

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ

Colegio de Administración y Economía

**Discriminación en el mercado laboral de pueblos
indígenas y afrodescendientes en el Ecuador**

Período 2009-2017.

Proyecto de Investigación

Siwi Tharina Flores Morales

Economía

Trabajo de titulación de posgrado presentado como requisito
para la obtención del título de Economista

Quito, 2 de abril de 2019

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ
COLEGIO DE ADMINISTRACION Y ECONOMIA

HOJA DE APROBACIÓN DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Discriminación en el mercado laboral de pueblos indígenas y afrodescendientes en el Ecuador
Período 2009-2017.

Siwi Tharina Flores Morales

Calificación:

Nombre del profesor, Título académico: Mónica Rojas, Msc.

Firma del profesor:

Quito, 2 de abril de 2019

© Derechos de Autor

Por medio del presente documento certifico que he leído todas las Políticas y Manuales de la Universidad San Francisco de Quito USFQ, incluyendo la Política de Propiedad Intelectual USFQ, y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo quedan sujetos a lo dispuesto en esas Políticas.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Firma del estudiante: _____

Nombre: Siwi Tharina Flores Morales

Código de estudiante: 00116526

C. I.: 1718028317

Lugar, Fecha: Quito, 2 de abril de 2019

DEDICATORIA

A mi madre **Mercedes Morales**

por confiar, motivar y ayudar en mí durante toda mi carrera universitaria,

A mi tía **Rosa Morales**

por impulsarme a seguir adelante y darme su ejemplo de lucha.

Y a mi abuelita **María Zoila Morales**

que en paz descanse, por todo el amor, los consejos y el apoyo incondicional.

De corazón a ustedes mis tres mujeres que me dieron una oportunidad de vida, de perseverancia y mucha paciencia, por todo lo que soy y lo que lograré, se lo debo a
ustedes.

AGRADECIMIENTOS

A mis tíos y primos por apoyarme en todo momento.

A mis mejores amigas Sisa y Jenny por soportarme, apoyarme y ser parte de mi vida.

A mi tutora Mónica Rojas por motivarme a realizar este trabajo y nunca rendirse conmigo.

RESUMEN

Los signos de pobreza han separado con atributos negativos a individuos que pertenecen a cierta nacionalidad, en este caso: indígena y afrodescendiente que han sufrido discriminación. Esta categorización disminuye las oportunidades efectivas y de desarrollo en la sociedad, limitándolos y definiéndolos como sectores discriminados o minorías.

Esta investigación analizará la discriminación hacia indígenas y afrodescendientes en el mercado laboral en Ecuador, para ello se recurre a las encuestas de empleo y desempleo (ENEMDU) recopilados por el Instituto de Estadísticas y Censos (INEC). Así también desde una perspectiva analítica comparativa se profundiza en la situación de alfabetismo, pobreza y empleo de los pueblos y nacionalidades del Ecuador.

Adicionalmente, se incluye las políticas públicas para mayor inserción laboral y se evalúa sus dimensiones con el índice de Shannon & Weaver e índices de discriminación salarial y educativa.

ABSTRACT

The signs of poverty have separated with negative attributes individuals of a certain nationality, in this case: indigenous and afro-descendant who have suffered discrimination. This categorization diminishes effective and development opportunities in society, limiting them and defining them as discriminated sectors or minorities.

This research analyzes the discrimination toward indigenous people and Afro-descendant in the labor market in Ecuador, for this purpose, I use the Employment and Unemployment surveys (ENEMDU) compiled by the Institute of Statistics and Census (INEC). Likewise, from a comparative analytical perspective, this investigation deepens in the study of the situation of literacy, poverty and employment of the peoples and nationalities of Ecuador.

Additionally, public policies for greater labor insertion are included and their dimensions are evaluated with the Shannon & Weaver index and salary and educational discrimination indexes.

Tabla de contenido

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA	13
2.1 Discriminación en el mercado laboral	13
2.1.1 Aspectos teóricos y económicos sobre la discriminación y desigualdad en el mercado laboral.....	14
2.1.1.1 Teoría de Capital Humano.....	14
2.1.1.2 Teoría de Discriminación.....	14
CAPÍTULO 3: DISCRIMINACIÓN LABORAL	16
3.1 Rol del Estado	17
3.2 Políticas públicas y contexto de discriminación racial en Ecuador	17
3.3 Actividades Económicas en Ecuador	20
CAPÍTULO 4: ANÁLISIS DE DATOS POBLACIONALES	23
4.1 Indicadores Económicos y Sociales del Ecuador	23
4.1.1 Analfabetismo	24
4.1.2 Educación.....	25
4.1.3 Empleo	29
4.2 Consecuencias de la Discriminación	35
4.2.1 Pobreza.....	35
CAPÍTULO 5. ÍNDICES DE INSERCIÓN OCUPACIONAL DE INDÍGENAS Y AFRODESCENDIENTES EN EL ECUADOR	37
5.1 Análisis de medidas	37
5.1.1 Índice de Shannon & Weaver	37
5.1.2 Índice de Discriminación Educativa	41
5.1.3 Índice de Discriminación Salarial (ENEMDU)	48
CAPÍTULO 6: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	54
ANEXOS	56
Referencias	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Salario por hora según etnia	22
Tabla 2: Titulados de tercer nivel y cuarto nivel, según etnicidad.	29
Tabla 3 : Tasa de ocupados en el sector formal.....	30
Tabla 4 Índice de Shannon – Weaver 2001, 2010.....	38
Tabla 5 Índice de Shannon – Weaver 2012, 2015 y 2017.....	39
Tabla 6: Índice de discriminación educativa 2012, 2015 y 2017 por etnia.	42
Tabla 7 Índice de discriminación educativa Afroecuatorianos y Blancos, 2012, 2015 y 2017	44
Tabla 8 : Índice de discriminación educativa Indígenas y Blancos; 2012, 2015 y 2017	45
Tabla 9 Índice de discriminación educativa Afroecuatorianos y Mestizos; 2012, 2015 y 2017	46
Tabla 10: Índice de discriminación educativa Indígenas y Mestizos; 2012, 2015 2017	47
Tabla 11: Índice de discriminación salarial entre afrodescendientes y blancos	49
Tabla 13 : Índice de discriminación salarial entre afrodescendientes y mestizos	51
Tabla 14: Índice de discriminación salarial entre indígenas y mestizos.....	52

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

TABLA DE CONTENIDO	8
ILUSTRACIÓN 1: ÍNDICE DE ANALFABETISMO.....	25
ILUSTRACIÓN 2: TASA DE ASISTENCIA A EDUCACIÓN BÁSICA	26
ILUSTRACIÓN 3: TASA DE ASISTENCIA A EDUCACIÓN PRIMARIA	26
ILUSTRACIÓN 4: TASA DE ASISTENCIA A EDUCACIÓN SECUNDARIA	27
ILUSTRACIÓN 5: TASA DE ASISTENCIA A EDUCACIÓN SUPERIOR	28
ILUSTRACIÓN 11 : ÍNDICE DE POBREZA POR NECESIDADES INSATISFECHAS	36

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

El racismo hacia personas de diferentes pueblos, etnias y nacionalidades influye y limita el acceso al mercado laboral, donde ser indígena o afrodescendiente genera una barrera para el empleo, como lo menciona Amartya Sen:

“En EE.UU. o Reino Unido el color y raza muestran una alta correlación estadística con la clase social, pero la marginación que nace de ser negro no es solo consecuencia de su correlativa clase social. La forma en que una persona es vista en una sociedad con disparidades raciales puede estar profundamente influida por sus características raciales visibles y esto puede suponer una barrera para sus posibilidades de funcionamiento en muchas circunstancias” (Sen, 1995: 139-140)

La discriminación resulta crucial como fuerza de exclusión porque se ubica en el núcleo de las “transacciones” de las personas (BID, 2008). Identificar a los grupos étnicos del Ecuador, o de cada país, permite el diseño de políticas públicas eficientes con el objetivo de cerrar las brechas de inequidad o exclusión.

Pregunta de investigación

¿Existe discriminación salarial en el mercado laboral hacia los pueblos y nacionalidades del Ecuador en los períodos de 2009 a 2017?

Definición o identificación del problema

Investigaciones económicas presencian pobreza y desigualdad de ingresos que afectan a la población urbana y rural ecuatoriana. La pobreza en el sector urbano en el 2008 presenta valores de 23%; y en el sector rural del 58%, donde poblaciones indígenas y afrodescendientes resultan más predominantes. Siendo la discriminación una de las causas para mayores tasas de desempleo. (Figueroa 2000).

Objetivo general

Evidenciar la discriminación con el soporte de datos actualizados del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de la Encuesta de Empleo y Desempleo de 2009 a 2017 al visibilizar a estos grupos y analizar la diferencia salarial en el mercado laboral.

Objetivos específicos

- Analizar las políticas públicas con inserción económica de pueblos afroecuatorianos e indígenas.
- Analizar el acceso al mercado laboral de acuerdo a la pertenencia de un pueblo indígena o afrodescendiente, empleando análisis estadístico de datos oficiales del INEC.
- Presentar diferencias en salarios hora de las nacionalidades del Ecuador, dependiendo su rama de actividad.

Metodología

Análisis descriptivo de políticas públicas del Ecuador en el periodo 2009-2017. Interpretación de índices de analfabetismo e índices de educación de los pueblos indígenas y afrodescendientes. Estimación de índices de diversidad, discriminación salarial y educacional

Hipótesis

Sí existe discriminación salarial hacia los afrodescendientes e indígenas en las diferentes ramas de actividad definiendo así una brecha laboral en el mercado laboral del Ecuador.

El trabajo a continuación tiene la siguiente estructura: el capítulo 2 incluye la revisión de literatura, el capítulo 3 incluirá el papel del Estado como fiscalizador en los procesos laborales de los grupos étnicos. En el capítulo 4, con datos poblaciones del INEC y de cada grupo étnico, incluye índices y la tendencia de analfabestismo, pobreza, educación y empleo en el período de 2009-2017. La disparidad en educación y salarios se observarán y analizarán en el capítulo 5 con sus respectivos índices y, el trabajo concluye con el capítulo 6 de conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA

Marco Teórico

Esta sección incluye referencias de la desigualdad salarial en el mercado laboral internacional y en Ecuador.

2.1 Discriminación en el mercado laboral

La discriminación en el mercado de trabajo, es un proceso donde los trabajadores con niveles de productividad o capacidades similares, reciben tratos diferentes en remuneraciones y otros beneficios. La inestabilidad laboral y las épocas de crisis afectan en mayor proporción a trabajadores afrodescendientes e indígenas. Estas nacionalidades cuentan con salarios bajos y con residencia en lugares marginales o rurales donde no logran superar la escases. (Aigner y Cain, 1977).

Las investigaciones sobre discriminación se basan en la corriente neoclásica compuesta de teorías competitivas y no competitivas. Las teorías competitivas, establecen discriminación como el resultado de una marcada preferencia de los empleadores hacia ciertas características étnicas. Las teorías no competitivas hacen referencia a la explotación y utilización que llegan a sufrir los trabajadores por rechazo racial o de género, donde además el sistema económico dificulta su movilidad (Caín, 1976). Dicha disparidad entre ambas teorías radica en la falta de información acerca de la productividad de estos grupos de trabajadores (indígenas y afrodescendientes). A su vez lo anterior afecta el proceso de contratación, ubicación o política salarial; sin embargo, el empleador lo considera como un tema subjetivo (Aigner y Cain, 1977).

De acuerdo a Arrow (1971), el desfase de información que reciben los trabajadores de sus empleados interviene en las decisiones de contratación sujetos a su percepción de los prejuicios; definido como un tipo de discriminación.

En el caso de Latinoamérica: Ecuador, Perú, Colombia y Bolivia son países más representativos en el aspecto étnico, los pueblos indígenas llegan a formar una alta proporción cuantitativa de la población (Figueroa, 1999). Este grupo sigue sufriendo desigualdad, segregación y exclusión social para el acceso a recursos y oportunidades. Dada la condición de los indígenas en el proceso de inserción laboral, se observan situaciones muy deficientes con respecto a términos educativos y de idiomas debido que su lengua

materna establece prejuicios excluyentes para su incorporación en el sistema económico y social (Horbath, 2006).

Un estudio de la OIT (2004) concluye que los efectos de pertenecer a grupos minoritarios como los afrodescendientes e indígenas, afecta su inclusión económica, y por lo tanto estos grupos se concentran en actividades de baja productividad como: en el sector informal o sectores agrícolas. La situación se agrava con la inclusión de género, porque pertenecer a una etnia y ser mujer limita doblemente el acceder a un empleo.

2.1.1 Aspectos teóricos y económicos sobre la discriminación y desigualdad en el mercado laboral

La discriminación laboral ocurre del hecho que no todos los individuos son iguales y hay factores no observables que determinan el rendimiento en el mercado laboral, como habilidades cognitivas, habilidades no cognitivas, ambiente familiar y escolar. (Bravo, 2006).

La diferencia en ingresos en el mercado laboral es presentada con dos modelos: “teoría del capital humano” y “teoría de la discriminación”:

2.1.1.1 Teoría de Capital Humano

Mincer (1974), presenta un modelo para el cálculo de la tasa de crecimiento del salario, con respecto al nivel de capital humano, años de escolaridad, experiencia de los individuos. Su supuesto clave radica en la tasa de retorno como parámetro para cada individuo, donde un cambio de inversión individual no altera sus tasas de retorno marginal.

2.1.1.2 Teoría de Discriminación

Altonji y Blank (1999), analizan el efecto que puede tener la raza y el género en el mercado laboral al momento de contratar, así como los puestos en los que son contratados y los salarios que se les ofrece. Los autores demostraron que una situación de desigualdad con características observables, sin importar si los individuos son productivos tanto físico como materialmente, traen como consecuencia menores salarios. En esta teoría se define:

- Modelo del gusto por la discriminación; Becker (1957), menciona que la discriminación ocurre con la presencia de un grupo mayoritario que tienen ciertos prejuicios.
- Teoría de la discriminación estadística, Phelps (1972) y Arrow (1973), suponen que las empresas al no contar con información perfecta sobre la productividad de los empleados que contrataran, ofrecen un salario de acuerdo a lo que esperan de la

productividad en base a sus características generales. Ofrecen salarios de acuerdo al lugar de estudio, lugar donde vivió, empleo de padres, u otras apreciaciones superficiales que no reconocen la real productividad de un candidato a trabajar.

CAPÍTULO 3: DISCRIMINACIÓN LABORAL

Rangel (2004), señala que la discriminación por grupo de trabajadores en el mercado laboral puede ocurrir en tres tipos: educacional, ocupacional y salarial. La discriminación educacional ocurre en la privación al acceso de educación limitando la calidad de futuros trabajadores en especial en el caso de negros e indígenas. La discriminación ocupacional ocurre en la limitación de oportunidades de acceso de los grupos discriminados a los puestos de trabajo con más calidad y limitando su generación de ingresos. La discriminación salarial hace que los trabajadores con productividad similar reciban remuneraciones distintas por contar con características diferentes.

Joseph. E. Stiglitz en su libro “La Gran Brecha”, argumenta el motivo por que la mayoría de ciudadanos sigue en desigualdad y no alcanzan efectos como la reducción de desigualdad de oportunidades. Stiglitz ofrece tres alternativas para corregir esta deficiencia: en primer lugar, usar el recurso más valioso que son las personas para aumentar la productividad de un trabajo mediante educación de calidad. En segundo lugar, dado el incumplimiento del tratamiento fiscal en los monopolios, la corrección con políticas más estrictas aumenta paulatinamente la eficacia de la economía. Y en último lugar, promover la economía moderna a través de la “acción colectiva”, donde el gobierno invierta en infraestructura, tecnología y educación.

