESTIPULA LA CONSTITUCIÓN	15	57%
POR ESTAR APTOS PARA DESEMPEÑAR CUALQUIER FUNCIÓN	6	22%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a Directivos de Talento Humano de las empresas en Quevedo

**Elaboración:** María Fernanda Monroy

En este cuadro 29, se puede identificar que los directivos creen en un porcentaje mayor, las empresas brindan trabajo a los afroecuatorianos porque lo estipula la Constitución, en menos

de la mitad opina que lo hacen porque dichas personas están aptas para el trabajo, y de igual porcentaje que el anterior dicen que lo hacen por conveniencia.

**Pregunta 9. ¿Piensa usted que las instituciones públicas locales brindan oportunidades de trabajo para las personas afroecuatorianas?**

**Cuadro N° 29. Oportunidades de trabajo que brindan las instituciones públicas a los afroecuatorianas**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>RESULTADO</b>	<b>PORCENTAJE %</b>
SI	24	89%
NO	3	11%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a Directivos de Talento Humano de las empresas en Quevedo

**Elaboración:** María Fernanda Monroy

En el cuadro 30, el mayor porcentaje de los encuestados las empresas públicas locales sí brindan oportunidades de trabajo a los afroecuatorianos, por el contrario en menor porcentaje opina que no lo hacen.

**Pregunta 10. ¿Cuántos empleados administrativos afroecuatorianos existen en la institución o empresa?**

**Cuadro N° 30. Cantidad de afroecuatorianos que laboran en la institución**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>RESULTADO</b>	<b>PORCENTAJE %</b>
0-2	22	83%
3-4	0	0%
5-6	0	0%
MÁS DE 6	5	17%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a Directivos de Talento Humano de las empresas en Quevedo

**Elaboración:** María Fernanda Monroy

Según el cuadro 31, en mayor porcentaje existen de 0 a 2 empleados administrativos afroecuatorianos, y en un menor porcentaje tienen más de 6 personas.

**Pregunta 11. ¿Cuántos empleados hay en total en la institución?**

**Cuadro N° 31. Totalidad de empleados en la institución**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>RESULTADO</b>	<b>PORCENTAJE %</b>
1-10	7	27%
11-20	4	16%
21-30	3	10%
31-40	3	10%
MÁS DE 41	10	37%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a Directivos de Talento Humano de las empresas en Quevedo

**Elaboración:** María Fernanda Monroy

El cuadro 32, expresa que mayor porcentaje de las empresas existen más de 41 empleados, en menos de la mitad del porcentaje existen de 1 a 10 trabajadores, en menor que el anterior hay de 11 a 20, también en menor porcentaje se encuentran de 21 a 30 y en mínimo porcentaje existen de 31 a 40.

**Pregunta 12. ¿ Existen obstáculos para contratar a una persona por el color de la piel?**

**Cuadro N° 32. Obstáculos para contratar a una persona**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>RESULTADO</b>	<b>PORCENTAJE %</b>
SI	1	5%
NO	26	95%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a Directivos de Talento Humano de las empresas en Quevedo

**Elaboración:** María Fernanda Monroy

Según los datos analizados en el cuadro 33, la mayoría de los porcentajes de los directivos opinan que no existe algún obstáculo para contratar a una persona por su color de piel y por el contrario en mínimo porcentaje opina que sí existe este inconveniente.

## 4.2. Discusión.

La investigación de la inserción laboral de los afroecuatorianos en las instituciones públicas y su incidencia en el desarrollo socio económico en la ciudad de Quevedo, Provincia de Los Ríos, según los resultados obtenidos se expresan a través de algunas variables que ponen en relieve los aspectos más significativos.

