



# UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ECONOMÍA MENCIÓN EN GESTIÓN  
EMPRESARIAL

LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL A LA POBLACIÓN INDÍGENA DE LA  
PROVINCIA DE BOLÍVAR Y SUS EFECTOS EN EL MERCADO LABORAL

HIDALGO SILVERIO MARJORIE LISSETH  
ECONOMISTA CON MENCIÓN EN GESTIÓN EMPRESARIAL

MACHALA  
2019



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ECONOMÍA MENCIÓN EN GESTIÓN  
EMPRESARIAL**

**LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL A LA POBLACIÓN INDÍGENA  
DE LA PROVINCIA DE BOLÍVAR Y SUS EFECTOS EN EL  
MERCADO LABORAL**

**HIDALGO SILVERIO MARJORIE LISSETH  
ECONOMISTA CON MENCIÓN EN GESTIÓN EMPRESARIAL**

**MACHALA  
2019**



# UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ECONOMÍA MENCIÓN EN GESTIÓN  
EMPRESARIAL

EXAMEN COMPLEXIVO

LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL A LA POBLACIÓN INDÍGENA DE LA  
PROVINCIA DE BOLÍVAR Y SUS EFECTOS EN EL MERCADO LABORAL

HIDALGO SILVERIO MARJORIE LISSETH  
ECONOMISTA CON MENCIÓN EN GESTIÓN EMPRESARIAL

URIGUEN AGUIRRE PATRICIA ALEXANDRA

MACHALA, 22 DE AGOSTO DE 2019

MACHALA  
22 de agosto de 2019

### Nota de aceptación:

Quienes suscriben, en nuestra condición de evaluadores del trabajo de titulación denominado La discriminación salarial a la población indígena de la provincia de Bolívar y sus efectos en el mercado laboral, hacemos constar que luego de haber revisado el manuscrito del precitado trabajo, consideramos que reúne las condiciones académicas para continuar con la fase de evaluación correspondiente.

*Jonpiere*

---

URIGUEN AGUIRRE PATRICIA ALEXANDRA  
0701884652  
TUTOR - ESPECIALISTA 1

*Virgilio*

---

SALCEDO MUÑOZ VIRGILIO EDUARDO  
0702538729  
ESPECIALISTA 2

*Jonpiere*

---

APOLO VIVANCO NERVO JONPIERE  
0703707018  
ESPECIALISTA 3

Fecha de impresión: jueves 22 de agosto de 2019 - 15:22

## Urkund Analysis Result

**Analysed Document:** HIDALGO SILVERIO MARJORIE LISSETH.docx (D54810041)  
**Submitted:** 8/14/2019 9:25:00 AM  
**Submitted By:** mlhidalgo\_est@utmachala.edu.ec  
**Significance:** 2 %

### Sources included in the report:

Discriminación laboral.docx (D45924463)  
Guaman - Paucar - Pico - Rosales.docx (D29980791)

### Instances where selected sources appear:

2

## CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

La que suscribe, HIDALGO SILVERIO MARJORIE LISSETH, en calidad de autora del siguiente trabajo escrito titulado La discriminación salarial a la población indígena de la provincia de Bolívar y sus efectos en el mercado laboral, otorga a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tiene potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

La autora declara que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

La autora como garante de la autoría de la obra y en relación a la misma, declara que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asume la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.

