



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE SOCIOLOGÍA

**Condiciones
socioculturales en la
inserción laboral de la
comunidad**

**ROJAS SANCHEZ DAVID MARCELO
LICENCIADO EN SOCIOLOGIA**

**SANCHEZ ALVARADO EVELYN JULIANA
LICENCIADA EN SOCIOLOGIA**

**MACHALA
2024**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE SOCIOLOGÍA

**Condiciones
socioculturales en la
inserción laboral de la
comunidad**

**ROJAS SANCHEZ DAVID MARCELO
LICENCIADO EN SOCIOLOGIA**

**SANCHEZ ALVARADO EVELYN JULIANA
LICENCIADA EN SOCIOLOGIA**

**MACHALA
2024**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE SOCIOLOGÍA

PROYECTOS INTEGRADORES

**Condiciones
socioculturales en la
inserción laboral de la
comunidad**

**ROJAS SANCHEZ DAVID MARCELO
LICENCIADO EN SOCIOLOGIA**

**SANCHEZ ALVARADO EVELYN JULIANA
LICENCIADA EN SOCIOLOGIA**

GRANDA DAVILA PABLO ESTEBAN

**MACHALA
2024**

Condiciones socioculturales en la inserción laboral de la comunidad afroecuatoriana de la ciudad de Machala, año 2023

por Evelyn Sánchez Alvarado

Fecha de entrega: 24-jul-2024 08:29a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2421788807

Nombre del archivo:

Condiciones_socioculturales_en_la_inserción_laboral_de_la_comunidad_afroecuatoriana_de_la_ciudad_de_Machala_año_2023.docx
(114.88K)

Total de palabras: 19827

Total de caracteres: 114467

Condiciones socioculturales en la inserción laboral de la comunidad afroecuatoriana de la ciudad de Machala, año 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

3%

INDICE DE SIMILITUD

3%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|---|------|
| 1 | Submitted to Universidad Técnica de Machala Trabajo del estudiante | 1% |
| 2 | pdfcoffee.com Fuente de Internet | 1% |
| 3 | es.readkong.com Fuente de Internet | 1% |
| 4 | vdocuments.com.br Fuente de Internet | < 1% |
| 5 | repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet | < 1% |
| 6 | revistas.utm.edu.ec Fuente de Internet | < 1% |

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 20 words

Excluir bibliografía

Activo

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

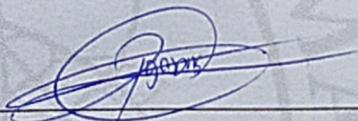
Los que suscriben, ROJAS SANCHEZ DAVID MARCELO y SANCHEZ ALVARADO EVELYN JULIANA, en calidad de autores del siguiente trabajo escrito titulado Condiciones socioculturales en la inserción laboral de la comunidad afroecuatoriana de la ciudad de Machala, año 2023, otorgan a la Universidad Técnica de Machala, 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 tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

Los autores declaran 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.

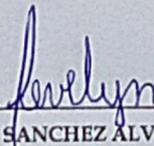
Los autores como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

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.



ROJAS SANCHEZ DAVID MARCELO

0706641370



SANCHEZ ALVARADO EVELYN JULIANA

0751119637

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado en primer lugar a Dios, por ser quien me direcciono en todo momento y me lleno de la sabiduría necesaria para alcanzar una de mis metas planteadas. A mis padres, quienes, con sacrificio y apoyo constante me han enseñado el verdadero amor y valor la perseverancia, por último y no menos importante a mis hermanos por ser mi principal fuente de inspiración y de esta manera demostrar con el ejemplo que el camino al éxito es un proceso constante el cual con perseverancia y esfuerzo es superado y alcanzado.

David Marcelo Rojas Sánchez

Dedico este trabajo de titulación a Dios que me ha dado fuerza para no desmayar frente a cada obstáculo que se me ha presentado convirtiéndome en una persona resiliente, a mi familia en general por apoyarme de distintas maneras, a la memoria de mi tío Mariano Maldonado quien fue una figura importante en mi vida que siempre recordare con cariño, a los amigos que hice en la carrera de Sociología por ser personas maravillosas que siempre me apoyaron en los momentos más difíciles y también sacaron sonrisas en mi demostrándome que la amistad si existe y a cada persona que me incentivo a cumplir este logro.

Evelyn Juliana Sánchez Alvarado

AGRADECIMIENTO

Empiezo agradeciendo a Dios por la fortaleza brindada en mi vida académica y sobre todo la sabiduría necesaria para culminar el trabajo de titulación y la salud durante este periodo académico. También agradecer a la Universidad Técnica de Machala por abrirme las puertas de su institución y darme la oportunidad de formarme académicamente, también a nuestro estimado tutor Lcdo. Pablo Granda por su incondicional apoyo y paciencia, a toda la planta docente de la carrera de Sociología por su formación y apoyo.

Evelyn Juliana Sánchez Alvarado

Demostrando mi gratitud entera a Dios quien me ha guiado y renovado de fuerzas en todo tiempo, a mis padres Marcelo Rojas y Doris Sánchez, por sus consejos y exhortaciones, a mi familia en general, por ser mi pilar principal y ejemplo de superación de igual manera a mi tutor Lcdo. Pablo Granda por su orientación y paciencia y a todos los docentes quienes conforman la carrera de Sociología, finalmente a mis compañeros que me han brindado su afecto a lo largo de esta etapa académica.

David Marcelo Rojas Sánchez

RESUMEN

El trabajo de investigación tiene como objetivo determinar las condiciones socioculturales y sus afectaciones en la inserción laboral de la comunidad afroecuatoriana en la ciudad de Machala. La misma que ha demostrado tener relevancia social surgiendo en la necesidad de comprender y abordar las barreras que enfrenta este grupo étnico en el empleo; los métodos utilizados en la investigación fueron cuantitativos y cualitativos combinando deductivo e inductivo, con la aplicación de técnicas que ayudaron a tener una visión más amplia del tema incluyendo la observación para recopilar información de manera sistemática sobre las actividades cotidianas y laborales, la encuesta para obtener datos cuantitativos de una muestra representativa y la entrevista para recoger información específica sobre las experiencias y desafíos.

Los resultados más importantes que se obtuvieron mediante la investigación demuestran que las barreras que enfrentan los afroecuatorianos en lo que respecta a la inserción laboral son: los prejuicios racistas persistentes, la falta de conocimiento de políticas públicas inclusivas que favorece a los grupos minoritarios y la escasa comprensión de la diversidad cultural por parte de los empleadores dificultando las oportunidades de trabajo equitativas. Además, se evidencian diversas formas de discriminación como: verbal, laboral, académica, psicológica y física; la dificultad para obtener un nivel educativo satisfactorio debido a la escasez de recursos económicos dentro de sus familias es un problema que conlleva a que se les obstaculice las posibilidades de conseguir un trabajo digno.

El trabajo de titulación concluye en que la inserción laboral de la comunidad afroecuatoriana en la ciudad de Machala es obstruida por diversos factores estructurales y socioculturales debido a la perpetuación de estigmas raciales, la falta de políticas inclusivas, la limitada comprensión de la diversidad cultural por parte de la sociedad restringe de manera considerable el acceso de esta comunidad a acceder a empleos justos e igualitarios, puestos de trabajos sin prejuicios, tratos correctos en el ambiente laboral y salarios dignos sin distinción étnica. La propuesta emerge por una indagación realizada en la ciudad de Machala titulada con el propósito de desarrollar habilidades técnicas en emprendimientos dirigidos hacia la comunidad afroecuatoriana de la ciudad de Machala debido a la baja inserción laboral de esta comunidad a causa de la marginación en el

empleo. Esta situación vulnerable impacta negativamente la estabilidad económica de las familias afroecuatorianas limitando algunos aspectos como: educación, salud y seguridad.

Se proporciona soluciones prácticas y efectivas mediante la propuesta del proyecto de capacitación artesanales, promoviendo que se desarrolle sus habilidades técnicas y emprendimientos locales que generen sustento económico fortaleciendo de esta manera la autoestima y cohesión social de la comunidad. La urgente necesidad de mejorar las condiciones laborales y socioeconómicas de los afroecuatorianos en Machala, los talleres en áreas artesanales específicas apoyado por alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas aportan a la implementación del proyecto, el sistema de seguimiento y evaluación garantizan una formación técnica de calidad, fomentando la creatividad y la innovación dentro de la comunidad. Esto contribuye a transformar los conocimientos en diversos productos o servicios comerciales que aportan a mejorar los ingresos económicos y la capacidad de autoempleo buscando la inserción laboral efectiva, sostenibilidad y el desarrollo de estas iniciativas a largo plazo por parte de la comunidad afroecuatoriana en Machala.

Palabras claves: Condiciones Socioculturales - Inserción laboral - Comunidad Afroecuatoriana, Ciudad de Machala

ABSTRACT

The research work aims to determine the socio-cultural conditions and their effects on the labor market insertion of the Afro-Ecuadorian community in the city of Machala. The same that has proven to have social relevance arising in the need to understand and address the barriers faced by this ethnic group in employment; the methods used in the research were quantitative and qualitative combining deductive and inductive, with the application of techniques that helped to have a broader view of the subject including observation to collect information systematically on daily and work activities, the survey to obtain quantitative data from a representative sample and the interview to collect specific information about the experiences and challenges.

The most important results obtained through the research show that the barriers faced by Afro-Ecuadorians in terms of labor market insertion are: persistent racist prejudices, lack of knowledge of inclusive public policies that favor minority groups and lack of understanding of cultural diversity on the part of employers hindering equal employment opportunities. In addition, various forms of discrimination were evidenced, such as: verbal, labor, academic, psychological and physical; the difficulty to obtain a satisfactory educational level due to the scarcity of economic resources within their families is a problem that hinders their chances of getting a decent job.

The degree work concludes that the labor insertion of the Afro-Ecuadorian community in the city of Machala is obstructed by various structural and socio-cultural factors due to the perpetuation of racial stigmas, the lack of inclusive policies, the limited understanding of cultural diversity by society considerably restricts the access of this community to fair and equal jobs, jobs without prejudice, correct treatment in the work environment and decent wages without ethnic distinction. The proposal emerges from an investigation carried out in the city of Machala with the purpose of developing technical skills in enterprises directed towards the Afro-Ecuadorian community in the city of Machala due to the low labor insertion of this community because of marginalization in employment. This vulnerable situation has a negative impact on the economic stability of Afro-Ecuadorian families, limiting some aspects such as education, health and security.

Practical and effective solutions are provided through the proposal of the artisan training project, promoting the development of technical skills and local enterprises that generate

economic livelihoods, thus strengthening the self-esteem and social cohesion of the community. The urgent need to improve the working and socioeconomic conditions of Afro-Ecuadorians in Machala, the workshops in specific craft areas supported by strategic alliances with public and private institutions contribute to the implementation of the project, the monitoring and evaluation system ensures quality technical training, encouraging creativity and innovation within the community. This contributes to transform knowledge into various commercial products or services that contribute to improve the economic income and the capacity for self-employment seeking effective labor insertion, sustainability and the development of these initiatives in the long term by the Afro-Ecuadorian community in Machala.

Key words: Socio-cultural conditions - Labor insertion - Afro-Ecuadorian community, Machala city.

Contenido

| | |
|---|----|
| INTRODUCCIÓN | 10 |
| 1. EL PROBLEMA OBJETO DE ESTUDIO | 12 |
| 1.1 Planteamiento del problema | 12 |
| 1.1.1 Descripción del problema | 12 |
| 1.1.2 Sistematización del problema | 15 |
| 1.2 Justificación de la investigación..... | 15 |
| 1.3 Objetivos de la investigación | 18 |
| 1.3.1 Objetivo General..... | 18 |
| 1.3.2 Objetivos específicos | 18 |
| 1.4 Hipótesis..... | 19 |
| 1.4.1 Hipótesis Central..... | 19 |
| 1.4.2 Hipótesis Particulares | 19 |
| 1.5 Concepciones, normas o enfoques diagnósticos. | 20 |
| 1.5.1 Concepciones del problema objeto de estudio..... | 20 |
| 1.5.2 Normativa legal relacionada con el problema objeto de estudio | 41 |
| 1.5.3 Enfoque epistemológico del proceso diagnóstico..... | 45 |
| 1.6 Descripción del proceso diagnóstico..... | 45 |
| 1.6.1 Tipo de investigación..... | 45 |
| 1.6.3 Análisis del contexto..... | 47 |
| 1.7 Resultados de la investigación empírica | 48 |
| 1.7.1 Resultados de la encuesta | 48 |
| 1.7.2 Resultados de la entrevista..... | 60 |
| 1.8 Conclusiones y Recomendaciones | 69 |
| 1.8.1 Conclusiones..... | 69 |
| 1.8.2 Recomendaciones. | 70 |
| 1.9 Sistema de requerimientos | 71 |
| 1.9.1 Matriz de requerimientos comunitarios | 71 |
| 1.9.2 Selección y justificación del requerimiento a intervenir. | 73 |
| 2. PROPUESTA..... | 74 |
| 2.1 Descripción de la propuesta | 74 |
| 2.1.1 Título..... | 74 |
| 2.1.2 Antecedentes..... | 74 |
| 2.1.3 Justificación de la propuesta | 75 |
| 2.2 Objetivos de la propuesta | 76 |
| 2.2.1 Objetivo general..... | 76 |
| 2.2.2 Objetivos específicos | 76 |

| | | |
|-------|--|----|
| 2.3 | Componentes estructurales de la propuesta | 76 |
| 2.3.1 | Fundamentación teórica de la propuesta..... | 76 |
| 2.3.2 | Institución ejecutora de la propuesta | 77 |
| 2.3.3 | Responsables de la ejecución de la propuesta | 78 |
| 2.3.4 | Beneficiarios de la propuesta..... | 78 |
| 2.3.5 | Planificación operativa de la propuesta | 79 |
| 2.3.6 | Cronograma de ejecución de la propuesta | 83 |
| 2.4 | Fases de implementación de la propuesta | 85 |
| 2.5 | Estrategias de evaluación de la propuesta..... | 86 |
| 2.6 | Recursos logísticos..... | 88 |
| 2.6.1 | Recursos humanos | 88 |
| 2.6.2 | Recursos materiales | 88 |
| 2.6.3 | Equipos | 88 |
| 2.6.4 | Presupuesto | 89 |
| 2.6.5 | Financiamiento..... | 90 |
| 3. | VALORACIÓN DE LA FACTIBILIDAD | 91 |
| 3.1 | Análisis de la dimensión técnica de implementación de la propuesta | 91 |
| 3.2 | Análisis de la dimensión económica de implementación de la propuesta | 91 |
| 3.3 | Análisis de la dimensión social de implementación de la propuesta | 91 |
| 3.4 | Análisis de la dimensión ambiental de implementación de la propuesta..... | 91 |
| • | REFERENCIAS..... | 92 |
| • | ANEXOS | 98 |