Se puede observar que según el cuadro 12 pregunta 9 ¿Trabaja actualmente? Los encuestados dentro de las instituciones públicas y un grupo determinado de afroecuatorianos, indica que menos de la mitad de ellos se encuentra laborando actualmente, y en mayor porcentaje no trabajan. Lo que significa que la inserción laboral es deficiente en los afroecuatorianos, situación que se debería mejorar ya que todos tenemos derecho a tener un empleo digno, que valore la capacidad de las personas, por lo que se comparte la opinión de (Pérez, 2012) quien manifiesta que se debe considerar la capacidad de saber mantenerse laboralmente para considerar una plena inserción: “la inserción laboral incluye tanto la incorporación de la persona a un puesto de trabajo como el mantenimiento del mismo

Según el cuadro 14 pregunta 11 ¿Qué tipo de inconvenientes? Los trabajadores un poco más de la mitad tienen inconvenientes para laborar en empresas públicas, debido a su preparación académica, menos de la mitad lo atribuye a otros factores y solo un menor porcentaje opina que se debe a algún tipo de discriminación. Estos resultados reflejan que muchos de los aspirantes tienen inconvenientes para desempeñar un cargo en el área laboral, a pesar que se encuentran preparados profesionalmente o en preparación, no suelen estar desempeñando cargos administrativos. Por otro lado podemos ver que los encuestados indican que existen otros factores, y que existe discriminación. Se puede asumir que son objeto de discriminación que se pretenda disfrazar, existiendo varias formas de discriminación racial solapada en falsos discursos de igualdad y equidad de derechos. Tal como lo manifiesta (Iriando, 2010) que la inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad.

Sin embargo el gobierno y las leyes Ecuatorianas están en pie de lucha contra la discriminación, orientados a garantizar la inserción laboral de los afros ecuatorianos en condiciones de igualdad a las del resto de la población, el mejoramiento de su formación y capacitación para el empleo y garantiza el cumplimiento de las leyes laborales.

**CAPÍTULO V**  
**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## 5.1. Conclusiones

- Se determinó que existe poca influencia de personas afroecuatorianas ocupando cargos en el área administrativas, con un ingreso que en muchos casos no llegan a suplir las necesidades económicas del hogar también demostrado en el cuadro 14, mermando su preparación y por lo que conlleva a limita su inclusión al mercado laboral. (CODAE, 2009) (Constitución de la República del Ecuador, 2008) y (Plan Nacional del buen vivir, 2013-2017)
- Por otro lado se determino los factores que influyen en la inserción laboral de la raza afroecuatoriana en empresa e instituciones públicas del cantón Quevedo año 2014. Por ende se estableció la calidad de vida y posición socioeconomica de la raza afroecuatorian, del cantón Quevedo año 2014
- Por lo lo consiguiente emitió realizarse un informe de los resultados de la investigación sobre la inseción laboral de las personas afroecuatorianas en las empresas e instituciones públicas del cantón Quevedo año 2014
- Concluyendo que nuestra sociedad esta llena de perjuicios, por que se marcan en nuestra memorias prototipos de personas vinculándola con los diferentes tipos de razas, determinando con aspectos negativos. Cada uno de estos grupos enfrentan desventajas pontencializándose entre reproduciendo la desigualdad social y la exclusión social.

## 5.2. Recomendaciones.

Con el presente estudio se recomienda incrementar la posibilidad de empleo público en nuestra comunidad para las personas afro ecuatoriana.

- Capacitar a los afroecuatorianos y afroecuatorianas a corto plazo, de acuerdo a las necesidades de la zona, para mejorar sus oportunidades de trabajo y sus estándares de vida evitando su migración. Capacitar a mujeres para facilitar la iniciativa de producción y creación de microempresas, así aliviar la carga familiar.
- Difundir información a los empresarios o representantes de talento humano de las instituciones públicas, sobre respeto de los derechos humanos y las leyes que ampara a diferentes tipos de etnias en especial a lo relativo a la no discriminación
- Sensibilizar e informar a empresarios, empresarias, representantes de talento humano y sindicatos sobre las posibilidades de desempeño profesional de las personas afroecuatorianas, y difundir incentivos y posibilidades de contratación, para así aumentar su desarrollo socioeconómico. Siendo estos representantes del estado, sean portadores de esta información para que se den los cambios según como lo indica la Constitución, Constitución de la República incluye reformas aprobadas en el Referéndum Y Consulta Popular de 7 de mayo 2011, 2008), así los afroecuatorianos serían parte fundamental del desarrollo socio económico del país.

**CAPÍTULO VI.**  
**BIBLIOGRAFÍA**

## Referencias Bibliográficas

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Quito-Ecuador: Talleres de la corporación de estudios y publicación.

Código de Trabajo. (2014). Quito, Ecuador: Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones.

