

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**  
**FACUTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS**  
**CARRERA DE ECONOMÍA**



**TEMA:**

**“FACTORES SOCIOECONÓMICOS QUE INFLUYEN EN LA INSERCIÓN AL  
EMPLEO ADECUADO DE LOS INDÍGENAS DEL ECUADOR”**

**Trabajo de Grado Previo a la obtención del título de Economista**

**AUTORA:**

Azucena Yarina Ruiz Ruiz

**DIRECTOR:**

Msc. Javier Alejandro Valenzuela Aguilar

Ibarra, 2024



# UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

## DIRECCIÓN DE BIBLIOTECA

### 1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	1050385523		
APELLIDOS Y NOMBRES:	RUIZ RUIZ AZUCENA YARINA		
DIRECCIÓN:	OTAVALO, PEGUCHE		
EMAIL:	ayruizr@utn.edu.ec		
TELÉFONO FIJO:	2690-713	TELÉFONO MÓVIL:	0985516288

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	FACTORES SOCIOECONÓMICOS QUE INFLUYEN EN LA INSERCIÓN AL EMPLEO ADECUADO DE LOS INDÍGENAS DEL ECUADOR
AUTOR (ES):	RUIZ RUIZ AZUCENA YARINA
FECHA: DD/MM/AAAA	31/05/2024
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> GRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	ECONOMISTA
ASESOR / DIRECTOR:	MSC. JAVIER ALEJANDRO VALENZUELA AGUILAR

### 2. CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 31 días del mes de mayo de 2024

EL AUTOR:

RUIZ RUIZ AZUCENA YARINA

## **CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR**

En calidad de Director del Trabajo de Grado presentado por la egresada RUIZ RUIZ AZUCENA YARINA para optar por el título de ECONOMISTA, cuyo tema es “FACTORES SOCIOECONÓMICOS QUE INFLUYEN EN LA INSERCIÓN AL EMPLEO ADECUADO DE LOS INDÍGENAS DEL ECUADOR”, considero que el presente trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a publicación y evaluación por parte del tribunal examinador que designe.

En la ciudad de Ibarra, a los 31 días del mes de mayo de 2024.



Msc. Javier Alejandro Valenzuela Aguilar

DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO

## *Dedicatoria*

*El trabajo de grado lo dedico especialmente a Dios por darme fuerza y sabiduría para culminar  
mis estudios.*

*A mis padres Marina y Rafael por ser la razón de no darme por vencida ante las diversas  
dificultades.*

*A mis abuelitos por su cariño incondicional.*

*Azucena Ruiz*

## **Agradecimiento**

*Mi profundo agradecimiento a Dios por ser mi guía durante este proceso de elaboración de tesis.*

*A mis padres por su amor y apoyo constante para que termine mis estudios.*

*A mis hermanos por el respaldo incondicional durante todo este tiempo y por sus palabras de aliento.*

*A todos mis docentes por sus conocimientos y consejos impartidos en clase.*

*Azucena Ruiz*

## **Resumen**

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar qué factores socioeconómicos influyen en la inserción al mercado laboral en condiciones adecuadas de la etnia indígena del Ecuador, empleando un enfoque cuantitativo con un alcance descriptivo y explicativo. Además, se establece un modelo de regresión logística, el cual permite a través del uso de la base de datos de la encuesta ENEMDU del año 2022, determinar qué probabilidad tiene un individuo indígena de acceder a un empleo adecuado. De acuerdo con los resultados, se obtuvo que el sexo y la presencia de pobreza en el hogar tienen una influencia negativa en la inserción al empleo adecuado; mientras que el nivel educativo del individuo indígena y ser jefe de hogar aumenta la probabilidad de acceder al empleo adecuado. Por consiguiente; los individuos indígenas enfrentan dificultades para insertarse al empleo adecuado y en consecuencia se encuentran mayoritariamente trabajando en el empleo inadecuado como medio de subsistencia.

**Palabras claves:** empleo adecuado, etnia indígena, inserción laboral, mercado laboral, factores socioeconómicos

**Clasificación JEL:** J15, J21, I24

## **Abstract**

The goal of this research is to determine which socioeconomic factors influence the insertion into the labor market in adequate conditions of the indigenous ethnic of Ecuador, using a quantitative approach with a descriptive and explanatory scope. In addition, a logistic regression model is established, which allows, through the use of the ENEMDU survey database of the year 2022 to determine how likely an indigenous person is to access an adequate employment. According to the results, it was found that being an indigenous woman and the presence of poverty in the home have a negative influence on insertion into adequate employment, while the educational level of the indigenous person and being the head of the household increases the probability of accessing into an adequate employment. Therefore, indigenous people confront difficulties in finding adequate employment and consequently, are mostly found working into inadequate employment as a means of subsistence.

**Keywords:** adequate employment, indigenous ethnicity, labor insertion, labor market, socioeconomic factors

## Índice

INTRODUCCIÓN .....	1
Antecedentes .....	1
Formulación del problema .....	2
Objetivos .....	4
Objetivo general .....	4
Objetivos específicos .....	4
Pregunta de investigación .....	4
Justificación .....	4
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO .....	6
1.1. Mercado laboral en el sistema capitalista .....	6
1.1.1 Demanda laboral .....	8
1.1.2 Oferta laboral .....	9
1.2. Clasificación de la población económicamente activa en el Ecuador .....	11
1.2.1 Empleo adecuado .....	11
1.2.2 Empleo inadecuado .....	12
1.2.3 Desempleo .....	13
1.3. Inserción en el mercado laboral .....	14
1.4. Factores determinantes de la inserción laboral .....	15
1.5. Teoría de la exclusión social en el mercado laboral .....	18
1.6. Grupos étnicos en el mercado laboral .....	19
1.7. Marco empírico .....	21
1.8. Normativa laboral del Ecuador .....	24
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA .....	26
2.1. Tipo de investigación .....	26
2.2. Instrumentos de investigación .....	26
2.3. Modelo econométrico .....	27
2.4. Validación del modelo .....	27
2.5. Determinación del modelo econométrico .....	27
2.6. Tratamiento del modelo económico .....	29
CAPÍTULO III: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	31
3.1. Factores socioeconómicos que influyen en el empleo adecuado e inadecuado: desde un enfoque étnico .....	31

3.2.	Resultados del modelo económico.....	37
3.3.	Estimación de los efectos marginales del modelo logit .....	40
CAPITULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....		44
5.	Bibliografía.....	47
6.	Anexos.....	51

### Índice de figuras

<b>Figura 1</b>	Dinámica del mercado laboral ecuatoriano .....	11
<b>Figura 2.</b>	Clasificación de la población económicamente activa.....	14
<b>Figura 3.</b>	Factores de inserción laboral.....	17
<b>Figura 4.</b>	Empleo adecuado e inadecuado por sexo.....	32
<b>Figura 5 .</b>	Empleo adecuado e inadecuado por área .....	33
<b>Figura 6.</b>	Empleo adecuado por rango de edad.....	34
<b>Figura 7.</b>	Empleo inadecuado por rango de edad.....	34
<b>Figura 8.</b>	Empleo adecuado por nivel de instrucción.....	35
<b>Figura 9.</b>	Empleo inadecuado por nivel de instrucción .....	36

### Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b>	Matriz de investigaciones empíricas .....	21
<b>Tabla 2.</b>	Descripción de variables .....	28
<b>Tabla 3.</b>	Estimación del modelo económico .....	37
<b>Tabla 4.</b>	Pruebas que validan los resultados del modelo econométrico .....	39
<b>Tabla 5.</b>	Odds ratio .....	39
<b>Tabla 6.</b>	Efectos marginales del modelo económico .....	41

# INTRODUCCIÓN

## **Antecedentes**

El panorama del mercado laboral en el Ecuador se caracteriza por presentar dificultades en la generación de empleos adecuados. Los indicadores de empleo revelan un visible deterioro, mientras que la tasa de subempleo va en continuo crecimiento, afectando directamente en la subsistencia de los trabajadores, donde las mujeres y personas con autoidentificación indígena son más vulnerables de encontrarse en empleos inadecuados (Aguirre Soria et al., 2021). En este contexto varios estudios han investigado los principales factores que determinan el acceso a un empleo, debido a su impacto no solamente en el bienestar propio, sino en el aspecto económico y social.

El estudio realizado por Gorohouna & Ris (2013) expresa que la situación de empleo entre personas indígenas y no indígenas (mestizos) es determinada por distintos factores. Entre ellos, la educación adquiere mayor relevancia para que una persona indígena obtenga un empleo formal, por otra parte, el género y ubicación geográfica tienen una incidencia menor en la posibilidad de acceder a un empleo, siendo la población indígena la que mayor desventaja posee, dejando notar un escenario desventajoso para quienes pertenecen a esta minoría étnica.

De manera similar, la investigación de Montenegro (2015) hace énfasis que la diferencia ocupacional y oportunidad de inclusión laboral está dada por el origen étnico al que pertenece el trabajador, y que, el incremento en los años de educación de los indígenas y afrodescendientes puede mejorar su empleo en más grupos de ocupación, sin embargo, perdura diferencias en los salarios que perciben, evidenciando la existencia de discriminación hacia este segmento de la población.

Mas aún, los bajos salarios que los individuos indígenas perciben imposibilitan el acceso a uno de los derechos humanos fundamentales que es la educación, afectando sus posibilidades de conseguir un empleo adecuado. Además, las prácticas discriminatorias hacia esta población afectan su ingreso laboral, pues perciben un salario inferior a pesar de realizar las mismas actividades, demostrando la importancia de políticas gubernamentales a favor de los indígenas (Condor, 2010).

Para el 2018 la discriminación salarial hacia los indígenas persiste a pesar de las políticas inclusivas en educación y empleo. La brecha salarial fue del 51,6% a favor de las personas no indígenas, incluso si tienen el mismo capital humano, los indígenas perciben una menor remuneración por tener diferente origen étnico, esto significa que la población indígena tiene limitadas oportunidades en el ámbito laboral (Rueda, 2020).

### **Formulación del problema**

Tradicionalmente la población indígena del Ecuador ha sido discriminada y excluida en varios aspectos, no es la excepción en el ámbito laboral, pues aún existe indígenas laborando en condiciones precarias, a esto se añade la menor participación laboral en el sector privado y público, resultando ser la población más vulnerable (Fiallos Bonilla et al., 2021). Uno de los principales factores de su inserción laboral es la educación, al revisar la tasa de analfabetismo esta alcanzó el 11,9% para la población indígena, mientras que para mestizos fue del 2,6%. Lo cual demuestra que gran parte de dicha población no tiene las habilidades de lectura y escritura (INEC, 2022a). Más aún la tasa de matrícula a universidades es del 6,21% para indígenas y 66,14% para mestizos (Senescyt, 2022). Evidenciando que dicha población no continua con estudios superiores, y en consecuencia no labora en trabajos con perfil más profesional.

Un menor nivel educativo en la población indígena implica que perciban un ingreso laboral insuficiente para reducir sus niveles de pobreza. No solo la educación influye en su menor ingreso, sino la existencia de brechas salariales por el tipo de empleo en que se ubican los indígenas. Incluso esta problemática conduce a que una gran cantidad de niños indígenas laboren para contribuir con el sustento familiar, incidiendo una vez más en su escolaridad (Hall & Patrinos, 2006). Al respecto el porcentaje de personas indígenas con pobreza por necesidades básicas insatisfechas asciende al 68,5% lo cual implica una situación desventajosa a la hora de competir en el mercado laboral con otras etnias del país.

Otro factor influyente es la salud, puesto que el acceso a un buen sistema de salud garantiza que los individuos tengan un bienestar físico y mental, es decir, un niño sano podrá asimilar de mejor manera los conocimientos para desarrollar sus capacidades, sin embargo, la desnutrición infantil es un problema presente en el Ecuador, ya que trae consigo dificultades en el rendimiento y productividad a futuro, lo cual implica una desventaja para conseguir un empleo. Al respecto, la tasa de desnutrición crónica para los indígenas es del 42,3% mientras que, para los mestizos es del 24,1% notándose una problemática en las condiciones de salud para los individuos indígenas (Rivera, 2019).

Como consecuencia de su desventajosa situación social y económica, las personas indígenas presentan una alta participación en empleos inadecuados, con remuneraciones inferiores que impide brindar una educación de calidad a sus hijos para que estos mejoren sus condiciones laborales. Incluso en épocas de desaceleración económica estas personas tienen mayor probabilidad de ser desempleadas; y que encuentran en el empleo no adecuado una alternativa para obtener ingresos (Aguirre Soria et al., 2021). Por tanto, la investigación se enmarca en el factor espacial el Ecuador y como temporal el contexto del año 2022. Debido a

que es importante conocer la situación de los indígenas respecto al empleo adecuado, y su relación con las características socioeconómicas de dicha población.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar qué factores socioeconómicos influyen en la inserción al mercado laboral en condiciones adecuadas de la etnia indígena del Ecuador durante el año 2022.