Índice de tablas

| | | |
|------------------|---|----|
| Tabla 1. | Tasa de empleados por etnia en instituciones públicas en Machala | 40 |
| Tabla 2. | Tasa de empleados por etnia en instituciones privadas en Machala | 40 |
| Tabla 3. | Condiciones socioculturales de los afroecuatorianos | 48 |
| Tabla 4. | Influencia en la contratación laboral por las tradiciones y costumbres afroecuatorianas | 49 |
| Tabla 5. | Aceptación de las tradiciones y costumbres | 50 |
| Tabla 6. | Nivel de inserción laboral de la comunidad afroecuatorianas | 50 |
| Tabla 7. | Inserción laboral comparativa de minorías étnicas..... | 51 |
| Tabla 8. | Nivel de educación..... | 52 |
| Tabla 9. | Deserción escolar en familias afroecuatorianas..... | 53 |
| Tabla 10. | Discriminación social | 54 |

| | |
|---|----|
| Tabla 11. Tipos de discriminación..... | 54 |
| Tabla 12. Factores de discriminación contra los afroecuatorianos | 55 |
| Tabla 13. Estereotipos que afectan las interacciones sociales y contribuyen a la discriminación..... | 56 |
| Tabla 14. Estrategias para reducir y combatir los estereotipos en la sociedad | 57 |
| Tabla 15. Conocimiento de políticas públicas que beneficie a la inserción laboral de la comunidad afroecuatoriana..... | 57 |
| Tabla 16. Barreras que contribuye a la inequidad de la comunidad afroecuatoriana | 58 |
| Tabla 17. Medidas para mejorar la inserción laboral de los afroecuatorianos..... | 59 |

INTRODUCCIÓN

La investigación se centra en el estudio de las condiciones socioculturales que influyen en la inserción laboral de la comunidad afroecuatoriana en la ciudad de Machala. Se analizan detalladamente los factores que afectan la integración de esta comunidad en el mercado laboral, incluyendo aspectos como: la discriminación racial, los estereotipos negativos y las barreras socioeconómicas. A partir de una perspectiva renovada e integral se demuestra como este grupo social enfrenta condiciones socioculturales que incluyen pobreza, exclusión, discriminación, deficiente inserción laboral, entre lo que ha generado experiencias que afectan la participación de los sujetos a investigar, por lo tanto, es de suma importancia promover la similitud de coyunturas para erradicar la diferencia profesional y construir una sociedad equitativa y diversa para comprender y minimizar las barreras que enfrentan los afroecuatorianos.

El objetivo general que se empleó en la investigación se orienta a “determinar las condiciones socioculturales y sus afectaciones en la inserción laboral de la comunidad afroecuatoriana en la ciudad de Machala”, en tanto que los objetivos específicos pretenden, “Identificar las condiciones socioculturales que están contribuyendo a la escasa inserción laboral de la comunidad afroecuatoriana”, “Establecer los tipos o formas de discriminación social enfrentados por la comunidad afroecuatoriana” y “Determinar las políticas implementadas para el fortalecimiento de la inserción laboral de los afroecuatorianos”.

Lo que se busca con la investigación es determinar las condiciones socioculturales y sus afectaciones en el campo profesional. Este estudio no solo trata de identificar y describir los problemas, sino también plantear soluciones prácticas y viables que promuevan la inclusión y el acceso equitativo al empleo para esta comunidad. Además, pretende sensibilizar sobre la importancia de la diversidad en el entorno laboral y fomentar el conocimiento acerca de políticas públicas que erradiquen la discriminación y promuevan la igualdad de oportunidades. La pregunta central de esta investigación es ¿De qué manera las condiciones socioculturales afectan la inserción laboral de la comunidad afroecuatoriana de la ciudad de Machala?

La trascendencia de esta indagación radica en su capacidad para favorecer la inteligencia colectiva respecto de las dinámicas sociales, económicas y culturales que afectan a los afroecuatorianos en su búsqueda de oportunidades para acceder a un empleo. Al analizar y afrontar las estructuras de discriminación y desigualdad, este estudio proporciona una base teórica y metodológica que puede ser utilizada para desarrollar políticas inclusivas y programas de intervención, además sus resultados pueden ayudar a reducir la brecha de desigualdad y así mejorar y potencializar las condiciones de vida de esta comunidad, promoviendo valores de justicia y equidad en el ámbito sociocultural y laboral.

En el proceso de resolución de problemas organizacionales se utilizó un enfoque metodológico mixto, combinando métodos de enfoques cualitativos y cuantitativos, apoyándose en un método deductivo el cual permitió crear un análisis riguroso y completo del tema en cuestión, se trata de una investigación básica, diseño no experimental, de alcance descriptivo, transversal. La obtención de datos se llevó a cabo encuestas a la población afroecuatoriana con un margen de error del 7% sobre una base de 20.965 habitantes y una entrevista con el alcalde, vice prefecta y un concejal; además, se realizó una revisión bibliográfica exhaustiva para respaldar y contextualizar los hallazgos del estudio. Por último, la propuesta se fundamenta en la teoría del interaccionismo simbólico y la marginación social, que a su vez proporcionó una base consistente para comprender las dinámicas de participación y organización de la comunidad afroecuatoriana.

El trabajo de titulación se estructura en tres capítulos importantes. El primer capítulo se centra en el planteamiento del problema, la justificación y los objetivos de la investigación, así como en la formulación de hipótesis. El segundo capítulo describe el proceso diagnóstico y presentación de la propuesta integradora la cual busca aportar soluciones eficaces al problema identificado, fundamentado en una base teórica. Finalmente, el tercer capítulo presenta una evaluación e intervención exhaustiva de la factibilidad de la propuesta, evaluando su viabilidad de manera técnica, económica, social y ambiental.

1. EL PROBLEMA OBJETO DE ESTUDIO

1.1 Planteamiento del problema

1.1.1 Descripción del problema

Las condiciones socioculturales se refieren a la interacción compleja que moldean la identidad y relaciones con los demás, es importante comprender como las interacciones sociales, culturales y valores influyen en el comportamiento en la toma de decisiones, estas circunstancias varían significativamente en grupos o comunidades que influyen en la convivencia; por otra parte, se describe como el proceso y aceptación de trabajo de un individuo que permite: la mejora en la calidad de vida, desarrollo de ingresos, independencia y estabilidad económica.

La categoría sociocultural de "afroecuatoriano" se refiere por lo general a las distintas comunidades socioculturales "negras" o "afroamericanas" que emergieron de descendientes de africanos que sobrevivieron a la trata de esclavizados que se dió a través del Atlántico entre los siglos XVI y XIX. Desde su formación poscolonial-- en ello reflejando la situación colonial-- Ecuador ha sido multiétnico y pluricultural. (Sánchez, 2021, pág. 33)

La comunidad afroecuatoriana es una población descendiente de esclavos africanos, con una rica cultura y tradición que contribuye significativamente a la historia y a la identidad del país; además, han enfrentado desafíos significativos en términos de discriminación o exclusión social, luchando por el reconocimiento de sus derechos y la igualdad de oportunidades. En la actualidad, esta población es reconocida como parte del Estado ecuatoriano y se han implementado medidas para mejorar su calidad de vida y promover su inclusión, por ello se promueve el involucramiento de nuevos estándares utilizados para combatir la marginación racial y garantizar la seguridad relacionada al acceso del trabajo sobre la protección y respeto.

Según el INEC (2022) en Ecuador el número de población afroecuatoriana es de 814.468 personas que representan el 4,9%, la misma que enfrenta desigualdades económicas significativas generadas por el reducido acceso a actividades laborales formales de la

economía. En el informe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2016) los países deben implementar:

... marcos institucionales y jurídicos que contribuyan al desarrollo de los afrodescendientes y promuevan el conocimiento y el respeto a sus culturas. En este proceso debe involucrarse no sólo la institucionalidad pública, sino también la sociedad civil y otros agentes, en la adopción de medidas que promuevan la plena inclusión de los afrodescendientes y combatan el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas relacionadas de intolerancia. (pág. 24)

La relación entre pobreza y etnicidad tiene su origen en el racismo estructural experimentado por la población afroecuatoriana debido a las diversas áreas de la vida cotidiana, como: la educación, la justicia, el empleo, la vivienda y la atención médica, entre otras. Lo que se explica de manera local desde la construcción de la idea de raza; las relaciones de poder y de dominación debido a la vigencia de la distinción estructural,

El racismo estructural y discriminación están relacionados a otras cuestiones sistémicas que incluyen: la discriminación en el sistema de justicia criminal más amplio, también la falta de acceso a vivienda de calidad, educación, temas de salud, empleo y a todos los derechos humanos. (Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos, 2022, pág. 22)

En la provincia de El Oro según los datos INEC (2022) existen 28.762 afrodescendientes que representan el 4,0%, que a pesar de los avances en la lucha por la igualdad racial y el reconocimiento de los derechos afroecuatorianos, todavía existen desafíos, donde la falta de representación política es uno de los principales obstáculos para la toma de decisiones que beneficie a mejorar las necesidades que tiene este grupo étnico.

Las cifras publicadas por el INEC (2022) revelan que, en la ciudad de Machala de los 306.309 habitantes, 20.965 que representan el 6.8%, pertenecen a la comunidad afrodescendiente, que por su condición de etnicidad están expuestos a la discriminación, sobre todo laboral. Una de las principales causas para la no inserción laboral afrodescendiente se da por los actos racistas y prejuiciosos presentes en los procesos de selección del talento y posterior contratación, e incluso, en el desarrollo de tareas

cotidianas, la discriminación racial sigue siendo una constante, lo que obliga a hombres y mujeres de este grupo étnico a trabajar en actividades de baja remuneración.

La exposición de esta comunidad a diversas formas de discriminación afecta ostensiblemente en las condiciones de vida individual y colectiva, sintiéndose su impacto principalmente en los núcleos familiares, que por la ausencia de espacios laborales dinamizadores de las economías domésticas, enfrentan diariamente serias limitaciones para financiar los costos de alimentación, vestido, educación, salud, vivienda, entre otras. Se suman factores sociales y culturales como: los estereotipos, los prejuicios, el racismo, expresado en el acoso, el hostigamiento y el uso de terminología despectivas de las que son víctimas, toda vez que, en el imaginario colectivo, persisten formas de pensamiento discriminatorio, que aluden al color de la piel y sus prácticas culturales, para las que la sociedad escasamente ha creado ambientes de integración, resiliencia y empatía. Sin duda, estos estigmatismos sociales afectan la autoestima y la motivación de las personas afrodescendientes, condicionando el desarrollo de habilidades para el desarrollo y la realización integral como elementos consustanciales de la naturaleza humana.

Si la tendencia de discriminación racial en la inserción laboral hacia personas afrodescendientes persiste, se proyecta una reincidencia de desigualdades económicas, con limitado acceso a empleos bien remunerados. La escasa representación social de este segmento de la población en diversos sectores y niveles podría causar ausencia en la toma de decisiones, restringiendo acceso a espacios públicos. Este escenario alimenta tensiones sociales y desconfianza, contribuyendo a la alienación de comunidades afrodescendientes afectando su cohesión. También, la diferencia laboral tiene consecuencias significativas en la salud mental, bienestar de las personas afectadas, estrés y ansiedad.

Además, se anticipa que la carencia de oportunidades laborales impactaría en la educación, social y política establece brechas en las habilidades y oportunidades de crecimiento. Para evitar estas consecuencias, se hace imperativo implementar políticas públicas eficaces, como la aplicación rigurosa de medidas antidiscriminatorias, la promoción de la diversidad e inclusión en empresas públicas y privadas, la concienciación pública, colaboración entre gobiernos e instituciones para lograr un cambio significativo hacia una sociedad más equitativa.

1.1.2 Sistematización del problema

1.1.2.1 Problema Central

¿De qué manera las condiciones socioculturales afectan la inserción laboral de la comunidad afroecuatoriana de la ciudad de Machala?

1.1.2.2 Problemas Complementarios

- ¿Qué condiciones socioculturales están contribuyendo a la escasa inserción laboral de la comunidad afroecuatoriana?
- ¿Qué tipos o formas de discriminación social enfrenta comunidad afroecuatoriana?
- ¿Qué políticas se han implementado para el fortalecimiento de la inserción laboral de los afroecuatorianos?

1.2 Justificación de la investigación

A partir de una visión renovada e integral se evidencio como la población afroecuatoriana enfrenta condiciones socioculturales que incluyen pobreza, exclusión, discriminación, deficiente inserción laboral y limitaciones en el acceso a servicios básicos; debido a aspectos relacionados con el racismo, xenofobia, etc., lo que ha generado prácticas institucionalizadas que afectan la participación de este grupo étnico, por ello han sido históricamente segregados y enfrentan tasas de desempleo más altas. Por lo tanto, es de suma importancia promover el paralelismo de coyunturas para erradicar la diferencia profesional y construir una sociedad diversa y plural.

En el país, según los resultados del INEC (2022) el desarrollo de las condiciones socioculturales y la inserción laboral afroecuatoriana enfrenta desafíos que están relacionados con factores como: desigualdades socioeconómicas, étnico-raciales y de género, lo que subraya la importancia de abordar estos problemas para lograr una mayor inclusión de trabajo. La exclusión social y las desigualdades económicas están estrechamente vinculadas con esta población, sin embargo, el desempeño de esta comunidad no ha sido evaluada en cuanto a su incidencia en el ámbito del trabajo, debido

a estereotipos como: color de piel, vestimenta, costumbres, lascivos, cualidades físicas e intelectuales, valores, actitudes psicológicas.