Abascal, F. (2010). Marketing social y ética empresarial. Madrid, España: Editorial, Ed.,

Avendaño, J. (07 de Septiembre de 2012). Medicina Ocupacional en Ecuador. Obtenido de Conceptos básicos de salud ocupacional: <https://medicinaocupacionalecuador.wordpress.com/2009/09/07/conceptos-basicos-de-salud-ocupacional/>

Berger, K. (2011). Psicología de desarrollo adultez y vejez. Madrid-España: Editorial médica Panamerica.

Bertranou, F., & Casanova, L. (2015). Caminos hacia la Formalización Laboral en Argentina. Buenos Aires, Argentina: OIT 2015.

Betancourt, O. (2011). Para la enseñanza y la investigación de la SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. Quito-Ecuador: OPSS/OMS-FUNSAD.

Castillo, J. A. (2010). Ergonomía fundamentos para el desarrollo de soluciones ergonómicas. Bogotá: Universal del Rosario.

Córdoba, S. M. (2013). Panorama de Salud Ocupacional - Seguridad y Legislación Industrial. Seguridad y legislación industrial, 7.

Decreto Ejecutivo N° 60, publicado en el Registro Oficial N° 45 de 13 de octubre del 2009

Díaz & García. (2011). Protección y expulsión de extranjeros en derecho penal. Barcelona, España: L.EY, Ed.

Echeverría, B., & Isus, S. (2012). Orientación Profesional. Barcelona, España: UOC.

Espinoza, M. (2011). monografias.com. Recuperado el 30 de 10 de 2014, de [www.monografias.com: http://www.monografias.com/trabajos40/las-empresas/las-empresas.shtml](http://www.monografias.com/trabajos40/las-empresas/las-empresas.shtml)

Francisco Días, F. (2014). Psicología de las Organizaciones. Barcelona, España: UOC, Eureka medina, SL.

Gacitúa & Shelton. (2013). Exclusión social y reducción de la pobreza en América Latina y el Caribe. Costa Rica: FLACSON, Banco Mundial.

García, C. (2013). Guía de orientación para el cumplimiento de normas de seguridad en salud ocupacional para los mercados de la ciudad de Cuenca. Cuenca: Universidad de Cuenca.

García, S. (2010). Guía de buenas prácticas ergonómicas. En F. A. Empresarios, Guía de buenas prácticas ergonómicas (pág. 7). Asturias: EUJOA Artes Gráficas.

Gargante, S., Pajares, M., Cachón, L., & Vera, E. (2013). La discriminación racial. Propuesta para una legislación antidiscriminatoria en España. Barcelona, España: Icara.

González, R. (2013). Manual básico. Prevención de riesgos laborales. Madrid, España: Copyright.

- Hernandez. (2011). La intervención de los sectores públicos en la economía y sus actividades empresariales. Salamandra, España: Ilustrada ed. u.d.Salamanca,Ed.
- Hidalgo. (2011). Educación y rentas: Una aplicación al mercado de economías. Cuenca: Universidad de Castilla-La Mancha ed.
- Hirata & Zariffian. (12 de marzo de 2010). [www.trabajo.gov.ar](http://www.trabajo.gov.ar). Recuperado el 2014, de Concepto de trabajo: [http://www.trabajo.gov.ar/eft/estadistica/descarga/revista de trabajo/2007n04\\_revista de trabajo/2007n04\\_a02\\_hHirata\\_pZariffian.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/eft/estadistica/descarga/revista%20de%20trabajo/2007n04_revista%20de%20trabajo/2007n04_a02_hHirata_pZariffian.pdf)
- Iriondo. (2010). Inserción profesional de las principales licenciaturas de la UCM. Madrid, España: ECOBOOK,2009.
- Leider, C. (26 de septiembre de 2011). Yo también sé y quiero opinar. Recuperado el 29 de octubre de 2015, de <http://yotamience.blogspot.com/>: <http://yotamience.blogspot.com/2011/09/definicion-de-empleo-desempleo-y.html>
- Ley Orgánica de Servicio Público. (2014). Ley Orgánica de Servicios Públicos. Quito; Ecuador: Talle de la Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Martínez, P., & Jiménez, B. (2013). Diccionarios de Administración y Finanzas. E.E.U.U: Copyright.
- Montero. (2012). Estrategias para facilitar la Inserción laboral a personas con discapacidad. . San José, Costa Rica: EUNED, 2012.
- Neffa, J. C. (2011). Sector informal, precariedad, trabajo no registrado. Buenos Aires,Argentina: Congreso Nacional de estudios de trabajo.