### **Objetivos específicos**

- Realizar una caracterización del empleo adecuado por grupo étnico y por variables socioeconómicas
- Identificar los factores que influyen de manera directa e indirecta en la inserción al empleo adecuado de la etnia indígena
- Estimar mediante un modelo logit la probabilidad que un individuo indígena acceda al empleo adecuado.

## **Pregunta de investigación**

¿Qué factores socioeconómicos influyen en la inserción al empleo adecuado de los indígenas del Ecuador?

## **Justificación**

El Ecuador es uno de los países con porcentaje significativo de población indígena, según el último censo, conforman aproximadamente el 7,7% de personas (INEC, 2022a). A pesar de ser una población representativa, continúan enfrentando escenarios de desigualdad y exclusión a diferencia de la población nacional restante, lo cual limita que los indígenas dispongan de los recursos imprescindibles, para incrementar sus posibilidades de inserción al empleo adecuado.

Por consiguiente, el presente estudio tiene el propósito de identificar los factores que repercuten en la inserción laboral de los indígenas, así como analizar su participación laboral y compararlo con otras etnias del país. Dado que es importante conocer la existencia de una posible segregación ocupacional y discriminación por pertenecer a un diferente grupo étnico, y su consecuente efecto en sus ingresos.

Por tanto, los beneficiarios directos de la investigación serán la población indígena del Ecuador y entidades del gobierno, puesto que brindará información para la toma de decisiones que permitan mejorar la inclusión de los indígenas en los espacios laborales, dado que las necesidades específicas de la población indígena no han sido tomadas en la implementación de políticas laborales. Los beneficiarios indirectos serán los estudiantes e investigadores ya que, por medio de la presente investigación se dará a conocer la situación de los indígenas dentro del mercado laboral ecuatoriano.

Como principal limitante de esta investigación es la falta de datos actualizados relacionado con indicadores laborales desagregados por variables socioeconómicas para cada etnia, ya que, los datos publicados por el INEC son a nivel nacional. Además, no existe suficientes investigaciones previas que aborden el tema de inserción laboral para el caso de las minorías étnicas, puesto que en su mayoría abordan el tema de la brecha salarial por discriminación étnica.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

### **1.1. Mercado laboral en el sistema capitalista**

El capitalismo es una forma de organización económica, política y social, que surge en respuesta al declive feudalista y se fortaleció con la primera revolución industrial. El incremento en la oferta de bienes, conllevó a que el excedente sea comercializado, lo cual dio paso a que exista la acumulación del capital. Con ello el libre mercado adquiere mayor protagonismo como asignador de los medios de producción bajo un supuesto de interés individual, el cual conducirá al equilibrio entre oferentes y demandantes, tanto en el mercado de bienes como en el laboral (Solorzano, 2020).

Así, el capitalismo, transformó los factores productivos: capital, tierra y trabajo en una mercadería más, esto implica que el trabajo del individuo se asemeje a un bien o servicio transado en el mercado (Torres López & Montero Soler, 2005). De tal forma que las relaciones entre empleado y empleador se ajustan al principio del capitalismo, es decir que el interés por obtener un beneficio entre las partes permite que exista un equilibrio entre la cantidad ofrecida (oferta laboral) y cantidad de trabajo requerida por el capitalista (demanda laboral).

En cambio, la teoría con enfoque keynesiano atribuye la importancia de la intervención del Gobierno en el mercado de trabajo y de bienes. Destacando la protección del empleo y la regulación salarial. Mas aún, esta teoría considera que la demanda agregada mediante inversión del Gobierno desempeña un papel importante en estimular el crecimiento económico, que posteriormente, tendrá influencia en la oferta y demanda laboral, lo cual resulta en mejoras en los salarios y condiciones de los trabajadores (Varela, 2017). Es decir que la presencia del Gobierno de acuerdo con esta teoría es positiva en cuanto al crecimiento de la economía como en las condiciones de vida de las personas.

No obstante, la problemática persistente en el mercado laboral relacionadas a la pobreza, discriminación, y desigualdad salarial entre personas debido a que en el largo plazo el equilibrio del mercado no se cumple. Es así como la teoría de la segmentación del mercado laboral surge como alternativa para abordar estas cuestiones, ya que supone la presencia de segmentos diferenciados según la calidad del empleo (Fernández-Huerga, 2010). El primer segmento corresponde a trabajadores cualificados, con altos salarios y estabilidad en sus puestos de trabajo, mientras que en el segundo se encuentran los trabajadores con menor formación y salario reducido (Orvich Casanova, 2015).

La razón fundamental es que la estructura del mercado de trabajo no solamente se establece por la oferta y demanda, sino también por factores sociales (Fernández Marín et al., 2020). Según Figueroa (2000) esta diferencia es explicada por la desigualdad en el acceso a educación, salud, vivienda y servicios públicos que afectan en gran medida a minorías étnicas, entre ellas los indígenas, y que repercute en sus oportunidades laborales, debido a que no están en las mismas condiciones que las demás personas para ingresar a un empleo. Además, la exclusión social característico del sistema capitalista incide a que el gobierno invierta muy poco en zonas rurales con alta población indígena, incrementando aún más la desigual social.

La exclusión social conduce a la discriminación laboral, la cual se relaciona con cierto nivel de prejuicio social, que repercute en la participación de ciertos grupos étnicos en alguna actividad económica. Sus efectos no solo afectan las relaciones laborales, sino que también influyen en el proceso de seleccionar personal y que incluso ha provocado que mujeres y grupos de indígenas tengan precarios empleos en el sector urbano, dando como resultado un incremento de personas en ocupaciones de baja productividad (Horvath, 2008). Aquello significa que el empleo a ocupar por el individuo en el mercado laboral depende de sus características

personales, lo cual da lugar a una posible discriminación ya que no todas las personas tienen la posibilidad de ser empleadas.

### ***1.1.1 Demanda laboral***

El contexto macroeconómico es un factor importante que incide en la variación de la demanda laboral, siendo las empresas las principales contratantes de trabajadores, los gobiernos han realizado varias reformas económicas con la finalidad de estimular la productividad dentro de las empresas (Infante & Vega-Centeno, 2001). Más aún, el crecimiento de la economía por la demanda agregada ocasiona un incremento de la producción que implica mayor cantidad de trabajadores a demandar por parte de las empresas. Así el crecimiento se traduce en mejoras en el ámbito social y laboral porque incrementa los ingresos de los trabajadores (Garavito, 2001).

Con el crecimiento económico, cada vez los empleadores requieren personal altamente especializado. Para ello es necesario contar con una educación de calidad, como instrumento para adquirir las capacidades y habilidades que faciliten a las personas su incorporación en el ámbito laboral. Debido a que trabajadores con educación primaria y secundaria enfrentan mayores desafíos para conseguir un empleo, en comparación con aquellos que han alcanzado niveles de instrucción superior (Mamani-Choque et al., 2020). En este contexto la educación se posiciona como un elemento adaptado a las demandas del crecimiento económico.

Sin embargo, la educación depende del nivel socioeconómico de la familia ya que este requiere de financiamiento. Es decir que, las personas con recursos económicos pueden proporcionar una mejor calidad educativa a sus hijos de forma continua, al contrario, las personas con escasos recursos ven limitada su oportunidad de seguir estudiando, lo que produce diferencias en la educación entre hijos de familias ricas y pobres. Situación que es comparable

con la población indígena, quienes tienen una menor dotación de recursos; entre ellos la educación ha sido el limitante para conseguir un bienestar laboral (Figueroa, 2006).

Más aún, los empresarios con la finalidad de aminorar costos y aumentar las ganancias, acuden a ejercicios discriminatorios que afectan a los trabajadores y los coloca en desventaja en el mercado laboral. Para los indígenas el hecho de pertenecer a un grupo diferente, incita a que los contratantes subestimen su capacidad laboral, por ende su fuerza de trabajo es comúnmente requerida en sectores con salarios menores, tal argumento explica porque los indígenas se concentran en actividades del sector primario que precisa mayor esfuerzo físico y conocimiento básico, en cambio las actividades mejor pagadas, con contrato y beneficios sociales demandan una reducida cantidad de trabajadores indígenas, repercutiendo en las condiciones de pobreza en las que habitan (De la Luz-Tovar & Samario-Zarate, 2023).

### ***1.1.2 Oferta laboral***

La dinámica del mercado laboral se diferencia de los demás mercados por la influencia de variables institucionales (reformas laborales) y sociales (relaciones laborales). Uno de los componentes más relevantes es la oferta de trabajo; conformada por aquellas personas que contribuyen con su fuerza laboral a la realización de bienes. De manera que la oferta laboral está determinada por: el tamaño de la población, edad, sexo, condiciones económicas, sociales y culturales (Hernan Muñoz, 2009). Por tanto, la interacción entre individuos, políticas gubernamentales y condiciones socioeconómicas, constituyen un panorama laboral único y complejo para cada país.

Con respecto a la población indígena, la decisión de participación laboral viene condicionada por su ocupación en actividades agrícolas y agropecuarias, dado que mayormente los indígenas trabajan en estos sectores desde tempranas edades (6 años) hasta edades avanzadas.

Sin embargo, el proceso de industrialización y modernización ha provocado que los sectores agrícolas y agropecuarios permanezcan rezagados y se vuelvan más precarios, ocasionando que muchos indígenas decidan migrar a zonas urbanas para ofertar su fuerza laboral y conseguir ingresos que ayuden al sustento familiar, sin embargo, las condiciones en las que se encuentran ocupados son lamentables (Pedrero Nieto, 2021).

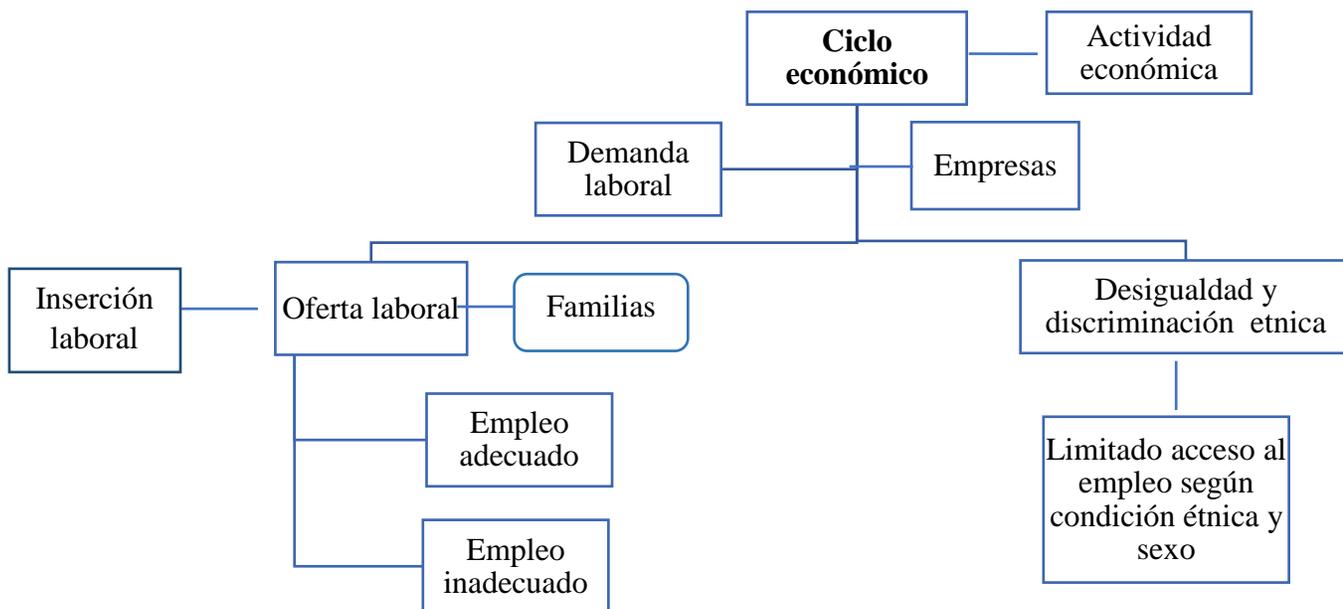
Señalando, que la creación de empleos a partir del crecimiento económico no siempre implica que sean empleos adecuados, debido a que la existencia de otros factores que impide que todas las personas gocen de un trabajo estable (Infante & Vega-Centeno, 2001). Para el caso de la población indígena, la mayoría prefieren trabajar por cuenta propia, ya que consideran su origen étnico como limitante para ser contratados, así como la oportunidad de trabajar en áreas distintas a las comunes (comercio, agricultura, artesanías).