Machala, 22 de agosto de 2019

  
HIDALGO SILVERIO MARJORIE LISSETH  
0706015955

## RESUMEN

En esta investigación se determinó la existencia de la discriminación salarial hacia la población indígena de la provincia de Bolívar. En el Ecuador, al igual que en otros países andinos, la composición etnográfica y cultural es diversa, presentándose grupos poblacionales diversos como mestizos, indígenas, afrodescendientes, etc. Se observa que hay unos grupos poseen mejores condiciones económicas y sociales que otros, esta situación ha generado dinámicas distintas de desarrollo para las personas pertenecientes a los distintos grupos. Estas diferencias son evidentes en nuestros días, especialmente en la población indígena, que posee una situación socioeconómica en condiciones más precarias que las personas mestizas y las consideradas como blancas. El objetivo de la investigación es: Analizar la discriminación salarial en la población indígena de la provincia de Bolívar para reconocer sus efectos en el mercado laboral. Los objetivos específicos son: Definir la discriminación salarial; identificar los grupos más vulnerados en el mercado laboral de la provincia de Bolívar, determinar los efectos de la discriminación salarial. Los resultados obtenidos en la investigación demuestran que en la provincia de Bolívar la discriminación salarial es menor de la que se vive en el resto del país. Gran parte de este grupo poblacional se dedica a actividades como la agricultura, la explotación de minas y canteras, transporte y comercio, generalmente el informal.

**Palabras claves:** discriminación, salario, mercado laboral, etnia, diversidad

## ABSTRACT

In this investigation the existence of wage discrimination towards the indigenous population of the province of Bolívar was determined. In Ecuador, as in other Andean countries, the ethnographic and cultural composition is diverse, presenting diverse population groups such as mestizos, indigenous, Afro-descendants, etc. It is observed that some groups have better economic and social conditions than others, this situation has generated different dynamics of development for people belonging to different groups. These differences are evident in our days, especially in the indigenous population, which has a socioeconomic situation in more precarious conditions than mestizo people and those considered white. The objective of the research is: To analyze wage discrimination in the indigenous population of the province of Bolívar to recognize its effects on the labor market. The specific objectives are: Define wage discrimination; identify the most vulnerable groups in the labor market in the province of Bolívar, determine the effects of wage discrimination. The results obtained in the investigation show that in the province of Bolívar the wage discrimination is lower than that experienced in the rest of the country. A large part of this population group is engaged in activities such as agriculture, mining and quarrying, transport and commerce, usually the informal one.

**Keywords:** discrimination, salary, labor market, ethnicity, diversity

## ÍNDICE

Resumen	1
Abstract	2
Índice	3
Introducción	4
2. Desarrollo	7
2.1.1. Discriminación laboral a la población indígena	8
2.2. Discriminación salarial	10
2.3. Modelos económicos y discriminación salarial	11
3. Metodología	12
3.1. Discriminación salarial en el Ecuador	12
Conclusiones	15
Bibliografía	16

## 1. INTRODUCCIÓN

Existe una gran diversidad cultural, lo cual actualmente se ha convertido en un fenómeno que llega a plantear grandes retos a la convivencia de las sociedades democráticas y convirtiéndose en un tema de amplio análisis en la actualidad. Un mundo donde existe la multiculturalidad es innegable. De acuerdo a Ferreira (2014) desde hace algunos años el carácter multicultural que tienen las sociedades ha ido ganando visibilidad en los diferentes espacios alrededor del mundo. Esta situación ha llevado a que muchos Estados se planteen políticas y estrategias que busquen dar respuesta a las exigencias de la sociedad, principalmente a las diferencias entre las diferentes culturas que se traducen en problemas económicos, sociales, políticos y culturales.

Esta es una realidad latente en América Latina donde existe una amplia diversidad étnica y cultural que se presenta con la existencia de aproximadamente 65 millones de indígenas, donde se presentan con su propio idioma, organización social, sistema económico y modelos de producción (Figueroa 2015). Sin embargo vale aclarar que puede resultar común que esta diversidad se encuentre marcada por la pobreza y la marginación sin que exista de por medio un mayor nivel pluralismo o integración de tipo cultural, sino por el contrario, la mayoría de estos grupos se han incorporado a la sociedad de forma marginal y precaria, presentándose incluso situaciones de injusticia cultural, económica y social.