Pérez, P. (2012). Factores condicionantes para la inserción laboral. El capital social y competencia Profesionales. México: tepic, Nayarit, México:Electronica.

Plan Nacional del buen vivir. (4 de junio de 2013-2017). Corporación de desarrollo AfroEcuatoriano Buen vivir.gob.ec. Recuperado el 2014, de Plan Nacional de Buen Vivir: <http://www.buenvivir.gob.ec/>

Ramos, E. (2012). Modelo organizativo y evaluación de programas de empleo. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, 154.

Rodriguez. (2011). Mujeres Trabajo y empleo. En tiempo de globalización. Madrid, España: Icaria Editorial.

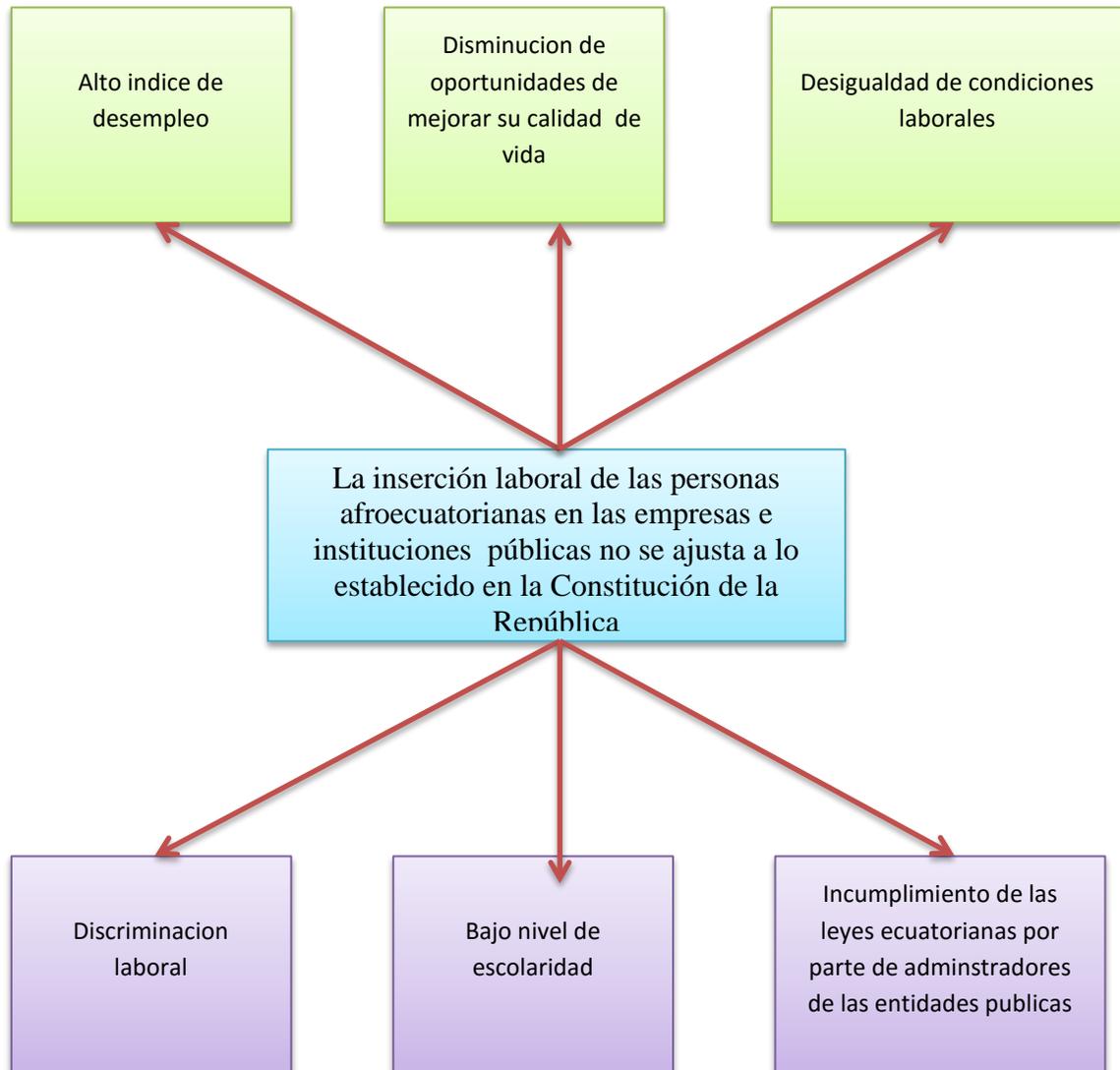
Urquijo, J. (2011). Manual para la gestión de sueldos y salarios. Caracas, Venezuelas: UCAB.