Tal como se presenta en la figura 1, varios elementos influyen en el funcionamiento del mercado laboral ecuatoriano. En primer lugar, la actividad económica afecta las decisiones de las empresas puesto que son altamente vulnerables a los periodos de auge y crecimiento económico, que se transmite en una menor cantidad de empleo adecuado requerida por las empresas. En consecuencia, el empleo inadecuado se convierte en la alternativa de empleo cuando la actividad económica disminuye, en cambio, en épocas de mayor crecimiento la tasa de empleo inadecuado cae, no obstante, la situación laboral de mujeres y minorías étnicas es distinta debido a factores culturales que le asignan un rol secundario en el mercado laboral (Aguirre Soria et al., 2021).

En segundo lugar, la oferta relacionada con las familias, que buscan trabajo para cubrir sus gastos, sin embargo, su entrada puede ser en el empleo adecuado o inadecuado. El Ecuador al tener una composición etnográfica y cultural diversa hace que el factor etnia influya en la inserción al empleo, ya que, en el país perdura la desigualdad y discriminación, lo cual da lugar a

que grupos como los indígenas sean excluidos del mercado laboral y por tanto decidan trabajar de forma independiente en el sector informal (Báez, 2017). Por tanto, es necesario abordar las debilidades estructurales del mercado laboral ecuatoriano donde el empleo no adecuado se profundiza en ciertos grupos de la población como mujeres y personas indígenas.

**Figura 1** *Dinámica del mercado laboral ecuatoriano*



Elaborado por: Autora. Fuente: Aguirre Soria et al. (2021), Báez (2017)

## 1.2. Clasificación de la población económicamente activa en el Ecuador

### 1.2.1 Empleo adecuado

Las condiciones cambiantes en el mercado laboral han dado lugar a distinguir la clasificación del empleo, a partir de varios elementos como: contrato laboral, remuneración justa, protección social y seguridad en el trabajo, que da lugar a determinar si una persona tiene un empleo adecuado. En lo concerniente a remuneración esta implica recibir una retribución justa de acuerdo con el salario reglamentado, de la misma forma, la protección social

comprende el acceso de los beneficios sociales, atención médica, seguro de desempleo y jubilación (Roethlisberger & Weller, 2011).

Para el caso del Ecuador, el empleo adecuado hace referencia aquellos individuos con salarios similares o mayores al establecido y que laboran una jornada de 40 horas a la semana o menos (INEC, 2023). Siendo la remuneración el indicador determinante del tipo de empleo que tiene un individuo ya que el ingreso laboral posibilita el adquirir los recursos necesarios para el sostenimiento del hogar, así como su aporte en la reducción de pobreza en la familia. Sin embargo, el Ecuador ha protagonizado varios ciclos de crecimiento y estancamiento económico que influyen en los indicadores laborales, ya que el mercado laboral es incapaz de absorber la oferta laboral, lo que resulta en menos personas con empleo adecuado y más personas en el empleo inadecuado.

### ***1.2.2 Empleo inadecuado***

El empleo inadecuado, generalmente se relaciona con el sector informal donde es característico la inestabilidad en el trabajo y la carencia de protección social. Esta situación afecta de manera acentuada a individuos provenientes de hogares pobres, ya que el sector requiere de bajos niveles de conocimiento en tecnología y capital, mientras los empleos adecuados concentran a las personas con alto nivel educativo y de ingresos, lo que manifiesta una marcada diferencia en el tipo de empleo al que accede una persona según los recursos económicos que posee (Infante & Vega-Centeno, 2001).

Dentro del empleo inadecuado encontramos las siguientes subclasificaciones; el subempleo; en donde se localizan aquellas personas que reciben un sueldo menor al básico y laboran por menos tiempo, aunque tenga el deseo de trabajar más horas. Por otra parte, el empleo no remunerado hace referencia, a las personas que no perciben ningún tipo de ingresos, y que

habitualmente se encuentran los trabajadores del hogar. El otro empleo no pleno; integra las personas que reciben menos del salario mínimo y no desean trabajar más horas, y, por último, el empleo no clasificado que, por ausencia de información, se considera un residuo de las demás categorías (INEC, 2023).

Para el caso de América Latina, la etnia tiene mayor influencia al momento de participar en algunas de las subcategorías antes descritas, por ejemplo, la población indígena se sitúa en desventaja por recibir un salario menor y sin ningún tipo de protección social, a comparación de las demás personas. De acuerdo con las estadísticas, entre un 77% y 88% de trabajadores indígenas no están afiliados, esto quiere decir que gran parte de dicha población trabaja en precarias condiciones y que a edades avanzadas continúen trabajando con la finalidad de cubrir sus necesidades (Huepe, 2023).

### ***1.2.3 Desempleo***

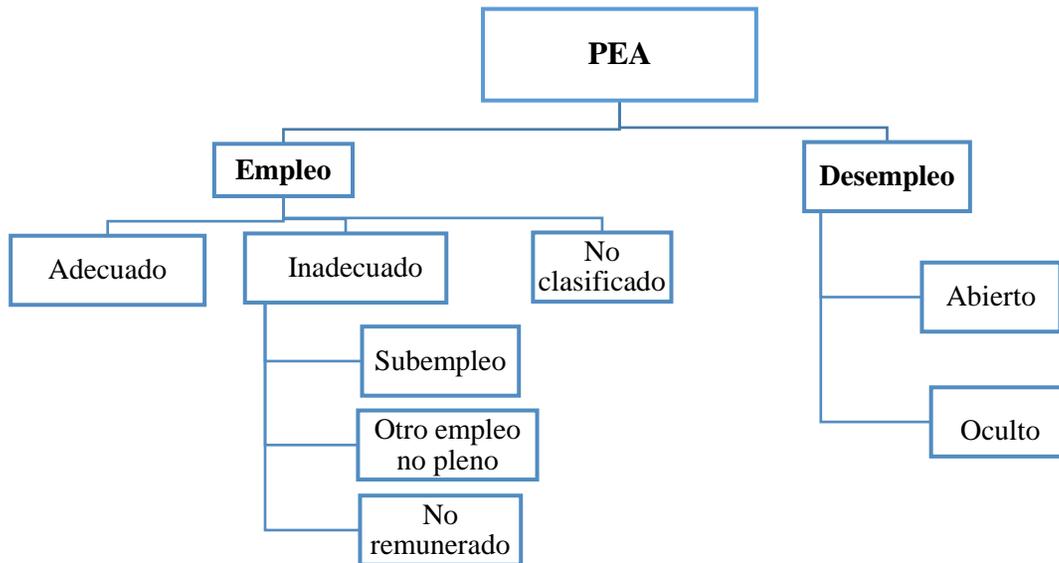
Una persona desempleada es aquella con deseo de trabajar, pero no encuentra ser empleada a pesar de la búsqueda constante de trabajo. El desempleo toma cada vez mayor importancia porque perjudica el modo de vivir de las personas que al no tener un empleo ven reducido sus ingresos, además, el desempleo no afecta de manera igual, sino que personas con determinada edad, sexo y origen social, se encuentran mayor tiempo en el desempleo (Ramírez & Campuzano, 2021).

Aún más, factores relacionados a los ciclos de crecimiento económico y recesión, así como, la administración del gobierno altera las tasas de desempleo, haciendo que en cierto tiempo exista mayor o menor cantidad de personas desempleadas. Incluso en épocas de prolongado desempleo es común que las personas busquen en el empleo informal un soporte para obtener ingresos, sin embargo, la expansión de este sector también afecta al desarrollo del país ya

que disminuye la productividad de las personas y aumenta la pobreza (Ramírez & Campuzano, 2021).

A continuación, se resume la clasificación de la población económicamente activa (PEA) de acuerdo con el INEC (2023):

**Figura 2.** *Clasificación de la población económicamente activa*



Elaborado por: Autora. Fuente: INEC (2023)

### 1.3. Inserción en el mercado laboral

De acuerdo con Pérez (2008) la inserción laboral se define como la inclusión del individuo al empleo en las mejores circunstancias, es decir un empleo con todos los beneficios sociales y una remuneración legal. Es decir que la inserción laboral representa un proceso decisivo en la vida de las personas, ya que el empleo no únicamente es una fuente de ingresos, sino que tiene efecto en el desarrollo laboral y social del individuo. En cambio, García & Cárdenas (2018) plantea que la inserción laboral es un proceso, donde el individuo aspira a encontrar un empleo que le transmita bienestar. A su vez, el autor hace la distinción con el término empleabilidad refiriéndose a las capacidades y competencias personales que son

adquiridas y servirán para ingresar a un empleo, reubicarse o para conservarlo, por ende, inserción y empleabilidad son términos diferentes, pero ambos llegan a explicar porque una persona se encuentra o no empleada.

La existencia de grupos vulnerables como los indígenas y las mujeres conduce a problemas estructurales de inserción laboral, debido a que esta población no tiene protección social y carece de activos (conocimiento, experiencia, habilidades). Adicionalmente, los escasos empleos en el sector formal ocasionan que estos grupos busquen en la informalidad una opción de inserción para conseguir una fuente de ingresos. Por ejemplo, las categorías de empleo por cuenta propia, no remunerado y empleo doméstico, están relacionados con una inserción desfavorable y es donde estos grupos se encuentran laborando en mayor número (Weller, 2009).

Para el caso de la población indígena la desigual distribución de los recursos, entre ellos el acceso a la educación no les permite acumular capital humano, esto se ha convertido en un limitante al conseguir un empleo y que se ve reflejada en las condiciones precarias de trabajo en las que se encuentran ocupados, puesto que alrededor del 72,3% realizan trabajos con ingresos insuficientes para superar la pobreza (Huepe, 2023). Aquello significa que no todas las personas tienen la posibilidad de insertarse en las mejores condiciones en el mercado laboral.

#### **1.4. Factores determinantes de la inserción laboral**

Si bien la generación de empleo formal a través del crecimiento económico puede considerarse una estrategia para ampliar las oportunidades de grupos vulnerables, no es suficiente para su ingreso en el segmento de alta o mediana productividad. Una de las causas de la desventajosa inserción laboral se debe a una elevada desigualdad en las oportunidades de inserción inicial y en las trayectorias siguientes. Estas desigualdades están relacionadas con factores como el nivel de educación, sexo, grupo étnico, la brecha entre campo y ciudad, las

cuales llegan a explicar porque ciertas personas se ocupan en determinado empleo (Weller, 2009).

Como se observa en la figura 3 existen varios factores que influyen para que una persona sea empleada, en primer lugar, desde el gobierno las políticas de empleo que buscan facilitar la inserción laboral a través del desarrollo de diferentes sectores económicos y la estabilidad en el empleo contribuyen a reducir la creciente inserción de las personas al sector informal. Además, la presencia de una demanda de fuerza de trabajo ocupada en actividades de baja productividad representa desafíos en la inclusión de trabajadores al empleo adecuado, por tanto, el autor hace énfasis en los programas de formación y capacitación que permita a aquellos trabajadores una integración efectiva al empleo adecuado y acceder a un seguro social (Tokman, 2006).

En segunda instancia, el capital humano manifestado en los años de educación influye de manera directa debido a que los conocimientos y experiencia que una persona posee, permite su incorporación hacia empleos de alta cualificación, ya que existe una relación estrecha con el nivel educativo alcanzado y el empleo al que se inserta (Weller, 2009). Dentro del contexto étnico, las personas indígenas son la población con menor educación alcanzada, incluso existe una ínfima cantidad de personas con título universitario, lo que retrasa su ingreso al empleo formal. Es por ello importante fortalecer las acciones afirmativas encaminadas al acceso igualitario de minorías étnicas a la educación superior, ya que su aporte se evidencia en el ingreso a un empleo estable y el bienestar familiar (Bermúdez-Rico & Caicedo-Riascos, 2022).

**Figura 3.** Factores de inserción laboral

<b>Políticas de empleo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fomento productivo</li><li>• Protección social e inclusión</li><li>• Programas de formación y capacitación</li></ul>
<b>Capital humano</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nivel educativo</li><li>• Capacitación</li><li>• Experiencia</li></ul>
<b>Características personales</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ubicación geográfica</li><li>• Etnia</li><li>• Sexo</li><li>• Edad</li></ul>

Elaborado por: Autora. Fuente: Tokman (2006), Ventura-Blanco (2005)

En cuanto, a la ubicación geográfica, este indica la diferencia que prevalece entre el sector rural y urbano debido a la heterogeneidad laboral que presenta cada sector. De forma similar, los cambios económicos han traído enormes desventajas a los pequeños productores, por tanto, deciden insertarse en empleos precarios como forma de ingreso en los hogares rurales, es decir que sus condiciones no han cambiado a pesar de realizar otra actividad. El autoempleo es uno de los empleos que se incrementa en el sector rural, en contraparte las ocupaciones profesionales o técnicas no se incrementan debido a la escasa oportunidad que ofrece el sector rural (Contreras, 2013).