En la región, aproximadamente el 10% son indígenas y sus niveles de ingreso; como sucede con los demás indicadores de desarrollo humano entre los que se encuentra la educación, acceso a la salud, condiciones laborales; han ido quedando de forma sistemática relegados en comparación al resto de la población. Situación que se puede decir ha empeorado, gracias a los movimientos migratorios que muchos pueblos han llevado a cabo a lo largo de los años. Esto se traduce en el desplazamiento de grandes grupos de personas desde sus zonas rurales hasta las ciudades, buscando principalmente mejorar sus ingresos y por ende su calidad de vida y la de sus familias.

De acuerdo a Velasco (2014) este desplazamiento impacta en las condiciones de residencia y empleo en primer lugar y en segundo lugar en lo que respecta a la integración social. La migración de los grupos indígenas se ha constituido en uno de los fenómenos de mayor importancia de los últimos años, debido a que a pesar de que

muchos movimientos migratorios comenzaron en la época colonial, los mayores desplazamientos y sus impactos se empezaron a sentir desde mediados del siglo XX. El adaptarse a un nuevo entorno social les puede traer grandes complicaciones y la búsqueda de un mejor nivel de vida puede enfrentarse a la marginación y discriminación de su trabajo, y como resultado menores ingresos que el resto de la población. Esta marginación encuentra muchas excusas, siendo la más común la falta de competencias y capacidades con respecto a su formación educativa, situación que se refleja en la discriminación ante el acceso a un puesto de trabajo o en la disparidad de los sueldos con personas no indígenas (Vázquez y Campos 2016).

En el Ecuador, igual que sucede con los demás países de la región, su composición etnográfica y cultural resulta de gran diversidad donde se encuentran mestizos, indígenas, afrodescendientes, etc. Culturalmente existen grupos que poseen mejores condiciones económicas y sociales, lo que conlleva al surgimiento de diferentes dinámicas en la interacción de los distintos grupos culturales y donde es evidente que la población indígena se encuentra en total desventaja, con situación económica más precaria que las de las personas mestizas y blancas (Báez 2015).

La población indígena representa el 7% de los ecuatorianos, de este grupo, su mayoría, aproximadamente el 60% vive en condiciones de pobreza focalizándose principalmente en las provincias de Bolívar, Chimborazo, Cotopaxi y Tungurahua. En las provincias mencionadas el nivel de pobreza de la población indígena se encuentra en un promedio del 95% (La Hora 2017). En Bolívar los grupos más excluidos son los indígenas, de acuerdo seis de cada diez indígenas viven en extrema pobreza, son indígenas y representan casi un tercio del total de personas pobres de la provincia.

Debido a la relevancia del tema es de gran necesidad su análisis, de esta manera, el objetivo general del trabajo es el de: Analizar la discriminación salarial en la población indígena de la provincia de Bolívar para reconocer sus efectos en el mercado laboral. Los objetivos específicos son: Definir la discriminación salarial; identificar los grupos más vulnerados en el mercado laboral de la provincia de Bolívar, determinar los efectos de la discriminación salarial. La metodología de la investigación es de tipo descriptivo y documental, debido a que los hechos se presentan tal y como se encontraron y sustentados en diversos tipos de fuentes documentales.

## 2. DESARROLLO

### 2.1. Discriminación laboral

La discriminación laboral se ha convertido en un fenómeno social que se pone de manifiesto en diversas situaciones. Encuentran su origen en el prejuicio social, dando lugar a formas de exclusión donde se mantienen y consolidan estructuras que provocan la subordinación y la explotación (Horbath 2012). La discriminación en el mercado del trabajo se produce cuando un grupo de individuos recibe un trato preferencial ya sea por los empleadores o los mismos trabajadores, dentro de los procesos que conlleva el reclutamiento, desempeño y promoción, pero analizándolos desde aspectos diferentes a las calificaciones y méritos necesarios para llevar a cabo una actividad productiva.