En la provincia de El Oro, persisten concepciones y estereotipos socioculturales relacionados con el racismo, los cuales tienen un impacto significativo en la exclusión laboral de la comunidad afroecuatoriana de posiciones óptimas en instituciones. Esta situación se agrava por la falta de políticas públicas destinadas a mejorar la situación de este grupo poblacional, quienes continúan siendo objeto de marginación. Los estereotipos negativos asociados a trabajos manuales, fuerza física y violencia contribuyen a la representación desfavorable de estos grupos minoritarios. No obstante, resulta necesario impulsar la igualdad de condiciones y oportunidades para fomentar la diversidad étnica y facilitar la inserción de todos los ciudadanos en todos los ámbitos de la sociedad, incluido el laboral.

En Machala, la comunidad afroecuatoriana se enfrenta a desigualdades socioeconómicas significativas, cuya explicación radica en la presencia de racismo estructural arraigado en dicha sociedad. Estos factores inciden directamente en la discriminación y la exclusión dentro del ámbito laboral, obstaculizando así su integración y progreso. Para abordar estas problemáticas, resulta imperativo implementar políticas y medidas orientadas a fomentar la inclusión, igualdad de oportunidades y el respeto hacia los derechos humanos y culturales de esta comunidad étnica. Es esencial reconocer que las condiciones socioculturales constituyen los principales determinantes de la calidad del trabajo para los afroecuatorianos, dado que pueden estar influenciadas por prejuicios arraigados en la sociedad, así como por barreras estructurales que dificultan el acceso al empleo.

Por consiguiente, es fundamental tener presente que la diversidad en el entorno laboral no solo representa un imperativo ético, sino que también conlleva beneficios tangibles para las instituciones y la sociedad en su conjunto. La inclusión de individuos provenientes de diversos orígenes y con distintas perspectivas enriquece el proceso de toma de decisiones, estimula la innovación y fomenta un ambiente laboral más equitativo y justo.

La no inserción laboral de la comunidad afroecuatoriana se manifiesta de forma multifacética e inequitativa, tanto en el ámbito histórico como en el estructural. La

persistencia de prejuicios racistas, junto con la escasa política inclusiva y las carencias en la comprensión integral de la diversidad cultural, representan los principales desafíos que este grupo minoritario enfrenta en su búsqueda de empleo. Para abordar esta problemática de manera efectiva, es necesario adoptar un enfoque integral que considere tanto las barreras sistémicas como la necesidad de sensibilización social. Solo así se podrá lograr una inclusión en el desarrollo económico que sea verdaderamente adecuado, generando los cambios significativos necesarios para alcanzar un mercado laboral más justo.

De no ser abordada la problemática, los grupos afroecuatorianos podrían incrementar los indicadores sobre pobreza, es decir que se mantendría y agravaría la desigualdad, marginación económica y social; obstaculizando el acceso a oportunidades de trabajos equitativos, limitando el desarrollo financiero y generando tensiones en la sociedad debido a la injusticia percibida y la falta de igualdad. Por lo tanto, se formula el tema de investigación: **CONDICIONES SOCIOCULTURALES EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LA COMUNIDAD AFROECUATORIANA DE LA CIUDAD DE MACHALA, AÑO 2023.**

La temática se ubica en el dominio Desarrollo Social y en la línea de investigación Sociedad y Cultura de la Universidad Técnica de Machala, por lo que busca comprender en detalle los factores determinantes, desafíos y posibles soluciones que impactan esta situación laboral realizando un análisis exhaustivo y fundamentado que permitan plantear una propuesta de intervención que contribuyan a mejorar condiciones socioculturales y la inserción laboral de esta comunidad.

La importancia teórica y metodológica del tema radica en varios aspectos fundamentales que analiza la dificultad de insertarse en el mercado laboral por parte de la comunidad afroecuatoriana, contribuyendo al entendimiento de las dinámicas sociales, económicas y culturales que afectan a este grupo minoritario. Así mismo, proporciona un contexto para examinar y desafiar las estructuras de discriminación y desigualdad que pueden persistir en la sociedad.

El tema propuesto es de impacto social en los afroecuatorianos, y adquiere una significativa relevancia dada su actualidad, en razón de que sus resultados pueden contribuir en la reducción de la brecha de desigualdad. La investigación es fundamental

para contrarrestar la existencia de inequidades arraigadas en el acceso al empleo, al comprender y abordar los desafíos que puede atravesar esta comunidad, la cual busca ser reconocida socialmente, para aportar en el desarrollo integral del país promoviendo valores éticos de justicia y equidad en el ámbito laboral, cultural y social.

Esta investigación fue factible debido a la disponibilidad de información sustancial proveniente de artículos y revistas especializadas que ofrecen perspectivas académicas y teóricas valiosas sobre las dinámicas laborales y las barreras que enfrentan estas minorías étnicas, casos reales a través de las experiencias vividas que fueron analizadas y utilizadas como referencia para comprender los desafíos que afrontan las personas afroecuatorianas en la búsqueda de trabajo, además se contó con recursos económicos, profesionales y tecnológicos que aportaron para obtener los resultados adecuados en la investigación, proporcionando un punto de partida sólido para profundizar en el análisis de esta problemática. También es importante para la Universidad Técnica de Machala, porque representa un paso fundamental hacia la búsqueda de soluciones que fomenten la equidad y el progreso colectivo.

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar las condiciones socioculturales y sus afectaciones en la inserción laboral de la comunidad afroecuatoriana en la ciudad de Machala.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar las condiciones socioculturales que están contribuyendo a la escasa inserción laboral de la comunidad afroecuatoriana.

- Establecer los tipos o formas de discriminación social enfrentados por la comunidad afroecuatoriana.

- Determinar las políticas implementadas para el fortalecimiento de la inserción laboral de los afroecuatorianos.

1.4 Hipótesis

1.4.1 Hipótesis Central

La inserción laboral de la comunidad afroecuatoriana en la ciudad de Machala se ve afectada significativamente por las condiciones socioculturales, donde los factores como la discriminación racial, falta de acceso a la educación, escasa representación en cargos de liderazgo, entre otros, contribuyen a la limitada participación de este grupo en un trabajo, generando desigualdades y barreras para su pleno desarrollo económico y social de manera más equitativa y justa.

1.4.2 Hipótesis Particulares

- Las condiciones socioculturales que están contribuyendo a la escasa inserción laboral de los afroecuatorianos son el bajo nivel de educación, discriminación social, cultura, estereotipos, entre otros, debido a la ineficacia de políticas públicas que garanticen inclusión y estabilidad laboral profesional, lo que está generando inequidad y desigualdad socioeconómica.
- Los tipos o formas de discriminación enfrentados por la comunidad afroecuatoriana abarcan temas sociales como la discriminación racial en el campo laboral; otra de ellas es el ámbito cultural a través de estereotipos negativos; y la económica que limita su acceso a oportunidades financieras y empresariales equitativas.
- Las políticas públicas para el fortalecimiento de la inserción laboral de los afroecuatorianos que se han implementado son: Plan plurinacional para eliminar la discriminación racial y la exclusión étnica y cultural, la cual no se ha efectuado con gran eficiencia causando un deficiente progreso contra las barreras sistémicas teniendo resultados iguales o inferiores en la inserción en un trabajo de esta comunidad.

1.5 Concepciones, normas o enfoques diagnósticos.

1.5.1 Concepciones del problema objeto de estudio. La inserción laboral efectiva de los afroecuatorianos no solo implica la creación de oportunidades de empleo, sino también la eliminación de la discriminación racial y la promoción de políticas y prácticas inclusivas en el lugar de trabajo.

Los Estados deberían adoptar medidas concretas para eliminar el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia en el lugar de trabajo contra todos los trabajadores, en particular los afrodescendientes, incluidos los migrantes, y garantizar la plena igualdad de todos ante la ley, incluida la legislación laboral, y eliminar barreras, cuando corresponda, a la participación en la formación profesional, la negociación colectiva, el empleo, los contratos y la actividad sindical; acceso a tribunales judiciales y administrativos que se ocupan de reclamaciones; buscar empleo en diferentes partes de su país de residencia; y trabajar en condiciones seguras y saludables. (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2014)

La declaración de la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2014 insita a los Estados a tomar medidas concretas para erradicar el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas de intolerancia en los entornos laborales; resaltando la importancia de garantizar la igualdad de todos los trabajadores ante la ley y eliminar obstáculos que puedan limitar su participación plena en el ámbito laboral, especialmente para afrodescendientes y migrantes.

A nivel nacional debe ser abordada esta temática en vista de que, en las últimas décadas, se han implementado diversas políticas y legislaciones para abordar las desigualdades raciales y promover la inclusión laboral de los afroecuatorianos; la Constitución de 2008 reconoce los derechos de las personas afrodescendientes y establece medidas para garantizar su participación equitativa en todos los ámbitos de la sociedad, incluido el empleo. Además, en un enfoque basado a las desigualdades de las políticas públicas se debe examinar la efectividad de programas de acción que estén estrechamente relacionadas con las iniciativas de capacitación profesional, políticas antidiscriminatorias

y otras medidas destinadas a promover la inclusión y reducir las disparidades raciales en el mercado laboral.

Según el Consejo de Protección de Derechos (2021):

La inclusión laboral de personas afroecuatorianas e indígenas es relevante para disminuir las brechas de las múltiples variables que se vinculan con la inclusión social, por lo tanto se vio la importancia de “Identificar de qué forma la normativa generada, garantiza la inclusión laboral sin discriminación, para el pueblo afroecuatoriano. (pág. 7)

La normativa laboral tiene una significativa intervención en la promoción de la inclusión laboral sin discriminación, de manera que es fundamental que las leyes y regulaciones vigentes garanticen la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su origen étnico o cultural. Esto implica no solo la prohibición explícita de la discriminación en el lugar de trabajo, sino también la implementación de políticas que promuevan la diversidad y la equidad.

En el caso específico del pueblo afroecuatoriano, cuya contribución a la cultura y la historia de Ecuador, es necesario un enfoque especializado que tenga en cuenta sus necesidades y desafíos particulares, esto podría incluir medidas como la creación de programas de capacitación y formación profesional adaptados a las realidades de esta comunidad, así como incentivos para la contratación de personas afroecuatorianas en sectores donde tradicionalmente han estado socialmente marginadas.

Además de la legislación, es fundamental promover una cultura empresarial inclusiva que valore y fomente un ambiente de trabajo respetuoso y acogedor para todas las personas. Demandando el compromiso tanto del sector privado como del público, así como la colaboración activa con organizaciones de la sociedad civil y líderes comunitarios para abordar las barreras estructurales que obstaculizan la inclusión laboral.

1.5.1.1 Fundamentación Sociológica. La investigación propuesta se fundamentó en la teoría del interaccionismo simbólico de la Escuela de Chicago, la misma que indica lo siguiente:

El interaccionismo simbólico es una teoría sociológica que se centra en el estudio de la interacción humana y el papel de los símbolos en la sociedad en ámbitos socioculturales, utilizados para analizar el proceso de como los individuos desarrollan importantes lazos sociales y de qué manera estos significados influyen en su comportamiento social.

Según Gadea (2018) “Lo que está prácticamente explícito en el interaccionismo simbólico es una concepción de la realidad que presupone que *todos somos fragmentos* y, así, que el conocimiento que adquirimos es necesariamente fragmentado en el seno de situaciones vividas” (pág. 50). Este concepto implica una conexión dinámica donde las partes interactúan entre sí, intercambiando información, afectándose mutuamente o participando en actividades colaborativas la cual abarca una amplia gama de procesos.

En el contexto del racismo, esta corriente es relevante para comprender cómo se construyen y mantienen las actitudes y creencias discriminatorias a través de las interacciones, proporcionando un marco teórico para comprender cómo se forman y mantienen las actitudes e ideologías racistas a través de la interacción social y la comunicación simbólica.

Como se citó en Mora & Caviedes (2021) en su artículo Estrategia para proyectos de diseño de interiores con identidad étnica, menciona que:

Giménez describe este proceso, como de interpretación, como un constructo social que posibilita la comunicación y apropiación identitaria de los objetos, considerándose productos de cultura, por tanto, expresiones simbólicas empleadas por los actores sociales, quienes a través de sus acciones de interpretación elaboran procesos simbólicos. (pág. 47)

La teoría se ajustó a la indagación debido a la perspectiva simbólica que resalta la importancia de entender la realidad desde la óptica de los participantes, subrayando la interpretación subjetiva y la naturaleza interpretativa. Es un proceso social dinámico influenciado por la interacción con otros entes sociales y la adopción de roles individuales y grupales. Además, la teoría explora cómo las etiquetas sociales influyen en el comportamiento de las personas, subrayando la importancia de los procesos de la

construcción de identidad y comportamiento social; este proporciona un marco conceptual para comprender la construcción social del significado y la realidad a través de la interacción entre individuos

1.5.1.2 Estado del Arte

1.5.1.2.1 Condiciones Socioculturales

➤ *Definición de condiciones socioculturales.* Las condiciones socioculturales se refieren al conjunto de tradiciones, costumbres, normas, valores, creencias, factores sociales y culturales que influyen en la vida de un individuo, comunidad y sociedad; el contexto sociocultural se enmarca en la identificación de contextos para entender las complejidades del comportamiento humano y para el diseño de políticas, programas y estrategias, además de comprender y respetar las diferencias culturales las cuales se identifican en los distintos tipos de lengua, religión, valores y normas sociales de manera que de no hacerlo puede dar lugar a malentendidos, conflictos e incluso violencia.

En el ámbito basado a la sociocultura se involucran las condiciones económicas las cuales desempeñan un papel importante en la desigualdad, la pobreza y el desempleo no obstante pueden tener efectos negativos en el bienestar y la afinidad social de una comunidad, por ello es importante promover la justicia económica y la equidad. Por otro lado, las circunstancias políticas también tienen un impacto significativo en la inestabilidad política, provocando divisiones en la sociedad, por lo que es sustancial fomentar un sistema político fuerte y transparente, para promover la estabilidad, la responsabilidad y el Estado de derecho.

➤ *Características de las condiciones socioculturales.* Las condiciones socioculturales se ven influidas por diversos factores, como los cambios históricos, económicos, tecnológicos y políticos, que configuran la forma en que las personas interactúan y se comunican entre sí. Las características claves de las condiciones socioculturales se denotan en cómo influyen en el proceder, las creencias y las experiencias de las personas.

La última década del siglo XX fue un periodo de cambios sociales y políticos en América Latina, durante estos años, diversas comunidades que habían sido históricamente

marginadas comenzaron a identificar nuevas formas de expresión y participación en los ámbitos sociales. Este periodo fue especialmente importante para los afrodescendientes, quienes lograron avances importantes en la lucha por sus derechos y en el empoderamiento de su identidad. “durante los años noventa, los afrodescendientes tanto del Ecuador como de otros países de la región experimentaron oportunidades políticas, mejoraron sus repertorios, fortalecieron sus acciones colectivas, endurecieron sus procesos de etnicidad o de politización de su identidad” (Antón Sánchez, 2022, pág. 375).