A su vez, la etnia también influye como factor de inserción, puesto que los indígenas presentan mayores desventajas en el acceso a un empleo por causa de la creciente flexibilidad del mercado laboral capitalista, la desigualdad y deterioro de las condiciones laborales. Por tanto, se ven reducidas sus oportunidades de inserción a trabajos adecuados. Situación que se traslada al área urbana, donde los indígenas se insertan en sectores como agricultura, comercio y albañilería, que comúnmente no requiere alguna especialización, además de no presentar estabilidad laboral

y adecuada remuneración lo que repercute en sus ingresos y condiciones de vida (Horbath, 2008).

Con respecto al sexo es evidente la existencia de una segmentación ocupacional de las mujeres, quienes realizan actividades domésticas y de cuidado. Esta situación repercute en su disponibilidad de trabajar más horas, obstaculizando el acceso al mercado laboral (Weller, 2009). Sobremodo, dentro de la población indígena perdura las diferencias en el trabajo monetizado que mayormente realizan los hombres, mientras que las mujeres se ocupan en el trabajo informal, lo que conduce a no ser beneficiarias de la licencia por maternidad y servicios médicos. Además, la creciente brecha salarial en relación con los hombres manifiesta la desigualdad que enfrenta la mujer indígena (Ávila & Jáuregui, 2019).

### **1.5. Teoría de la exclusión social en el mercado laboral**

La literatura revisada expone como la población indígena es la más afectada en el acceso a un empleo adecuado, y que presenta niveles altos de pobreza, característico de esta población, razón por la cual se expone la teoría de la exclusión como un intento de explicar la situación de dicha población. Inicialmente, el concepto de exclusión social se usó para mencionar los desafíos sociales y económicos, vinculados al empleo precario y subempleo. Específicamente se entiende por exclusión social como aquella situación, donde, grupos de personas son privados de sus derechos y que encierra dos dimensiones: económica, referente a la privación en el acceso a los mercados y política con relación a la ausencia de participación ciudadana. Por tanto, su concepto no solo aborda la noción de pobreza, sino que incluye también otras dimensiones como el bienestar y desarrollo integral (Estanislao & Shelton, 2000).

El aporte teórico de Figueroa (2000) sobre la exclusión social en Latinoamérica, surge de la inquietud en conocer porque ciertos países presentan mayor desigualdad. Su explicación parte

de una economía denominada Sigma, caracterizada por ser una sociedad multicultural, con cinco tipos de bienes: capital físico, capital humano, bienes políticos y bienes culturales, y tres grupos sociales: capitalistas, trabajadores-z, trabajadores-y. Los primeros con menor dotación en capital humano no son empleables, ya que, a los capitalistas no les interesa invertir en capacitaciones y por tanto son excluidos del mercado laboral.

Dentro del contexto Latinoamericano, el sistema económico funciona tal como la economía sigma por la abundante población indígena en la región y su relación con los trabajadores-z, porque esta población tiene la menor dotación en bienes, políticos, económicos y culturales, por tanto, los indígenas no pueden participar en el mercado laboral en las mismas condiciones que el resto de la población. Incluso el autor afirma que existe una relación positiva entre población indígena y desigualdad. De esta manera conecta la teoría de la exclusión social como rasgo particular de la sociedad sigma, debido a que los indígenas habitan en zonas donde el sistema de mercado no está desarrollado, existe bajo uso de tecnología y donde predomina la economía campesina, lo cual conduce a que la población indígena sea la más pobre de la sociedad (Figueroa, 2000).

#### **1.6. Grupos étnicos en el mercado laboral**

La palabra etnicidad hace referencia a aquellos elementos vinculados con la cultura, costumbres, normas y valores que describe a cierto grupo de la sociedad. Todo ello construye la identidad del individuo respecto a la pertenencia a un grupo y a su vez lo distingue de los demás. La identificación de los pueblos indígenas es constituida principalmente por su vestimenta, idioma y sus prácticas culturales, manifestada en celebraciones y rituales que contribuyen con el fortalecimiento de su identidad (Galarza, 2010).

En el Ecuador las minorías étnicas representativas están conformadas por indígenas y afroecuatorianos, siendo la autoidentificación la que define la pertenencia del individuo al grupo étnico. La presencia de la población indígena en el Ecuador inicia desde tiempos prehispánicos, mientras que, la población afroecuatoriana comienza su asentamiento en el territorio con la llegada de mano de obra esclava desde África traída por los españoles en la época colonial. Ambas etnias se encuentran articulados con la sociedad nacional, mediante los vínculos con el mercado de bienes, servicios, tierra, recursos naturales y mano de obra (Encalada et al, 1999). Hoy en día, el INEC en su Encuesta (ENEMDU) incluyen a 8 etnias: Indígena, Afroecuatoriano, Negro, Mulato, Montubio, Mestizo, Blanco, y Otro (INEC, 2022b).

Ahora bien, la situación del mercado laboral para los grupos étnico es poco estudiado, debido a que la literatura asume que la oferta laboral está conformada por un grupo homogéneo de trabajadores. Sin embargo, en la realidad existe un exceso de oferta laboral en ciertos grupos étnicos y que ante un incremento de la demanda laboral no logran acceder a un trabajo en condiciones adecuadas, debido a la baja dotación de capital humano que tienen, atribuido por los ingresos inferiores y la calidad educativa que tienen. Dentro de Latinoamérica la etnia indígena es la población con menor dotación de recursos, lo que impide tengan las mismas oportunidades que la mayoría de la población, entre ellas un empleo adecuado, y como consecuencia decidan autoemplearse en el sector informal a pesar de recibir un ingreso inferior al del mercado (Figueroa, 2006).

## 1.7. Marco empírico

**Tabla 1.** *Matriz de investigaciones empíricas*

País	Título	Autor	Metodología	Resultados
Australia	The determinants of indigenous employment outcomes: the importance of education and training	Hunter, B. (1996)	Estima un modelo logit para cuantificar el efecto de las variables sociales, en la posibilidad de empleo para la población indígena de Australia.	El factor educación es el que mayor relación tiene con el empleo de la población indígena. Mientras que los factores sociales; estado de salud y haber sido arrestado, tienen influencia negativa en la probabilidad de empleo, mientras que la ubicación geográfica no tiene ninguna influencia en el empleo (Hunter, 1996).
Colombia	La raza como determinante del acceso a un empleo de calidad: Un estudio para la ciudad de Cali	Bustamante, C.D., & Mina, S.A. (2008)	Emplea un modelo logit, para explicar el efecto de las variables independientes (Raza, sexo, jefe de hogar, estado civil, edad, nivel educativo) sobre la variable dependiente (calidad del empleo).	Las probabilidades de acceder a empleos de calidad se reducen cuando la persona es afrocolombiana. En relación con el sexo, no estar casado, ser joven y pertenecer al sector informal refuerzan la probabilidad de encontrarse en un empleo de mala calidad (Bustamante A. & Arroyo Mina, 2008).

México	Interseccionalidad y desigualdad en el mercado laboral de la Zona Metropolitana de Monterrey	Ávila, M. de J. & Jáuregui, J. (2021)	Emplea un análisis descriptivo en base a los datos de la encuesta intercensal, para determinar los trabajos en que se emplean las mujeres indígenas y no indígenas.	Las mujeres indígenas se insertan en empleos precarios debido a prácticas discriminatorias, provocando que no tengan acceso a la protección social. Incluso sufren de segregación ocupacional ya que el 54% de mujeres indígenas son empleadas domésticas, en contra del 11,8% de las mujeres no indígenas (Ávila & Jáuregui, 2021).
Perú	Empleo por género y por lengua materna	Garavito, C. (2012)	Estima un modelo logit multinomial separado por área y sexo para determinar la probabilidad de ser trabajador asalariado o trabajador no asalariado.	En la primera estimación la probabilidad de estar ocupado como asalariado es mayor cuando incrementa los años de estudios y si es jefe de hogar; disminuye si es pobre.  En la segunda estimación, no existe alguna diferencia en la inserción laboral de un trabajador cuya lengua es indígena, debido a que no compiten por puestos en el sector moderno (Garavito & Muñoz, 2012).

Ecuador	Determinantes del empleo no pleno de los jóvenes rurales del Ecuador durante el 2020	Singaña-Tapia &, Satama-Bermeo (2021)	Utiliza un modelo probit para estimar las variables determinantes del empleo en los adolescentes.	El sexo, edad, etnia y zona de planificación influyen en la posibilidad de emplearse en el sector informal y su probabilidad disminuye cuando el joven tiene mayores niveles de educación (Satama-Bermeo & Singaña-Tapia, 2021).
Ecuador	Discriminación salarial en el mercado laboral por etnia	Cóndor, J. (2010)	Utiliza la metodología de Oaxaca-Blinder para estimar en qué medida la diferencia salarial entre los grupos étnicos se explicaba por factores observables.	Para el año 2008 la discriminación salarial hacia la población indígena fue de 49,6%, inclusive si presentan la misma formación en capital humano. Como resultado los indígenas reciben menores ingresos salariales y se encuentran en los niveles de pobreza más altos(Condor, 2010).

Fuente: (Hunter, 1996), (Bustamante A. & Arroyo Mina, 2008), (Ávila & Jáuregui, 2021), (Garavito & Muñoz, 2012),(Satama-Bermeo & Singaña-Tapia, 2021), (Condor, 2010). *Nota:* La tabla detalla los trabajos relacionados al tema de investigación.

## **1.8. Normativa laboral del Ecuador**

La Constitución de la República del Ecuador (2008) respalda el derecho a la igualdad con la finalidad de alcanzar una sociedad sin discriminación.

En el Art. 11 numeral 2, plantea que “todas las personas son iguales y tendrán iguales derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de edad, sexo, etnia, identidad de género, idioma; ni por cualquier otra distinción” (Constitución del Ecuador, 2008, p. 11).

En el Art.33 hace referencia al derecho que toda persona tiene de ser empleada en las mejores condiciones “el trabajo es un derecho y un deber social. El estado garantizará a los trabajadores el respeto a su dignidad, una vida digna, salarios y retribuciones justas y el ejercicio de un trabajo saludable” (Constitución del Ecuador, 2008, p. 18).

De la misma manera, el código de trabajo nos menciona en su Art.79 la no discriminación: “a trabajo igual pertenece igual retribución, sin discriminación de edad, sexo, etnia, origen social, etc. La especialidad y práctica en el cumplimiento del trabajo se tendrán en cuenta para la remuneración” (Código del Trabajo, 2018).

Por otra parte, en la normativa expedida por el Ministerio del Trabajo en el 2017 hace énfasis en la eliminación de la discriminación al momento de elegir personal, garantizando la igualdad y el derecho a participar en las mismas condiciones, sin ningún tipo de distinción por etnia, edad, sexo, identidad de género. Además, el presente acuerdo se debe aplicar en el sector público y privado, y en caso de transgresión es posible la denuncia para la respectiva sanción hacia las instituciones que incumplieron la normativa (Acuerdo ministerial 82, 2017).

## **Tipos de contrato**

Como expresa el Código del Trabajo (2018), en Ecuador existe los siguientes tipos de contrato:

- Art.14 Por tiempo indefinido: modalidad común de contrato laboral permanente y estable, se debe establecer un periodo de prueba máximo de noventa días (Código del Trabajo, 2018).
- Art.16 Por obra cierta y por destajo: por obra cierta cuando el trabajador toma el cumplimiento de un trabajo. El contrato por tarea cuando el trabajador fija una cantidad de obra a realizar en cierto periodo y en el contrato a destajo, el trabajo se realiza por piezas y trozos (Código del Trabajo, 2018).
- Art. 17 Contratos eventuales, ocasionales y de temporada: los eventuales se realizan para satisfacer los requerimientos imprevisibles del empleador, los ocasionales cubren las actividades no vinculadas con la actividad principal del empleador, y por temporada se relaciona con trabajos por periodos o ciclos (Código del Trabajo, 2018).

En cambio, para ingresar al sector público se debe cumplir con los requerimientos legales y reglamentarios, como: ganar el concurso de méritos y oposición (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010).

De acuerdo con la Ley Orgánica de Servicio Público en su Artículo 17, las designaciones pueden ser: permanentes para llenar una vacante mediante el sistema de selección; provisionales los que se expiden para ocupar un puesto temporal; de libre designación y remoción (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010).