Gran parte de esta discriminación tienen su origen en las preconcepciones y prejuicios sobre las personas que forman parte de ciertos grupos sociales, siendo evidente que esto induce a la discriminación estadística que existe en el mercado laboral. La medición de la discriminación laboral se sustenta en dos variables: la capacidad de competencia en cuanto a la formación educativa recibida por el individuo y los niveles de ingreso remunerado. A nivel económico se habla de discriminación laboral cuando dos individuos que poseen la misma capacidad productiva, pero que presentan diferentes características personales que no se encuentran relacionadas con esta, reciben un trato inferior con respecto a sus posibilidades de obtener empleo, condiciones de trabajo o en su educación (Rodríguez y Castro 2014).

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las ideas de estereotipos permanecen subyacentes, cuyas conductas se relacionan en gran medida con los aspectos de tipo histórico, económico y social, al ambiente político y al contexto cultural presente en cada región. También se menciona que algunas de las formas más evidentes de discriminación laboral parecen haber disminuido, muchas también se han convertido en elemento cotidiano y permanente o se encuentran tomando nuevas formas (Organización Internacional del Trabajo 2016). En un gran número de los casos, la discriminación puede encontrarse representada por los siguientes indicadores:

- Acceso a la educación, destinada a la formación de profesionales.
- Acceso al empleo.

- Acceso a servicios de colocación.
- Acceso a las organizaciones de trabajadores y de empleadores.
- Promoción profesional.
- Seguridad en su empleo.
- Posibilidad de negociación colectiva.
- Igualdad de salarios por trabajos de igual valor.
- Acceso a los sistemas de seguridad social, prestaciones sociales y demás relacionados con su empleo.

### **2.1.1. Discriminación laboral a la población indígena**

La población indígena es una de las víctimas de discriminación laboral, generalmente accede a los espacios de manera residual con respecto al resto de la población, de la misma forma en la que hacen los demás grupos de marginados, que se desplazan por la ciudad en búsqueda de mejores condiciones laborales. De acuerdo a Rodríguez y Castro (2014) la discriminación puede adoptar diversas formas, por ejemplo en el acceso a la educación, el aprendizaje o programas de formación para el trabajo, el cual se relaciona con el stock de capital humano que tienen las personas.

Esta situación se ve reflejada en la discriminación al momento de ser elegidos para ejercer un puesto laboral o también se presenta en la desigualdad de los sueldos existentes con las personas no indígenas que llevan a cabo las mismas labores (Vázquez y Campos 2016). La pobreza y las desventajas que se presentan que son el resultado de la exclusión social lo cual puede conducir a la estigma y la discriminación. Con la estigmatización se refiere principalmente a las diferencias que comparten con un grupo que presentan atributos negativos, que los separa de la sociedad y que los colocan en diferentes niveles, dando como resultado correlaciones de poder que influye en la obtención de oportunidades.

Pero no solo la pobreza puede llevar a un grupo a la exclusión aunque es una variable de gran importancia. También es necesario considerar la interacción existente entre los elementos económicos, políticos y culturales que podría propiciar el origen de comportamientos sociales que no encuentran explicación en la lógica económica del mercado, de esta manera, el ejercicio de la discriminación salarial por género, puede crear obstáculos que frenan el desarrollo y ponen en situación de desventaja a cierto sector de la población (Castro, Huesca y Zamarrón 2015). Al momento de percibir a

una individuo, involuntariamente se tiende a clasificarlo en alguna categoría como raza, sexo y edad. Dichas categorías frecuentemente se refieren a categorías básicas, las cuales poseen cierto status de acuerdo a la percepción que tienen las personas de los individuos. Se les da gran importancia a categorías y conceptos como la etnia y raza y a los rasgos biológicos como lo son el color de la piel, dando lugar a inequidad, discriminación y dominación por parte de un grupo de la población que se cree superior sobre otro al que se desvaloriza y se excluye.