Vaughan, H. (2011). Psicología social. Madrid,España: Madica Panamericana.

Verdera, F. (2011). Propuesta de rendición de la medición del subempleo y el desempleo y de de nuevos indicadores sobre la situación. Ginebra, Suiza: Copyright O Organización Internacional de Trabajo.

**CAPÍTULO VII**  
**ANEXOS**

## Anexo 1. Arbol del problema



**Anexo 2. Formato de encuestas a afro ecuatorianos residentes en el cantón Quevedo**



**TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO  
UNIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA  
ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS**

**1. Género del entrevistado**

Femenino

Masculino

**2. ¿A qué etnia considera usted pertenece?**

Montubio

Mestizo

Afro descendiente

Indígena

**3. ¿Es nativo de Quevedo?**

Si

NO

**4. ¿Cuánto tiempo tiene en Quevedo?**

De 2 a 5 años

De 5 a 10

De 10 a más

**5. Edad del entrevistado**

18 a 25 años

26 a 33 años

34 a 41 años

Más de 41 años

**6. ¿Cuál es el tipo de vivienda en la actual mente vive?**

Propia

Arrendada

**7. ¿Cuántas personas componen su familia?**

De 3 a 4

De 4 a 5

De 4 a 6

O más

**8. ¿Qué nivel académico posee?**

Primaria inconclusa

Primaria completa

Secundaria inconclusa

Secundaria completa

Universitario

Título profesional

Artesano

**9. ¿Trabaja actualmente?**

Sí

No

**10. Si la respuesta es negativa ¿Tiene inconvenientes para conseguir empleo? Si la respuesta es positiva ¿Pase a la pregunta 7?**

Sí

No

**11. ¿Qué tipo de inconvenientes?**

Discriminación

Preparación académica

Otros factores: \_\_\_\_\_

**12. Su actividad laboral con relación de dependencia es:**

Publica

Privada

Particular

**13. En que área desempeña sus labores:**

Área operativa

Área administrativa

**14. El monto de sus ingresos se encuentran en:**

**380 a 500**

**500 a 1'000.000**

**O más**

**15. ¿Conoce qué es la constitución de la República del Ecuador?**

Mucho

Poco

Nada

**16. ¿Conoce usted que la Constitución vigente, garantiza el acceso al trabajo a toda persona sin discriminación de algún tipo?**

Mucho

Poco

Nada

**17. ¿Cree Usted sí las empresas e Instituciones Públicas del Cantón Quevedo respetan y garantizan nuestros derechos?**

Mucho

Poco

Nada

**18. ¿Sabe Usted qué es la discriminación laboral de los afroecuatorianos en las instituciones Públicas?**

Mucho

Poco

Nada

**Anexo 3.Formato de encuesta a directivos de Talento Humano de empresas e entidades públicas del cantón Quevedo**



**TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO  
UNIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA  
ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS**

**1. ¿Conoce usted que la Constitución vigente, garantiza el acceso al trabajo a toda persona sin discriminación de algún tipo?**

Mucho \_\_\_\_\_

Poco \_\_\_\_\_

Nada \_\_\_\_\_

**2. ¿Piensa usted que las personas afroecuatorianos residentes en el cantón Quevedo encuentran obstáculos a la hora de encontrar trabajo?**

Si \_\_\_\_\_

no \_\_\_\_\_

¿Por qué?