Leppel en 2013, señala políticas gubernamentales para combatir la discriminación en el mercado laboral, con dos fundamentos: a) eficiencia y b) equidad. La eficiencia es el tratamiento igual que conduce a una igual asignación de recursos. La equidad, prioriza el tratamiento igual para los participantes en el mercado laboral; sin considerar raza, etnia o género. Con ambos fundamentos, la intervención estatal en el mercado laboral se puede categorizar como (Freeman, 1993):

1) Institucionalista: concerniente a las modificaciones de la seguridad laboral, políticas de salarios mínimos, contratos colectivos para proveer protección social.

2) Distorsionadora: ocurre en contra de la interferencia estatal en procesos de mercado, bajo acciones que impiden la eficiencia y a largo plazo desestimulan la competencia, la competitividad y la inversión.

Las políticas institucionales son políticas con preferencias basadas en raza, como por ejemplo las cuotas educativas que constan de: a) Acciones afirmativas en admisiones educativas con beneficio a grupos minoritarios que presentan menos ventajas; b) Políticas

de admisión para ciertas razas o segmentos vulnerables; y c) Acciones afirmativas como soluciones superficiales para subsanar inequidades sociales (Fryer & Loury, 2005 y Wydick, 2008).

La aplicación de las acciones afirmativas contrarresta la discriminación intencional o específica, a la vez que promueve sendas para un crecimiento sostenido, y reconoce identidades múltiples. El caso del Ecuador ha ido por el camino de la visibilización de los indígenas, o la búsqueda de parches para subsanar a corto plazo la diferencia de ingresos laborales entre todos los participantes de la economía ecuatoriana. Por tanto, la aplicación de las leyes de cohesión social o integración económica para los afrodescendientes e indígenas son herramientas que corrigen, añaden o eliminan estrategias.

En el siguiente apartado se visibiliza el entorno jurídico del mercado laboral para los afrodescendientes e indígenas en el Ecuador.

3.1 Rol del Estado

En 1965, la Organización de las Naciones Unidas, en su Convención Internacional sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial aprobó el Convenio N°111 de la Organización Internacional del Trabajo, para seguir la línea de enfoque de la lucha contra la discriminación en el empleo y ocupación, aplicado en 1958. De esta manera la ONU delegó al Estado asegurar protección para los individuos que se encuentran en condiciones vulnerables o desvalorizados, ya sea: por su raza, color, linaje, género, edad u origen étnica a través de una resolución judicial donde reciben mayor protección. Lo anterior otorga una garantía del pleno derecho civil, derecho económico, derecho a la educación, derecho social y cultural, e igualdad de tratamiento a los grupos vulnerables. De esta forma, la acción estatal denomina políticas públicas de acciones afirmativas a equilibrar disparidades entre los grupos étnicos y solucionar paulatinamente e incorporar a los grupos étnicos a la sociedad.

3.2 Políticas públicas y contexto de discriminación racial en Ecuador

De acuerdo a la OIT (2007), la aplicación de políticas antidiscriminatorias debe ser expresamente hacia el sector laboral y sus instituciones. La importancia para eliminar la segregación y la discriminación en el trabajo de acuerdo a factores étnicos, sexo, etc. Las garantías hacia la igualdad de oportunidades mejoran el ambiente social. Pero para identificar los factores discriminatorios, son herramientas fundamentales para dirigirse de manera efectiva de aplicación de las políticas y erradicar esta problemática.

El Estado Ecuatoriano en su función de fortalecer los derechos humanos ha implementado instrumentos internacionales, como; medidas para frenar el racismo y la discriminación étnica desde su vinculación con ONU y la OIT.

Las políticas educativas alcanzan relevancia fundamental en estrategias de crecimiento y desarrollo. Con una contribución cuantitativa y cualitativa en educación, se dirigen como potencia a una formación de talento humano cualificada. Esta perspectiva no solo toma lugar en las políticas sociales y culturales, sino en políticas económicas y de lucha contra la pobreza.

Por tanto, para alcanzar una situación con más visibilización y cumplimiento de derechos para los afrodescendientes e indígenas en la Constitución Política de la República del Ecuador del 2018, en su Título I, Capítulo Primero, Art 33 manifiesta “El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, a una vida decorosa, remuneración y atribuciones justas y al desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”

En 2009 se elaboró el “Plan Plurinacional para eliminar la discriminación racial”¹, el mismo que tuvo vigencia hasta el 2012. Los objetivos de este plan fueron: i) promover justicia y legislación; ii) integridad de derechos; iii) comunicación e información; iv) participación ciudadana y fortalecimiento institucional; y v) relaciones internacionales. Este plan gubernamental embarcó la coordinación para eliminar la discriminación racial, además de cumplir con la Constitución de la República en base al artículo 11, inciso 2 que dice: “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 genero, identidad cultural”.

El Plan tuvo vigencia hasta 2012 cuando se promulgó la Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad. Esta Ley estableció transformaciones en los artículos 156 y 157 de la Constitución, y estableció políticas públicas y garantías de los derechos colectivos de las nacionalidades y pueblos indígenas.

En 2014, la Ley Orgánica de Consejos Nacionales para la Igualdad con objetivos de: proteger, impulsar y promover el respeto y la no discriminación, creó 5 consejos

¹ Plan Plurinacional para combatir el racismo estructural e institucional. Su primer concepto establece factores que colaborar con la pobreza y la desigualdad en los grupos. Su segundo concepto son las prácticas del Estado en cuestión de la reproducción de desventajas de la población no blanca o mestiza.

especializados. Estos consejos fueron: de género, intergeneracional, de pueblos y nacionalidades, de discapacidades y de movilidad humana con objetivos de gestionar la información, dar seguimiento y desarrollar indicadores de evaluación y alcanzar objetivos de igualdad.

Entre 2013 a 2017, el Plan Nacional del Buen Vivir incluyó como objetivo disminuir la pobreza, aumentar las matrículas educativas básicas: educación superior, empleo, seguridad social y otros ámbitos como prioridad para la población indígena y afrodescendiente.

En 2009, la aplicación del decreto número 60² del Plan Plurinacional del Ecuador realizó medidas de acción afirmativa especialmente en la inclusión en el mercado laboral de los grupos minoritarios.

En 2014 se impulsó la reforma en el Código Integral Penal³ la misma que tipificó delitos de discriminación y odio mediante el otorgamiento de privación de libertad de hasta 3 años a los infractores de discriminación en ámbitos laborales. En el sector público, con penas de hasta 5 años de privación de la libertad, y en ocurrencia de muerte por actos de discriminación se otorga sanciones de penas de cárcel de hasta 28 años.

Las leyes a favor de la igualdad y contra la discriminación, promulgadas desde el 2009 hasta el 2014 tuvieron buena acogida en su inicio. Sin embargo, en cada período se ha visto la necesidad de reforzar con decretos o resoluciones que reformen normas en el mercado laboral para afrodescendientes e indígenas.

3.2.1 *Desigualdad en la distribución de ingresos*

El índice de Theil, desarrollada por Henry Theil, es una medida de desigualdad en base a la entropía. Su medida compara la distribución de la renta dentro de una población. Este indicador permite desagregar el componente de la desigualdad dentro de los grupos y el correspondiente a la desigualdad entre grupos. La fórmula de Theil es:

$$T = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \frac{x_i}{x} \log \left(\frac{x_i}{x} \right)$$

² Plan Plurinacional del Ecuador

³ Interviene el Código Orgánico Integral Penal, en el apartado del Art. 177.

donde x es el ingreso medio, n es el número de observaciones y x_i es cada una de las observaciones.

El valor resultante está entre 0 y 1, siendo el valor 1 la peor distribución de renta (alta desigualdad). Según los datos del INEC, los índices de desigualdad generalizada de Theil fue 0,50 para el 2009, en 2012 0,46 y en 2015 0,445. Como se puede observar se nota una tendencia a la baja lo que representa una disminución, con dirección hacia una distribución de ingresos más equitativa.

Esta reducción puede obedecer a la aplicación de leyes del Plan Plurinacional antes mencionado adicionalmente las entidades gubernamentales, han elaborado estrategias para contrarrestar el entorno inequitativo; ya sea, en el mercado laboral público o privado.

A continuación, se analizará la influencia legal en el mercado laboral y el efecto positivo o negativo en los salarios de los grupos investigados.

3.3 Actividades Económicas en Ecuador

La división de empleo en el Ecuador, según su actividad económica tiene 20 ramas de actividades laborales. La presente investigación analiza todas estas ramas de actividades laborales según etnia. Este análisis permite definir el nivel de inserción y apertura a posibilidades de empleo de los pueblos y nacionalidades del Ecuador.

Con datos de la Encuesta de Empleo y Desempleo (ENEMDUM) de los años 2015, 2016 y 2017 se filtra los datos de la población mestiza, blanca, afrodescendiente e indígena asalariada para obtener el salario mensual por grupo. Para la estimación del salario por hora se divide el salario mensual para el número de horas trabajada.

De los datos se observa que, durante el 2015, los 3 sectores con mejor pago por hora es la población mestiza en: 1) Actividades de organizaciones extraterritoriales (\$7,27 hora medio); 2) Suministros de electricidad, gas, aire, acondicionado \$(4,84 dólares hora medio); 3) Administración pública, defensa y seguridad social (\$4,48 dólares hora medio). Cabe mencionar que los afrodescendientes perciben el mismo salario que los mestizos, mientras que los indígenas alcanzan un salario de 2,98 dólares en esta misma ciudad. En la tercera actividad, los afrodescendientes e indígenas perciben un salario por hora medio de 3,4 y 3,5 respectivamente. Es decir 1,08 dólares menos en una hora de trabajo con respecto a los mestizos. Esto se observa en la Tabla 1.

Con respecto al 2016; el salario de los mestizos cuenta con 3 sectores con mejor pago por hora que son: 1) Actividades de organizaciones extraterritoriales con 6,71 dólares promedio hora; 2) Suministros de electricidad, gas, aire, acondicionado con 5,05 dólares promedio hora; 3) Actividades financieras y de seguros con 4,61 dólares promedio hora. En la segunda actividad los afrodescendientes llegan a percibir un salario promedio hora de 3,09 dólares. En cambio, los indígenas solo alcanzan un salario de 2,43 dólares promedio hora. En la tercera actividad los afrodescendientes e indígenas perciben un salario promedio hora de 2,95 y 2,72 respectivamente; es decir 2,15 dólares menos por hora trabajada con respecto a los mestizos.

En el 2017, el salario de los mestizos contó con 3 sectores con mejor pago por hora en: 1) Actividades de organizaciones extraterritoriales con 9,36 dólares promedio hora; 2) Suministros de electricidad, gas, aire, acondicionado con 4,73 dólares promedio hora; 3) Actividades, servicios sociales y de salud con 4,56 dólares promedio hora. En la actividad de suministros de electricidad los afrodescendientes llegaron a percibir un salario promedio hora de 4,57 dólares, por otro lado, los indígenas alcanzaron un salario de 3,24 dólares promedio hora. En la actividad de servicios sociales y salud los afrodescendientes e indígenas percibieron un salario promedio hora de 3,85 y 3,23 respectivamente; es decir 1,13 dólares menos por salario hora aproximadamente con respecto a los mestizos. Sus resultados se observan en la tabla 3.

De 2015 a 2017 se observa un incremento de salarios a favor de los afrodescendientes e indígenas en dos actividades: suministros de electricidad, gas, aire acondicionado y actividades profesionales, científicas y técnicas, demostrando inclusión en otras actividades. La Ley Orgánica de Consejos Nacionales para la Igualdad de 2015 puede ser responsable del cumplimiento de inserción de grupos indígenas y afrodescendientes en el mercado laboral. Así también, de 2015 a 2017 las oportunidades en la actividad de enseñanza se han mantenido en un aumento para los salarios en afrodescendientes e indígenas, demostrando así inclusión laboral.

Tabla 1: Salario por hora según etnia

Rama de actividad	Salario por hora 2015 ***				Salario por hora 2016 ***				Salario por hora 2017 ***			
	Salario Afrodescendientes	Salario indígenas	Salario mestizos	Salario blancos	Salario Afrodescendientes	Salario indígenas	Salario mestizos	Salario blancos	Salario Afrodescendientes	Salario indígenas	Salario mestizos	Salario blancos
A. Agricultura, ganadería caza y silvicultura y pesca	2.34	1.81	2.33	1.86	2.02	1.86	2.35	2.03	1.91	1.88	2.33	2.68
B. Explotación de minas y canteras	2.57	2.28	4.05	2.65	2.85	2.43	3.61	2.77	3.41	2.37	3.83	3.05
C. Industrias manufactureras	2.04	1.80	2.57	3.11	1.96	1.87	2.58	2.54	2.12	1.88	2.53	3.49
D. Suministros de electricidad, gas, aire acondicionado	4.82	2.99	4.85	5.06	3.10	2.43	5.05	4.17	4.58	3.24	4.73	7.62
E. Distribución de agua, alcantarillado	3.26	2.06	2.79	1.66	2.66	2.01	2.85	1.54	1.78	1.99	3.44	6.02
F. Construcción	2.51	2.43	3.26	3.59	2.59	1.95	3.15	3.20	3.17	2.33	3.25	4.32
G. Comercio, reparación vehículos	2.16	1.69	2.59	3.01	2.34	2.21	2.59	2.20	2.10	1.87	2.52	4.35
H. Transporte y almacenamiento	2.57	2.28	2.82	4.52	3.08	1.88	2.73	4.24	3.32	2.16	2.94	2.83
I. Actividades de alojamiento y servicios de comida	1.70	1.60	1.99	2.02	2.18	1.54	2.02	1.95	1.90	1.64	1.99	1.75
J. Información y comunicación	3.54	2.06	3.98	5.06	2.83	1.62	3.32	5.91	2.60	2.31	3.91	2.50
K. Actividades financieras y de seguros	1.93	3.04	4.32	6.92	2.96	2.73	4.61	3.88	3.28	2.33	4.32	5.53
L. Actividades inmobiliarias	2.08	#N/A	2.50	7.20	2.09	2.18	2.69	5.54	2.47	2.20	2.57	#N/A
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	4.55	2.75	3.50	8.12	2.83	2.21	4.58	3.88	3.85	2.59	3.64	6.09
N. Actividades y servicios administrativos y de apoyo	2.16	1.89	2.46	5.01	2.05	1.89	2.43	2.75	2.33	1.98	2.66	2.42
O. Administración pública, defensa y seguridad social	3.39	3.56	4.48	6.02	4.07	3.52	4.56	4.76	3.76	3.68	4.56	3.50
P. Enseñanza	3.39	3.13	3.98	4.80	3.86	3.20	4.19	4.78	3.71	3.29	4.30	5.79
Q. Actividades, servicios sociales y de salud	3.54	3.06	4.39	5.32	3.94	3.52	4.50	3.09	3.85	3.24	4.57	8.22
R. Artes, entretenimiento y recreación	1.74	1.93	3.59	#N/A	2.42	3.25	3.62	#N/A	4.04	2.59	4.10	3.19
S. Otras actividades de servicios	4.12	1.80	2.61	2.61	2.87	2.15	2.52	2.94	2.43	1.87	2.51	2.65
T. Actividades en hogares privados con servicio doméstico	2.17	#N/A	1.33	#N/A	#N/A	#N/A	6.71	1.43	3.03	#N/A	9.36	#N/A