Esta es la razón por la que muchos pueblos indígenas han experimentado diversas situaciones negativas en los mercados laborales, donde a menudo reciben explotación o incorporados a la fuerza laboral en condiciones de servidumbre. Son pocos los trabajadores indígenas que consiguen empleos dignos, la mayoría por el contrario consigue empleos donde no hace falta ninguna calificación, son empleos informales con bajos salarios y ningún tipo de protección social. En los países en vías de desarrollo la población indígena se dedica al servicio doméstico, la agricultura, la construcción o como vendedores ambulantes y de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (2007) cuando la población indígena busca trabajo se enfrentan a diversas barreras, donde suelen encontrarse las siguientes:

- Los trabajadores indígenas no pueden competir en igualdad de condiciones, debido a que sus conocimientos y competencias no son valoradas de forma apropiada, debido a su limitado acceso a la educación formal y la formación profesional.
- Los trabajadores indígenas son introducidos al mercado laboral en condiciones precarias, donde se les niega sus derechos laborales
- Generalmente gana menos y el salario recibido, en comparación con los años de educación terminados resulta más bajo que el de la población no indígena. Esta diferencia es más evidente en los niveles más altos de educación.

## **2.2. Discriminación salarial**

La discriminación salarial es uno de los fenómenos laborales que despiertan gran interés. Debido a que dos trabajadores que presentan la misma productividad pueden llegar a cobrar salarios diferentes. Este tipo de discriminación toma diferentes formas pero entre la más frecuente se encuentra aquella que toma como referencia las características que presentan los trabajadores. La falla de mercado que se encuentra

presente en la discriminación salarial no resulta sencilla de observar, así como también es difícil determinar con claridad quien ejerce la discriminación y por qué ocurren estas brechas salariales con respecto a otro grupo de la población.

Como se ha mencionado, cuando se habla de discriminación, no se tiene certeza de quien la está ejerciendo, ante lo cual podría deberse a diversas situaciones. Montero y Garcés (2009) indican que existen tres casos identificables de discriminación salarial: a) cuando el empleador ejerce acciones de discriminación salarial únicamente por sus gustos y preferencias, lo cual podría darse por gustos y preferencias del empleador o por la influencia de los gustos y preferencias de los consumidores; b) la discriminación por gustos y preferencias propias del empleador, que no se encuentre relacionada con la productividad del individuo, sino que únicamente por el gusto y preferencia del empleador ante determinado grupo de individuos y c) cuando el empleador percibe que la productividad esperada del trabajador indígena es menor a la que presentan otros grupos poblacionales.

Esto se ha convertido en un grave problema, debido a que se llega a considerar el ingreso como una medida de discriminación en el estudio llevado a cabo en Estados Unidos, se pudo concluir que la discriminación produce pobreza, limitando a los ciudadanos a la oportunidad de obtener mejores ingresos e influyendo en las alternativas que tiene no solo el trabajador sino sus familias para acceder a una mejor educación tanto en cantidad como en calidad (Ordoñez 2018).

Teóricamente existe un gran consenso que divide a los modelos de discriminación en dos grupos, estos son: el competitivo y el grupal. Dentro del grupo competitivo los individuos principalmente buscan la maximización de sus beneficios mientras que en el grupal los agentes actúan unos contra otros. El modelo que ha recibido más estudios en el campo económico es el competitivo y donde se analizan dos tipos de discriminación: por preferencias y por estadística. El primero resulta de gran dificultad que sea medido con herramientas económicas, debido a que la discriminación que se encuentra implicada es difícil de observar. Mientras que en el segundo modelo resulta implícito que las empresas poseen cierta información, aunque imperfecta, sobre las habilidades que tienen los individuos que piden empleo, y que además resulta costoso el tratar de obtener una mayor información de estos individuos. Entonces para Mora y Arcila (2014) este diferencial se encuentra determinado principalmente por las

características que son observables de los individuos y que permitirán inferir en su productividad.