## **CAPÍTULO II: METODOLOGÍA**

### **2.1. Tipo de investigación**

El presente estudio se aborda desde un método cuantitativo, dado que pretende medir la influencia de los factores socioeconómicos en la inserción al empleo adecuado de los indígenas, para ello se utilizó el modelo de regresión logística, ya que es el más apropiado para conocer la probabilidad de estar o no empleado, en función de las características personales de los indígenas. Además, el estudio tiene un alcance descriptivo debido a que analiza el nivel de participación en el empleo adecuado de la población indígena, mientras que el alcance explicativo permite determinar qué factores están relacionados con el empleo adecuado dentro de dicha población.

El diseño del estudio es de tipo no experimental, debido a que no se manipula ninguna de las variables. Los datos para la investigación fueron obtenidos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) con corte trasversal para el año 2022, los cuales son elaborados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC).

### **2.2. Instrumentos de investigación**

Para la revisión teórica se empleó fuentes secundarias de base de artículos científicos publicados en las revistas: Scielo, Dialnet, y Google Académico. Por otro lado, para la recopilación de información secundaria se acudió a la encuesta ENEMDU, para el año 2022, la cual proporciona información de los hogares a nivel nacional, sobre indicadores económicos y sociales. Por último, para la ejecución de los resultados se manejó el paquete estadístico STATA versión 16.0.

### **2.3. Modelo econométrico**

En el modelo de regresión logit, la variable dependiente es binaria y predice la probabilidad que ocurra o no un suceso de acuerdo con un conjunto de variables explicativas (Gujarati, 2010). Este tipo de modelo se estima utilizando el método de máxima verosimilitud. Para la presente investigación la variable dependiente se asigna el valor de 1; probabilidad que el individuo indígena tenga empleo adecuado y valor de 0; probabilidad que el individuo indígena no se encuentre en el empleo adecuado. En función de las variables independientes: nivel de instrucción, área, sexo, edad, jefe de hogar, ingreso per cápita y situación de pobreza para los individuos indígenas.

### **2.4. Validación del modelo**

Una vez estimado el modelo de regresión logística se procede a realizar una serie de pruebas con la finalidad de validar el modelo utilizado en la presente investigación. Entre ellas se realizan área bajo la curva de Roc y matriz de confusión.

### **2.5. Determinación del modelo econométrico**

La aplicación del modelo para la presente investigación se basó en el estudio realizado por Hunter (1996). En dicho estudio se determinaron los factores que influyen en la probabilidad de acceder a un empleo adecuado, utilizando un modelo logit. La ecuación para la estimación del modelo econométrico de acuerdo con la evidencia empírica viene dada de la siguiente manera:

$$\log P_i = \beta_0 + \beta_1 Educ + \beta_2 Edad + \beta_3 demografía + \beta_4 factores\_sociales + e_i$$

Donde:

Variable dependiente

$\log P_i$ : probabilidad de estar empleado

**Variables independientes:**

- $\beta_0$ : *Término constante*
- *Educ*: educación alcanzada por el individuo
- *Edad*: edad del individuo
- *Demografía*: ubicación
- *Factores sociales*: estado de salud y ser arrestado en los últimos 5 años
- *ei*: término de error

A continuación, se presenta las variables utilizadas para el modelo econométrico de la investigación:

**Tabla 2.** *Descripción de variables*

<b>Variable</b>	<b>Abr.</b>	<b>Descripción</b>	<b>Signo esperado</b>
Probabilidad de estar en el empleo adecuado (Dependiente)	Emp_ad	Variable binaria que representa si el individuo 1: tiene empleo adecuado 0: tiene empleo inadecuado	
Área	Área	Variable binaria que representa el lugar donde reside el individuo 1: rural 0: urbano	Negativo
Sexo	Sexo	Variable binaria que indica si el individuo es 1: mujer 0: hombre	Negativo
Edad	Edad	Variable cuantitativa que representa la edad del individuo	Positivo

Jefatura de hogar	Jefe_hogar	Variable binaria que representa si el individuo es jefe de hogar	Positivo
Nivel de instrucción	N_inst	Variable cuantitativa que indica los años de educación aprobados	Positivo
Ingreso per cápita familiar	Ing_pc	Variable cuantitativa que representa los ingresos disponibles del hogar dividido para el número de miembros de la familia.	Positivo
Pobreza	Pobreza	Variable binaria que representa si el individuo es 1: pobre 0: caso contrario	Negativo

---

*Nota.* la tabla muestra la descripción de las variables a estimar en el modelo econométrico. Elaborado por: Autora.

## 2.6. Tratamiento del modelo económico

A continuación, se detalla el modelo logit a emplearse en la investigación. Para el caso ecuatoriano se añadió dos variables independientes que son: ingreso per cápita y la incidencia de pobreza. Debido a que son variables con mayor efecto en la población indígena y que no han sido tomadas en cuenta al momento de estimar la probabilidad de pertenecer al mercado laboral ecuatoriano.

$$\text{Log}P_i = \beta_0 + \beta_1 \text{Area} + \beta_2 \text{Sexo} + \beta_3 \text{Edad} + \beta_4 \text{Jefe\_hogar} + \beta_5 \text{N\_inst} + \beta_6 \text{Ing\_pc} + \beta_7 \text{Pobreza} + e_i$$

Donde

**Variable dependiente:**

*LogPi* Probabilidad de estar en el empleo adecuado (0 y1)

**Variables independientes:**

- *N\_inst*: nivel de instrucción
- *Area*: lugar de residencia
- *Sexo*: sexo del individuo
- *Edad*: edad del individuo
- *Jefe\_hogar*: relación de parentesco
- *Ing\_pc*: valor monetario USD
- *Pobreza*: incidencia de pobreza en el hogar
- *ei*: término de error

### **CAPÍTULO III: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

En el presente capítulo se realiza un análisis descriptivo de los indicadores del mercado laboral ecuatoriano desde un enfoque étnico, con la finalidad de caracterizar el empleo adecuado de los grupos étnicos y a su vez, identificar los factores socioeconómicos que influyen en el mismo. Posteriormente, se procede con la estimación del modelo econométrico para responder a la pregunta de investigación ¿Qué factores socioeconómicos influyen en la inserción al empleo adecuado de los indígenas del Ecuador?

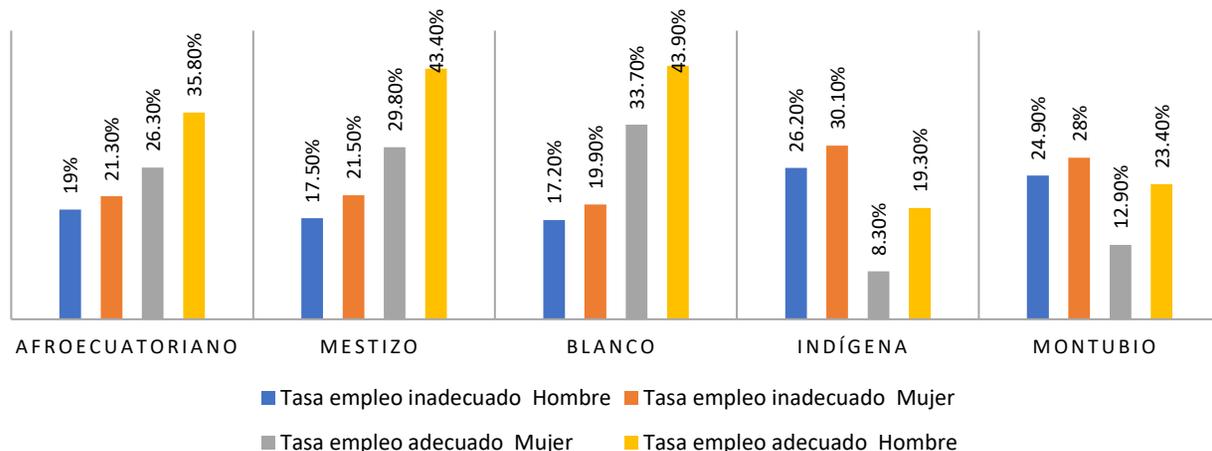
#### **3.1. Factores socioeconómicos que influyen en el empleo adecuado e inadecuado: desde un enfoque étnico**

Al desagregar el empleo adecuado e inadecuado por sexo presentado en la figura 4, se observa que aún persiste brechas entre hombres y mujeres independientemente de su identificación étnica. Es importante resaltar que las mujeres indígenas presentan la tasa más baja de empleo adecuado con un 8,3% en comparación con los hombres indígenas quienes tienen una tasa de 19,4%. Asimismo, la mujer montubia registra una tasa del 12,9% y para hombres de 23,4%. Mientras que el resto de las etnias presentan la misma diferencia entre hombres y mujeres, pero en menor grado.

Por otra parte, la tasa de empleo inadecuado presenta la misma dinámica, ya que las brechas entre hombres y mujeres son significativas en todas las etnias. De forma similar, la mujer indígena obtiene el indicador más desfavorable alcanzando un 30,1% y un 26,2% para hombres. Asimismo, las mujeres de la población montubia exhiben la tasa de empleo inadecuado del 28% y 19,1% para hombres; para el caso de afroecuatorianos la cifra es del 21,3% para mujeres y 19% para hombres. Estos resultados muestran la persistente desigualdad en términos de empleo, que se profundiza con el origen étnico al que pertenece la mujer, además de la presencia de

estereotipos sobre las responsabilidades que tiene la mujer y el hombre en cuanto a trabajo y labores del hogar, obstaculiza que las mujeres laboren en empleos de calidad.

**Figura 4.** Empleo adecuado e inadecuado por sexo



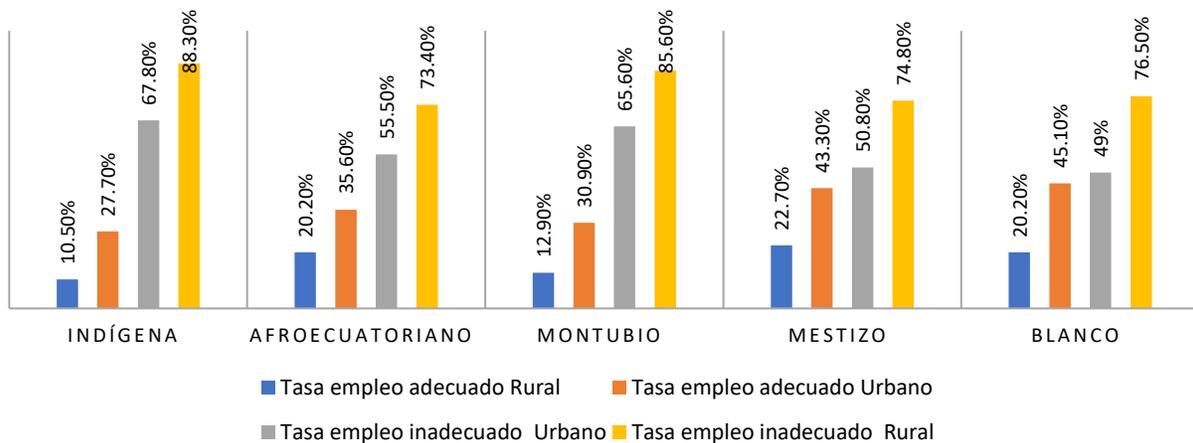
Elaborado por: Autora. Fuente: (INEC, 2022a)

En la figura 5 se observa que existe una marcada diferencia en el tipo de empleo según zona territorial, donde el área urbana concentra las cifras empleo adecuado en mayor proporción que el sector rural. A pesar de ello, la etnia indígena tiene la menor tasa con el 27,7% seguida por montubios con 30,9%. En cambio, el empleo adecuado en el área rural representa en promedio alrededor del 20% para todas las etnias, lo cual revela que existe una posible segregación entre las personas que viven en el sector rural y urbano. Una de las razones de esta problemática es que la desatención del sector rural ha conllevado a que los empleos sean considerados de mala calidad debido a sus precarias condiciones y escasa tecnificación.

La tasa de empleo inadecuado dentro del área rural alcanza en promedio más del 70% para todas las etnias. En particular el 88,3% de los indígenas tienen empleo no adecuado en el área rural, debido a que en su mayoría continúan laborando en la agricultura familiar y en labores no remuneradas como medio de subsistencia, de hecho, las cifras confirman que el 31% de

indígenas se encuentran en la categoría de empleo no remunerado (INEC, 2022a). Lo cual implica que los indígenas decidan migrar a las ciudades, con el motivo de mejorar sus oportunidades laborales, sin embargo, en el transcurso se insertan en el sector informal.