Elaboración: Siwi Flores
Datos: ENEMDU

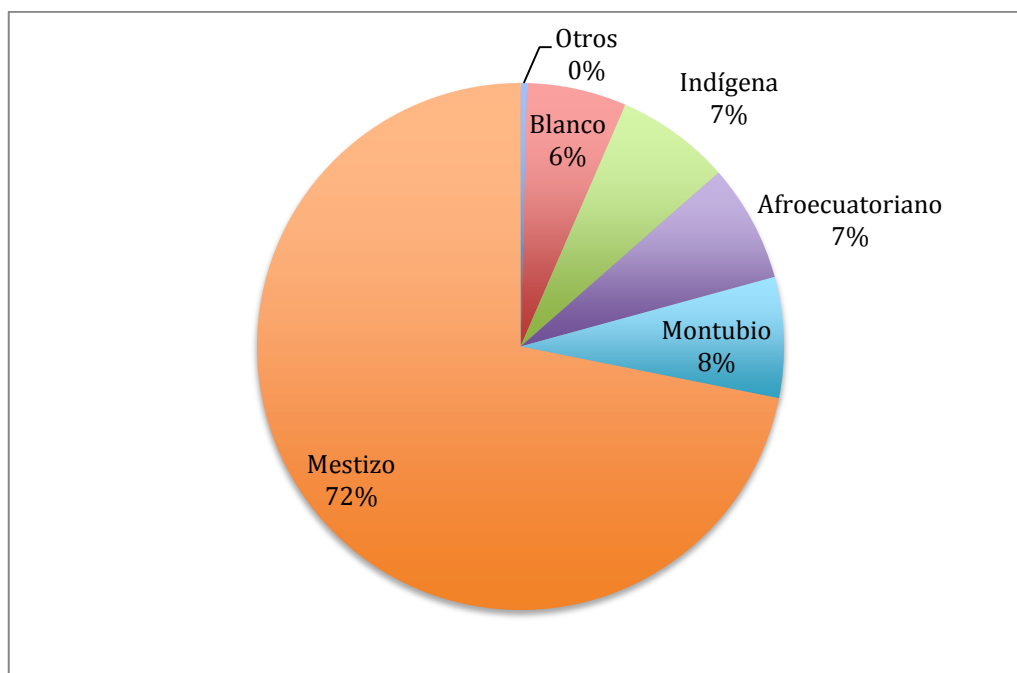
CAPÍTULO 4: ANÁLISIS DE DATOS POBLACIONALES

Para este capítulo se incluyen los indicadores de analfabetismo, empleo, desempleo, subempleo y pobreza, estos datos provienen de la Encuesta Urbana y Rural de Empleo y Desempleo (ENEMDU) entre 2015 a 2017 del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). Los datos que se incluyen son: nivel de ingresos individuales, auto identificación, nivel educacional, estado civil, sexo, situación ocupacional.

4.1 Indicadores Económicos y Sociales del Ecuador.

De acuerdo al Censo de Población realizado en el 2010, en Ecuador existen 13 pueblos con nacionalidad indígena distribuidas en las 3 regiones del Ecuador. A su vez los pueblos afrodescendientes y montubios se ubican en la región costa. Por otro lado, el Censo de Población realizado en 2010 muestra que la población afroecuatoriana representa un 7,2%, la población autodefinida como indígena representa un 7,03% y la población montubia un 7,4% de la población nacional, tal como se muestra en el gráfico 1.

Gráfico 1: Población del Ecuador



Datos: Censo de Población de 2010
Elaboración: Siwi Flores

A continuación, se explica la situación socioeconómica de los grupos étnicos indígenas y afrodescendientes a través de los siguientes indicadores:

4.1.1 Analfabetismo

Según la definición del Ministerio de Educación del Ecuador una persona de 15 años en adelante es analfabeta cuando no sabe leer ni escribir, o solo lee, o solo escribe. Debido a esta deficiencia en lectura y escritura obtienen puestos de trabajo con menor remuneración (SIISE, 2014).

La tasa de analfabetismo en indígenas en el 2010 fue de 53,68 % en la población de 15 a 49 años. En el período de 2016 alcanzó una tasa de 30,22%, donde 3 de cada 10 personas no pueden leer ni escribir, es decir ocurre un decrecimiento de 23,46 puntos porcentuales, tal como se observa en la ilustración 1.

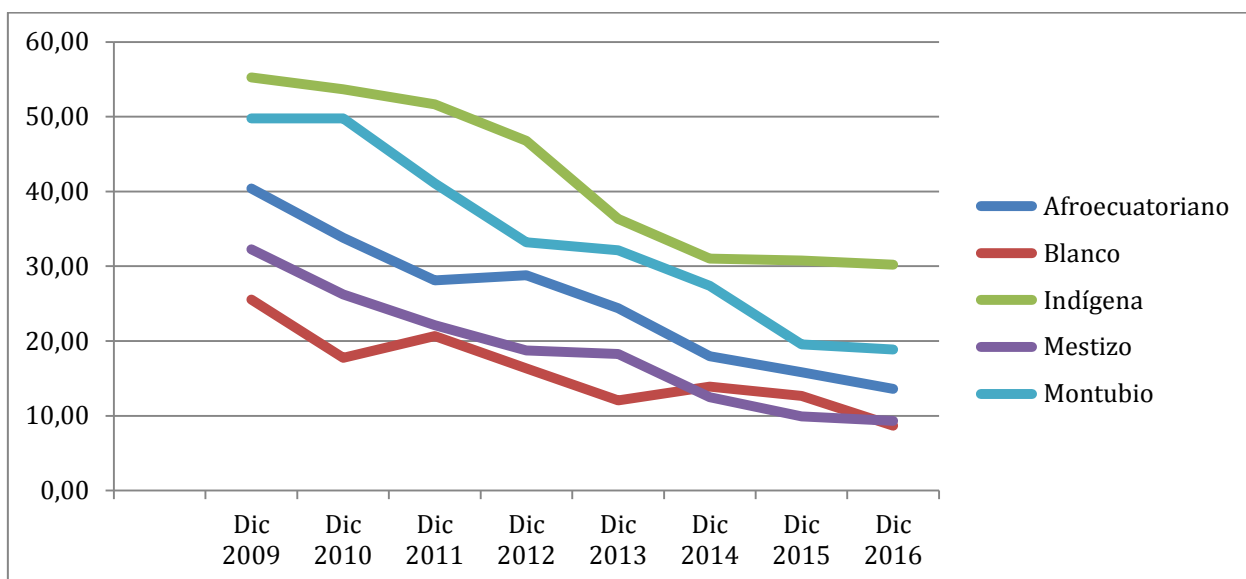
El nivel de analfabetismo en afroecuatorianos en 2016 fue de 13,61% en la población de 15 a 49 años, es decir 1 de cada 10 personas no pueden leer ni escribir, es una cifra que ha disminuido es comparación con el 2010 en que fue de 33,81 %, tal como se observa en la ilustración 1.

La tasa de analfabetismo en mestizos en 2016 es de 9,33% en la población de 15 a 49 años una cifra que ha disminuido es comparación con el 2010 26,25 %. En este período ocurre una disminución de pobreza en esta población, dando lugar a mejores condiciones en comparación con los afrodescendientes e indígenas.

Como fundamento legal se establecieron decretos y programas para eliminar la discriminación y promover la igualdad que siguen objetivos de fomentar oportunidades y eliminar brechas salariales que se mencionan en el Plan Plurinacional de 2009. Entonces esta disminución de analfabetismo puede ser debido a las acciones afirmativas del Estado Ecuatoriano. Esta variable de alfabetización establece una educación inicial para obtener individuos aptos para el mercado laboral y a largo plazo una formación profesional superior.

La incidencia de pobreza entre grupos poblacionales evidencia una importante brecha, con predominante analfabetismo en la población indígena.

Ilustración 1: Índice de Analfabetismo



Datos: SIN

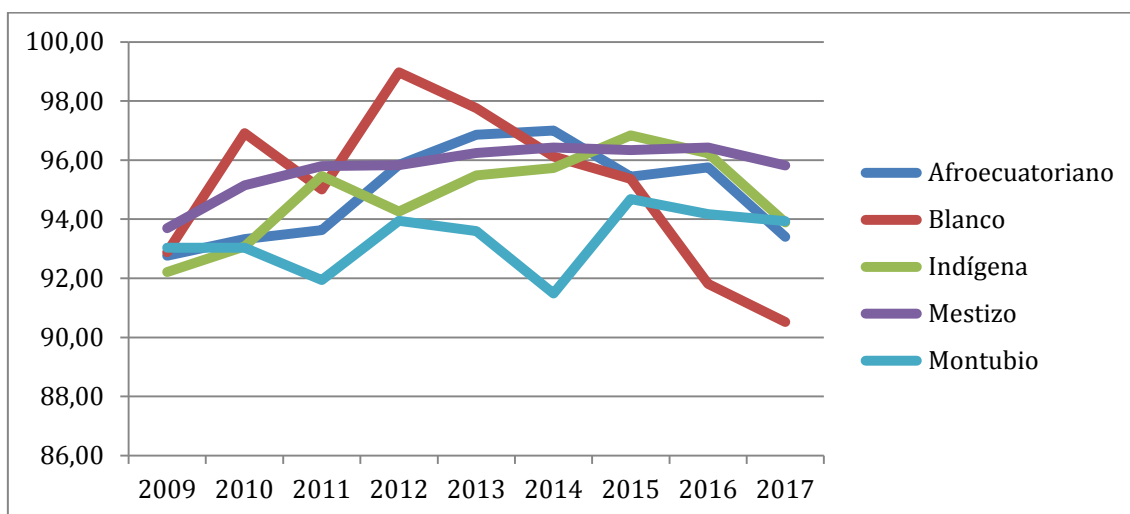
Elaboración: Siwi Flores

Mayor nivel de alfabetización produce una disminución en la tasa de desempleo al formar parte de un capital humano con mayor nivel de educación y posibilidad de estudio a largo plazo. Además, la inversión en alfabetización abre la posibilidad de expandir conocimiento y brindar mayor retorno a nivel personal y desarrollo económico en la sociedad (Hall y Patrinos, 2005)

4.1.2 Educación

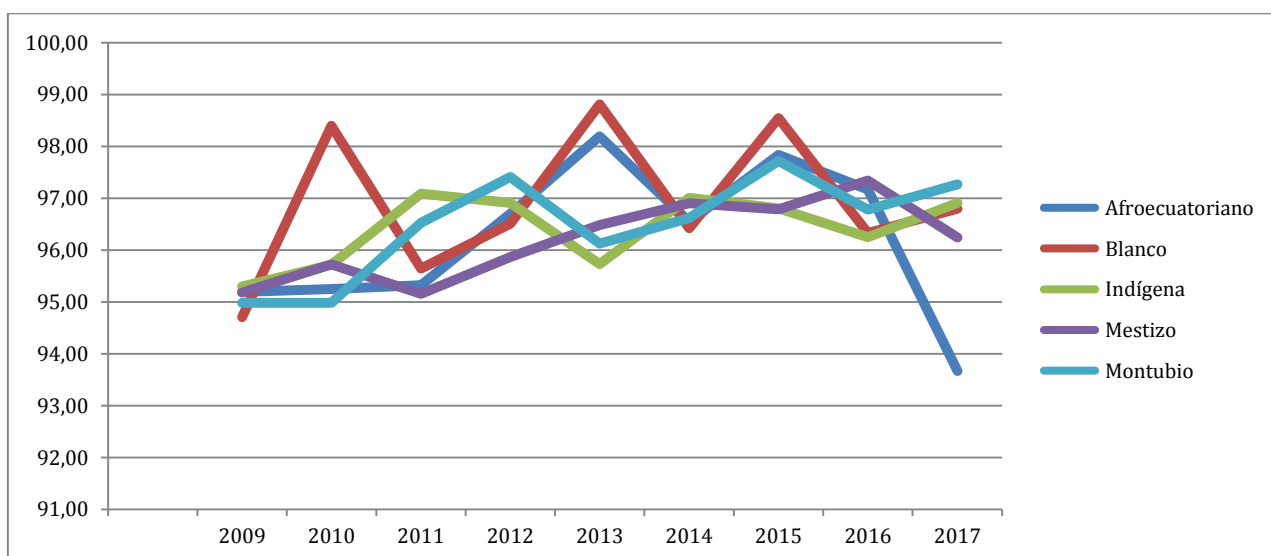
Los beneficios sociales y públicos de la educación van dirigidos a una mejor calidad de vida y generaciones más prósperas (McMahon, 2007). La educación proporciona beneficios grupales (nacional) por la suma de aumentos individuales (Philip Stevens y Martin Weale, 2003). A nivel personal cada año de escolaridad incrementa en promedio un 11% los ingresos laborales; sin embargo, solo el 9% de la población indígena logra recibir el total de este incremento, porque este segmento de la población recibe en promedio 30% menos de ingresos que los no-indígenas, lo cual va generando un círculo vicioso de exclusión social y educativa (Fryer & Loury, 2005).

De acuerdo a la Unesco la tasa de analfabetismo promedio a nivel nacional en el 2001 fue de 9%; donde el 28% de la población indígena padecía de esta problemática, es decir el analfabetismo afectaba a un tercio de dicha población. En el 2008, el presupuesto del gobierno ecuatoriano destinó 10% menos en educación primaria indígena y 40% menos en educación secundaria indígena en comparación con la población mestiza (INEC, 2008).

Ilustración 2: Tasa de asistencia a educación básica

Datos: SIN
Elaboración: Siwi Flores

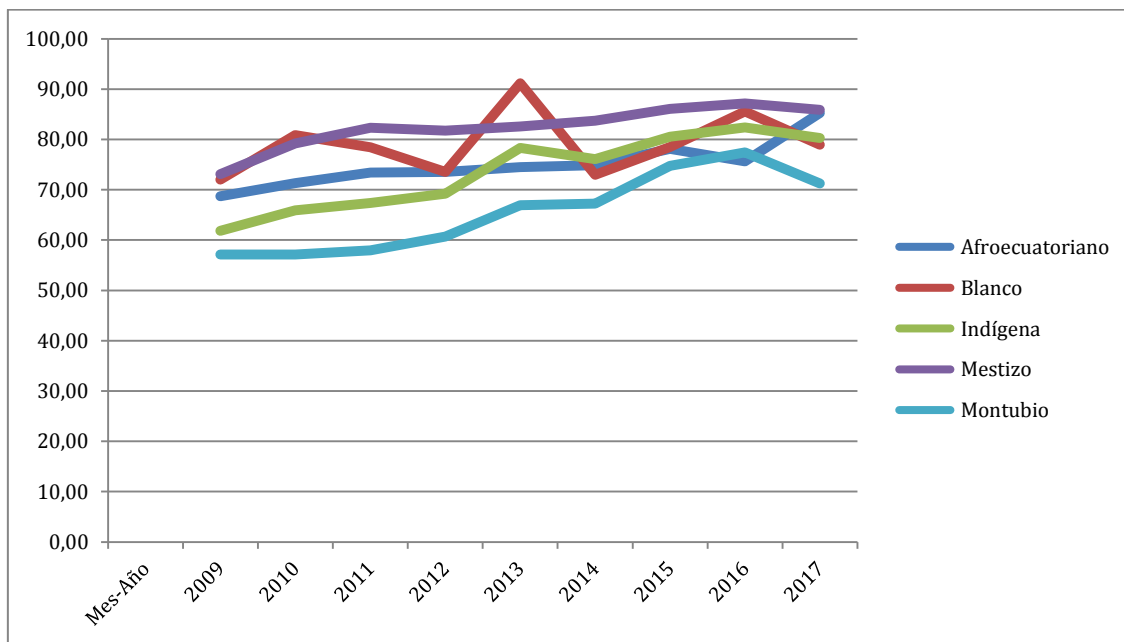
En la ilustración 2, en el año 2019 se observa 92,7% en la tasa de asistencia a educación básica de los pueblos afroecuatorianos y ocurre un aumento hasta 2014 a 97%, es decir a ocurrido un incremento de 4.3 %. De 92,2% en 2009 de tasa de asistencia a educación básica de los pueblos indígenas se dio un incremento del 3.52 %, es decir llegó a 95.73% hasta diciembre de 2014. Dichos logros alcanzados podrían obedecer al seguimiento hacia la educación por parte del Estado para cumplir con su Plan de Desarrollo vigente de 2009 a 2014.