### **2.3. Modelos económicos y discriminación salarial**

A lo largo de la historia los regímenes coloniales y los patrones de desigualdad que se instalaron a partir de esto y que han continuado hasta la actualidad donde ha sido evidente la discriminación hacia la población indígena (Castillo, Espinoza y Campos 2017). Se lo ha realizado a partir de una desposesión sistémica, donde incluso han llegado a perder el control sobre bienes que antes les pertenecían y que los administraban.

Los modelos económicos que llegan a explicar la diferencia del ingreso laboral que viene influenciada por las características observables o también por aquellas que no pueden ser observadas, entre estos modelos se encuentran: el modelo propuesto por Becker (1958), denominado el modelo de gusto por discriminación, donde se pone en consideración que la discriminación se debe principalmente a los prejuicios de los empleadores, pero no pone de manifiesto el porqué de esta discriminación, sino que principalmente se centra en las consecuencias que esta acarrea y el modelo de discriminación estadística diseñado por Arrow (1998) y Phelps (1972) donde se menciona que la discriminación se debe precisamente a la información imperfecta que los empleadores se hacen sobre los empleados (Arpi y Arpi 2018).

## **3. Metodología**

La metodología de la presente investigación es de tipo documental. De acuerdo a Díaz y Calzadilla (2016) este tipo de investigación contribuye a delinear las características específicas y que fueron presentadas en diversas investigaciones. La investigación de tipo documental permite reunir el mayor tipo de información relevante que contribuya en el desarrollo de la investigación. Esta información puede encontrarse en libros, revistas especializadas, informes, sitios web, entre otros.

### **3.1. Discriminación salarial en el Ecuador**

En el Ecuador, así como ocurre en los países que forman parte de la región, una de las principales características es su diversidad cultural y étnica, donde existe sectores poblacionales como: mestizos, indígenas, afroamericanos y blancos. Se observa que hay grupos poblacionales que tienen mejores condiciones económicas y sociales que

otros, lo que ha generado dinámicas distintas de desarrollo en estos grupos. Con respecto a la población indígena, esta se desenvuelve en situaciones sociales y económicas más inestables que las mestizas y las blancas. Frente a la discriminación de la que son objeto, se invisibilizan y se desarrollan bajo estrategias domésticas para sobrevivir ante las condiciones a los que se ven expuestos, recreando también prácticas comunitarias (Gracia y Horbath 2019).

La discriminación en cuanto al mercado laboral y el salario, afecta tanto a los hombres y las mujeres indígenas pero de manera diferente y el género puede incluso presentarse como un problema adicional de discriminación. En el mercado laboral ecuatoriano, las mujeres indígenas en situaciones de mayor vulneración y discriminación, entre esas situaciones destacan las siguientes:

- Menor acceso a la educación.
- Se encuentran mayormente afectadas por el desempleo y el empleo informal.
- Son más propensas a ejercer un trabajo no remunerado.
- Su salario es mucho más bajo.
- Menor acceso a los bienes materiales y el reconocimiento formal que son indispensables para acceder a un mejor empleo.
- Acceso restringido a los puestos administrativos.
- Se desenvuelven en peores condiciones laborales.
- Son vulnerables al acoso sexual, al abuso y a al tráfico de personas.

Para obtener el índice de discriminación salarial se lo realiza por medio de la información presentado por la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). Si se obtienen índices negativos del grupo discriminado significa que la situación no es equitativa, cuando el valor es 0 significa que se dan situaciones de perfecta equidad, mientras que si los valores son mayores a 1, existe discriminación positiva, es decir, que los grupos analizados poseen mejores condiciones que los demás grupos. El índice salarial entre indígenas y blancos e indígenas y mestizos se presenta en la tabla 1.