Por otra parte, en el contexto de las condiciones socioculturales contemporáneas, las comunidades afrodescendientes enfrentan desafíos únicos y complejos, a lo largo de la historia, estas comunidades han luchado por la igualdad y el reconocimiento y hoy en día, se centra en alcanzar un desarrollo integral que permita la plena realización de sus derechos humanos.

El gran desafío de los afrodescendientes en el siglo XXI es el desarrollo. Este lo comprendemos desde es la capacidad real que puede tener una persona para satisfacer sus derechos, sus derechos humanos. El desarrollo es la vía para que una persona se convierta en ciudadano. El desarrollo se logra cuando el ciudadano ve satisfecho sus derechos humanos más elementales: los derechos económicos, sociales, culturales, territoriales y ambientales. (Antón Sánchez J. , 2021, pág. 98).

Una de las condiciones socioculturales más relevantes es la diversidad, las sociedades están formadas por personas que difieren en cuanto a sus antecedentes culturales, creencias y estilos de vida esta diversidad está determinada por factores como la inmigración, la globalización y la distinción económica acarreado la diversidad entre sociedades excluyendo la cohesión y la armonía social. Por ello es importante que genere un cambio en el comportamiento social de las personas considerando la evolución constantemente de los avances tecnológicos, económicos y las transformaciones políticas, un claro ejemplo es la aparición de las redes sociales las cuales han transformado la forma en que las personas se comunican y comparten información.

La transformación económica mundial ha provocado el crecimiento de la economía colaborativa y el auge de la automatización, las cuales han tenido un profundo impacto en el mundo laboral, los cambios políticos y la capacidad de moldear el paisaje

sociocultural. De esta manera se reconoce que las sociedades están conformadas por relaciones de poder entre distintos grupos de personas, a menudo basadas en factores como la etnia y el sexo. Quienes ostentan el poder suelen ser capaces de moldear condiciones en comunidades e influir en las creencias y comportamientos de los demás, para así hacer frente a las disconformidades y fomentar una sociedad más igualitaria.

Caracterizando el contexto sociocultural, se refiere al entorno en el que una persona crece y vive, y la influencia que este ejerce en sus ideas y comportamientos, dentro de este concepto se vinculan aspectos históricos, políticos, económicos, educativos, religiosos, éticos y estéticos presentes en su comunidad en un espacio y tiempo determinado. Esto también está referido a los grupos con los que el individuo interactúa, como su familia, sus amistades, sus vecinos y otros actores, así como las culturas, costumbres, los conocimientos y el progreso artístico, científico e industrial en el cual se desarrolla.

➤ *Importancia de los factores socioculturales.* La importancia de los factores socioculturales radica en su influencia en la formación de desenvolvimiento dentro de una sociedad, de esta manera estos componentes son fundamentales para comprender la dinámica social, el desarrollo humano, la educación y las interacciones entre individuos y grupos; además, inciden en la gestión de la experiencia escolar y en la definición de identidades colectivas considerados importantes en una sociedad, y tienen un impacto significativo de interacción en el logro de objetivos.

En relación a estos componentes se genera un impacto significativo en cómo pensamos, nos comportamos y nos relacionamos de manera que nos ayudan a entender y apreciar la diversidad cultural, promoviendo la tolerancia y el respeto mutuo influyendo en actitudes que nos brindan una base fundamental para la construcción de nuestra identidad individual y colectiva, desempeñando un rol importante en la forma en que nos organizamos como estructura social, jerarquía y de normas que rigen nuestras interacciones tomando en cuenta la distribución íntegro de recursos y oportunidades que generen igualdad y justicia social.

➤ *Función de los factores socioculturales.* La función de los factores socioculturales es fundamental para comprender la dinámica y el desarrollo humano, lo cual es de suma importancia en la comprensión de la explicación de los fenómenos que ocurren en una

sociedad, además, inciden en la gestión educativa, la experiencia escolar y en la definición de identidades colectivas, estos valores en particular, son creencias y principios considerados importantes en una sociedad, y tienen un impacto significativo en el logro de objetivos de esta manera pueden influir en diferentes culturas y en la capacidad de autocuidado de las personas en una comunidad.

Una de las funciones más importantes de estos factores es la de proporcionar identidad y sentido de pertenencia ayudando a las personas a sentirse parte de un grupo y a compartir creencias comunes que a su vez influyen en la salud y el bienestar de las personas determinando la esperanza y la calidad de vida de las personas; en el desarrollo de las regiones y países en general incluyendo una serie de elementos que van relacionados al nivel de ingresos y la distribución de la riqueza en una sociedad determinada, en este sentido, se puede afirmar que es fundamental el desarrollo sostenible de una sociedad, considerando que el acceso a una buena educación y a servicios de salud de calidad son fundamentales para su capacidad de contribuir al desarrollo económico y social.

➤ *Factores o dimensiones socioculturales.* Los factores socioculturales son identificados como un conjunto de valores, rasgos, creencias, tradiciones alimenticias y costumbres que distinguen e identifican a una persona o a una comunidad, influyendo de manera directa en la interacción y en el comportamiento de cada individuo en una sociedad teniendo en cuenta que estas dimensiones son dinámicas y cambian con el tiempo.

La historia de América Latina está compuesta desde sus inicios por opresión, esclavitud y desigualdad como reflejo del violento proceso de colonización; este proceso histórico ha generado consecuencias psicosociales evidenciadas en los espacios en los que las personas se relacionan, es precisamente la colonización que evidencia una estructuración jerárquica de la sociedad, así como las formas de control social usadas para perpetuarla, heredándose de una generación a otra como muestra de la permanencia de la desigualdad social; en este sentido para ubicar al sujeto víctima de la discriminación en su historia y contexto es preciso reconocer que son los colonos quienes implantaron en el inconsciente el ideal de lo autóctono, de lo indígena, de la piel morena como sinónimo de inferioridad e impureza. (Torres, 2022, pág. 21)

Los factores socioculturales son aspectos fundamentales de la identidad que influyen en cómo nos percibimos y cómo somos percibidos por los demás en la sociedad, estas dimensiones incluyen la ascendencia, el género, la religión, la orientación sexual, la etnia y la clase social, entre otras. Es importante abordar estas dimensiones discriminatorias para lograr una sociedad más comprensiva, lo que implica promover la igualdad de oportunidades, la educación y la conciencia sobre los derechos humanos, además de fomentar el respeto y la aceptación de la diversidad para así superar los prejuicios y promover la igualdad colectiva.

La discriminación es un problema social que ha asolado a sociedades de todo el mundo, las influencias discriminatorias socioculturales se refieren a los diversos prejuicios que conducen a la marginación por motivos de sexo, etnia, orientación sexual y otras características personales, estas dimensiones tienen efectos de gran alcance en la sociedad, como impedir el progreso social y económico, limitar las oportunidades individuales y fomentar el resentimiento y la desigualdad. Uno de los factores más significativos de la distinción sociocultural es la raza, el racismo está presente en casi todas las sociedades y se manifiesta en forma de prejuicios y segregación, perjudicando las culturas entre sí, que a su vez crea antipatía y hostilidad hacia determinados grupos de personas.

El género es otra dimensión discriminatoria sociocultural de manera que las mujeres han sufrido períodos de sumisión, lo que ha limitado sus opciones y oportunidades dando lugar al trabajo, con salarios inferiores a los de sus semejantes masculinos por el mismo trabajo, ocasionando que no siempre tienen acceso a las mismas oportunidades educativas que los hombres y a menudo se ven relegadas a papeles tradicionales en la familia, lo que limita sus perspectivas profesionales. Otro factor sociocultural es la religión, que ha sido fuente de separación y violencia durante siglos. La discriminación religiosa adopta muchas formas, desde delitos de odio hasta prejuicios en el empleo, la educación y la vida pública, a menudo, se juzga a las personas por la religión que practican, y esto puede llevar a la segregación y al odio hacia determinados grupos.

Por otra parte la distinción racial y étnica es uno de los conflictos más agobiantes en la actualidad, esta problemática emerge cuando se trata injustamente a un individuo por ello, es preciso mencionar que la discriminación por motivos de casta o etnia puede adoptar

diversas formas, como el trato desigual en el empleo, la educación, la vivienda y la justicia; de la misma manera que esto puede incitar a la frustración, angustia y depresión entre los afectados, causando ruptura de la cohesión social. Estos prejuicios generan barreras sociales que impiden a las personas participar plenamente en la sociedad, en tal sentido que pueden identificarse en las persistentes diferencias raciales y étnicas que existen en ámbitos como los ingresos económicos, la salud y la educación; contrastando que los afroamericanos tienen más probabilidades de vivir en la pobreza y recibir una atención sanitaria de menor calidad que sus semejantes blancos.

➤ *Prejuicios y estereotipos.* Los prejuicios son actitudes preconcebidas generalmente negativas que una persona forma sobre un individuo o grupo sin tener un fundamento objetivo o suficiente conocimiento; mientras que, los estereotipos son representaciones abreviadas y generalizadas de un grupo de personas basadas en atributos o características como: etnia, género, entre otros que a menudo se transmiten a través de la sociedad, los medios de comunicación y las interacciones sociales.

Los prejuicios inconscientes representan un importante obstáculo en el proceso de contratación. Estos sesgos suelen influir en la toma de decisiones sin que los equipos de selección sean plenamente conscientes de ello. Dado su funcionamiento a nivel inconsciente, estos sesgos involuntarios pueden tener un efecto perjudicial al influir en juicios discriminatorios que se presentan bajo la apariencia de objetividad. (Rodríguez-Acosta F. J., 2024, pág. 5)

Es de importancia entender que estas concepciones se asocian a la identidad, es por ellos que los estereotipos son creencias sistematizadas y generalizadas sobre un grupo de personas, mientras que los prejuicios son actitudes negativas y contrarias hacia un conjunto de individuos que se considera extraño a su personalidad de manera que suelen tener relación con la parte cognitiva e intervienen en el ámbito emocional.

Las personas excluidas socialmente enfrentan discriminación laboral, estigmatización y una serie de obstáculos que limitan su desarrollo personal y profesional. Estas condiciones generan un impacto negativo en su bienestar y calidad de vida, perpetuando la desigualdad y la pobreza en un círculo vicioso que parece no tener fin. (Santacruz Colorado & Santacruz Espinoza, 2024, pág. 41)

La población afroecuatoriana ha sido víctima de prejuicios y estereotipos socioculturales que han afectado su acceso a empleos de calidad, representación, situación económica y social, estas ofuscaciones que se emplean hacia esta comunidad son vinculados con la delincuencia y la violencia, así como la relegación a trabajos manuales y mal remunerados los cuales tienen raíces profundas en la historia, vinculados a procesos como la colonización, la esclavitud y la expansión imperialista. La construcción de jerarquías estructurales raciales ha generado la percepción de la superioridad de ciertos grupos étnicos sobre otros, alimentando las valoraciones negativas que persisten en la actualidad.

El Racismo Estructural se identifica principalmente por encubrir la existencia del racismo dentro de un territorio. En donde, se trata de procesos históricos que, a través de un conjunto de factores, y prácticas, producen operaciones racistas colocando a un grupo determinado por encima de otro. (Melo Realpe, 2022, pág. 12)

La segregación de comunidades es una realidad persistente en la sociedad contemporánea, alimentado por vicisitudes que han perdurado con el pasar del tiempo, estas ofuscaciones basadas en diferencias raciales percibidas han llevado a la creación de denominaciones que perpetúan la discriminación y la desigualdad. No obstante, la vinculación de los estereotipos son representaciones simplificadas y generalizadas de grupos raciales específicos que surgen de prejuicios generados a través de la cultura, los medios de comunicación y la educación, es preciso deducirlo, debido a que, no solo refuerza las ideas erróneas sobre las capacidades y características de determinados grupos, sino que también contribuyen a la marginalización.

Tanto el prejuicio como el estereotipo son componentes de la discriminación, este fenómeno que con el paso de los años evoluciona y escala hasta nuevos ámbitos de la vida del ser humano. Limitando las relaciones interpersonales oponiéndose al principio del relacionamiento como parte de la naturaleza de los individuos como seres sociales y llegando a dificultar el desarrollo de relaciones interpersonales. (Torres, 2022, pág. 21)

Estas ofuscaciones racistas generan consecuencias perjudiciales tanto a nivel individual como comunitario, dando a experimentar ansiedad y baja autoestima incluyendo la exclusión sistemática de ciertos individuos, limitando sus oportunidades y acceso a recursos fundamentales.

Erradicar los prejuicios y estereotipos del racismo es complejo pero esencial para construir una sociedad más equilibrada e igualitaria, de manera que la concientización, la educación y el diálogo abierto son herramientas poderosas para combatir estos fenómenos. La promoción de la diversidad y la inclusión, así como el cuestionamiento constante de nuestras propias percepciones, son pasos trascendentales hacia la superación de estas ofuscaciones racistas, es por ello que, en última instancia, es imperativo reconocer que la lucha contra el racismo no solo es responsabilidad de aquellas personas afectadas, sino de toda la sociedad que busca construir un mejor futuro basado en la igualdad y la justicia.

➤ *Etnoeducación.* La etnoeducación afroecuatoriana emerge como una orientación social que reconoce y valora la diversidad cultural de la población afrodescendiente en Ecuador, este modelo busca superar las brechas que han afectado a esta comunidad, promoviendo la inclusión, la valoración de la identidad cultural y la equidad en el ámbito educativo. Parte del reconocimiento y valorización de la diversidad cultural de la población afrodescendiente, destacando sus contribuciones a la historia, la cultura y el desarrollo del país, este enfoque busca contrarrestar la invisibilidad y la marginación histórica de esta comunidad en los currículos educativos tradicionales.