Ilustración 3: Tasa de asistencia a educación primaria

Datos: SIN
Elaboración: Siwi Flores

En la ilustración 3, se observa los niveles de tasa de asistencia a educación primaria del pueblo afroecuatoriano. De 95,2% en 2009 incrementó un 1.35 %; es decir obtuvo un 96.55% hasta diciembre de 2014. Así mismo de 95.30% en 2009 de tasa de asistencia a educación primaria de los pueblos indígenas se ve un incremento de 1.71 % que alcanza un 97.01% hasta diciembre de 2014.

Ilustración 4: Tasa de asistencia a educación secundaria

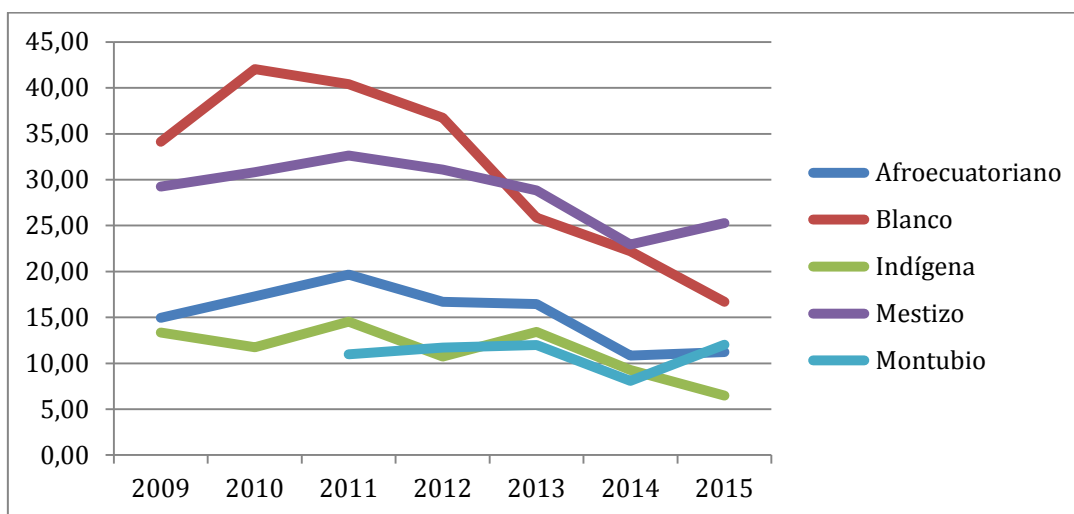


Datos: SIN

Elaboración: Siwi Flores

La tasa de asistencia a educación secundario en la ilustración 4, se observa que de un 68.73% en 2009 de los pueblos afroecuatorianos han incrementado a 74.87% hasta diciembre de 2014. De un 61.85% en 2009 de tasa de asistencia a educación secundaria de los pueblos indígenas ha alcanzado un 76.09% hasta diciembre de 2014.

Ilustración 5: Tasa de asistencia a educación superior



Datos: SIN
Elaboración: Siwi Flores

Sin embargo, en la ilustración 5, se observa que la asistencia de educación superior del pueblo afrodescendiente se reduce de 17.28% en 2009 a un 10.83% hasta diciembre de 2014. Lo mismo se observa para los pueblos indígenas de una tasa de asistencia a educación superior de 13.35% en 2009 disminuyó a 9.26% hasta diciembre de 2014. Estos datos ubican al pueblo indígena en primer lugar de menor asistencia a educación superior (INEC 2008).

A pesar de que la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) implementada el 2010 establece;

“garantía a todos los actores del Sistema de Educación Superior y otorgar las mismas posibilidades en el acceso, permanencia, movilidad y egreso del sistema, sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica o discapacidad”.

Con dicha garantía de acceso a la educación superior se brinda apertura a una expansión económica de estas minorías hacia más posibilidades en el mercado laboral. Las bajas cifras de asistencia a educación superior podrían explicarse por su situación económica inicial. Mantener una educación superior necesita tiempo y recursos económicos. La elección de los estudiantes hacia cualquier tipo de empleo ocupa mayor prioridad y atractivo, aunque esto les ocasione percibir un ingreso menor al salario mínimo. Este incumplimiento de educación superior crea condiciones de una educación incompleta.

Como se muestra en la tabla 2, el número total de titulados de tercer nivel en los grupos minoritarios es bajo, con un 3,7% del pueblo montubio, 5,2% para el pueblo afroecuatoriano y un 2.9% para pueblos y nacionalidades indígenas en comparación con los mestizos.

Tabla 2: Titulados de tercer nivel y cuarto nivel, según etnicidad.

Etnia	2016	2017
TOTAL	169.001	150.610
Mestizo	127.262	135.353
Otro	31.697	7.038
Indígena	1.951	1.896
Afroecuatoriano	3.611	2.515
Blanco	2.662	1.872
Montubio	1.818	1.936

Datos: Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación 2018.
Elaboración: Siwi Flores

Se puede asumir que las bajas tasas de titulados en afrodescendientes ocurren por su asentamiento en zonas rurales marginales o por bajos recursos económicos. Otra razón de la baja titulación en educación superior puede ser por los escasos centros educativos universitarios en zonas rurales. Por otro lado, los datos de acceso al empleo que se mencionó anteriormente se analizan a continuación en el siguiente apartado.

4.1.3 Empleo

El sector formal presenta valores en crecimiento en cada una de las etnias del Ecuador, sin embargo, solo los blancos y mestizos presentan índices mayores al 50% de toda la población, seguido por los afroecuatorianos con una tasa de ocupados formales de 45,3% y en último lugar los indígenas con una tasa de ocupación formal de 18,5%, según la tabla 2.

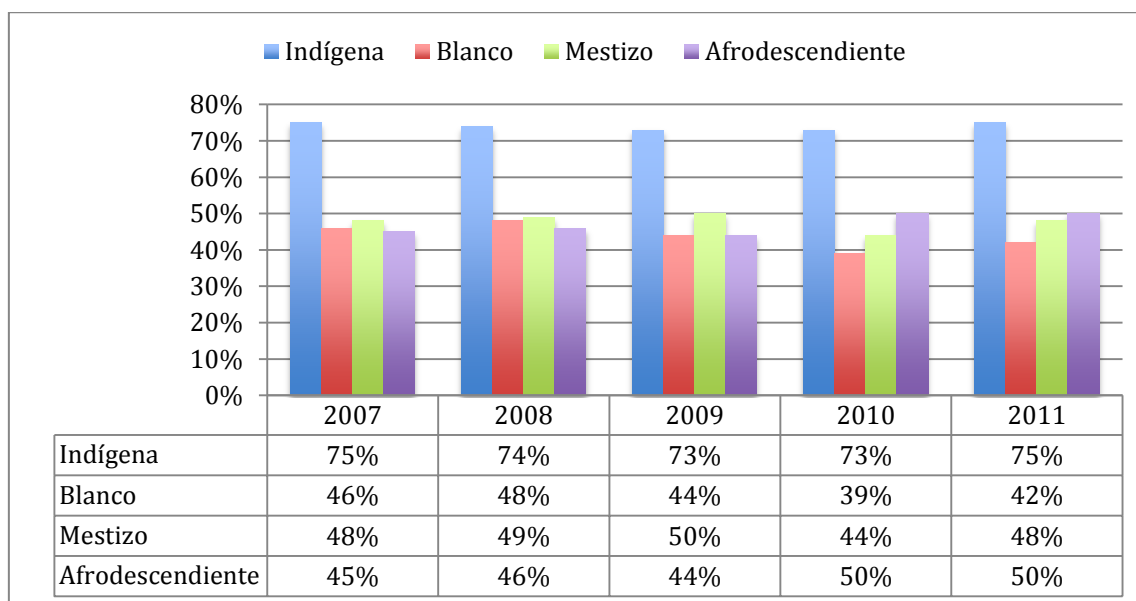
Tabla 3 : Tasa de ocupados en el sector formal

Pais-Etnia	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Indígena	14,0	12,6	14,7	15,8	18,1	14,4	18,9	22,7	17,6	18,5
Blanco	45,0	48,9	53,4	62,5	56,5	62,1	62,2	61,1	51,1	54,8
Mestiza	43,5	46,8	46,0	51,1	50,6	52,2	52,9	54,2	55,4	51,6
Afroecuatoriana	36,3	39,4	36,7	43,2	41,0	39,2	41,7	46,5	47,0	45,3
Montubio	-	-	-	25,0	20,0	18,4	28,7	30,2	30,5	30,4

Fuente: INEC – Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo –Enemdu

Elaboración: Siwi Flores

El bajo número de trabajadores en el sector formal, deja en descubierto altos niveles de informalidad existente. En el caso de indígenas se ve 70%, y los mestizos y afrodescendientes entre 45 % a 50% de ocupación informal, como se observa en la gráfica 3:

Gráfico 2: Tasa de ocupados en el sector informal

Fuente: INEC – Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo –Enemdu

Elaborado: Siwi Flores

La Organización Internacional del Trabajo, en 1971 definió al sector informal como autoempleo o por cuenta propia. A partir de esto, otros investigadores consideraron a este sector como causa inicial de pobreza porque los niveles que presentan las poblaciones rurales los obligan a migrar a grandes ciudades para buscar trabajos mejor remunerados. No obstante, en muchos casos no logran acceder a sus ideales y recurren al sector informal, disminuyendo así su posibilidad de acceso a las ventajas del sector formal. Entonces dicha

limitación al empleo formal puede atribuirse a discriminación laboral, por rasgos físicos de los pueblos y nacionalidades del Ecuador.

4.1.3.1 Clasificación de empleo en Ecuador.

El sistema de tabulación de Empleo del INEC se divide en: empleo adecuado/pleno, empleado no clasificado, desempleo y empleo inadecuado constituido por: subempleo, otro empleo no pleno y empleo no remunerado. A continuación, se incluye cada índice con su respectivo análisis en función de cada etnia.

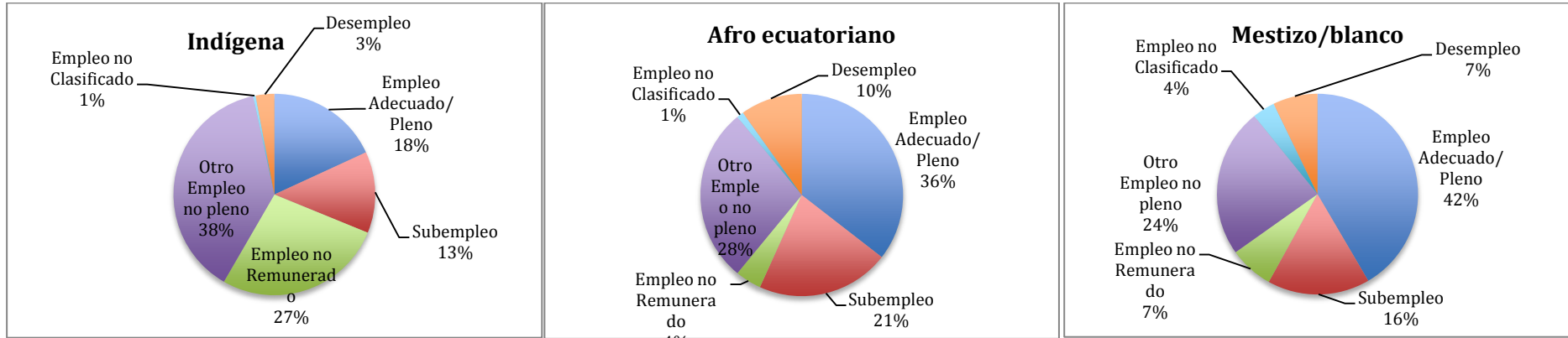
La situación de la población indígena en 2017 refleja un alto porcentaje de 34% en otro empleo no pleno seguido por empleo no remunerado con un 29%, en tercer lugar, con un 17% en subempleo y en último lugar se encuentra el desempleo con 1%.

En la población afrodescendiente, en el año 2017 el pleno empleo se ubica en primer lugar de empleabilidad con un 40%, en segundo lugar, se posiciona otro empleo no pleno y empleo no remunerado con 24% y en tercer lugar el desempleo con un 9%.

La situación de empleabilidad de los mestizos en 2017 es similar al pueblo afrodescendiente porque en primer lugar se encuentran el pleno empleo con 44% y en segundo lugar otro empleo no pleno con 23% y subempleo en tercer lugar con 20%.

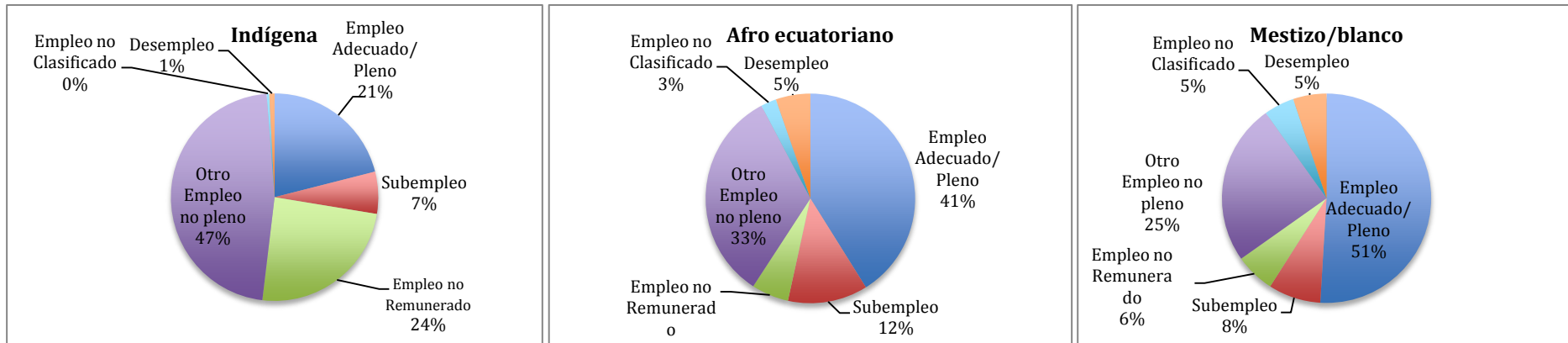
De acuerdo al INEC, otro empleo no pleno incluye: aquellas personas que trabajan menos de 40 horas y que perciben ingresos inferiores al salario mínimo. La población indígena es la única que se posiciona en esta situación laboral con alta población, demostrando así discriminación salarial con un ingreso laboral bajo en comparación con los mestizos y afrodescendientes que presentan altos índices de pleno empleo.