Tabla 1. Discriminación salarial indígenas. Provincia de Bolívar. Año 2017

<b>Actividad</b>	<b>Indígenas /blancos</b>	<b>Indígenas /mestizos</b>
A. Agricultura, ganadería caza y silvicultura y pesca	-0.21	-0.08
B. Explotación de minas y canteras	-0.51	-0.49
C. Industrias manufactureras	-0.51	-0.18
D. Suministros de electricidad, gas, aire acondicionado	-0.77	-0.65
E. Distribución de agua, alcantarillado	-2.96	-0.85
F. Construcción	-1.02	-0.44
G. Comercio, reparación vehículos	-0.64	-0.13
H. Transporte y almacenamiento	0.07	-0.11
I. Actividades de alojamiento y servicios de comida	0.15	-0.05
J. Información y comunicación	0.09	-0.54
K. Actividades financieras y de seguros	-0.39	-0.55
L. Actividades inmobiliarias	-	-0.21
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	-0.94	0.10
N. Actividades y servicios administrativos y de apoyo	-0.12	-0.05
O. Administración pública, defensa y seguridad social	0.12	-0.25
P. Enseñanza	-0.80	0.30
Q. Actividades, servicios sociales y de salud	-1.25	-0.40
R. Artes, entretenimiento y recreación	0.072	-0.24
S. Otras actividades de servicios	-0.15	-0.14
T. Actividades en hogares privados con servicio doméstico	-	-

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

De acuerdo a los datos obtenidos en la tabla 1 en consideración al índice que permite determinar la discriminación salarial en la población indígena. Este índice se calculó en base a dos grupos, en el primero se mide como grupo no discriminado a los blancos y como discriminado a los indígenas; en el segundo, como grupo no discriminado a los mestizos y como discriminado a los indígenas, frente a las diferentes actividades laborales consideradas por el ENEMDU. De esta manera se observa que en el grupo donde se analiza a los indígenas y los blancos, la mayoría de los coeficientes obtenidos son negativos, es decir, que la población indígena recibe un menor salario frente a aquellos que se consideran blancos, situación que se presenta un poco más equitativa es en actividades como: transporte y almacenamiento; actividades de alojamiento y servicios de comida; información y comunicación; administración pública, defensa y seguridad social; artes, entretenimiento y recreación.

En el grupo donde se analiza la discriminación salarial de los indígenas frente a los mestizos se obtienen los siguientes resultados: en la mayoría de las actividades los coeficientes son negativos únicamente en dos actividades tienen cierta equidad, estas son: actividades profesionales, científicas y técnicas; y, enseñanza. Se observa que algunos sectores presentan ventaja, gracias a la oportunidad por parte de las empresas públicas de incorporar entre su personal a personas que representan la multiculturalidad del Ecuador.

## CONCLUSIONES

Al analizar el mercado laboral de cualquier, región o país pueden llegar a distinguirse diversas ocupaciones y en concordancia con esto, distintas remuneraciones por cada tipo de trabajo realizado. Dentro del mercado laboral, las diferencias en los salarios encuentran sustento en las condiciones de oferta y demanda, así como también en los niveles de productividad de los individuos, mientras que aquellos factores que no influyen en la productividad, no debe reflejarse en las remuneraciones, pero es algo que no sucede en la práctica, muchos de los empleadores basan sus decisiones en la contratación de personal en base a sus percepciones sobre los individuos.

De acuerdo a los resultados obtenidos durante la investigación, demuestran que la población indígena es vulnerable y sufre diferentes tipos de discriminación, siendo una de ella la discriminación laboral y salarial. Muchos indígenas se encuentran desempleados o subempleados y en muchos casos terminan recibiendo asistencia social.

En la provincia de Bolívar, con un alto número de población indígena, la discriminación salarial es menor de la que se vive en el resto del país. Gran parte de este grupo poblacional se dedica a actividades como la agricultura, la explotación de minas y canteras, transporte y comercio, generalmente el informal. Para obtener el índice se comparó la población indígena con los blancos y los indígenas con los mestizos, siendo evidente una mayor discriminación en comparación con los blancos, demostrando el poco acceso a un mercado laboral y salarios más justos y equitativos.