La Etnoeducación Afroecuatoriana es una propuesta para todos y todas quienes habitamos en el territorio nacional para la liberación de la mente, el cuerpo y la sanación del espíritu. Para que los legados ancestrales nos guíen a autoidentificarnos y a vivir con orgullo de acuerdo con nuestros orígenes; y rompamos con los lastres del sistema colonial y las prácticas instaladas en esta sociedad de consumo. Para que las nuevas generaciones nos apropiemos de ese espíritu cimarrón que impulsó a los ancestros y ancestros a mantener su identidad a partir de los procesos de resistencia y de siembras. Para fortalecer los vínculos con los mayores y los territorios ancestrales manteniendo la memoria colectiva para convertirnos en sabedores y sabedores y cumplir con el encargo ancestral

que tenemos los hijos e hijas de la diáspora: continuar con las siembras culturales. (Chalá, 2021, pág. 28)

Este modelo busca incorporar contenidos educativos que reflejen su tradición, se busca empoderar y ofrecer modelos positivos que les ayuden a construir una sólida autoimagen. reconociendo la importancia de integrar los conocimientos cotidianos afroecuatorianos en el proceso de enseñanza-aprendizaje, esto no solo enriquece el contenido educativo, sino que también destaca la contribución de la diversidad cultural y patrimonio nacional. En las sociedades latinoamericanas, el racismo sigue siendo una problemática constante y compleja, a lo largo de los años, las actitudes y prácticas racistas se han introducido profundamente en diversas circunstancias de la vida cotidiana, afectando de manera negativa a numerosas comunidades.

Uno de los ámbitos donde esta situación es particularmente preocupante es el sistema educativo, especialmente en las instituciones de Educación Superior. De acuerdo con Mato (2021, pág. 6) El racismo ha ido normalizándose en las sociedades latinoamericanas y los sistemas educativos de tal manera que juegan un papel significativo en la persistencia de esta situación. Las instituciones de Educación Superior tienen una responsabilidad importante en este problema, ya que en ellas se forman profesionales y técnicos que, de manera directa o indirecta, siguen reproduciendo diversas formas de racismo. Esta responsabilidad también abarca las normas que regularizan el funcionamiento de los sistemas de educativos, así como los organismos encargados de su implementación, evaluación y acreditación de instituciones y programas educativos.

La implementación de la etnoeducación afroecuatoriana enfrenta desafíos, como la resistencia a cambios en los currículos educativos y la necesidad de una formación docente específica, sin embargo, ofrece oportunidades para crear ambientes educativos más inclusivos y para fomentar el respeto mutuo entre estudiantes de diferentes orígenes culturales.

➤ *Condiciones socioculturales de la población afroecuatoriana.* Las condiciones socioculturales se refieren al conjunto de factores sociales y culturales que influyen en la vida de las personas dentro de una sociedad las cuales abarcan elementos que incluyen normas sociales, valores, creencias, costumbres, tradiciones, instituciones, relaciones

sociales, roles de género, estructuras familiares y otros aspectos culturales y sociales que caracterizan a una comunidad en un momento y lugar determinados. La población afroecuatoriana de Ecuador es un grupo minoritario único con un rico patrimonio cultural que ha sido moldeado por factores históricos y socioculturales, en la actualidad, esta comunidad se enfrenta a diversos retos que afectan a su situación social y económica, como la discriminación, la pobreza y el acceso limitado a la educación y la atención sanitaria. Durante la época colonial, los africanos esclavizados fueron llevados a Ecuador y obligados a trabajar en plantaciones, minas y otras industrias; tras obtener la independencia, esta etnia seguía siendo objeto de discriminación y de prácticas de trabajo forzado.

Los afrodescendientes en todo el mundo traen consigo la cultura de sus raíces africanas, cada uno de ellos tiene su fuerza y voluntad de hacer prevalecer lo que son en cada rincón que están. Además, que son fuertes en todo sentido, con habilidades naturales y cada día luchan por sus derechos y los de todos. (Garrido, 2024, pág. 22)

En la actualidad, esta comunidad se concentra principalmente en las regiones costeras del país, donde se enfrentan a continuos desafíos relacionados a escasas oportunidades y recursos lo que suele traducirse en que esta población trabaja en empleos informales y mal pagados, declinando su economía. Además, a menudo se ha negado a este pueblo plenos derechos de ciudadanía y se les ha tratado como ciudadanos de segunda clase, por lo cual esta discriminación y exclusión de la participación política y social conduce a una falta de representación y de voz en los procesos de toma de decisiones.

A pesar de estos problemas, se han realizado esfuerzos para reconocer y promover el patrimonio de la población afroecuatoriana, por ello los gobiernos se han involucrado y establecido diversos programas e iniciativas destinados a promover la diversidad cultural y mejorar el acceso a la educación y la atención saludable para estos habitantes. De manera que la comunidad afroecuatoriana también se ha mostrado muy involucrada y activa en la defensa de sus derechos y la promoción de su cultura.

➤ *Políticas públicas nacionales referidas a la población afroecuatoriana.* Las políticas públicas son conjuntos de medidas y decisiones gubernamentales diseñadas para abordar

problemas y desafíos dentro de la sociedad, a través de la identificación de inconvenientes hasta su formulación, implementación y evaluación, este proceso implica una planificación y ejecución de estrategias en diversos ámbitos, las cuales son esenciales para la gobernabilidad, buscando mejorar el bienestar de la población a través de acciones coordinadas que pueden involucrar a distintos sectores y actores. Según Floril (2015) “La constitución del 2008 apalancó la emergencia de toda una gama de políticas públicas plasmadas en los Planes Nacionales del Buen Vivir (PNBV) 2007 – 2013 y 2013 – 2017, con el objetivo de direccionar la gestión del Estado (politics)” (pág. 26). Las planificaciones destacan la influencia significativa los cuales son como un impulsor clave para la formulación de estrategias y acciones gubernamentales.

Por ello en la sociedad, es fundamental reconocer y valorar la igualdad de todas las personas, ya que de esta manera se crea la verdadera inclusión y respeto lo cual se logra cuando reconocemos que cada individuo, sin importar su origen, género o condición, merece ser tratado con dignidad y justicia. “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Es decir que nadie es más que otro, todos somos iguales, debemos de amarnos el uno al otro sin discriminación” (Ycaza Villasagua, Franco Barahona, Rodríguez Goyez, & Maldonado Manzano, 2022, pág. 653)

➤ *Plan gubernamental direccionado a la eliminación de la discriminación racial.* En la actualidad el altrabajo plurianual del presidente Daniel Noboa en los principios y valores en los literales 3, 5, 9 y 10 menciona que la solidaridad se presenta como un valor esencial, enfocado en el respeto y empatía hacia las poblaciones vulnerables, con el objetivo de promover la igualdad de oportunidades y la justicia social. Se rechaza cualquier forma de discriminación basada en sexo, familia, religión u origen étnico, abogando por la igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas, es decir, se entiende como el reconocimiento de las diferencias y la garantía de un trato equitativo en el ejercicio de los derechos, mientras que el pluralismo destaca la valoración de la participación en todas sus formas, apoyando la diversidad de grupos y comprometiéndose con una democracia interna participativa y representativa.

1.5.1.2.2 *Inserción Laboral*

➤ *Definiciones sobre inserción laboral.* La inserción laboral se refiere al proceso por el cual una persona accede a un empleo y se integra al mercado, según Sierra & Velázquez (2022) “El término inserción laboral se utiliza habitualmente para referirse al proceso de incorporación de los individuos a la actividad económica de un país” (pág. 12). Por ende, varios factores pueden influir al momento de la selección del personal, donde está incluida la educación, las habilidades y competencias profesionales, las demandas de las plazas de trabajo, las políticas gubernamentales y otros aspectos socioeconómicos. Los individuos deben adquirir algunas experiencias necesarias para poder desempeñar un puesto de trabajo específico, para que un sujeto sea integrado en una empresa debe primero participar en un proceso de selección, la formalización de contratos y la adaptación exitosa al entorno.

Como se citó en Rabanal et al. (2020) “García, et al. (2018) sostienen que la inserción laboral *es la etapa cuando un individuo potencializa y demuestra sus aptitudes como estrategia para la obtención de un trabajo* (p.41)” (pág. 253). Este proceso permite al individuo demostrar su valor añadido a posibles empleadores incrementando así sus oportunidades de obtener un empleo. La capacidad de adaptar y presentar las propias aptitudes de manera efectiva facilitando la entrada al mundo laboral y establece las bases para un desarrollo profesional continuo y sostenible.

Asimismo, las competencias hacen referencia integral del ciudadano por desafíos nuevos, bajo los distintos aprendizajes y donde se han convertido en una parte fundamental en la compleja relación entre la educación y el cambiante mundo laboral (Beneitone et al., 2007). Como fue citado en (Guim & Marreno, 2022, pág. 215)

Se resalta la importancia de las competencias en los ciudadanos frente a los nuevos desafíos laborales que se adquieren a través de la educación y deben ser adaptables incluyendo habilidades técnicas, alineadas con las necesidades del mercado laboral que está en constante cambio.

➤ *Características de la inserción laboral en la comunidad afroecuatoriana.* La inserción laboral de la comunidad afroecuatoriana está influenciada por diversas características y

desafíos específicos que enfrenta este grupo étnico como: la discriminación racial, brechas educativas y de habilidades inciden al momento de buscar un trabajo donde la evidente falta de políticas inclusivas puede afectar la participación equitativa en el empleo; las condiciones socioeconómicas como el acceso a servicios básicos también enfrentan desafíos que requerirá enfoques integrales que promuevan la igualdad de oportunidades, combatan la marginación y fomenten la diversidad.

La investigadora Rueda Miranda señala, que: quizás, el problema social que enfrentan los afroecuatorianos es la desigualdad socioeconómica, especialmente en el mercado laboral, en la actividad productiva, en los ingresos laborales. El empleo y el desempleo constituyen la mayor preocupación. Los datos en realidad se califican de alarmantes, pues en lugar de disminuir de forma positiva a los afrodescendientes, más bien aumentan de forma negativa. Hace 10 años la tasa de desempleo en los afroecuatorianos, fue la más alta de todos los segmentos, pero para el 2016 dicha tasa prácticamente se disparó, alcanzando una tendencia al alza de 9,5%. (Examen de los informes presentados por los Estados partes, en virtud del convenio Ecuador 2017, 2017) (Rueda Miranda, T., 2020) Como se citó en Abifandi et al. (2022, pág. 437)

La preocupación principal radica en el ámbito laboral revelando una situación alarmante que se ha empeorado en los últimos años donde la tasa de desempleo para los afroecuatorianos ha experimentado un aumento, alcanzando un significativo 9,5% en 2016, es decir que persisten barreras significativas en el acceso y la estabilidad para esta comunidad. Como se menciona en Guzmán (2023) “En el Ecuador, Bolivia (Estado Plurinacional) y Colombia la informalidad laboral de la población indígena y afrodescendiente es superior a 90%” (pág. 15). Este análisis pone de relieve la necesidad de abordar de manera urgente las disparidades socioeconómicas y laborales que afectan directamente a los individuos, por ende, se debe implementar políticas y acciones específicas para reducir la brecha y promover la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

Como se citó en Rodríguez (2024) “Estudios sobre la discriminación racial en el ámbito laboral. A pesar de la presencia de leyes destinadas a promover la igualdad de oportunidades, Mina & Gallegos (2018) muestran una preocupante realidad de

desigualdad racial en Ecuador” (pág. 3). Se muestra que el sistema de justicia aún no ha logrado asegurar los derechos laborales dignos para la comunidad afroecuatoriana, lo cual se refleja en las desventajas que enfrentan debido a la existencia de prejuicios hacia ellos; es lamentable observar que, aunque algunos miembros de esta minoría étnica se insertan en el mercado laboral son relegados a empleos menos remunerados y más explotados.

Según Martínez (2022) “una explotación del *hombre por el hombre* al utilizar la mano de obra del hombre del Pacífico bajo intensas jornadas laborales y una compensación salarial insuficiente para cubrir sus necesidades básicas y las de sus familias” (pág. 3). Este fenómeno inmortaliza la pobreza y la desigualdad reflejando una grave violación de los derechos humanos y laborales empezando por la evidente deshumanización del trabajador que es tratado como un recurso explotable más que como un ser humano digno de condiciones integrales.

➤ *Desigualdad en la brecha laboral.* La desigualdad en la brecha laboral es una problemática que afecta a diversos individuos o comunidades en el ámbito profesional, una de las manifestaciones más destacadas es la brecha salarial son: la discriminación racial o étnica que puede traducirse en disparidades en salarios y oportunidades perpetuando en el lugar de trabajo, género donde las mujeres suelen recibir salarios inferiores por trabajos similares a los de sus colegas masculinos, orientación sexual, discapacidades intelectuales o físicas, etc.

... se aprecia claramente que mientras los hombres acceden a mejores salarios, oportunidades laborales y posiciones sociales, las mujeres siguen siendo discriminadas por su aparente falta de fuerza de trabajo, lo cual aunado al estricto o marcado cumplimiento de labores del hogar, hacen que su rol sea considerado como inferior en comparación al que cumplen los hombres. En ese mismo sentido, se puede avizorar que las tasas de participación en cargos de las mujeres blancas, son más altas en relación con las mujeres que pertenecen a minorías étnicas, y así mismo, los salarios e ingresos son superiores en relación con las de grupos poblacionales minoritarios, lo cual deja entrever que las razas y minorías étnicas se ven afectadas con la desigualdad de género, principalmente en lo que respecta a logros educativos y ocupacionales (Elmelech y Hsien-Hen, 2004). Como se citó en Palacios & Madragón (2021, pág. 344)

El sistema patriarcal y racista que discrimina a las mujeres en múltiples niveles, la aparente falta de fuerza de trabajo atribuida a las mujeres es una noción equivocada que ignora la capacidad y la contribución real de ellas en la economía. Además, se puede evidenciar cómo el racismo y el sexismo se entrelazan para relegarlas de minorías étnicas a posiciones aún más desventajosas, reflejando una jerarquía social que valoriza menos a por el género y origen étnico.

Según da Cunha (2023) “Es importante abordar cómo las ocupaciones y los roles de las mujeres negras/afrodescendientes fueron moldeados por la sociedad blanca dominante y su explotación económica, afectando sus oportunidades y opciones laborales, aún en la actualidad” (pág. 101). Las estructuras de poder han impuesto barreras sistémicas que restringen las opciones laborales de las mujeres afrodescendientes afectando negativamente su desarrollo profesional y económico al enfatizar la continuidad de estas prácticas discriminatorias.