Gráfico 3 : Índices de empleo 2009



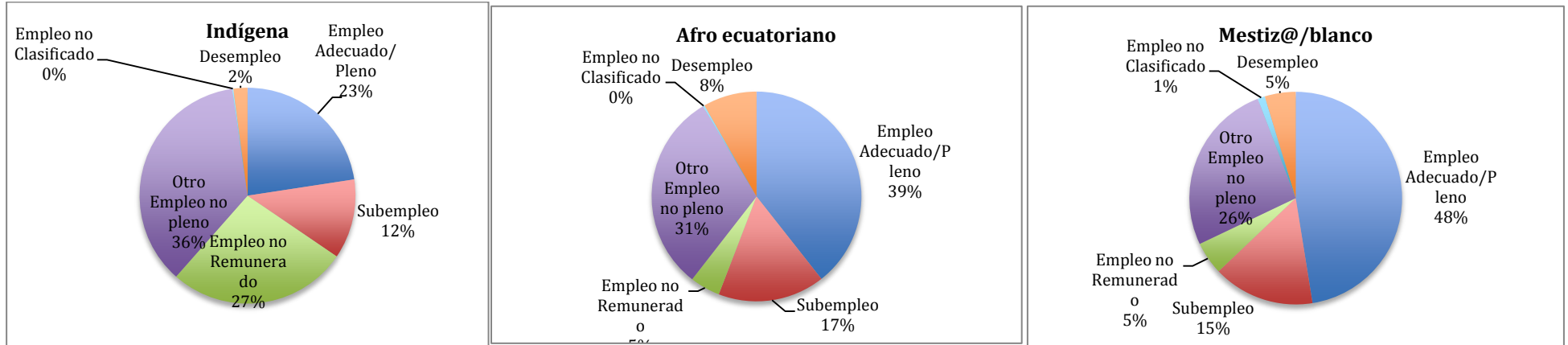
Fuente: INEC – Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo –Enemdu
 Elaborado: Siwi Flores

Gráfico 4 : Índices de empleo 2012



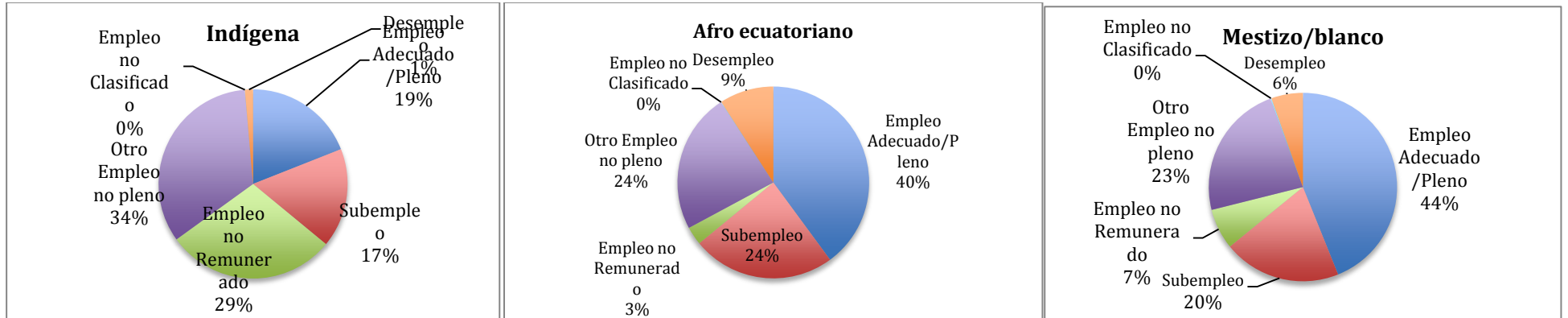
Fuente: INEC – Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo –Enemdu
 Elaborado: Siwi Flores

Gráfico 5: Índices de empleo 2015



Fuente: INEC – Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo –Enemdu
 Elaborado: Siwi Flores

Gráfico 6: Índices de empleo 2017

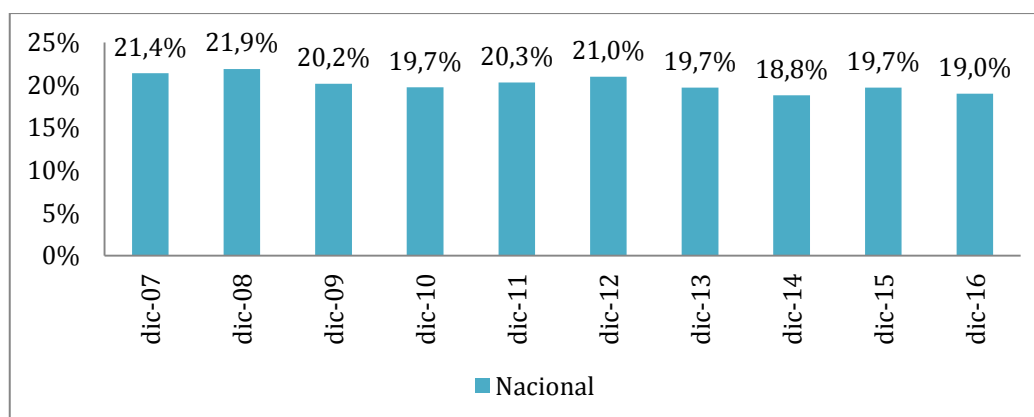


Fuente: INEC – Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo –Enemdu
 Elaborado: Siwi Flores

En base a la implementación de políticas públicas como el Plan de Desarrollo ⁴ de 2009 a 2013 que incluye como su política número 5: “Atraer ahorro externo, en la forma de inversión extranjera directa pública y privada, para proyectos de largo plazo que sean sostenibles, respeten los derechos de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades, transfieran tecnología y generen empleo digno” y la política número 6 que señala: “Promover condiciones y entornos de trabajo seguro, saludable, incluyente, no discriminatorio y ambientalmente amigable”, y de acuerdo a los gráficos de la situación de empleabilidad de las nacionalidades del Ecuador se puede considerar mayor cantidad de indígenas y afrodescendientes en el sector de subempleo hasta 2015 llegando a 22,5 en subempleo con respecto a 10,2 en desempleo. Esto significa mayor inserción en el mercado laboral, sin embargo, en remuneraciones por debajo del promedio.

De acuerdo al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo existen 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con 169 metas y 229 indicadores. El objetivo 10 establece: “Reducción de las Desigualdades” con una meta de potenciar y promover la inclusión social, económica y política de las personas independiente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición. El objetivo se calcula por el indicador de personas que viven por debajo del 50% de la mediana de los ingresos, el cual ha disminuido de un 20.2% en 2009 a 19% en 2016.

Gráfico 7: Indicador de personas que viven por debajo del 50% de la mediana de los ingresos



Fuente: INEC – Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo –Enemdu

Elaborado: Siwi Flores

La migración interna resulta ser una exclusión duradera, porque los pueblos y nacionalidades se insertan en empleos de baja calificación del sector secundario y en actividades de servicio (Pries, 2001, p. 525). Los inmigrantes indígenas se ven obligados a

⁴ Plan Nacional para el Buen Vivir.

enfrentar prejuicios y estereotipos y fijan su concentración en empleos de baja calificación, remuneración y prestigio social (Bello y Rangel, 2000, p. 61). Dada las desventajas sociales antes mencionadas, los pueblos y nacionalidades del Ecuador se dirigen al sector informal debido a la discriminación que llegan a percibir.

4.2 *Consecuencias de la Discriminación*

Como se vio anteriormente una consecuencia de la discriminación es el alto nivel de subempleo y desempleo. A continuación, se describe a la pobreza en el Ecuador según etnia

4.2.1 *Pobreza*

La primera definición aceptada es una situación de pobreza que se define como: necesidad, insuficiencia de recursos, carencia de seguridad básica, falta de titularidades, privación múltiple, exclusión, padecimiento (Spicker, 1999).

Otra denominación para pobreza es cuando los individuos viven en hogares donde no alcanzan cubrir las canastas básicas de servicios y bienes. La pobreza se compone de: a) línea de pobreza con el costo de cubrir las necesidades básicas de los miembros del hogar; y b) recursos de hogar que se distribuyen de manera igual entre los integrantes del hogar (Cuesta, 2006).

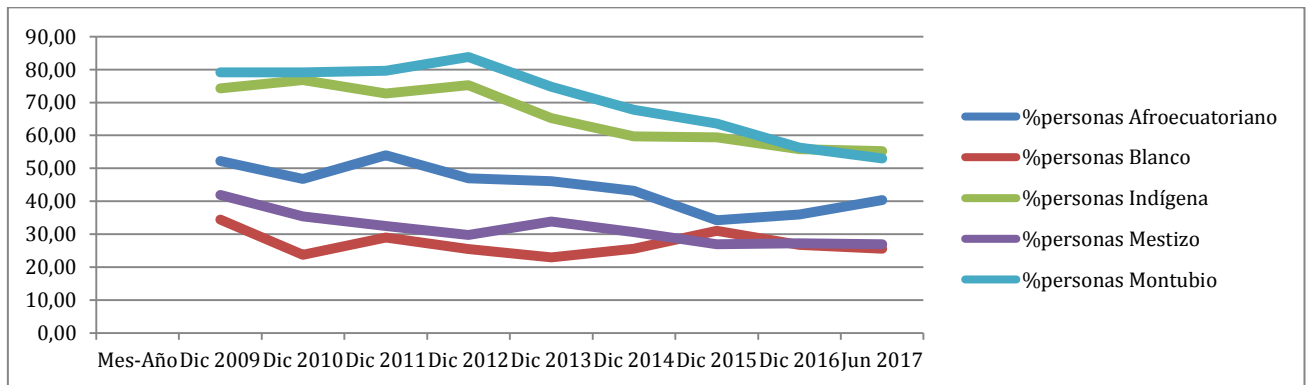
Existe una relación entre analfabetismo y pobreza, donde la educación es una herramienta para combatir y evitar la pobreza (Bazdresch Parada), en ello la población con mayor analfabetismo, son los que se mantienen en condiciones de pobreza. Varias medidas de desarrollo discuten relaciones entre pobreza, condiciones raciales y culturales. Es decir, los afrodescendientes contienen indicadores más altos de pobreza en comparación con otros grupos. En tanto, algunas encuestas como la realizada por las Naciones Unidas, denominada: “Latino barómetro” mide la percepción de las personas que consideran grupos más pobres del país, con resultados altos en indígenas.

En esta instancia, en 2012 en Ecuador, un 75,21% de personas indígenas denotaron su falta de recursos para su desarrollo o pobreza por necesidades básicas insatisfechas, en el 2015 bajó a 59,71% y en 2017 este indicador bajó a 55,27%.

Por otro lado, en 2012, el índice para la población afrodescendiente fue de 47,01%, este mismo índice para los afrodescendientes registró un 42% y un 40,38% hasta 2015 y 2017 respectivamente. Las personas indígenas denotan un índice de pobreza 75,21% en

2012, en 2015 llegó a 59,37% y en 2017 obtuvo 55,33%. Estos valores se muestran claramente en la ilustración 11.

Ilustración 6 : Índice de pobreza por Necesidades Insatisfechas



Datos: SIN

Elaboración: Siwi Flores

CAPÍTULO 5. ÍNDICES DE INSERCIÓN OCUPACIONAL DE INDÍGENAS Y AFRODESCENDIENTES EN EL ECUADOR

Una vez revisado el marco legal y la situación económica anteriormente se procederá a un análisis de índices en base a la situación educativa y salarial de los grupos de interés.

En el siguiente capítulo se va a estimar la inserción ocupacional de las nacionalidades del Ecuador y la evolución de la última década de los indígenas y afrodescendientes en varios sectores económicos del país, por tanto, se calcula el índice de diversidad de Shannon & Weaver y se estima el índice de discriminación educativa y salarial entre los períodos 2012, 2015 y 2017.

5.1 Análisis de medidas

5.1.1 Índice de Shannon & Weaver

$$H = - \sum_{i=1}^s p_i \ln(p_i)$$

Este índice, elaborado por Shannon & Weaver (1949), estima la biodiversidad de las especies en determinada área en base al número de especies presentes y su abundancia relativa. Dicha metodología radica en un procedimiento de selección aleatorio de un individuo dentro de una comunidad, con identificación de regularidad de su presencia muestral.

Definido de la siguiente manera:

- i) s = número de especie
- ii) p_i = proporción de cada especie en la comunidad

O

n/N donde n (número de individuos de la subespecie) y N (totalidad de individuos)

- iii) $\ln p_i$ = logaritmo natural de la proporción estimada

El resultado en cuanto a cada especie es sumado entre todas y multiplicado por -1, dando lugar a un índice de diversidad. Valores iguales a 0 define la presencia de una sola

especie o en este caso un solo grupo de sociedad, y valores mayores a cero establecen mayor diversidad, donde H_{max} será igual al $\ln(s)$.

Para precisar esta investigación consideró 5 etnias: i) indígenas; ii) afrodescendientes; iii) blancos, iv) mestizos y v) otros; para ello en este caso el valor máximo que implica el ecosistema diverso sería de $\ln(5) = 1.61$.

Con datos del Censo de Población y Vivienda (CPV) de 2001 y 2010 se estima el Índice de Shannon y Weaver:

Tabla 4 Índice de Shannon – Weaver 2001, 2010

Rama de actividad	Índice de Shannon-Weaver	
	2001	2010
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	0.78	1.16
Explotación de minas y canteras	0.73	0.82
Industrias manufactureras	0.70	0.81
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	0.65	0.73
Distribución de agua, alcantarillado y gestión de desechos	0.73	0.98
Construcción	0.79	1.00
Comercio al por mayor y menor	0.77	0.89
Transporte y almacenamiento	0.66	0.83
Actividades de alojamiento y servicio de comidas	0.78	0.94
Información y comunicación	0.70	0.66
Actividades financieras y de seguros	0.68	0.64
Actividades inmobiliarias	0.75	0.82
Actividades profesionales, científicas y técnicas	0.72	0.65
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	0.71	0.89
Administración pública y defensa	0.67	0.72
Enseñanza	0.63	0.70
Actividades de la atención de la salud humana	0.62	0.69
Artes, entretenimiento y recreación	0.80	0.88
Otras actividades de servicios	0.75	0.84
Actividades de los hogares como empleadores	0.83	1.02
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	0.85	0.81
No declarado	0.50	1.08
Trabajador nuevo	0.84	1.02

Fuente: Censo de Vivienda y Población 2010

Elaborado: Siwi Flores

En base a las actividades económicas, el Índice de Shannon & Weaver muestra valores que aumentan entre 2001 y 2010. Sin embargo, ninguna rama productiva se sitúa en

plena diversidad esperada ($\ln 5 = 1.61$), dejando claro que aún falta representatividad de grupos de las ramas productivas.

De acuerdo a los resultados de la tabla 4, la mayoría de los índices de Shannon y Weaver no llega a valores superiores a 1.61, sin embargo: a) actividades de hogares como empleados cambió de 0,83 a 1,02 y b) agricultura, ganadera, silvicultura y pesca pasó de 0,78 a 1,16. Con resultados de retraso en diversidad tenemos: actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales; actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades financieras y de seguros e información y comunicación.