## BIBLIOGRAFÍA

- Arpi, Roberto, y Luis Arpi. «Desigualdad del ingreso laboral y nivel educativo entre grupos étnicos en el Perú.» *COMUNI@CIÓN* 9, nº 1 (2018): 56-67.
- Báez, Jonathan. *Mujer indígena: entre la discriminación y el mercado laboral*. Ecuador: Centro de Derechos Económicos y Sociales –CDES–, 2015.
- Castillo, Mayarí, Claudio Espinoza, y Luis Campos. «Régimen de desigualdad y pueblos indígenas en el período postdictatorial. Tres vías en la disputa por la desigualdad.» *Estudios Atacameños*, nº 54 (2017): 217-238.
- Castro, David, Luis Huesca, y Natalia Zamarrón. «Discriminación salarial por género, en la industria manufacturera de la frontera norte de México, en el periodo 2005-2011.» *Nósis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades* 24, nº 47 (2015): 50-80.
- Díaz, Víctor, y Aracelis Calzadilla. «Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud.» *Revista Ciencias de la Salud* 14, nº 1 (2016): 115-121.
- Ferreira, Raimundo. «Multiculturalismo, interculturalidad y diversidad en educación.» *Estudios sobre las Culturas Contemporáneas* XX, nº 40 (2014): 175-179.
- Figuroa, Verónica. *Capital social y desarrollo indígena urbano: una propuesta para una convivencia multicultural. Los mapuches de Santiago de Chile*. España: Universitat Ramon Llull, 2015.
- Gracia, María, y Jorge Horbath. «Exclusión y discriminación de indígenas Exclusión y discriminación de indígenas.» *Perfiles Latinoamericanos* 27, nº 53 (2019): 1-24.
- Horbath, Jorge. *La discriminación laboral de los indígenas en los mercados urbanos de trabajo en México : revisión y balance de un fenómeno persistente*. Argentina: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, 2012.
- La Hora. «Los indígenas siguen siendo la población más pobre del país.» 2 de Marzo de 2017.

- Montero, Rodrigo, y Paz Garcés. «¿Existe discriminación salarial contra la población indígena en Chile?» *El Trimestre Económico* 76 (2009).
- Mora, Jhon, y Andrés Arcila. «Brechas salariales por etnia y ubicación geográfica en Santiago de Cali.» *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa* 18 (2014): 34-53.
- Ordóñez, Gerardo. «Discriminación, pobreza y vulnerabilidad: los entresijos de la desigualdad social en México.» *Región y Sociedad* 30, nº 71 (2018): 1-30.
- Organización Internacional del Trabajo. *Eliminación de la discriminación de los pueblos indígenas y tribales en materia de empleo y ocupación*. Oficina Internacional del Trabajo: OIT, 2007. —. *OIT: 90 por ciento de los trabajadores domésticos no tienen protección social*. 14 de Marzo de 2016. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_459134/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_459134/lang-es/index.htm).
- Rodríguez, Reyna, y David Castro. «Análisis de la discriminación salarial por género en Saltillo y Hermosillo: un estudio comparativo en la industria manufacturera.» *Nósis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades* 23, nº 46 (2014): 80-113.
- Rodríguez, Reyna, y David Castro. «Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones.» *Economía, Sociedad y Territorio* 14, nº 46 (2014): 655-686.
- Vázquez, José, y Carlos Campos. «Discriminación laboral indígena: una aproximación desde el imaginario colonial y la teoría elsteriana.» *Saber* 28, nº 4 (2016): 828-837.
- Velasco, Laura. «Estudiar la migración indígena. Itinerarios de vida de trabajadores agrícolas en el noroeste mexicano.» *Economía, Sociedad y Territorio* 19, nº 46 (2014): 715-743.