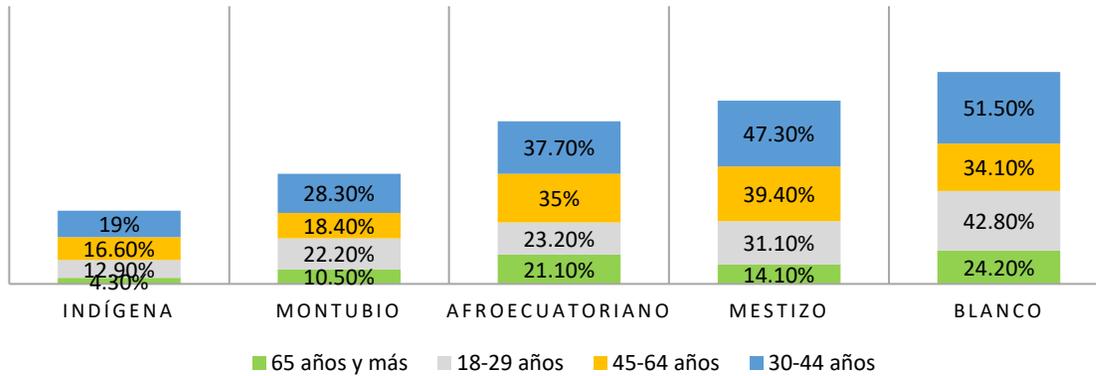
**Figura 5.** Empleo adecuado e inadecuado por área



Elaborado por: Autora. Fuente: (INEC, 2022a)

Como se evidencia en la figura 6 las tasas de empleo adecuado para las distintas etnias presentan significativas variaciones en cada rango de edad. Es así como las personas entre 30 a 44 años tienen la tasa de empleo adecuado más alta; 42,8% para blancos y 47,3% para mestizos. Por el contrario, las personas mayores a 65 años con auto identificación indígena tienen una tasa de empleo adecuado del 4,3% a comparación de los mestizos con 14,10%. De forma similar las personas indígenas ente 18 y 29 años tienen una tasa del 12,9% a comparación de los mestizos con el 31,10% de jóvenes con empleo adecuado. Es decir que la variable edad influye de manera negativa, ya que los adultos mayores experimentan una menor participación laboral en el empleo adecuado.

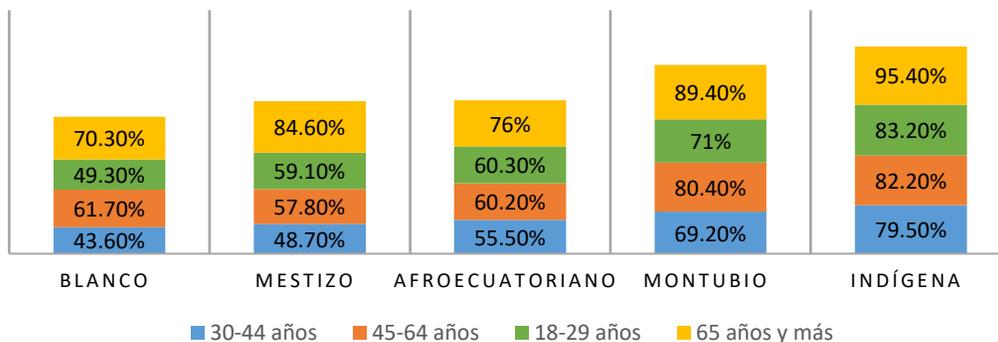
**Figura 6. Empleo adecuado por rango de edad**



Elaborado por: Autora. Fuente: (INEC, 2022a)

Al contrario, la tasa de empleo inadecuado independientemente del origen étnico es mucho mayor para todas las edades, tal como se muestra en la figura 7 la tasa de empleo inadecuado en los individuos de 65 años es elevada para todas las etnias. Sobresale las personas indígenas con el 95,4% que laboran en esta categoría, seguida por montubios con un 89,4%. Para los jóvenes indígenas la tasa de empleo no adecuado es del 83,20% y para montubios es de 71%. Es decir que tanto jóvenes como adultos mayores a 65 años son la población que presentan problemas de inserción al empleo adecuado, razón por la cual el sector informal se vuelve un medio para conseguir ingresos.

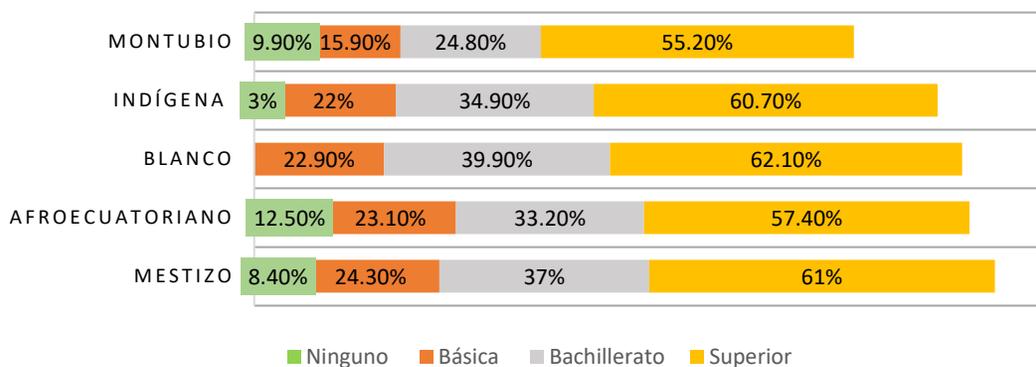
**Figura 7. Empleo inadecuado por rango de edad**



Elaborado por: Autora. Fuente: (INEC, 2022a)

Tal como se muestra en la figura 8 existe un efecto positivo entre el nivel educativo y la participación en el empleo adecuado. Específicamente, la tasa de empleo adecuado para la población indígena con nivel de instrucción superior es del 60,7% a diferencia de las personas con instrucción básica del 22%. De forma similar, las personas montubias con instrucción superior tienen una tasa del 55,20% con empleo adecuado. El mismo comportamiento se repite para las demás etnias. A través de este análisis se evidencia que la educación es necesaria para acumular capital humano e insertarse al empleo adecuado.

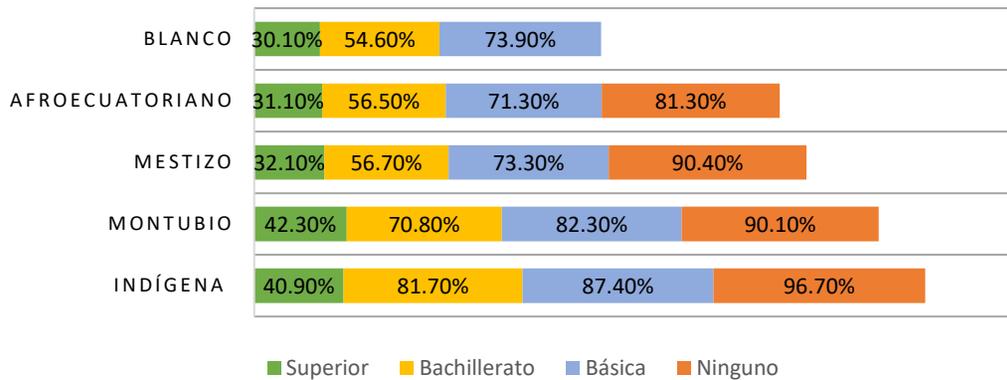
**Figura 8.** Empleo adecuado por nivel de instrucción



Elaborado por: Autora. Fuente: (INEC, 2022a)

En la tabla 9 se observa que a nivel general las personas con ningún tipo de instrucción tienen las tasas más altas de empleo inadecuado, seguido por las personas con educación básica. Para los indígenas el 96,70% con empleo inadecuado no tienen ningún nivel educativo, al igual que los montubios con el 90,10%. Es decir que, el nivel de instrucción puede llegar a explicar el tipo de empleo al que accede una persona. A pesar de ello, una considerable cantidad de personas con título universitario se encuentra en el empleo inadecuado, lo que da a conocer que existe un problema de absorción de la oferta laboral hacia el empleo adecuado.

**Figura 9. Empleo inadecuado por nivel de instrucción**



Elaborado por: Autora. Fuente: (INEC, 2022a)

Una vez analizados los indicadores laborales para el año 2022, es notable que el mercado laboral ecuatoriano sigue una estructura dual, debido a que el empleo adecuado con mayor estabilidad y salarios elevados se concentra en una pequeña cantidad de trabajadores, por el contrario el empleo inadecuado tiene una alta participación de trabajadores. Respecto a la población indígena, los datos demuestran que tienen los indicadores laborales más desfavorables en comparación con otras etnias del país. Según (Condor, 2010) la desventajosa inserción que presenta dicha población viene dada por los menores ingresos que perciben lo que supone una limitación en la satisfacción de sus necesidades básicas, una de ellas la educación, la cual ayuda a una adecuada inserción al mercado laboral y, por tanto, continúan siendo la población más desfavorecida justamente por sus bajos niveles de escolaridad.

Aún más, los factores como el sexo y área indican de forma directa en el acceso al empleo adecuado de los indígenas en mayor grado que otras etnias. Entre las causas de su participación laboral en empleos inadecuados se debe a la constante desigualdad que enfrenta dicha población en el mercado laboral. Asimismo, la acentuada discriminación y vulneración de sus derechos, ha conducido a que exista una despreocupación del gobierno en incluir la participación de los

pueblos indígenas en los planes de desarrollo para superar los niveles de pobreza que caracteriza a los indígenas (Sánchez, 2018).

### 3.2. Resultados del modelo económico

A continuación, se presenta los resultados obtenidos en la estimación del modelo econométrico para las personas indígenas, con la finalidad de cumplir con el tercer objetivo de investigación correspondiente a estimar mediante un modelo logit la probabilidad que un individuo indígena acceda al empleo adecuado. Además, se incluye la estimación para la población mestiza para obtener una comprensión más completa y comparativa de los factores que afectan en la inserción laboral de estos grupos étnicos. La base de datos está conformada por 11.507 observaciones para la etnia indígena y 57.227 observaciones para la etnia mestiza para el año 2022.

A primera vista se puede observar en la tabla 3 que el modelo econométrico para indígenas y mestizos es significativo a nivel global por su valor Prob> chi2 menor al 5%. A nivel individual las variables independientes para el modelo con representatividad indígena y mestiza son igual de significativas por su p-valor menor al 5%. Es decir que las variables: área, sexo, edad, jefe de hogar, nivel de instrucción, ingreso per cápita y pobreza explican la probabilidad de acceder al empleo adecuado si el individuo es indígena o mestizo.

**Tabla 3.** *Estimación del modelo económico*

<b>Variab</b> les	<b>Etnia Indígena</b>	<b>Etnia Mestiza</b>
<b>Área</b>	-0,301*** (0,060)	-0,245*** (0,048)
<b>Sexo</b>	-0,578*** (0,063)	-0,192*** (0,052)

<b>Edad</b>	-0,013*** (0,0021)	-0,008*** (0,002)
<b>Jefe_hogar</b>	1,395*** (0,075)	0,293*** (0,050)
<b>N_inst</b>	0,7128*** (0,0415)	0,262*** (0,029)
<b>Ing_pc</b>	0,0039*** (0,0003)	0,0063*** (0,0003)
<b>Pobreza</b>	-2,823*** (0,152)	-2,156*** (0,0835)
<b>Constante</b>	-3,863*** (0,211)	-0,456*** (0,159)
<b>Observaciones</b>	11.507	57.227
<b>Chi2</b>	4360,32	2879,99
<b>Prob &gt;chi2</b>	0,0000	0,0000
<b>Pseudo R2</b>	0,3674	0,2269

*Nota:* Errores estándar robustos a la heterocedasticidad entre paréntesis. Coeficientes significativos al \*\*\*  $p < 0.01$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*  $p < 0.1$

En la tabla 4 se muestra las pruebas que validan el modelo econométrico para las etnias indígena y mestizo. Ambos modelos presentan una buena precisión en la estimación, presentando un nivel de aciertos del 85,08% para indígenas y del 95,47% para el modelo de mestizos; es decir que existe una clasificación exitosa en la probabilidad de acceder al empleo adecuado para las dos etnias. De forma similar, la validación de los modelos mediante la curva de Roc determina que los datos son correctamente discriminados por sus valores de 89,52% en el modelo de indígenas y 83,56% en el modelo de mestizos, lo cual corrobora la buena predicción de ambos modelos.

**Tabla 4.** Pruebas que validan los resultados del modelo econométrico

<b>Supuestos de validación</b>	<b>Etnia Indígena</b>	<b>Etnia Mestiza</b>
Porcentaje predicho correctamente	85,08%	95,47%
Área de la curva de Roc	89,52	83,56

*Nota:* La curva de Roc es una prueba de bondad de ajuste que indica si el modelo estimado discrimina correctamente los datos utilizados (Valle, 2017).