En segundo lugar, con datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) se calculará el índice de diversidad antes mencionado:

Tabla 5 Índice de Shannon – Weaver 2012, 2015 y 2017

Rama de actividad	Índice de Shannon-Weaver 2012	Índice de Shannon-Weaver 2015	Índice de Shannon-Weaver 2017
A. Agricultura, ganadería caza y silvicultura y pesca	0.88	0.97	0.97
B. Explotación de minas y canteras	0.59	0.67	0.53
C. Industrias manufactureras	0.43	0.57	0.59
D. Suministros de electricidad, gas, aire acondicionado	0.42	0.47	0.58
E. Distribución de agua, alcantarillado	0.48	0.64	0.55
F. Construcción	0.69	0.77	0.80
G. Comercio, reparación vehículos	0.46	0.59	0.62
H. Transporte y almacenamiento	0.41	0.51	0.49
I. Actividades de alojamiento y servicios de comida	0.55	0.66	0.69
J. Información y comunicación	0.29	0.48	0.42
K. Actividades financieras y de seguros	0.39	0.44	0.45
L. Actividades inmobiliarias	0.53	NaN (1)	NaN (3)
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	0.50	0.39	0.40
N. Actividades y servicios administrativos y de apoyo	0.41	0.63	0.65
O. Administración pública, defensa y seguridad social	0.49	0.59	0.57
P. Enseñanza	0.44	0.59	0.59
Q. Actividades, servicios sociales y de salud	0.44	0.52	0.52
R. Artes, entretenimiento y recreación	0.54	0.52	0.52
S. Otras actividades de servicios	0.29	0.60	0.55
T. Actividades en hogares privados con servicio doméstico	0.72	0.73	0.72

(1), (3) Sin participación de indígenas

Fuente: INEC – Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo –Enemdu
Elaborado: Siwi Flores

El índice de diversidad de Shannon y Weaver entre 2012 a 2017 se mantiene por debajo de uno, alejándose de 1.61 la máxima diversidad. Las cifras de 2017 dejan en evidencia una baja representación de etnias ecuatorianas en las diferentes ramas productivas como se observa en la Tabla 4, en actividades como: Información y comunicación y Actividades financieras y de seguros. Por otro lado, en 2017 las ramas de actividad con mayor concentración de diversidad son: a) Agricultura, ganadería caza y silvicultura y pesca; b) Construcción; c) Actividades en hogares privados con servicio doméstico; d) Actividades y servicios administrativos y de apoyo; e) Industrias manufactureras.

Una posible explicación hará el incremento de la diversidad observada puede ser que, en el ámbito legal, las políticas públicas presentadas en la Constitución de 2008 como el artículo 85 establece: “El Estado garantizará la distribución equitativa y solidaria del presupuesto para la ejecución de las políticas públicas y la prestación de bienes y servicios públicos” favorece la participación de pueblos y nacionalidades del Ecuador con beneficios presupuestales del Estado. Así mismo, el Art 329 de la Constitución declara: “Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización de trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones”, esta política deja clara la iniciativa de acceso al mercado laboral para los afrodescendientes e indígenas con respaldo del Estado Ecuatoriano. Estas garantías para los pueblos y nacionalidades del Ecuador reflejan efectividad en inclusión laboral en base a los resultados positivos que van en aumento entre 2012 a 2017, se nota mayor diversidad de estos pueblos en las actividades laborales expuestas en la tabla 4.

Según el Banco Mundial el mandato presidencial de Rafael Correa entre los años 2007 y 2014 reflejó un episodio de crecimiento y reducción de pobreza debido al boom del precio del petróleo, que brindó oportunidades económicas a nivel nacional.

Un estudio de la Universidad Norteamericana de Vanderbilt ⁵ (2014) otorgó a Ecuador el segundo puesto después de Uruguay en el nivel de confianza ciudadana en el sistema de justicia, este evento demostró que los ecuatorianos han recuperado la confianza en la eficiencia del sistema. Con eventos económicos de reducción de pobreza o altos niveles de confianza en justicia en el Ecuador, la percepción de los ciudadanos ecuatorianos iba en aumento, siendo el caso de una perspectiva económica y apertura al mercado laboral sustentada en las reformas de la Constitución como en los artículos 329 y 85, que protegen a los pueblos y nacionalidades del Ecuador. El respaldo legal brinda una señal positiva y de

⁵ Entrega de la Gran Cruz de la Orden Iberoamericana de la Justicia al Presidente de la República de Ecuador.

posible prosperidad económica en el país con pautas de mayor diversidad en ámbitos laborales como se muestra en índices positivos de diversidad de Shannon y Weaber.

5.1.2 Índice de Discriminación Educativa

Índice elaborado por Horbath & Gracia (2014) mide el porcentaje de años de escolaridad que uno de los grupos no tiene, esto en base a su nivel de escolaridad, promedio de edad y tipo de ocupación.

$$DE = \frac{\frac{PEXA}{PEYA} - \frac{PXA}{PYA}}{\frac{PEXA}{PEYA}}$$

De acuerdo a la fórmula:

- i) PEXA = promedio de escolaridad del grupo discriminado asalariado
- ii) PEYA = promedio de escolaridad del grupo no discriminado asalariado
- iii) PXA = promedio de edad del grupo discriminado ocupado
- iv) PYA = promedio de edad del grupo no discriminado ocupado

Para esta investigación, tanto a nivel urbano y rural se utilizan las siguientes variables: a) edad; b) consideración de cada individuo; c) horas de trabajo principal; d) ingreso de asalariados y empleados domésticos; e) rama de actividad. Con dichas variables se agrupa personas comprendidas en la edad de 10 a 90 años.

Los valores negativos de este índice muestran un porcentaje de incremento para un nivel educativo del grupo discriminado para alcanzar a una situación equitativa de capital humano. Los valores iguales a cero dan una situación de perfecta equidad con respecto a la formación. Los valores mayores a uno muestran que el grupo discriminado tiene mayores niveles de instrucción que el grupo no discriminado. Esto significa que no sufre discriminación negativa, sino positiva; es decir obtiene mayores posibilidades de inserción ocupacional en la sociedad laboral. A continuación, la tabla 6 muestra índices de discriminación educativa de acuerdo a datos con la ENEMDU de los años 2012, 2015 y 2017, donde valores negativos muestran situaciones menos equitativas en los rangos de:

- Afrodescendientes/blancos

- Indígenas /blancos
- Afrodescendientes / mestizos
- Indígenas / mestizos

Primero se toma en cuenta datos del Censo de Población y Vivienda (CPV) de 2001 y 2010:

Tabla 6: Índice de discriminación educativa 2012, 2015 y 2017 por etnia.

Rama de actividad	Índice de discriminación educativa 2001				Índice de discriminación educativa 2010			
	Afro/ blan	Indí/ blan	Afro / mestiz os	Indí / mestizo s	Afro/ blan	Indí/ blan	Afro / mestiz os	Indí / mestizo s
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	-0.14	0.01	-0.04	0.09	-0.16	-0.13	-0.12	-0.09
Explotación de minas y canteras	-0.26	-0.39	-0.13	-0.24	-0.13	-0.16	-0.16	-0.20
Industrias manufactureras	-0.10	-0.18	0.05	-0.12	-0.08	-0.06	-0.08	-0.07
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	-0.16	-0.45	-0.12	-0.40	-0.06	-0.11	-0.08	-0.12
Distribución de agua, alcantarillado y gestión de desechos	-0.26	-0.54	-0.08	-0.31	-0.21	-0.41	-0.16	-0.35
Construcción	-0.17	-0.29	-0.02	-0.12	-0.13	-0.28	-0.08	-0.22
Comercio al por mayor y menor	-0.16	-0.24	-0.11	-0.18	-0.07	-0.15	-0.11	-0.18
Transporte y almacenamiento	-0.15	-0.26	-0.06	-0.17	-0.09	-0.13	-0.07	-0.11
Actividades de alojamiento y servicio de comidas	-0.14	-0.21	-0.08	-0.14	-0.11	-0.08	-0.11	-0.09
Información y comunicación	-0.14	-0.28	-0.13	-0.26	0.00	0.01	-0.07	-0.06
Actividades financieras y de seguros	-0.13	-0.17	-0.12	-0.16	-0.05	0.07	-0.12	0.01
Actividades inmobiliarias	-0.13	-0.27	-0.17	-0.31	-0.25	-0.28	-0.28	-0.31
Actividades profesionales, científicas y técnicas	-0.31	-0.25	-0.26	-0.20	-0.05	0.01	-0.12	-0.06
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	-0.13	-0.33	-0.12	-0.32	-0.15	-0.04	-0.17	-0.05
Administración pública y defensa	-0.13	-0.15	-0.12	-0.14	-0.06	-0.04	-0.11	-0.09
Enseñanza	0.0	0.05	-0.03	0.22	0.04	0.09	-0.02	0.04
Actividades de la atención de la salud humana	-0.10	-0.19	-0.13	-0.23	-0.02	0.00	-0.11	-0.09
Artes, entretenimiento y recreación	0.0	-0.32	0.0	-0.32	-0.02	-0.14	-0.06	-0.19
Otras actividades de servicios	-0.15	-0.11	-0.06	-0.02	-0.01	0.02	-0.06	-0.03
Actividades de los hogares como empleadores	-0.01	0.11	0.01	0.12	-0.10	-0.11	-0.10	-0.11

Fuente: INEC – Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo –Enemdu

Elaborado: Siwi Flores

Los valores negativos predominan en las ramas de actividad y en específico:

- a) El índice de discriminación educativa entre afrodescendientes y blancos disminuyó con valores cercanos a 0 entre 2001 y 2010 reflejando una formación de capital humano más equitativa; sin embargo, no hay una mejora lo suficiente para que exista similitud entre nacionalidades ecuatorianas.
- b) El índice de discriminación educativa entre afrodescendientes y mestizos alcanzó valores más negativos en 11 ramas de actividad. La situación entre 2001 y 2010 ha empeorado, es decir existe mayor inequidad educativa entre afroecuatorianos y mestizos.
- c) Del índice de discriminación educativa entre indígenas y blancos se obtuvo valores más cercanos a 1, es decir más equidad y mejor representación de indígenas en el sector de enseñanza. En esta comparación se encuentra mayor número actividades con índice positivo.
- d) El índice de discriminación educativa entre indígenas y mestizos no ha ocurrido retrocesos, sino en cambio dos actividades de incorporación de los indígenas en relación a los blancos entre 2001 y 2010.

En la Constitución del Ecuador del 2008, el art 343⁶ establece: “ El sistema nacional de educación integrará una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades”, con protección y apertura a la educación, se observa valores positivos en la actividad “enseñanza” entre afrodescendientes, indígenas y mestizos mostrando que la brecha de discriminación educativa ha disminuido totalmente al igual que sucede en el caso de actividades financieras y de seguros. Así mismo, el Consejo Sectorial de Desarrollo Social⁷ con una inversión de \$ 666,4 millones invirtió en 2011 en sectores como educación, salud y vivienda, con el objetivo de atender grupos vulnerables de la ciudadanía ecuatoriana. Recalcando el énfasis del Estado en el sector enseñanza y minorías como indígenas y afrodescendientes.

La inclusión en enseñanza se ve reflejada en al Plan Decenal de Educación (PDE) instaurado entre 2006 a 2015 como instrumento para la gestión del Sistema Nacional de Educación. El marco legal del Ecuador estableció el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe (SEIB) como propuesta pedagógica para revitalizar los conocimientos y sabidurías ancestrales y diálogo intercultural con otras culturas y en base a datos de la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación registró a 255 docentes

⁶ Constitución del Ecuador, art 343: Sección Primera: Educación.

⁷ Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo Subsecretaría de Inversión Pública

afrodescendientes en 2016 y a 347 docentes en 2017. Los docentes indígenas pasaron de 172 a 263 en el periodo de 2016 a 2017. Los docentes montubios pasaron de 215 a 243 en el mismo periodo. Los docentes mestizos fueron incluidos de 13.684 a 17.448 en instituciones públicas, aún se nota una diferencia entre pueblos y nacionalidades indígenas en comparación con los mestizos; sin embargo, a la realidad de hace 10 años se nota poco a poco la inclusión intercultural a nivel nacional.

Sin embargo, los demás sectores aún muestran valores por debajo de 0, lo que podría deberse a la falta de atención del gobierno en inversión o políticas públicas.

Segundo, se analiza datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) de 3 años.

Tabla 7 Índice de discriminación educativa Afroecuatorianos y Blancos, 2012, 2015 y 2017

Rama de actividad	Afro / blan (2012)	Afro / blan (2015)	Afro / blan (2017)
A. Agricultura, ganadería caza y silvicultura y pesca	-0.25	0.20	-0.04
B. Explotación de minas y canteras	-1.29	-0.010	-0.52
C. Industrias manufactureras	-0.33	-0.274	-0.07
D. Suministros de electricidad, gas, aire acondicionado	-1.73	-0.743	0.03
E. Distribución de agua, alcantarillado	0.0	0.035	-0.90
F. Construcción	0.11	0.076	-0.16
G. Comercio, reparación vehículos	-0.29	-0.200	0.05
H. Transporte y almacenamiento	-0.23	0.091	0.06
I. Actividades de alojamiento y servicios de comida	-0.07	-0.317	-0.01
J. Información y comunicación	0.01	-0.401	0.05
K. Actividades financieras y de seguros	0.39	-0.272	0.15
L. Actividades inmobiliarias	-0.64	-1.833	#N/A
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	0.37	-0.184	-0.28
N. Actividades y servicios administrativos y de apoyo	-1.16	-0.310	-0.26
O. Administración pública, defensa y seguridad social	-0.22	-0.187	0.06
P. Enseñanza	0.02	-0.015	-0.14
Q. Actividades, servicios sociales y de salud	-0.24	-0.470	-0.11
R. Artes, entretenimiento y recreación	-0.63	#N/A	0.32
S. Otras actividades de servicios	0.31	0.047	-0.39

Fuente: INEC – Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo –Enemdu
Elaboración: Siwi Flores

Los sectores más favorecidos y equitativos entre 2012 a 2017 con porcentajes positivos en la comparación de afrodescendientes y blancos presentan mayor equidad en 7 ramas de actividad como: suministros de electricidad, comercio, reparación vehículos,

transporte y almacenamiento, Información y comunicación, actividades financieras y de seguros, Administración pública, defensa y seguridad social. El índice de discriminación educativa entre afrodescendientes y blancos ofrece valores en disminución, definiéndose en términos de equidad acerca del capital humano, sin embargo aún no existe una similitud de los salarios entre afrodescendiente e indígena.

En 2017, la actividad de artes se posiciona en el mejor índice positivo de acuerdo a la apertura que ha alcanzado el sector. El peor índice con más discriminación es el sector de minas y alcantarillado, lo que puede ser por falta de educación y la escasas de oportunidades.

Tabla 8 : Índice de discriminación educativa Indígenas y Blancos; 2012, 2015 y 2017

Rama de actividad	Indígenas / blancos (2012)	Indígenas / blancos (2015)	Indígenas / blancos (2017)
A. Agricultura, ganadería caza y silvicultura y pesca	-0.43	0.093	-0.02
B. Explotación de minas y canteras	-1.72	-0.218	-0.57
C. Industrias manufactureras	-0.25	-0.226	-0.12
D. Suministros de electricidad, gas, aire acondicionado	-0.20	-1.44	-0.11
E. Distribución de agua, alcantarillado	-0.28	0.297	-3.76
F. Construcción	-0.08	-0.032	-0.16
G. Comercio, reparación vehículos	-0.37	-0.120	0.04
H. Transporte y almacenamiento	-0.52	0.158	0.21
I. Actividades de alojamiento y servicios de comida	-0.17	-0.311	0.12
J. Información y comunicación	0.03	0.007	-0.14
K. Actividades financieras y de seguros	0.09	0.006	0.31
L. Actividades inmobiliarias	0.09	#N/A	#N/A
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	0.54	-0.218	-0.08
N. Actividades y servicios administrativos y de apoyo	-0.24	-0.038	0.04
O. Administración pública, defensa y seguridad social	-0.52	-0.156	0.07
P. Enseñanza	0.10	0.014	-0.15
Q. Actividades, servicios sociales y de salud	-0.09	-0.417	-0.08
R. Artes, entretenimiento y recreación	-0.83	#N/A	0.45
S. Otras actividades de servicios	0.20	-0.001	0.07
t. Actividades de los hogares como empleados	0.61		

Fuente: INEC – Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo –Enemdu

Elaboración: Siwi Flores

El índice de discriminación educativa entre indígenas y blancos ofrece valores más equitativos, definiéndose en términos de equidad del capital humano. Los valores negativos aún forman parte de la estadística en ramas productivas con valores debajo de cero son: explotación de minas y canteras; distribución de agua, alcantarillado. Las actividades con índices positivos son: artes, actividades financieras y transporte.