Para Gastón et al. (2021) “Dicha brecha alude a las desigualdades en el mercado laboral en el acceso, relación contractual, posición y sector de ocupación” (pág. 178). Las oportunidades de trabajo están marcadas por algunos obstáculos para acceder a empleos de calidad debido a factores como la educación y condiciones económicas, esta situación se agrava con la brecha generacional, donde los trabajadores más jóvenes pueden experimentar limitaciones en términos de ascensos y salarios comparados con sus colegas más antiguos; además, la falta de acceso equitativo a beneficios laborales y condiciones de trabajo adecuadas contribuye a la perpetuación de la desigualdad en el ámbito laboral.

Según Olaza et al. (2024) “En el mercado del trabajo esta población se desempeña en ocupaciones de baja calificación y productividad que reflejan una menor movilidad social. El desempleo, el multiempleo y el subempleo son características destacables que se agravan entre los afrodescendientes” (págs. 348-349). Para abordar estos problemas, es crucial implementar políticas y prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades, la equidad salarial y la diversidad en los lugares de trabajo. La concienciación, la educación y el compromiso de las empresas, los gobiernos y la sociedad en general son esenciales para superar las barreras que perpetúan la brecha y desigualdad laboral, construyendo entornos laborales justos e inclusivos.

➤ *Desigualdad en la inserción laboral de los afroecuatorianos.* La comunidad afroecuatoriana puede enfrentar discriminación racial en el proceso de búsqueda y acceso al empleo, se puede manifestarse en la selección de candidatos, las oportunidades de promoción y el trato en el lugar de trabajo, ocasionando una desigualdad en recursos económicos, como se citó en Mancinelli (2021):

... las políticas y los programas interculturales que se han ido desarrollando evidencian importantes cambios, lo cierto es que aún no logran revertir la desigualdad social que afecta a estos pueblos, como tampoco consiguen modificar los contextos de racismo y discriminación que los envuelven (Mato, 2020). (pág. 119)

Abordar este problema requiere medidas que promuevan la igualdad y fomenten la implementación de políticas públicas inclusivas, colaborando entre el gobierno, las empresas y la sociedad civil para lograr un cambio significativo en la inserción laboral.

...Se afirma que el pueblo afroecuatoriano está en el último eslabón con respecto al trabajo, sólo con alrededor de un 35 % en posesión de un empleo en relación de dependencia y seguro social; mientras el otro 65% son campesinos, artesanos, dedicados a la informalidad y los emprendimientos callejeros, muchas veces perseguidos por las autoridades metropolitanas (Villasante, 2017) De ahí sus carencias de agua potable, luz y condiciones sanitarias, jornadas laborales excesivas, hacinamiento y otras condiciones casi similares a la esclavitud. Abifandi et al. (2022, pág. 437)

La afirmación sobre la situación del pueblo afroecuatoriano es preocupante, un diminuto porcentaje de esta comunidad tiene un empleo en relación de dependencia y seguro social, mientras que la mayor parte se dedica a actividades como la artesanía, la informalidad y los emprendimientos callejeros. Esta situación conlleva carencias de servicios básicos, jornadas laborales excesivas y condiciones de vida que a menudo se asemejan a la esclavitud. Como se citó en Martínez et al. (2021) “Según Marulanda (2014), *existen brechas salariales entre afrodescendientes y no afrodescendientes con la misma ocupación y nivel de preparación, siendo los afrodescendientes los que ganan menos que*

los demás trabajadores (p. 323)” (págs. 100-101). Esto refleja los desafíos que enfrenta la comunidad afroecuatoriana en términos de empleo digno y condiciones de vida adecuadas.

Las personas afrodescendientes con independencia de su formación, experiencia y potencialidad encuentran mayores dificultades en lo que refiere el acceso al empleo; así como, limitaciones al ingreso a puestos de supervisión y decisión, motivo por el cual permanecen aún en la actualidad sujetos a empleos de baja estima social (Pineda, 2016, p.14). Como se citó en Duran & Sanchez (2023, pág. 10266)

A pesar de que se han implementado políticas de igualdad y diversidad en el ámbito laboral a menudo resultan ser insuficientes y poco profundas. Esto refleja una falta de compromiso auténtico con la justicia en el ámbito profesional comprobando que las reformas necesarias para lograr una verdadera equidad y representación siguen siendo inadecuadas.

➤ *Inserción laboral de la comunidad afroecuatoriana en el sector público y privado en la ciudad de Machala.* La inserción laboral de la comunidad afroecuatoriana en Ecuador, tanto en el sector público como en el privado ha sido históricamente un tema de preocupación debido a la existencia de desigualdades y discriminación; en el sector público a pesar de los esfuerzos por implementar políticas de inclusión, la representación de la comunidad afroecuatoriana en cargos de responsabilidad y toma de decisiones a menudo sigue siendo limitada. Existen iniciativas gubernamentales para promover la diversidad, pero se requieren medidas más efectivas para abordar las barreras de disparidad y garantizar una verdadera representación.

Si bien es cierto, el Ecuador se encuentra sujeto a un extenso marco de normativa nacional e internacional en materia de participación e inclusión étnica- cultural y contra la exclusión ocupacional por razones de identidad cultural, cuyo cumplimiento debe ser regulado y garantizado por el estado (León, 1911). Sin embargo, son pocos los avances del cumplimiento de leyes y normativas relativas al proceso de inserción laboral de las personas que forman parte de una comunidad dentro de instituciones del sector privado a excepción de las instituciones públicas

las cuales de forma parcial han garantizado el respeto de las normas, el goce y ejercicio del derecho a la identidad cultural e igualdad de condiciones. (Duque Romero, 2012). Como se citó en Yallico & Ramón (2022, págs. 2478-2479)

El análisis sugiere la necesidad de una revisión más profunda y acciones efectivas para asegurar la implementación plena de las normativas relacionadas con la inclusión étnica en el sector privado y público ecuatoriano, este proceso podría involucrar medidas que fomenten la diversidad y la igualdad laboral, buscando superar las barreras existentes en la inserción laboral de los grupos afroecuatorianos.

Tabla 1. Tasa de empleados por etnia en instituciones públicas en Machala

| SERVICIO | ETNIA | TOTAL |
|----------|-----------------------------------|-------|
| Público | Indígena | 2% |
| | Afroecuatoriano/ Afrodescendiente | 4% |
| | Montuvio | 10% |
| | Mestizo/a | 78% |
| | Blanco | 6% |

Fuente: Registro Estadístico de empleo para pueblos y nacionalidades indígenas, afroecuatorianas y montubias. ENEMDU

La tasa de empleados afroecuatorianos en la ciudad de Machala en instituciones públicas demuestra la desigualdad laboral representado por un 4% de esta comunidad, mientras que, los mestizos ocupan un 78% de personas insertadas notando una diferencia significativa y el 18 % ocupadas por otras etnias como: indígenas, montuvios y blancos.

Tabla 2. Tasa de empleados por etnia en instituciones privadas en Machala

| SERVICIO | ETNIA | TOTAL |
|----------|-----------------------------------|-------|
| Privado | Indígena | 6% |
| | Afroecuatoriano/ Afrodescendiente | 7% |
| | Montuvio | 3% |
| | Mestizo/a | 75% |
| | Blanco | 9% |

Fuente: Registro Estadístico de empleo para pueblos y nacionalidades indígenas, afroecuatorianas y montubias. ENEMDU

Los afroecuatorianos empleados en instituciones privadas en la ciudad de Machala tienen un porcentaje de 7%, un 75% de mestizos y el 18 % representada por otras etnias como: indígenas, montuvios y blancos.

1.5.2 Normativa legal relacionada con el problema objeto de estudio

El trabajo de investigación tiene relación con las siguientes normas legales nacionales:

1.5.2.1 Constitución del Ecuador del 2008

Art. 1.- El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada. (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008, pág. 8)

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008, pág. 11)

Art. 58.- Para fortalecer su identidad, cultura, tradiciones y derechos, se reconocen al pueblo afroecuatoriano los derechos colectivos establecidos en la Constitución, la ley y los pactos, convenios, declaraciones y demás instrumentos internacionales de derechos humanos. (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008, pág. 27)

Art. 60.- Los pueblos ancestrales, indígenas, afroecuatorianos y montubios podrán constituir circunscripciones territoriales para la preservación de su cultura. La ley regulará su conformación. (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008, pág. 27)

Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas: 4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación. (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008, pág. 29)

Art. 257.- En el marco de la organización político-administrativa podrán conformarse circunscripciones territoriales indígenas o afroecuatorianas, que ejercerán las competencias del gobierno territorial autónomo correspondiente, y se regirán por principios de interculturalidad, plurinacionalidad y de acuerdo con los derechos colectivos. (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008, pág. 85)

1.5.2.2 Código Orgánico Integral Penal

SECCIÓN QUINTA Delitos contra el derecho a la igualdad

Artículo 176.- Discriminación.- La persona que salvo los casos previstos como políticas de acción afirmativa propague practique o incite a toda distinción, restricción, exclusión o preferencia en razón de nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad o estado de salud con el objetivo de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. (Asamblea Nacional, 2021, pág. 67)

1.5.2.3 Código del Trabajo

Capítulo VI

Art. 79.- Igualdad de remuneración. - A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud,

discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020, págs. 33-34)

1.5.2.4 Ley Orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar

Art. 62.- En el artículo 51 de la Ley Orgánica del Servicio Público, se incorpore una nueva letra y se renumere la vigente letra k), en la siguiente forma:

“k) Diseñar la política pública de inclusión laboral para personas pertenecientes a pueblos y nacionalidades indígenas, afroecuatorianas y montubios; así como migrantes retornados. Esta política de inclusión deberá tomar en consideración los conocimientos, aptitudes y profesión, requeridas para el puesto a proveer. (Ministerio de Telecomunicaciones, pág. 15)

1.5.2.5 Ley Orgánica de cultura

Art. 165.- Del director del Núcleo Provincial. El director de cada núcleo provincial de la Casa de la Cultura Ecuatoriana Benjamín Carrión será el representante legal del núcleo provincial a su cargo, durará en sus funciones cuatro años, podrá ser reelegido por un período adicional, y tendrá las siguientes atribuciones y deberes:

j) Difundir la cultura y la diversidad de expresiones culturales de los pueblos y nacionalidades indígenas, afro ecuatorianas y montubias, e incentivar en sus espacios el diálogo intercultural; (Asamblea Nacional, 2016, pág. 38)

1.5.2.6 Decreto Presidencial 060 Plan plurinacional para eliminar la discriminación racial y la exclusión étnica y cultural – 28 de septiembre 2009 despuesto por el expresidente de la República del Ecuador Rafael Correa Delgado

Artículo 1.- Apruébese y aplíquese a nivel nacional como política pública por todos los medios del Estado, el PLAN PLURINACIONAL PARA ELIMINAR LA DISCRIMINACION RACIAL Y LA EXCLUSION ETNICA Y CULTURAL, que forma parte del presente decreto. (Acuerdo N° 60, pág. 2)

Artículo 2.- Decrétese los 365 días de combate al racismo y la discriminación racial y la construcción de una sociedad intercultural. Este es un tiempo inicial para impulsar la aplicación e institucionalización de políticas públicas interculturales en el seno del Estado y del Gobierno. (Acuerdo N° 60, pág. 2)

Artículo 3.- Adóptese una política laboral de acciones afirmativas para sectores sociales históricamente discriminados, con el fin de generar de oportunidades de trabajo sin discriminación racial a todos los ciudadanos. En todas las instancias del Estado se procurará el acceso laboral de afroecuatorianos e indígenas y montubios en un porcentaje no menor a la proporción de su población. (Acuerdo N° 60, pág. 2)

Artículo 4.- En los concursos de merecimientos para el sector público, se adoptarán criterios de valoración que contemplen el criterio de igualdad étnica, con una valoración específica, además de la experiencia y la formación profesional, para llenar las vacantes. (Acuerdo N° 60, pág. 2)

Artículo 5.- En el marco de la celebración del Bicentenario de la Independencia dispóngase al Ministerio de Educación y al Ministerio de Cultura resignificar e incluir a los pueblos y nacionalidades Indígenas, afroecuatorianas y montubias en las efemérides patrias, nombres de monumentos, avenidas, parques, plazas y edificios nacionales, con el fin de fortalecer la interculturalidad y la construcción del Estado Plurinacional. (Acuerdo N° 60, pág. 3)

1.5.2.7 Plan de desarrollo para el nuevo Ecuador 2024-2025

Eje Social:

➤ **Objetivo 3.** Impulsar las capacidades de la ciudadanía con educación equitativa e inclusiva de calidad y promoviendo espacios de intercambio de cultural.

Eje Económico:

➤ **Objetivo 5.** Incentivar la generación de empleo digno.

1.5.3 Enfoque epistemológico del proceso diagnóstico

El enfoque epistemológico fue el empírico-inductivo, el cual se refiere a el conocimiento que se obtiene por las observaciones y experimentos, y se generaliza a través de los patrones de regularidad. El mismo que se utilizó para evidenciar las irregularidades que existen en la comunidad, desarrollando el conocimiento de las condiciones socioculturales en la inserción laboral de los afroecuatorianos, mediante su observación se descubre elementos importantes para la adquisición de experiencias y así lograr que se cumplimiento de objetivos de desarrollo comunitario.

Así mismo se aplicó el enfoque racional deductivo, para analizar de manera sistemática y lógica cómo las condiciones socioculturales impactan en la inserción laboral de esta comunidad, brindando así una comprensión más profunda de los factores que influyen en su participación en el ámbito de trabajo.

El enfoque hipotético deductivo, se utilizó para investigar las condiciones socioculturales en la inserción laboral de la comunidad afroecuatoriana de la ciudad de Machala, debido a que este se basa en la formulación de hipótesis y su posterior comprobación empírica a través de la experimentación.

1.6 Descripción del proceso diagnóstico

1.6.1 Tipo de investigación. El proyecto integrador se sustentó en la investigación básica mediante la búsqueda de insumos de información importantes para la determinación de las condiciones socioculturales y sus afectaciones en la inserción laboral de la comunidad afroecuatoriana en la ciudad de Machala, aportando recursos a la mejora de la realidad que padecen estas minorías étnicas.

La investigación sobre la inserción laboral de la comunidad afroecuatoriana en la ciudad de Machala adoptó un diseño metodológico no experimental, debido a que se centra en el análisis, observación y documentación de la incidencia discriminatoria para la integración ocupacional sin manipular ninguna variable ni establecer un grupo de control para la comparación.