#### **Razones de oportunidad (odds ratio)**

Al cociente entre la probabilidad de que ocurra un hecho frente a la probabilidad de que no suceda, se conoce como odds ratio, es decir el número de veces que es más probable que suceda frente a que no suceda. Un valor menor a 1 significa que hay una menor probabilidad que el individuo acceda al empleo adecuado, mientras que un valor mayor a 1 significa que existe una mayor probabilidad de acceder al empleo adecuado.

**Tabla 5.** Odds ratio

<b>Variables</b>	<b>Odds Ratio</b>	<b>Odds Ratio</b>
	<b>Etnia Indígena</b>	<b>Etnia Mestiza</b>
<b>Área</b>	0,739	0,782
<b>Sexo</b>	0,560	0,824
<b>Edad</b>	0,986	0,991
<b>Jefe_hogar</b>	4,037	1,341
<b>N_inst</b>	2,039	1,300
<b>Ing_pc</b>	1,003	1,006
<b>Pobreza</b>	0,059	0,115
<b>Observaciones</b>	11.507	57.227

*Nota:* se estiman los odds ratio para la etnia indígena y mestiza.

Los resultados del odds ratio expuesto en la tabla 5 indican que para la etnia indígena las variables área, sexo, edad y pobreza, al tener un odds menor a 1 indican una menor influencia en la probabilidad de insertarse al empleo adecuado. Por el contrario, ser jefe de hogar tiene 4,03 veces mayor probabilidad de ingresar al empleo adecuado a comparación de ser cónyuge o hijo; el nivel educativo indica que la persona tiene 2,03 veces mayor oportunidad de ingresar al empleo adecuado cuando tiene una educación superior a cuando tiene educación básica.

Los odds con valor menor a 1 para la etnia mestiza fueron: área, sexo, edad y pobreza, es decir que estas variables tienen una menor influencia en la probabilidad de acceso al empleo adecuado. En cambio, ser jefe de hogar tiene 1,34 veces mayor probabilidad de inserción al empleo adecuado; el nivel educativo tiene 1,30 veces mayor probabilidad de acceder al empleo adecuado. En cuanto a la variable ingreso per cápita al tener un valor igual a 1 demuestra que no es significativa en explicar la probabilidad de inserción laboral para los casos de la etnia mestiza e indígena.

### **3.3. Estimación de los efectos marginales del modelo logit**

A continuación, se estima los efectos marginales para una mejor interpretación de los coeficientes, ya que, los valores estimados del modelo logístico no son directamente interpretables. De acuerdo con los resultados de la tabla 6, para las personas indígenas pertenecer al sector rural disminuye la probabilidad de acceder al empleo adecuado en 3,16% en comparación si habita en el sector urbano. Para el individuo mestizo la probabilidad se reduce en 0,97% si pertenece al sector rural a diferencia del sector urbano. Según Satama-Bermeo & Singaña-Tapia (2021) el tema geográfico tiene influencia al momento de conseguir un empleo adecuado, debido a que el trabajo en el área rural es mayormente de baja cualificación y precario.

Además, es el sector con más habitantes indígenas, razón por la cual el efecto es mayor en las personas indígenas a comparación de mestizos.

**Tabla 6.** *Efectos marginales del modelo económico*

<b>Variables</b>	<b>Etnia Indígena</b>	<b>Etnia Mestiza</b>
<b>Área</b>	-0,0316	-0,0097
<b>Sexo</b>	-0,0605	-0,0076
<b>Edad</b>	-0,0014	-0,0003
<b>Jefe_hogar</b>	0,1462	0,0116
<b>N_inst</b>	0,0746	0,0104
<b>Ing_pc</b>	0,0004	0,0002
<b>Pobreza</b>	-0,2957	-0,0858
<b>Observaciones</b>	11.507	57.227

*Nota:* se estiman los efectos marginales del modelo para la etnia indígena y mestiza

De igual manera, la variable sexo disminuye la probabilidad de acceder al empleo adecuado en 6,05%, es decir que las mujeres indígenas tienen menor probabilidad de insertarse al empleo adecuado en comparación con los hombres, lo cual evidencia la difícil situación de las mujeres indígenas respecto a su doble vulnerabilidad por sexo y etnia en el ámbito laboral. Del mismo modo, la mujer mestiza tiene una probabilidad negativa del 0,76% de acceder al empleo adecuado a comparación de los hombres mestizos. La investigación realizada por Ávila & Jáuregui (2021) corrobora la desigualdad que prevalece para las mujeres indígenas en el mercado de trabajo, debido a que presentan una menor inserción, incluso a igual formación educativa las mujeres indígenas no tienen la misma oportunidad de ocupar cargos de alta jerarquía al contrario de su par no indígena, a causa de un mercado laboral patriarcal y capitalista.

Por otra parte, la edad tiene influencia negativa, es decir que al incrementar la edad del individuo indígena su probabilidad de acceder al empleo adecuado disminuye en 0,14%. El resultado coincide con el obtenido por Hunter (1996) quien manifiesta que a medida que una persona envejece sus capacidades se desgastan, por ende, las posibilidades de empleo pueden declinar.

En cambio, al incrementarse la edad del individuo mestizo la probabilidad de ingresar al empleo adecuado disminuye en 0,03%. Resultado que es semejante al obtenido en el análisis descriptivo, donde personas de mayor edad encuentran dificultades de inserción al empleo adecuado, por tanto, se encuentran laborando en el sector informal lo que implica graves problemas en su bienestar.

Resalta el hecho que el individuo indígena jefe de hogar incrementa su probabilidad de inserción al empleo adecuado en 14,62% a comparación de los cónyuges e hijos. Por otra parte, si el individuo mestizo es jefe de hogar la probabilidad se incrementa en 1,16%. Es decir que los jefes de hogar tienen más oportunidad de acceder al empleo adecuado a diferencia de los cónyuges e hijos. Esto puede deberse a que el empleo adecuado es un medio para alcanzar el bienestar individual y familiar (Bustamante A. & Arroyo Mina, 2008). Además, dentro del contexto étnico de la población indígena es común que los hombres asuman la responsabilidad de jefe de hogar y sea el proveedor del ingreso, mientras que la mujer realice las actividades del hogar.

En cuanto al nivel de instrucción, este tiene un impacto positivo en la posibilidad de ingresar al empleo, es decir que ante el incremento de un año educativo en las personas indígenas la probabilidad de acceder al empleo adecuado aumenta en 7,47% a diferencia de aquellos con menor nivel educativo. Del mismo modo para la etnia mestiza el efecto de un año adicional de

educación incrementa la probabilidad de empleo en 1,04%. Demostrando el efecto que tiene el continuar con estudios superiores en especial para la etnia indígena. De forma similar el estudio de Hunter (1996) encontró que la variable educación es el factor más importante que influye en el empleo de los indígenas, ya que la probabilidad de que una persona tenga empleo se incrementa alrededor del 40% en comparación con una persona sin ningún tipo de educación.

La variable ingreso per cápita resulta tener una leve influencia positiva en la probabilidad de acceder al empleo adecuado, pues ante el incremento de un dólar en el ingreso la probabilidad de empleo aumenta en 0,04% para los individuos indígenas. Igualmente, para el individuo mestizo, su probabilidad aumenta en 0,02% cuando el ingreso per cápita familiar se incrementa en un dólar. Este resultado muestra el impacto del bienestar económico del hogar en la mejora de la productividad de los individuos y facilitar su inserción laboral en empleos adecuados. No obstante, la variable per cápita no presenta influencia significativa en el modelo, atribuido a la presencia de otras variables como la educación y pobreza, que explican de mejor manera la probabilidad de inserción laboral.

Por último, la prevalencia de pobreza en el hogar resulta tener un efecto negativo para las personas indígenas, dado que la condición de pobreza reduce la probabilidad de acceso al empleo adecuado en 29,57% para el individuo indígena a diferencia de aquellos que no son pobres. Para el mestizo la situación de pobreza reduce la probabilidad en 8,58% de ser empleado a comparación con las personas no pobres.

El resultado obtenido es relevante dado la considerable influencia que tiene la pobreza en la probabilidad de inserción laboral, especialmente para las personas indígenas en contraste con la mestiza. Además, la significativa disparidad da a conocer que los hogares en situación de pobreza enfrentan graves obstáculos para acceder a recursos que les permita enfrentar su

situación laboral. Entre ellas, la educación, elemento imprescindible para el acceso a condiciones laborales más favorables con remuneración adecuada, contribuyendo así a la mejora sustancial de su calidad de vida.

#### **CAPITULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Los hallazgos de la presente investigación evidencian que los individuos indígenas enfrentan dificultades para insertarse al empleo adecuado en comparación de mestizos, blancos y afroecuatorianos. Del análisis descriptivo se obtuvo que los factores socioeconómicos inciden de manera dispar en las distintas etnias, en particular, se observó que las personas indígenas tienen las tasas más bajas de empleo adecuado a lo largo del análisis. Este fenómeno se atribuye a la persistencia de estereotipos en la sociedad, lo que implica que los indígenas no tengan la misma oportunidad de insertarse al empleo adecuado, este escenario se agrava aún más para las mujeres indígenas.

De forma similar, la residencia y la actividad laboral de los indígenas en el sector rural repercute en la mejora de sus capacidades para insertarse al empleo adecuado, ya que la naturaleza de las labores desempeñadas generalmente es de baja cualificación. En cambio, el sector urbano se caracteriza por un mercado laboral más desarrollado que ofrece diversidad de oportunidades laborales. Además, el nivel educativo de los indígenas afecta su acceso al empleo adecuado, la falta de recursos económicos impide que muchos de ellos completen la secundaria o ingresen a la universidad. Esta limitación educativa trae en consecuencia que las personas indígenas opten por integrarse al empleo inadecuado.

A través de la revisión literaria y empírica se realizó la estimación del modelo logit considerando variables socioeconómicas como: sexo, área, edad, ingreso per cápita, pobreza, nivel de instrucción y jefatura de hogar para determinar el efecto de cada uno, en la probabilidad

de inserción al empleo adecuado del individuo indígena. Dentro de los resultados más destacados del modelo logit, se encuentra que residir en el sector rural reduce la probabilidad en 3,16% de insertarse al empleo adecuado. Igualmente, el sexo disminuye la probabilidad en 6,05% lo cual resalta las brechas existentes por sexo y etnia en el mercado laboral.

Por lo tanto, se sugiere que el gobierno apoye los emprendimientos liderados por mujeres indígenas, a través de la capacitación, asesoramiento y acceso a recursos financieros que permita promover su independencia. Por otra parte, la implementación de subsidios a actividades económicas en el sector rural con el objetivo de fortalecer el desarrollo económico y promover una demanda creciente de trabajo en el sector rural ayudara a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores rurales.

En cambio, ser jefe de hogar incrementa la probabilidad de inserción al empleo en condiciones adecuadas en 14,62% dado que el jefe de hogar tiene la responsabilidad de aportar con ingresos al hogar. Del mismo modo, el factor educación influye de manera positiva, puesto que ante el incremento de un año adicional la probabilidad aumenta en 7,46%, señalando que el acceso a un sistema educativo de calidad y la continuación en niveles superiores contribuyen a mejorar las condiciones de empleo. Por lo cual, se recomienda que el Estado promueva acciones afirmativas en el ámbito educativo, para que las personas indígenas puedan acogerse al beneficio de continuar con estudios superiores. Asimismo, se sugiere aplicar mecanismos de acción afirmativa en la contratación de personal a favor de las personas indígenas, como estrategia para promover su inclusión laboral y contrarrestar las desigualdades laborales.

En cuanto, la presencia de pobreza en el hogar ejerce una influencia negativa, aquello indica que la situación de pobreza en las personas indígenas reduce la probabilidad de empleo en 29,57% debido a que la carencia de bienes y servicios implica un deterioro en su bienestar. Este

contexto afecta negativamente sus oportunidades de acceder al empleo adecuado en comparación con otras etnias. Por tanto, se recomienda que el Estado continúe fortaleciendo los programas orientados a la mejora de la salud, vivienda, servicios y calidad educativa, con el fin de potenciar las capacidades de los individuos indígenas.

Finalmente, la investigación realizada abre camino a futuras líneas de investigación, entre ellas; analizar la evolución de la inserción laboral de los indígenas a lo largo del tiempo, dado que el análisis realizado se realiza con datos del año 2022. Así como investigar las políticas y programas gubernamentales destinadas a mejorar la situación laboral de los indígenas. Y, por otro lado, profundizar la influencia de los factores socioeconómicos en las mujeres indígenas de manera que se aborden las barreras específicas que enfrentan, puesto que el sexo resultó tener una influencia negativa en probabilidad de inserción laboral.

## 5. Bibliografía

Acuerdo ministerial 82, 6 (2017).