Tabla 9 Índice de discriminación educativa Afroecuatorianos y Mestizos; 2012, 2015 y 2017

Rama de actividad	Afrodescendientes / mestizos	Afrodescendientes / mestizos	Afrodescendientes / mestizos
A. Agricultura, ganadería caza y silvicultura y pesca	-0.10	0.024	-0.10
B. Explotación de minas y canteras	-0.21	-0.004	-0.03
C. Industrias manufactureras	-0.10	-0.092	-0.09
D. Suministros de electricidad, gas, aire acondicionado	-0.57	-0.021	-0.26
E. Distribución de agua, alcantarillado	-0.86	-0.053	-0.12
F. Construcción	0.09	-0.079	-0.30
G. Comercio, reparación vehículos	-0.33	-0.289	-0.02
H. Transporte y almacenamiento	-0.04	-0.036	-0.10
I. Actividades de alojamiento y servicios de comida	0.13	-0.038	-0.03
J. Información y comunicación	0.25	-0.372	0.10
K. Actividades financieras y de seguros	-0.28	-0.306	-0.10
L. Actividades inmobiliarias	0.08	-1.478	0.03
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	-0.54	-0.186	-0.15
N. Actividades y servicios administrativos y de apoyo	-0.15	-0.246	-0.04
O. Administración pública, defensa y seguridad social	-0.04	-0.110	-0.12
P. Enseñanza	-0.31	-0.067	-0.08
Q. Actividades, servicios sociales y de salud	0.05	-0.163	-0.14
R. Artes, entretenimiento y recreación	0.19	0.144	0.11
S. Otras actividades de servicios	0.16	0.049	-0.28
U. Actividades de organizaciones extraterritoriales		0.647	0.24

Fuente: INEC – Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo –Enemdu

Elaboración: Siwi Flores

El índice de discriminación educativa entre afrodescendientes y mestizos registra valores decrecientes en términos de equidad acerca del capital humano. Los valores negativos forman parte de la estadística; confirmando una deficiencia en similitud de salarios de afrodescendientes e indígena en comparación con los mestizos. Las actividades con índices positivos son: artes, entretenimiento y recreación y actividades inmobiliarias. Las actividades con índices negativos son: otras actividades de servicio y suministros de electricidad, gas, aire acondicionado.

Tabla 10: Índice de discriminación educativa Indígenas y Mestizos; 2012, 2015 2017

Rama de actividad	Indígenas / mestizos (2012)	Indígenas / mestizos (2015)	Indígenas / mestizos (2017)
A. Agricultura, ganadería caza y silvicultura y pesca	-0.26	-0.106	-0.08
B. Explotación de minas y canteras	-0.44	-0.211	-0.07
C. Industrias manufactureras	-0.03	-0.051	-0.14
D. Suministros de electricidad, gas, aire acondicionado	0.31	-0.430	-0.43
E. Distribución de agua, alcantarillado	0.00	0.232	-1.83
F. Construcción	-0.31	-0.207	-0.30
G. Comercio, reparación vehículos	-0.11	-0.203	-0.03
H. Transporte y almacenamiento	-0.15	0.041	0.08
I. Actividades de alojamiento y servicios de comida	-0.36	-0.034	0.09
J. Información y comunicación	-0.03	0.028	-0.09
K. Actividades financieras y de seguros	-0.17	-0.020	0.03
L. Actividades inmobiliarias	0.29	#N/A	-1.89
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	0.33	-0.221	0.03
N. Actividades y servicios administrativos y de apoyo	0.11	0.0126	0.20
O. Administración pública, defensa y seguridad social	-0.44	-0.082	-0.11
P. Enseñanza	0.05	-0.037	-0.08
Q. Actividades, servicios sociales y de salud	-0.15	-0.122	-0.11
R. Artes, entretenimiento y recreación	-0.07	0.346	0.28
S. Otras actividades de servicios	0.06	-0.001	0.14
U. Actividades de organizaciones extraterritoriales	0.35	-0.106	#N/A

Fuente: INEC – Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo –Enemdu

Elaboración: Siwi Flores

Los indígenas con respecto a los blancos presentan mayor equidad en 8 ramas de actividad como: transporte, actividades de alojamiento, actividades financieras, actividades financieras, actividades profesionales, actividades y servicios administrativos y de apoyo, artes y otras actividades de servicios en 2017.

Con respecto a la actividad de arte⁸ el INEC caracteriza a dicha actividad artística, entrenamiento y recreación como una amplia gama de actividades que atienden a variados intereses culturales, recreativos y de entretenimiento del público en general. Con este enfoque cultural, el gobierno incluye marcos normativos y políticas públicas para fomentar el desarrollo cultural inclusivo. De acuerdo a la Unesco, en 2013 Ecuador presenta un índice de desarrollo de marco normativo para la protección y promoción de la cultura, derechos culturales y diversidad cultural a nivel nacional con un 0.96/1 y a nivel internacional con un

⁸ http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Poblacion_y_Demografia/CPV_aplicativos/modulo_cpv/CIU4.0.pdf

0.95/1, este índice demuestra un alto nivel de compromiso con respecto a los derechos culturales, diversidad cultural y desarrollo cultural (UNESCO, 2013). Esta calificación de la Unesco pone de manifiesto la intervención estatal en la actividad económica de: Artes, entretenimiento y recreación para su mayor impulso y productividad en el Ecuador. Las cifras positivas del índice de discriminación educativa reflejan mayor inclusión de afrodescendientes, indígenas en comparación con los mestizos y blancos.

El índice de discriminación educativa entre indígenas y mestizo ofrece cambios equitativos, sin embargo, se ha logrado mayor apertura en sector como en información y comunicación y sector inmobiliario, nuevos sitios donde mantener dicha equidad y desarrollar inserción laboral a largo plazo.

5.1.3 Índice de Discriminación Salarial (ENEMDU)

Índice elaborado en el Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía de México (2014) mide el porcentaje de remuneración que uno de los grupos asalariados no percibe, para ello se considera el nivel de escolaridad, inserción en el mercado de trabajo, tipo de ocupación y duración de la jornada de trabajo. Su estimación es:

$$DS = \frac{\frac{IHXA - PEXA}{IHXA}}{\frac{PEYA}{IHXA}}$$

- i) IHXA = ingreso promedio por hora del grupo discriminado asalariado
- ii) IHYA = ingreso promedio por hora del grupo no discriminado asalariado
- iii) PEXA = promedio de escolaridad del grupo discriminado asalariado
- iv) PEYA = promedio de escolaridad del grupo no discriminado asalariado

Índices negativos al salario del grupo discriminado da situaciones menos equitativas en la sociedad en las nacionalidades analizadas. Valores iguales a cero presentan una situación de perfecta equidad. Valores mayores a uno muestran una discriminación positiva donde el grupo marginado tendrá mejores condiciones que el grupo no discriminado.

Tabla 11: Índice de discriminación salarial entre afrodescendientes y blancos

Rama de actividad	Afro / blancos (2012)	Afro / blancos (2015)	Afro/ blancos (2017)
A. Agricultura, ganadería caza y silvicultura y pesca	0.09	0.24	-0.37
B. Explotación de minas y canteras	0.51	-0.04	-0.10
C. Industrias manufactureras	-0.06	-0.49	-0.49
D. Suministros de electricidad, gas, aire acondicionado	0.05	-0.32	-0.27
E. Distribución de agua, alcantarillado	0.00	0.50	-3.13
F. Construcción	0.14	-0.19	-0.52
G. Comercio, reparación vehículos	-0.56	-0.26	-0.63
H. Transporte y almacenamiento	-0.47	-0.36	0.22
I. Actividades de alojamiento y servicios de comida	-0.13	-0.35	0.19
J. Información y comunicación	0.11	-0.59	0.28
K. Actividades financieras y de seguros	0.06	-2.69	-0.29
L. Actividades inmobiliarias	0.08	-3.52	#N/A
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	-1.11	-0.92	-0.78
N. Actividades y servicios administrativos y de apoyo	0.30	-1.05	-0.26
O. Administración pública, defensa y seguridad social	-0.10	-0.71	0.12
P. Enseñanza	-0.29	-0.37	-0.67
Q. Actividades, servicios sociales y de salud	-0.90	-0.81	-1.04
R. Artes, entretenimiento y recreación	0.00	#N/A	0.40
S. Otras actividades de servicios	-1.17	0.34	-0.17
T. Actividades en hogares privados con servicio doméstico	0.85	#N/A	#N/A

Fuente: INEC – Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo –Enemdu
Elaboración: Siwi Flores

En la tabla 11, se observa valores negativos en el periodo de 2012 a 2017 que dejan claro la discriminación salarial entre afrodescendientes y blancos, es decir dan lugar a una situación salarial inequitativa entre ambos. Solo dos de los cinco sectores presentan altos índices positivos que son: artes, entretenimiento y recreación e información y comunicación. Los resultados negativos en los índices demuestran una alta discriminación salarial entre afrodescendientes e indígenas porque solo 5 actividades de 21 sectores económicos presentan valores positivos.

Dichas cifras son alarmantes, porque al consideramos un país Plurinacional como estableció la Constitución de 2008 en su primer artículo: “El Ecuador es un Estado constitucional, de derecho y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico” se observa una disminución de datos positivos en sectores económicos en pueblos y nacionalidades en comparación con la población mestiza, demostrando deficiencia en equidad salarial.

Tabla 12: Índice de discriminación salarial entre indígenas y blancos

Rama de actividad	Indígenas / blancos (2012)	Indígenas / blancos (2015)	Indígenas / blancos (2017)
A. Agricultura, ganadería caza y silvicultura y pesca	0.13	0.07	-0.21
B. Explotación de minas y canteras	0.38	-0.14	-0.51
C. Industrias manufactureras	-0.03	-0.46	-0.51
D. Suministros de electricidad, gas, aire acondicionado	-0.13	-1.29	-0.77
E. Distribución de agua, alcantarillado	0.00	0.32	-2.96
F. Construcción	0.25	-0.14	-1.02
G. Comercio, reparación vehículos	0.48	-0.45	-0.64
H. Transporte y almacenamiento	0.02	-0.34	0.07
I. Actividades de alojamiento y servicios de comida	0.12	-0.43	0.15
J. Información y comunicación	-0.31	-0.81	0.09
K. Actividades financieras y de seguros	0.10	-0.94	-0.39
L. Actividades inmobiliarias	-2.23	#N/A	#N/A
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	-2.16	-1.65	-0.94
N. Actividades y servicios administrativos y de apoyo	-0.04	-0.87	-0.12
O. Administración pública, defensa y seguridad social	-0.18	-0.59	0.12
P. Enseñanza	-0.53	-0.40	-0.80
Q. Actividades, servicios sociales y de salud	-0.37	-0.84	-1.25
R. Artes, entretenimiento y recreación	0.03	#N/A	0.072
S. Otras actividades de servicios	-0.50	-0.28	-0.15
T. Actividades en hogares privados con servicio doméstico	-0.90	#N/A	#N/A

Fuente: INEC – Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo –Enemdu
Elaboración: Siwi Flores

En 2013, el Banco Central del Ecuador ⁹ presentó un informe con las industrias con mayor tasa de crecimiento en inversión fija entre ellas: administración pública con una tasa de 18,5% promedio anual; hoteles y restaurantes con un crecimiento de 16,6% promedio anual, fueron los sectores con más transformación. Esta inversión logró ser efectiva en la realización de proyectos y así como la incorporación de personal administrativo al sector público, como se observa en la tabla 12, en el índice de la actividad de administración pública.

En 2017 los sectores con valores positivos en los afrodescendientes son: transporte, actividades financieras, artes, y actividades en hogares privados que se observa en tabla 13, a continuación.

⁹ <http://www.valoragregado.ec/articulos/ValorAgregado04%20-%20Art.%201%20C%C3%B3rdova%20-%20%20Inversion%20en%20Ecuador.pdf>

Tabla 13: Índice de discriminación salarial entre afrodescendientes y mestizos

Rama de actividad	Afro / mestizos	Afro/ mestizos	Afro / mestizos
A. Agricultura, ganadería caza y silvicultura y pesca	0.05	0.06	-0.23
B. Explotación de minas y canteras	0.29	-0.62	-0.10
C. Industrias manufactureras	-0.06	-0.26	-0.17
D. Suministros de electricidad, gas, aire acondicionado	-0.28	0.07	-0.18
E. Distribución de agua, alcantarillado	0.27	0.16	-0.94
F. Construcción	0.02	-0.30	-0.09
G. Comercio, reparación vehículos	-0.12	-0.24	-0.13
H. Transporte y almacenamiento	-0.02	-0.09	0.07
I. Actividades de alojamiento y servicios de comida	-0.15	-0.15	-0.01
J. Información y comunicación	0.23	-0.39	-0.22
K. Actividades financieras y de seguros	-0.10	-1.43	-0.44
L. Actividades inmobiliarias	0.02	-0.30	0.08
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	-0.30	0.09	-0.02
N. Actividades y servicios administrativos y de apoyo	0.32	-0.16	-0.19
O. Administración pública, defensa y seguridad social	-0.03	-0.32	-0.24
P. Enseñanza	0.04	-0.20	-0.21
Q. Actividades, servicios sociales y de salud	-0.54	-0.34	-0.27
R. Artes, entretenimiento y recreación	-0.17	0.84	0.20
S. Otras actividades de servicios	-0.22	0.36	-0.17
T. Actividades en hogares privados con servicio doméstico	-0.18	0.68	0.68

Fuente: INEC – Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo –Enemdu
Elaboración: Siwi Flores

En los valores entre el pueblo afroecuatoriano y la población mestiza no se nota un cambio significativo, los valores persisten con índices negativos. No ha ocurrido un pago más equitativo en el trabajo hacia los afrodescendientes, ya que solo 4 de las 21 actividades presentan índices positivos.

La situación en la comparación indígena y mestizo en 2012 muestra 7 ramas de actividad con valores positivos con respecto a mayor equidad en la remuneración salarial, sin embargo, a 2017 no se encontró ninguna rama de actividad con índices positivos, la actividad más cercana a cero fue: Actividades de alojamiento y servicios de comida

Tabla 14: Índice de discriminación salarial entre indígenas y mestizos

Rama de actividad	Indígenas / mestizos (2012)	Indígenas / mestizos (2015)	Indígenas / mestizos (2017)
A. Agricultura, ganadería caza y silvicultura y pesca	0.09	-0.086	-0.08
B. Explotación de minas y canteras	0.11	-0.500	-0.49
C. Industrias manufactureras	-0.03	-0.182	-0.18
D. Suministros de electricidad, gas, aire acondicionado	-0.52	-0.650	-0.65
E. Distribución de agua, alcantarillado	0.00	-0.856	-0.85
F. Construcción	0.14	-0.450	-0.44
G. Comercio, reparación vehículos	-0.06	-0.137	-0.13
H. Transporte y almacenamiento	0.33	-0.112	-0.11
I. Actividades de alojamiento y servicios de comida	0.10	-0.058	-0.05
J. Información y comunicación	-0.14	-0.543	-0.54
K. Actividades financieras y de seguros	-0.05	-0.551	-0.55
L. Actividades inmobiliarias	-2.41	-0.211	-0.21
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	-0.96	-0.108	-0.10
N. Actividades y servicios administrativos y de apoyo	-0.02	-0.058	-0.05
O. Administración pública, defensa y seguridad social	-0.10	-0.255	-0.25
P. Enseñanza	-0.15	-0.305	-0.30
Q. Actividades, servicios sociales y de salud	-0.11	-0.400	-0.40
R. Artes, entretenimiento y recreación	-0.13	-0.244	-0.24
S. Otras actividades de servicios	0.16	-0.147	-0.14
T. Actividades en hogares privados con servicio doméstico	-0.21	#N/A	#N/A

Fuente: INEC – Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo –Enemdu

Elaboración: Siwi Flores

Se observa inclusión laboral en sectores que no requieren altos niveles de educación como agricultura y construcción; sin embargo, existe una brecha entre su educación y su salario, porque, aunque ocurra un aumento en educación dependiendo las actividades económicas, los afrodescendientes e indígenas no llegan a ganar un salario equitativo con respecto a los mestizos.