La investigación según su alcance fue descriptiva porque se enfocó en describir y comprender la escasa inserción laboral de los afroecuatorianos, las formas de discriminación social y examinó las políticas existentes destinadas a mejorar las condiciones de trabajo buscando entender que factores contribuyen a esta problemática.

El trabajo tuvo como característica ser una investigación propositiva, porque no solo identificó problemas en la inserción laboral de los afroecuatorianos, sino que también da soluciones concretas para mejorar su situación donde se desarrollara estrategias de intervención específicas para ofrecer recomendaciones prácticas y viables que promuevan la inclusión y el acceso equitativo al empleo para esta comunidad en la ciudad de Machala.

- *Unidades de investigación.* Las unidades de investigación establecidas para la investigación fueron las siguientes:

Comunidad Afroecuatoriana: se refiere al grupo étnico en Ecuador que se identifica con sus raíces africanas, ya sea por descendencia directa o por conexión cultural los que serán los principales sujetos para investigar.

Autoridades de la ciudad de Machala: son los funcionarios encargados de administrar y gobernar la ciudad de Machala

- *Universo y Muestra.*

Universo: El universo de investigación estuvo constituido por 20.965 habitantes afroecuatorianos residentes en Machala.

Muestra: La muestra de esta investigación fue de 202 personas afroecuatorianas, la cual se obtuvo aplicando la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{N}{1 + (E/100)^2 \times N}$$

Donde:

N = Universo

n = Tamaño de la muestra

1 = Constante

E = margen de error admisible (7%)

Procedimiento:

$$n = \frac{20.965}{1+(7/100)^2 \times 20.965} \qquad n = \frac{20.965}{103.7285} \qquad n = 202$$

1.6.3 Análisis del contexto. La investigación se realizó en la ciudad de Machala y según el INEC (2022) cuenta con una población de 306.309 habitantes de las cuales 20.965 son afroecuatorianos, limitando al Norte con el cantón El Guabo, al Sur con el cantón Santa Rosa, al Este con los cantones Pasaje y Santa Rosa, y al Oeste con el Archipiélago de Jambelí. Se fundó el 25 de junio de 1824 Machala está localizada al sur oeste del país, en la costa ecuatoriana, es la cabecera cantonal de la provincia de El Oro, siendo, por tanto, la ciudad más poblada de la misma y constituyéndose en su centro administrativo, económico, financiero y comercial.,

Los establecimientos censados del sector de servicios representan el 35,38 % del total censado en 2010. Entre las actividades más importantes que se encuentran en este sector tenemos las actividades de alojamiento y servicio de comidas con el 10,69 % de establecimientos censados; lo sigue las actividades de información y comunicación con el 4,60 %; actividades de atención de salud humana y de asistencia social con el 3,63 %; actividades profesionales, científicas y técnicas con el 2,71 %; actividades de enseñanza con el 1,94 %; actividades de servicios administrativos y de apoyo con el 1,28 %; actividades de transporte y almacenamiento con el 1,03 %; artes, entretenimiento y recreación con el 0,94 %; entre otras. (Alcaldía de Machala, 2022, pág. 98)



Fuente: Google Maps 2024 Fotografía de la ciudad de Machala

1.7 Resultados de la investigación empírica

1.7.1 Resultados de la encuesta

Las encuestas aplicadas en la ciudad de Machala a una muestra de 202 personas afroecuatorianas permitieron realizar un análisis detallado de la información y la correspondiente interpretación de los datos estadísticos que se presentan en las siguientes tablas:

1.7.1.1 Condiciones socioculturales que están contribuyendo a la escasa inserción laboral de la comunidad afroecuatoriana

- *Condiciones socioculturales de los afroecuatorianos.* Esta variable se refiere a un conjunto de elementos sociales y culturales que abarcan factores como: valores, tradiciones y costumbres familiares.

Tabla 3. Condiciones socioculturales de los afroecuatorianos

| Condiciones socioculturales de los afroecuatorianos | f | % |
|---|----------|----------|
| Tipo de valores sociales (respeto, honestidad, puntualidad, solidaridad). | 104 | 51,49 |
| Tipo de tradiciones (música, danza, vestuario). | 68 | 33,66 |
| Tipo de costumbre (festividades). | 34 | 16,83 |
| Ninguno | 16 | 7,92 |
| Otros | 8 | 3,96 |

Fuente: Investigación directa.

Elaboración: Estudiantes.

La tabla demuestra que la mayoría de los encuestados se caracterizan afroecuatorianos por los tipos de valores sociales tales como: el respeto, la honestidad, la puntualidad y la solidaridad representado por el 51,49%; el 33,66% se identifican con los tipos de tradiciones que incluyen música, danza y vestuario; el 16,83% respondió por las costumbres que son las festividades; el 7,92% de las personas manifestaron que no se identifican con ninguna condición sociocultural y el 3,96% mencionan otras opciones como la personalidad espontánea y la religión.

Aunque existe diversidad de respuesta en la caracterización de la identidad cultural afroecuatoriana la mayoría se identifica con los tipos de valores sociales, tradiciones y costumbres los cuales, indican la importancia de considerar estos aspectos socioculturales en las políticas o programas inclusivos para la inserción laboral con la finalidad de mejorar la integración y reducir la discriminación.

- *Influencia en la contratación laboral.* Se refiere a la capacidad o acción de una persona, grupo o entidad para afectar o determinar el proceso de selección y empleo de candidatos para un puesto de trabajo.

Tabla 4. Influencia en la contratación laboral por las tradiciones y costumbres afroecuatorianas

| Influencia en la contratación laboral por las tradiciones y costumbres afroecuatorianas | f | % |
|--|----------|----------|
| Sí, pueden ser vistas como positivas y enriquecedoras. | 44 | 21,78 |
| Sí, pueden ser percibidas como obstáculos. | 124 | 61,39 |
| No creo que tengan relevancia. | 34 | 16,83 |

Fuente: Investigación directa.

Elaboración: Estudiantes.

En relación con los resultados obtenidos, se observa que la mayoría de los encuestados es decir el 61,39% perciben las tradiciones y costumbres afroecuatorianas como obstáculos para la contratación laboral, mientras que un menor porcentaje 21,78% las ve de manera positiva y enriquecedora. El 16,83% considera que estas tradiciones no tienen relevancia en el contexto laboral.

La mayoría de los afroecuatorianos sienten que sus costumbres y tradiciones pueden influenciar en la contratación laboral siendo vistas por los empleadores de manera negativa, mientras que, otro porcentaje las perciben como positivas y un porcentaje menor creen que no tiene relevancia. Se sugiere concientizar el pensamiento de los empleadores hacia una perspectiva más inclusiva, lo cual podría beneficiar a ambas partes al fomentar un ambiente laboral más enriquecido culturalmente.

- *Aceptación de las tradiciones y costumbres.* Se refiere al reconocimiento y la adopción voluntaria de prácticas, rituales, normas y valores culturales transmitidos de generación en generación dentro de una comunidad.

Tabla 5. Aceptación de las tradiciones y costumbres

| Aceptación de las tradiciones y costumbres | Nº | % |
|---|------------|---------------|
| Si | 154 | 76,24 |
| No | 48 | 23,76 |
| Total | 202 | 100,00 |

Fuente: Investigación directa.

Elaboración: Estudiantes.

Los resultados obtenidos demuestran que la aceptación de las tradiciones y costumbres afroecuatorianas es mayoritaria, con un 76,24% de encuestados que las aceptan, frente a un 23,76% que no lo hacen por motivos tales como el racismo discriminación y Estereotipos.

Esto indica una tendencia positiva hacia la inclusión y el respeto por la diversidad cultural, la alta aceptación puede facilitar la integración social y laboral de los afroecuatorianos, creando un entorno más inclusivo y armonioso mejorando las relaciones interpersonales y la cohesión social.

- *Nivel de inserción laboral.* Se refiere al grado y la calidad con la que un grupo específico de personas se integra y participa en el mercado de trabajo.

Tabla 6. Nivel de inserción laboral de la comunidad afroecuatorianas

| Nivel de inserción laboral de la comunidad afroecuatorianas | Nº | % |
|--|------------|---------------|
| Alto | 8 | 3,96 |
| Medio | 54 | 26,73 |
| Bajo | 140 | 69,31 |
| Total | 202 | 100,00 |

Fuente: Investigación directa.

Elaboración: Estudiantes.

Según los datos obtenidos de la investigación sobre el nivel de inserción laboral en la comunidad afroecuatoriana indican que un 3,96% es alto, seguido por el 26,73% consideran que es medio y 69,31% señala que es bajo.

En relación con los resultados obtenidos se demuestra que, el nivel de inserción laboral de los afroecuatorianos es bajo, ya que todavía existen barreras que limitan el pleno acceso y progreso. Por ello que mejorar estas condiciones puede llevar a un aprovechamiento más completo del potencial de esta comunidad, beneficiando tanto a los individuos como al entorno laboral en general.

- *Inserción laboral comparativa de minorías étnicas.* Se refiere al proceso de recopilación y análisis de datos para evaluar la integración laboral de distintas minorías étnicas en relación con indicadores como tasas de empleo, acceso a oportunidades laborales, niveles de salario y percepción de discriminación, con el fin de identificar diferencias significativas en el mercado laboral entre estas minorías y el grupo étnico mayoritario.

Tabla 7. Inserción laboral comparativa de minorías étnicas

| Inserción laboral comparativa de minorías étnicas | Nº | % |
|--|------------|---------------|
| Mejor que otros grupos étnicos | 8 | 3,96 |
| Similar a otros grupos étnicos. | 52 | 25,74 |
| Peor que otros grupos étnicos. | 110 | 54,46 |
| No estoy seguro. | 32 | 15,84 |
| Total | 202 | 100,00 |

Fuente: Investigación directa.

Elaboración: Estudiantes.

La tabla muestra que la inserción laboral de los afroecuatorianos es vista mayormente como peor a la de otros grupos étnicos expresada con el 54,46%. Sin embargo, un 25,74% considera que es similar y solo un 3,96% cree que es mejor.

La inserción laboral de los afroecuatorianos se percibe principalmente como similar a la de otros grupos étnicos, aunque una parte considerable la ve como peor. Esto indica que,

aunque hay una integración comparable, todavía hay percepciones de desigualdad que deben ser abordadas. Promover políticas de equidad y programas de inclusión puede ayudar a cerrar estas brechas percibidas y reales, favoreciendo un ambiente laboral más justo y equilibrado.

- *Nivel de educación.* Se refiere a la estructura y organización de las distintas etapas educativas.

Tabla 8. Nivel de educación

| Nivel de educación | Nº | % |
|---------------------------|------------|---------------|
| Primaria | 70 | 34,65 |
| Secundaria | 84 | 41,58 |
| Tecnológico | 8 | 3,96 |
| Universitario | 40 | 19,80 |
| Cuarto nivel | 0 | 0 |
| Ninguno | 0 | 0 |
| Total | 202 | 100,00 |

Fuente: Investigación directa.

Elaboración: Estudiantes.

En relación con los resultados obtenidos la mayoría de los afroecuatorianos tienen educación secundaria valorada con un 41,58% o primaria con el 34,65%. Un menor porcentaje ha alcanzado educación universitaria referenciada por un 19,80% o tecnológica con el 3,96%, y no se registran personas con cuarto nivel o sin educación.

Los datos demuestran que la mayoría de los afroecuatorianos tienen educación secundaria y/o universitaria, con un menor porcentaje alcanzando educación primaria o tecnológica. No se registran personas con cuarto nivel o sin educación. Este nivel educativo relativamente alto es un recurso valioso que puede ser aprovechado mejor con políticas que fomenten la inclusión laboral y la educación continua, potenciando el desarrollo profesional y personal de la comunidad.

- *Deserción escolar.* Término que se refiere al abandono prematuro del sistema educativo por parte de estudiantes, a menudo debido a factores o situaciones adversas en

el hogar, como problemas económicos, familiares, o personales, que impiden la continuidad de su educación.

Tabla 9. Deserción escolar en familias afroecuatorianas

| Deserción escolar | Nº | % |
|--------------------------|------------|---------------|
| Si | 94 | 46,53 |
| No | 108 | 53,47 |
| Total | 202 | 100,00 |

Fuente: Investigación directa.

Elaboración: Estudiantes.

En la tabla anterior se observa que más de la mitad de los encuestados representado con el 53,47% indican que no hubo situaciones en el hogar que contribuyeran al abandono de estudios, mientras que un 46,53% sí reporta tales situaciones.

Un poco más de la mitad de los encuestados no reportan situaciones en el hogar que contribuyeran al abandono de estudios, mientras que casi la mitad sí. Esto refleja que, aunque muchos logran continuar sus estudios a pesar de las adversidades, una porción significativa enfrenta obstáculos que afectan su educación. Sin embargo, identificar y mitigar estas situaciones mediante apoyo social y económico puede reducir la deserción escolar, mejorando las oportunidades educativas y laborales futuras.

1.7.1.2 Tipos o formas de discriminación social enfrenta comunidad afroecuatoriana

- *Discriminación social.* Se refiere a la diferencia de oportunidades negativas que se aplican a una persona o grupo de personas basándose en características como el género, orientación sexual, discapacidad, edad, religión o creencias, origen racial o étnico, entre otros.

Tabla 10. Discriminación social

| Discriminación social. | N° | % |
|-------------------------------|------------|---------------|
| Si | 118 | 58,42 |
| No | 84 | 41,58 |
| Total | 202 | 100,00 |

Fuente: Investigación directa.

Elaboración: Estudiantes.

En la tabla que precede se observa que la discriminación social es reportada por el 58,42% de los encuestados, mientras que el 41,58% no ha experimentado discriminación social. Una mayoría significativa ha experimentado discriminación, lo que resalta la necesidad de abordar este problema social, sin embargo, un porcentaje considerable no ha sufrido discriminación, lo que indica que hay contextos en los que la igualdad se respeta.

- *Tipos de discriminación.* Se refieren a las diversas formas en que se manifiesta el trato desigual o injusto hacia personas o grupos basándose en características específicas.

Tabla 11. Tipos de discriminación

| Tipos de discriminación. | f | % |
|---------------------------------|----------|----------|
| Verbal | 84 | 71,19 |
| Física | 8 | 6,78 |
| Psicológica | 16 | 13,56 |
| Por orientación sexual | 4 | 3,39 |
| Por discapacidad | 4 | 3,39 |
| Educativa | 12 | 10,17 |
| Laboral | 36 | 30,51 |
| Otros | 0 | 0,00 |

Fuente: Investigación directa.