Aguirre Soria, K., Córdova Montero, G., & Meneses Bucheli, K. (2021). Lo más destacado y sobresaliente que caracteriza al mercado laboral ecuatoriano en siete hechos estilizados. *Revista Economía y Política*, 1-33. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rep/n33/2477-9075-rep-33-00001.pdf>

Ávila, M. de J., & Jáuregui, J. A. (2019). La desigualdad de género en el trabajo en mujeres migrantes indígenas en Nuevo León, México. *Revista Latino Americana de Geografía y Género*, 10. [https://revistas.uepg.br/index.php/rlagg/article/view/12448/pdf\\_3](https://revistas.uepg.br/index.php/rlagg/article/view/12448/pdf_3)

Ávila, M. de J., & Jáuregui, J. A. (2021). Interseccionalidad y desigualdad étnica en el mercado laboral de la Zona Metropolitana de Monterrey. *Intersticios Sociales*, 22. <https://doi.org/10.55555/is.22.376>

Báez, J. (2017, marzo 17). *Mujer indígena: entre la discriminación y el mercado laboral*. La línea de fuego. <https://lalineadefuego.info/mujer-indigena-entre-la-discriminacion-y-el-mercado-laboral-por-jonathan-baez/>

Bermúdez-Rico, R. E., & Caicedo-Riascos, M. (2022). Trayectorias sociales e inserción laboral de profesionales afrodescendientes colombianos. Desigualdad social y discriminación racial. *Sociedad y Economía*, 47. <https://doi.org/10.25100/sye.v0i47.11468>

Bustamante A., C. D., & Arroyo Mina, S. (2008). La raza como determinante de acceso a un empleo de calidad: un estudio para Cali. *Ensayos sobre Política Económica*, 26(57), 130-175. <http://www.scielo.org.co/pdf/espe/v26n57/v26n57a04.pdf>

Cajas Guijarro, J., Jácome Estrella, H., & Pérez Almeida, B. (2022). MERCADO LABORAL Y SHOCKS PETROLEROS: UN ANÁLISIS DE COHORTE Y PVAR PARA ECUADOR. *Cuadernos de Economía*, 41(86), 243-276. <https://doi.org/10.15446/CUAD.ECON.V41N86.86027>

Código del Trabajo, 1 (2018). <https://trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2018/06/14.-Codigo-de-Trabajo.pdf>

Condor, J. (2010). *Discriminación salarial en el mercado laboral por etnia* [FLACSO]. <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/3248/1/TFLACSO-2010JECF.pdf>

Constitución del Ecuador (2008).

Contreras, F. (2013). CAMBIOS OCUPACIONALES EN LOS CONTEXTOS RURALES DE MÉXICO. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 21. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-68052013000100010&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-68052013000100010&lng=en&tlng=es).

De la Luz-Tovar, C., & Samario-Zarate, J. (2023). El efecto del origen étnico en el mercado laboral mexicano: un análisis de la discriminación salarial en la población indígena.

- Contaduría y Administración*, 68(2), 394.  
<https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.4649>
- Encalada, E., García, F., & Ivarsdotter, K. (1999). *La participación de los pueblos indígenas y negros en el desarrollo del Ecuador*. 77.  
<http://services.iadb.org/wmsfiles/products/Publications/363805.pdf>
- Estanislao, G., & Shelton, D. (2000). *Exclusión social y reducción de la pobreza en América Latina y Caribe*. FLACSO.
- Fernández Marín, A. M., Riquelme Perea, P. J., & López Martínez, M. (2020). El enfoque de los mercados de trabajo segmentados: origen y evolución. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(1), 167-187. <https://doi.org/10.5209/CRLA.68873>
- Fernández-Huerga, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación económica*, 69(273), 115-150.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-16672010000300004&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16672010000300004&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Fiallos Bonilla, S. F., Huera Castro, D. E., Gordon Martínez, M. G., & Lucero Salcedo, V. H. (2021). Proceso de análisis jerárquico para el estudio de la situación laboral de los pueblos étnicos. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(4), 226-233.
- Figuroa, A. (2000). La exclusión social como una teoría de la distribución. En *Exclusión social y reducción de la pobreza en América Latina*.
- Figuroa, A. (2006). *El Problema del Empleo en una Sociedad Sigma*.
- Galarza, P. (2010). *Inclusión de la variable etnia en las fuentes de información sociodemográfica del Ecuador*.
- Garavito, C. (2001). Oferta laboral y producto: 1970-1 999. *Economía*, 24(48), 107-132.  
<https://doi.org/10.18800/economia.200102.003>
- Garavito, Cecilia., & Muñoz, Ismael. (2012). Empleo por género y por lengua materna. En *Empleo y protección social* (pp. 271-290).
- García, M., & Cárdenas, E. B. (2018). LA INSERCIÓN LABORAL EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR. LA PERSPECTIVA LATINOAMERICANA. *Educación XXI*, 21(2).  
<https://doi.org/10.5944/educxx1.16209>
- Gorohouna, S., & Ris, C. (2013). Decomposing Differences in Employment Outcomes Between Kanak and Other New Caledonians: How Important is the Role of School Achievement? *Australian Journal of Labour Economics*, 16(1).
- Gujarati, D.; P. D. (2010). *Econometría* (Quinta). McGraw-Hill.
- Hall, G., & Patrinos, H. A. (2006). Pueblos indígenas, pobreza y desarrollo humano en América Latina: 1994-2004. En *Banco Mundial: Direcciones para el desarrollo*. Banco Mundial.

- Hernan Muñoz, O. (2009). FACTORES DETERMINANTES DE LA PARTICIPACION LABORAL: ASPECTOS CONCEPTUALES-Segunda parte. *Tendencias*, 1, 87-116.
- Horbath, J. E. (2008). La discriminación laboral de los indígenas en los mercados urbanos de trabajo en México: Revisión y balance de un fenómeno persistente. *Pobreza y exclusión social*, 25, 25-52.
- Huepe, M. (2023). *Desigualdades, inclusión laboral y futuro del trabajo en América Latina* (M. Huepe, Ed.). Publicación de las Naciones Unidas.
- Hunter, Boyd. (1996). *The determinants of indigenous employment outcomes: the importance of education and training*. 19.
- INEC. (2022a). *Banco de Información*. <https://aplicaciones3.ecuadorencifras.gob.ec/BIINEC-war/>
- INEC. (2022b). *Guía de Uso de Base de Datos ENEMDU Acumulada*. [www.ecuadorencifras.gob.ec](http://www.ecuadorencifras.gob.ec)
- INEC. (2023). Encuesta Nacional De Empleo, Desempleo Y Subempleo. *Encuesta Nacional De Empleo, Desempleo Y Subempleo*, 49. [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Trimestre-enero-marzo-2021/Trimestral\\_enero-marzo\\_2021\\_Mercado\\_Laboral.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Trimestre-enero-marzo-2021/Trimestral_enero-marzo_2021_Mercado_Laboral.pdf)
- Infante, R., & Vega-Centeno, M. (2001). La calidad del empleo: lecciones y tareas. *Economía*, 24(48), 179-236. <https://doi.org/10.18800/economia.200102.006>
- Ley Orgánica de Servicio Público (2010). <https://www.scpm.gob.ec/sitio/wp-content/uploads/2021/01/Ley-Orga%cc%81nica-de-Servicio-Pu%cc%81blico-.pdf>
- Mamani-Choque, E., Larico-Flores, J., Mendoza-Choque, Z., & Calatayud-Mendoza, A. (2020). Retornos de la educación en el mercado laboral de los trabajadores dependientes e independientes por nivel educativo y lugar de residencia en el Perú, 2010 – 2018. *Revista Científica de la UCSA*, 7(1), 12-22. <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v7n1/2409-8752-ucsa-7-01-12.pdf>
- Montenegro, J. (2015). *Discriminación Étnica y Empleo en Ecuador: Aproximaciones Cuantitativas y Análisis de Políticas, Periodo 2007-2012* [Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/9302/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Orvich Casanova, D. (2015). *Un análisis de la dualidad en el mercado laboral español y su evolución a lo largo de su ciclo económico*. Universidad de la Laguna.
- Pedrero Nieto, M. (2021). Empleo en zonas indígenas. *Papeles de Población*, 8(31), 117-162. <https://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v8n31/v8n31a06.pdf>

- Pérez, S. (2008). Inserción al mercado laboral: conceptos relacionados y modelos de transición. *Papeles Salmantinos de Educación*.
- Ramírez, J., & Campuzano, J. (2021). Análisis del crecimiento del desempleo en el Ecuador: período 2010-2021. *Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(30). <https://doi.org/10.46652/rgn.v6i30.850>
- Rivera, J. (2019). La malnutrición infantil en Ecuador: una mirada desde las políticas públicas. *Revista Estudios de Políticas Públicas*, 5(1), 89. <https://doi.org/10.5354/0719-6296.2019.51170>
- Roethlisberger, C., & Weller, J. (2011). *La calidad del empleo en América Latina* (Macroeconomía del Desarrollo). [http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5341/1/S2011956\\_es.pdf](http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5341/1/S2011956_es.pdf)
- Rueda, T. (2020). *Etnia y discriminación laboral: caso indígena en el Ecuador período 2010-2018*. Universidad Nacional de Chimborazo.
- Sánchez, J. (2018). Estado de bienestar, políticas públicas y desigualdad interétnica. *Revista de política y problemas públicos*.
- Satama-Bermeo, M., & Singaña-Tapia, D. (2021). Determinantes del empleo no pleno de los jóvenes rurales del Ecuador durante el 2020. *Economía Agraria y Recursos Naturales*, 21(2), 143-154. <https://doi.org/10.7201/earn.2021.02.07>
- Senescyt. (2022). *Portal de estadísticas e indicadores de educación superior*.
- Solorzano, A. J. (2020). ¿Qué es el Capitalismo? *Los Impulsores del Progreso y del Atraso y el Debate sobre Desigualdad y Pobreza*.
- Tokman, V. (2006). *Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social*. [https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/3676/S2006023\\_es.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/3676/S2006023_es.pdf)
- Torres López, J., & Montero Soler, A. (2005). Trabajo, empleo y desempleo en la teoría económica: la nueva ortodoxia. *Principios: estudios de economía política*, 3, 5-36.
- Valle, A. R. (2017). *Curvas ROC (Receiver-Operating-Characteristic) y sus aplicaciones*. <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/63201/Valle%20Benavides%20Ana%20Roc%3%ado%20del%20TFG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Varela, M. (2017). El Principio De Demanda Efectiva Y El Mercado De Trabajo: Enfoque Teórico Del Modelo Kaleckiano De Dos Bienes Para El Ecuador. *Cuestiones Económicas*, 27(1-2), 112-154.
- Ventura Blanco, J. J. (2005). *El prácticum en los estudios pedagógicos y la inserción laboral. Nuevos enfoques ante el reto europeo*. [https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/43041/1/TESIS\\_JJVENTURA.pdf](https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/43041/1/TESIS_JJVENTURA.pdf)



Logistic model for P\_emAd

Classified	True		Total
	D	~D	
+	1179	465	1644
-	1252	8611	9863
Total	2431	9076	11507

Classified + if predicted  $\Pr(D) \geq .5$   
 True D defined as  $P_{emAd} \neq 0$

Sensitivity	$\Pr(+ D)$	48.50%
Specificity	$\Pr(- \sim D)$	94.88%
Positive predictive value	$\Pr(D +)$	71.72%
Negative predictive value	$\Pr(\sim D -)$	87.31%
False + rate for true ~D	$\Pr(+ \sim D)$	5.12%
False - rate for true D	$\Pr(- D)$	51.50%
False + rate for classified +	$\Pr(\sim D +)$	28.28%
False - rate for classified -	$\Pr(D -)$	12.69%
Correctly classified		85.08%

#### Anexo 4. Porcentaje predicho correctamente, modelo etnia mestiza

Logistic model for P\_emAd

Classified	True		Total
	D	~D	
+	54018	2256	56274
-	335	618	953
Total	54353	2874	57227

Classified + if predicted  $\Pr(D) \geq .5$   
 True D defined as  $P_{emAd} \neq 0$

Sensitivity	$\Pr(+ D)$	99.38%
Specificity	$\Pr(- \sim D)$	21.50%
Positive predictive value	$\Pr(D +)$	95.99%
Negative predictive value	$\Pr(\sim D -)$	64.85%
False + rate for true ~D	$\Pr(+ \sim D)$	78.50%
False - rate for true D	$\Pr(- D)$	0.62%
False + rate for classified +	$\Pr(\sim D +)$	4.01%
False - rate for classified -	$\Pr(D -)$	35.15%
Correctly classified		95.47%

#### Anexo 5. Curva de Roc, modelo etnia indígena