Por otro lado los Estados parte de la Convención de la Asamblea General de las Naciones Unidas, en 2007 elaboraron seis instrumentos internacionales para proteger los derechos humanos, el artículo 2 de dicha Convención ratifica: “condenan la discriminación racial y se comprometen seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a promover el entendimiento entre todas las razas” y en conjunto con el art 88 de la Constitución del 2008 del Ecuador quedó encaminada la aplicación de dichas políticas.

Como se observa en el periodo de 2009 existen índices positivos afirmando igualdad salarial entre mestizos y pueblos y nacionalidades del Ecuador; sin embargo a 2017 las cifras han disminuido notablemente, dejando a discusión la eficacia y seguimiento de dichas políticas, sino mas bien enmarcando la discriminación salarial en las minorías.

Aún queda una brecha en el sistema del Ecuador porque aún con la implementación de un sistema reformado en 2009 existe una falta de mecanismos, procesos de seguimiento, evaluación y análisis de políticas que limitan el logro de objetivos y metas nacionales propuesto en el Plan Nacional para el Buen Vivir¹⁰ que respalda a los pueblos y nacionalidades del Ecuador.

¹⁰ https://en.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/cdis/resumen_analitico_ecuador_0_1.pdf

CAPÍTULO 6: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En el periodo de 2009 a 2017 se observa varios cambios estructurales en Ecuador, esto empieza con la Constitución del Ecuador al garantizar los derechos colectivos de las comunidades, pueblos y nacionalidades (Art. 57, numeral 14), seguido por políticas públicas para otorgar una legislación y apoyo estatal para los grupos vulnerables como afrodescendientes e indígenas. Año tras año la apertura de políticas desde 2009 a 2014 constituyeron un factor de ubicación y de inclusión en sectores de educación y de empleo.

Luego de la presente investigación y análisis, a continuación, se detallan las principales conclusiones y recomendaciones:

- La existencia de desigualdad en ingresos desde 2009 lo confirma los valores negativos en el índice de Theil, sin embargo, hasta 2017, el Estado ha promulgado varias políticas para contrarrestar la desigualdad salarial y educacional.
- La situación laboral de los afrodescendientes y negros se concentra en el sector informal, así mismo en el sector de subempleo y otro empleo no pleno caracterizados por salarios y horas de trabajo por debajo del promedio en comparación con los mestizos.
- Con la realización de los índices de Shannon y Weaver existe mayor diversidad en varias ramas de actividad económica para los pueblos y nacionalidades del Ecuador en comparación inicial de 2012 a valores de 2017, donde se obtuvo una inserción donde se cambio de 3 actividades de entre 0.69 y 0.88 en 2012 a 7 actividades de entre 0.65 a 0.97, faltando poco para una máxima diversidad de 1.61.
- Los índices de discriminación educativa también mostro valores cada vez mas positivos, lo cual reflejo mayor educación para los afrodescendientes e indígenas gracias a la intervención legal del estado y a su inversión en sectores estratégicos como la Educación Bilingüe incorporando la interculturalidad.
- Sin embargo, aunque se note cierta inclusión de los grupos étnicos analizados, no ocurre una igualdad salarial entre mestizos, blancos y afrodescendientes e indígenas.
- Con la existencia de 21 ramas de actividad económica, el pueblo indígena y afrodescendiente han sido incorporados entre 4 a 6 actividades en el 2015 y en 2017 ha aumentado entre 8 a 10 actividades laborales.

A nivel nacional por grupo étnico, en 2009 y 2016, el ingreso laboral por hora ha disminuido en base al año adicional de educación y experiencia laboral. Sin embargo, la

probabilidad de formar parte del mercado laboral aumenta por año adicional de educación y experiencia laboral.

6.2 Recomendaciones

- Una incorporación laboral en el sector público y privado de la mano de obra afrodescendiente e indígena, y que estos pueblos tengan una dispersión inicial en las 21 ramas de actividades, puede brindar mayores niveles de vida y mejores condiciones económicas a nivel nacional.
- Esta investigación aporta datos más actuales para investigaciones de ingresos salariales y su diferenciación dependiendo su etnia, esto puede ser base hacia futuras búsquedas al incluir nuevos métodos empíricos o tendencias a largo plazo. Otra alternativa, al incorporar regresiones intercuartílicas de ingresos, puede ser una opción de investigación.
- Así también, con una discriminación salarial aún presente, un análisis de descomposición temporal con variables de género y etnia podría dar una perspectiva más global de la situación económica.
- Por otro lado, en el ámbito legal, en el 2018, la vigencia del Plan Nacional de Desarrollo de acuerdo el objetivo de alcanzar un índice de empleo adecuado alto que tiene como finalización 2021. Los índices analizados en dicho plan pueden resultar de interés público para incluir en futuras investigaciones.
- Aún queda analizar condiciones internas y el ambiente laboral, es decir el trato entre compañeros de trabajo, condiciones laborales o condiciones jurídicas entre pueblos indígenas y afrodescendientes. Sin embargo, siendo cada uno participante del mercado laboral como empleador o empleado, las acciones o sesgos personales pueden definir cambios prósperos para una comunidad mas armoniosa.

ANEXOS

Para el cálculo del índice de diversidad de Shannon y Weaver se ejecutó una serie de funciones en el programador R Studio con datos de la Encuesta de Condiciones de Vida de 2001 a 2010. Primero se elaboró una muestra de los pueblos y nacionalidades del Ecuador con una variable condición “ifelse” para seleccionar a 5 tipos de individuos (indígena, afroecuatoriano, mestizo, blanco, otro) en una comunidad, de acuerdo a la formula se determina como “pi”. A continuación se muestra los datos realizados en el programador R Studio:

```
# INDICE DE SHANNON Y WEAVER CENSO----

# Etnias
CENSO_POBLACION %>% group_by(P16) %>% count()
CENSO_POBLACION$ETNIA <- NA
CENSO_POBLACION$ETNIA <- ifelse(CENSO_POBLACION$P16 == "Ind?gena",
"Ind?gena", CENSO_POBLACION$ETNIA)
CENSO_POBLACION$ETNIA <- ifelse(CENSO_POBLACION$P16 ==
"Afroecuatoriano/a" |
      CENSO_POBLACION$P16 == "Mulato/a" |
      CENSO_POBLACION$P16 == "Negro/a", "Afrodescendiente",
CENSO_POBLACION$ETNIA)
CENSO_POBLACION$ETNIA <- ifelse(CENSO_POBLACION$P16 == "Mestizo/a",
"Mestizo", CENSO_POBLACION$ETNIA)
CENSO_POBLACION$ETNIA <- ifelse(CENSO_POBLACION$P16 == "Blanco/a",
"Blanco", CENSO_POBLACION$ETNIA)
CENSO_POBLACION$ETNIA <- ifelse(CENSO_POBLACION$P16 == "Otro/a" |
      CENSO_POBLACION$P16 == "Montubio/a", "Otro",
CENSO_POBLACION$ETNIA)
CENSO_POBLACION %>% group_by(ETNIA) %>% count()
```

Para medir la diversidad en el mercado laboral, se agrupa la estadística poblacional en las actividades económicas hechas por el INEC, para este procedimiento se recurre a las siguientes funciones:


```
#Actividades económicas
```

```
CENSO_POBLACION %>% group_by(RAMCT) %>% count() #CIU 4.0
```

```
#Tabla de etnias por actividad económica
```

```
ACTIVIDAD_ETNIA_CENSO <- prop.table(table(CENSO_POBLACION$RAMCT,
CENSO_POBLACION$ETNIA),1)
```

Para el resultado final y en base a la fórmula se multiplicará la sumatoria de los tipos de individuos por el logaritmo de dicha sumatoria.

```
#Índice de Shannon-Weaver
```

```
ISW_CENSO <- -
```

```
(ACTIVIDAD_ETNIA_CENSO[,1]*log(ACTIVIDAD_ETNIA_CENSO[,1])+
  ACTIVIDAD_ETNIA_CENSO[,2]*log(ACTIVIDAD_ETNIA_CENSO[,2])+
  ACTIVIDAD_ETNIA_CENSO[,3]*log(ACTIVIDAD_ETNIA_CENSO[,3])+
  ACTIVIDAD_ETNIA_CENSO[,4]*log(ACTIVIDAD_ETNIA_CENSO[,4])+
  ACTIVIDAD_ETNIA_CENSO[,5]*log(ACTIVIDAD_ETNIA_CENSO[,5]))
```

REFERENCIAS

- Antón, J. & García, F. (2009). “Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural”
- Altonji, G. & Blank, M. (1999). “Race and Gender in the Labor Market”. *Handbook of Labor Economics*.
- Arrow, K. (1973). “Models of Job Discrimination”. *Racial Discrimination in Economic Life*. Lexington: Massachusetts.
- Bello, A. & Rangel, M. (2002). “La equidad y la exclusión de los pueblos indígenas y afrodescendientes en América Latina y el Caribe”. *Revista de la CEPAL*. No. 76, abril 2002
- Becker, G. (1957): “The Economics of Discrimination”. University of Chicago: Press.
(1983): *El capital humano*, Madrid: Alianza Editorial.
- Bedoya, L. (2012). *Brecha Salarial para los indígenas en Colombia*. Universidad del Valle: Cali.
- Bravo, D, Sanhueza, C y Urzúa, S. (2006). *Is there labor market discrimination among professionals in Chile?. Lawyers, doctors and business – people*. Mimeo, Universidad de Chile.
- Canelas, C. & Salazar, S. (2014). Gender and ethnic inequalities in LAC countries. *IZA Journal of Labor & Development*, pp 3-18. Recuperado desde:
<https://izajold.springeropen.com/articles/10.1186/2193-9020-3-18>
- Cevallos, Francisco, (2005). *Marco Conceptual del Sistema de Indicadores de la Juventud en el Ecuador*. Quito: SIISE, UNFPA.
- CODENPE (Consejo de Desarrollo de las Nacionalidades y Pueblos del Ecuador). (1999). “Elementos básicos para la reconstrucción de las Nacionalidades y Pueblos del Ecuador”.
- Cóndor, J. (2010). *Discriminación salarial en el mercado laboral por etnia*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales: Ecuador.
- Cuesta, M. (2006). “Análisis Causal de la Desigualdad y Pobreza en Michoacán: 1990-2000”
- Díaz, A. Y Díaz, M (2004), *Capital Humano y Crecimiento Económico en México (1970-200)*.
- Espinoza, L. & Tejada, M.(2015). *Análisis de la pobreza en el Ecuador: su evolución y determinantes en el período 2007-2011*. (Tesis de Grado). Escuela Politécnica Nacional, Quito, Ecuador.

- Falvo, J. (2016). Descomposition of ethnic wage gap in Utah and Intermountain Region.
- Figueroa, Adolfo (1999). La exclusión social como una teoría de la distribución, 25-50.
Recuperado desde:
<https://cdmbuntu.lib.utah.edu/utills/getfile/collection/honors/id/15/filename/5.pdf>
- Figueroa, A. (2000). “La exclusión social como una teoría de la distribución”. *Exclusion social y reducción de la pobreza en América Latina y el Caribe*. San José: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales – Costa Rica y Banco Mundial.
- Goffman, E. (1963). Estigma. La identidad deteriorada. Buenos Aires. Amorrortu Editores.
- Hall, G & Patrinos, H. (2005). Pueblos Indígenas, pobreza y desarrollo en América Latina: Informe del Banco mundial 1994-2004.
- Hanushek y Wobmann. (2007). The Role of Education Quality in Economic Growth. Banco Mundial.
- Horbath, J. Gracia, A. (2014). Discriminacion laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. *Economía, sociedad y territorio*, 14(45), 465-495.
<https://www.redalyc.org/pdf/111/11130276005.pdf>
- McMahon, W. (2007). The Social and External Benefits of Education. G. Johnes y J. Johnes eds.
- Ministerio Coordinador de Patrimonio. (2009). *Plan plurinacional para eliminar la discriminación racial y la exclusión étnica y cultural* (N. SPO/EC/2009/SSRP/PI/3). Quito: El Ministerio.
- Mora, J. & Arcila, A. (2014). Brechas salariales por etnia y ubicacion geografica en Santiago de Cali. *Revista de Métodos Cuantitativos para la economía y la empresa*, pp. 34-53. Recuperado desde:
<https://www.upo.es/revistas/index.php/RevMetCuant/article/viewFile/2204/1773>
- Phelps, E. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism”. *American Economic Review*, N° 62, pp. 659-661
- Pichunman, Marco (2007). “Discriminación laboral por condición étnica: Una revisión de la literatura”.
- Sen, Amartya (1998). “Teorías del desarrollo a principios del siglo XIX”. En el desarrollo económico y social en los umbrales del siglo XXI. BID

- Shannon, C. Weaver, W. (1949). *The mathematical theory of communication*. Urbana, IL, EEUU: University of Illinois Press.
- Stiglitz, J. (). *La Gran Brecha: Que hacer con las sociedades desiguales*. Taurus: Boston.
- OIT (2003). *La hora de la igualdad en el trabajo*. Ginebra: OIT, pp 153. Recuperado desde: <http://www.ilo.org/declaration>.
- Veintimilla, E. (2013). *Análisis de la Discriminación Racial en cuanto a la obtención de un empleo en el Ecuador, a la luz del convenio internacional que prohíbe todas las formas de discriminación racial*. (Tesis de Grado). Universidad de las Américas, UDLA, Quito, Ecuador.
- Villerts, K. & Krasnopjorovs, O. (2017). Can differences in characteristics explain ethnic wage gap in Latvia?. *Economics and Business*, 30, pp. 5-15.
- (2013). *Indicadores Unesco de Cultura para el Desarrollo. Resumen analítico de Ecuador*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Recuperado desde: https://en.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/cdis/resumen_analitico_ecuador_0_1.pdf
- (2015). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Indicadores de Pobreza y Desigualdad*. Recuperado desde: http://www.ecuadorencifras.gob.ec//documentos/web-inec/POBREZA/2015/Diciembre_2015/Presentacion_pobreza_y_desigualdad_dic_15.pdf
- (2016). *Propuesta de la Comunidad Educativa: Para el nuevo Plan Decenal de Educación 2016-2015*. Coordinación Nacional de la Red de Maestros (<https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/03/PLAN-DECENAL-PROPUESTA.pdf>)
2018. Ecuador: panorama general. Recuperado desde: <https://www.bancomundial.org/es/country/ecuador/overview>
2018. *Boletín analítico de educación superior, ciencia, tecnología, innovación y saberes ancestrales*. Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación. Analfabetismo, Recuperado el 23 de marzo desde: http://www.siise.gob.ec/siiseweb/PageWebs/Educacion/ficedu_E01.htm