**3. ¿Usted conoce cuál es el porcentaje que debe contratar las instituciones a personas de distintas etnias como los afroecuatorianos?**

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

**4. ¿Cuál es el grado de satisfacción general con los servicios laborales que ofrece el gobierno ecuatoriano para las personas afroecuatorianos residentes en el cantón Quevedo?**

Muy satisfecho \_\_\_\_\_

Satisfecho \_\_\_\_\_

Insatisfecho \_\_\_\_\_

Muy insatisfecho \_\_\_\_\_

**5. ¿Piensa usted que las empresas actúan adecuadamente para facilitar el desempeño laboral de afroecuatorianos residentes en el cantón Quevedo?**

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

¿Por qué?

**6. ¿Cuáles son los principales obstáculos para poder obtener un trabajo los afroecuatorianos residentes en el cantón Quevedo?**

Su etnia \_\_\_\_\_

Su nivel cultural \_\_\_\_\_

Su estado socioeconómico \_\_\_\_\_

**7. ¿Considera que en muchas ocasiones las empresas se preocupan por el color de la piel a la hora de seleccionar una persona para un cargo laboral?**

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

¿Por qué?

**8. ¿Qué tipo de inconvenientes piensa usted que se refleja en afroecuatorianos dentro de un entorno laboral?**

Maltrato ( )

Discriminación ( )

Aislamiento ( )

Baja autoestima ( )

**9. ¿Conoce usted por qué las empresas abren sus puertas a las afroecuatorianos residentes en el cantón Quevedo?**

Conveniencia \_\_\_\_\_

Porque así lo estipula la constitución \_\_\_\_\_

Porque están aptos para desempeñar cualquier labor \_\_\_\_\_

**10. ¿Piensa usted que las Instituciones Públicas locales brindan oportunidades de trabajo para las personas afroecuatorianos?**

Si \_\_\_\_\_

no \_\_\_\_\_

¿Por qué?

**11. ¿Cuántos empleados administrativos afroecuatorianos diferentes existe en la institución?**

0 – 2

3 - 4

5 – 6

Más de 6

**12. ¿Cuántos empleados hay en total en la institución?**

1 – 10

11 – 20

21 – 30

31 – 40

Más de 41

**13. ¿Existe obstáculos para contratar a una persona por el color de la piel?**

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

Por qué? \_\_\_\_\_

#### Anexo 4. Fotografias



Figura 1. Entrevista con la jefe de recursos humanos de la Policia Nacional



Figura 2. Entrevista con la jefe de recursos humanos del Registro de la Propiedad



Figura 3. Encuesta a un trabajador afroecuatoriano del Benemerito Cuerpo de Bomberos

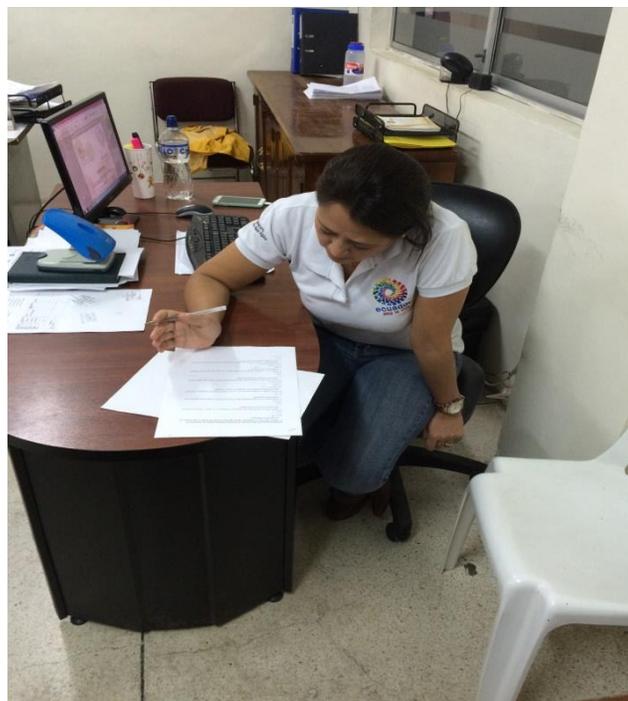


Figura 4. Entrevista con la jefe de recursos humanos del Hospital Sagrado Corazón de Jesús



Figura 5. Encuesta a un trabajador afroecuatoriano del MIES



Figura 6. Encuesta a un trabajador afroecuatoriano de CNEL



Figura 7. Entrevista con la jefe de recursos humanos de CNEL