Elaboración: Estudiantes.

En la tabla que antecede se representa a manera de frecuencia que, la discriminación verbal es la más prevalente con un 71,19%, seguida de la discriminación laboral referenciada por el 30,51% y psicológica con el 13,56%. Otros tipos de discriminación incluyen física con el 6,78%, educativa expresada con un 10,17%, por orientación sexual 3,39% y por discapacidad 3,39%. No se reportaron otros tipos de discriminación.

Esta realidad refleja una serie de desafíos relacionados con la percepción cultural, la inserción laboral y las experiencias de discriminación dentro de la comunidad afroecuatoriana; aunque hay indicios de aceptación cultural y niveles educativos relativamente altos, persisten problemas significativos de discriminación y desigualdad. Por ello es decisivo implementar políticas y programas que promuevan la igualdad de oportunidades, con el objetivo de reducir la discriminación en todas sus formas de manera que se apoye el desarrollo integral de esta comunidad.

- *Factores de discriminación.* Se refiere a tratar injustamente a personas o grupos en la sociedad por características como: etnia, género o religión, afectando su acceso a oportunidades y participación.

Tabla 12. Factores de discriminación contra los afroecuatorianos

| Factores de discriminación | f | % |
|-----------------------------------|----------|----------|
| Etnia | 138 | 68,32 |
| Género | 4 | 1,98 |
| Religión | 20 | 9,90 |
| Estereotipo | 72 | 35,64 |
| Otros | 16 | 7,92 |

Fuente: Investigación directa.

Elaboración: Estudiantes.

Los resultados revelan que los factores de discriminación hacia a los afroecuatorianos con mayor cantidad es en la etnia con un 68,32%, seguida por estereotipos con el 35,64%, la religión representada por el 9,90% y la discriminación de género es un indicador con menor porcentaje equivalente al 1,98% y el 7,92% manifestaron otras opciones por las que son discriminados como: la manera de expresarse y la personalidad fuerte que imponen.

Los datos subrayan la necesidad urgente de abordar el racismo y los estereotipos negativos para mejorar la inclusión y equidad para la comunidad afroecuatoriana, por lo cual, es necesario que las políticas públicas y programas de intervención se enfoquen en estos factores para promover la equidad social.

- *Estereotipos que afectan las interacciones sociales.* Son percepciones que a menudo son distorsionadas influyendo en el pensamiento y comportamiento de las personas, afectando las interacciones sociales y contribuyendo a la discriminación.

Tabla 13. Estereotipos que afectan las interacciones sociales y contribuyen a la discriminación

| Estereotipos que contribuyen a la discriminación | Nº | % |
|--|------------|---------------|
| Los estereotipos tienen un gran impacto, distorsionando las percepciones y promoviendo actitudes discriminatorias. | 118 | 58,42 |
| Los estereotipos pueden influir en cierta medida, pero no son la única causa de la discriminación. | 72 | 35,64 |
| Creo que los estereotipos tienen poco impacto en las interacciones sociales y la discriminación. | 4 | 1,98 |
| No estoy seguro/a | 8 | 3,96 |
| Total | 202 | 100,00 |

Fuente: Investigación directa.

Elaboración: Estudiantes.

Los datos sobre las percepciones de los encuestados con respecto a la influencia de los estereotipos en las interacciones sociales y la discriminación evidencian que el 58,42% de los encuestados considera que los estereotipos tienen un gran impacto distorsionando percepciones y promoviendo actitudes discriminatorias; mientras que el 35,64% opina que los estereotipos pueden influir en cierta medida, pero no son la única causa de la discriminación y un porcentaje del 1,98% cree que los estereotipos tienen poco impacto en las interacciones sociales y la discriminación, y un 3,96% no está seguro/a.

El análisis demuestra que la mayoría de los encuestados reconocen la influencia de los estereotipos en la discriminación, aunque existen opiniones variadas sobre la magnitud de este impacto; estas percepciones resaltan la importancia de abordar la educación y la concientización sobre los estereotipos para promover una sociedad más inclusiva y equitativa.

- *Estrategias para reducir y combatir los estereotipos.* Son planes o conjuntos de acciones cuidadosamente diseñadas y coordinadas que se utilizan para alcanzar objetivos específicos.

Tabla 14. Estrategias para reducir y combatir los estereotipos en la sociedad

| Estrategias contra los estereotipos en la sociedad | f | % |
|--|----------|----------|
| La educación y la sensibilización sobre la diversidad. | 140 | 69,31 |
| El aumento de la representación positiva en los medios y la cultura popular. | 70 | 34,65 |
| No creo que sea necesario combatir los estereotipos. | 0 | 0,00 |
| No estoy seguro/a. | 4 | 1,98 |

Fuente: Investigación directa.

Elaboración: Estudiantes.

La información determina que el 69,31% opinan que las estrategias para combatir los estereotipos deben ser la educación y la sensibilización sobre la diversidad, el 34,65% sugiere aumentar la representación positiva en los medios y la cultura popular, mientras que un pequeño porcentaje del 1,98% no está seguro/a sobre qué estrategia adoptar.

Estos datos revelan una conciencia generalizada sobre la importancia de combatir los estereotipos y una disposición a hacerlo mediante la educación y la representación positiva en los medios y la cultura popular.

1.7.1.3 Políticas se han implementado para el fortalecimiento de la inserción laboral de los afroecuatorianos

- *Políticas públicas.* Se define como una consecuencia intencional y coherente de decisiones o acciones, tomadas por diferentes actores públicos y ocasionalmente privados, cuyos recursos, institucionales e intereses varían, y cuyo objetivo es resolver un problema políticamente definido.

Tabla 15. Conocimiento de políticas públicas que beneficie a la inserción laboral de la comunidad afroecuatoriana

| Conocimiento de políticas públicas | Nº | % |
|---|------------|---------------|
| Si | 16 | 7,92 |
| No | 186 | 92,08 |
| Total | 202 | 100,00 |

Fuente: Investigación directa.

Elaboración: Estudiantes.

Los resultados muestran que la mayoría de afroecuatorianos (92,08%) declararon no tener conocimiento sobre la existencia de políticas públicas que beneficien su inserción laboral, y solo un 7,92%, afirmó tener conocimiento del Decreto 060 del Plan Plurinacional Para Eliminar la Discriminación Racial donde se determina que en los concursos de méritos y oposición en el sector público se contemplen el criterio de igualdad étnica; en tanto que la Ley Orgánica para la justicia laboral plantea el diseño de la política pública de inclusión laboral para personas pertenecientes a pueblos y nacionalidades indígenas, afroecuatorianas y montubios.

El escaso conocimiento de estas políticas puede tener implicaciones significativas en términos de acceso a oportunidades laborales y desarrollo económico para este grupo étnico, este desconocimiento resalta la necesidad de mejorar la difusión y la transparencia de las políticas públicas relacionadas con la inclusión laboral de comunidades minoritarias.

- *Barreras que contribuye a la inequidad de la comunidad afroecuatoriana.* Son situaciones negativas que no favorecen el desarrollo socioeconómico de la comunidad afroecuatoriana

Tabla 16. Barreras que contribuye a la inequidad de la comunidad afroecuatoriana

| Barrera que contribuye a la inequidad | f | % |
|---|----------|----------|
| Brecha salarial (empleo, salario, puesto de trabajo). | 110 | 54,46 |
| Brecha social (educación, salud, acceso a servicios básicos, participación política entre otros). | 96 | 47,52 |
| Falta de políticas públicas | 44 | 21,78 |
| Ninguno. | 8 | 3,96 |
| Otros. | 4 | 1,98 |

Fuente: Investigación directa.

Elaboración: Estudiantes.

Los resultados muestran que la brecha salarial que abarca aspectos como empleo, salario y puesto de trabajo es identificada como la principal barrera por el 54,46% de los encuestados; por otro lado, la brecha social que incluye áreas como educación, salud, acceso a servicios básicos y participación política es señalada por el 47,52% de los encuestados como una barrera importante, el 21,78% de encuestados identificaron la falta

de políticas públicas, el 3,96% de respuestas que indican que ninguna opción es necesaria de aplicar y otros representado por el 1,98% manifestó que deberían incluirse asignaturas de etnoeducación como parte académica de las escuelas y colegios.

Se evidencia la complejidad de los factores que contribuyen a la inequidad experimentada por la comunidad afroecuatoriana incluyendo aspectos económicos, sociales, percepción de la falta de políticas pública para abordar estas disparidades y las opiniones de incluir etnoeducación en unidades educativas para una mejor integración cultural.

- *Medidas para mejorar la inserción laboral de los afroecuatorianos.* Son acciones concretas y los criterios de evaluación que se utilizarán para lograr y monitorear mejoras en una situación particular.

Tabla 17. Medidas para mejorar la inserción laboral de los afroecuatorianos

| Medidas para mejorar la inserción laboral | f | % |
|--|----------|----------|
| Políticas en contra de la discriminación. | 144 | 71,29 |
| Programas de capacitación laboral específicos para esta comunidad. | 128 | 63,37 |
| Campañas de sensibilización sobre la diversidad racial en el ámbito laboral. | 112 | 55,45 |
| Otros. | 16 | 7,92 |

Fuente: Investigación directa

Elaboración: Estudiantes.

Se destaca que el 71,29% considera esencial la implementación de políticas contra la discriminación, seguido por el 63,37% respalda la idea de programas de capacitación laboral específicos para esta comunidad, el 55,45% apoya campañas de sensibilización sobre la diversidad racial en el trabajo y el 7,92% menciona otras opciones como un mejor control del cumplimiento de la ley que ampara los derechos de los afroecuatorianos.

Los resultados sugieren una diversidad de enfoques adicionales que podrían considerarse importantes en la búsqueda de soluciones para mejorar la situación de inserción laboral de la comunidad afroecuatoriana con acciones coordinadas y específicas.

1.7.2 Resultados de la entrevista

Las entrevistas realizadas como parte de la investigación han proporcionado una valiosa oportunidad para conocer las perspectivas del Alcalde y un Concejal de la ciudad de Machala y la Vice prefecta de la provincia de El Oro sobre las condiciones socioculturales para la inserción laboral de la comunidad afroecuatoriana en la ciudad. Esta interacción ha generado información relevante y profunda que enriquecerá significativamente la investigación.

1.7.2.1 Resultados de la entrevista con las autoridades de la ciudad de Machala.

Seguidamente se presentan los resultados de las entrevistas a las autoridades de la ciudad de Machala empezando por el actual Alcalde Darío Macas, Vice prefecta de la provincia de El Oro Karina Torres y el Concejal Carlos García, la cual fue aplicada desde el 7 de mayo hasta el 18 de mayo del 2024.

Pregunta 1: ¿Considera usted que las tradiciones y costumbres arraigadas en la comunidad afroecuatoriana pueden influir de alguna manera en la inserción laboral? y ¿Por qué?

R1: Las tradiciones y costumbres arraigadas en la comunidad afroecuatoriana si pueden influir en la inserción laboral porque tiene relación directa con la parte social y económica lo que dificulta la incorporación al trabajo en el sector empresarial, privado o estatal. Romper con los circuitos sociales establecidos puede ser complicado y generar obstáculos, pero es posible lograr una inserción laboral exitosa con mucho esfuerzo.

R2: Sí puede influir porque en algunos aspectos aún sigue existiendo prejuicios por el color de piel más en las instituciones privadas porque quieren que sean blanquitos y tengan algunas características.

R3: El racismo para mí no existe y quien lo haga me es indiferente, algo importante que acotar es que la cultura afroecuatoriana ha descuidado su preparación académica lo que genera en la actualidad el acceso limitado a oportunidades laborales, considero que las condiciones socioculturales no es lo que influye al momento de conseguir trabajo.

Interpretando las respuestas, se induce que cada autoridad entrevistada ofrece perspectivas variadas sobre la influencia de las tradiciones y costumbres afroecuatorianas en la inserción laboral. En este sentido el alcalde Darío Macas y la Vice prefecta de la provincia de El Oro Karina Torres coinciden en que las condiciones socioculturales y los prejuicios raciales afectan negativamente la inserción laboral, aunque el señor Darío Macas añade que, a pesar de estas barreras, es posible alcanzar el éxito. Karina Torres destaca que la preferencia por características físicas en el sector privado agrava la situación. En contraste, a la percepción del concejal Carlos García que niega la influencia significativa de las condiciones socioculturales, atribuyendo la limitación laboral al descuido en la preparación profesional y minimizando el impacto del racismo. En conjunto, las respuestas reflejan la complejidad de la inserción laboral afroecuatoriana, marcada por factores socioculturales, económicos y perceptivos.

Pregunta 2: ¿Cómo evalúan ustedes la situación actual de la inserción laboral de la comunidad afroecuatoriana en Machala?

R1: La inserción laboral de esta comunidad se ve afectada más por la discriminación social y económica que por la descendencia ya que, la discriminación social está vigente en el país y también se refleja en la ciudad de Machala, es regular el nivel de inserción laboral para esta comunidad, pero hay mayor apertura en trabajos obreros y operativos.

R2: Muy poca ya que ellos no están insertos en instituciones público-privadas más bien trabajan en sus propios emprendimientos o en lugares temporales.

R3: Baja muy baja pero ya le digo para mí es cuestión de nosotros mismos los afroecuatorianos

Las tres respuestas destacan diferentes aspectos de la situación actual de la inserción laboral de la comunidad afroecuatoriana en Machala. El señor Darío Macas identifica la discriminación social y socioeconómica como los principales obstáculos, señalando una mayor apertura en trabajos obreros y operativos, sin una discriminación racial específica. Karina Torres observa una inserción laboral muy limitada en instituciones público-privadas, con una tendencia de los afroecuatorianos a trabajar en sus propios

emprendimientos o empleos temporales. Carlos García, por su parte, destaca la baja inserción laboral y atribuye esta situación a la falta de iniciativa dentro de la propia comunidad afroecuatoriana.

En conjunto, las respuestas reflejan que, aunque existen oportunidades en ciertos sectores, la discriminación social y las barreras socioeconómicas siguen siendo obstáculos significativos para la plena inserción laboral de los afroecuatorianos en Machala.

Pregunta 3: ¿Cuáles son las principales barreras que impiden el acceso igualitario de la comunidad afroecuatoriana a oportunidades educativas, laborales y sociales en Machala?

R1: Creo yo de las familias tradicionales son las que ponen o crean estas barreras imaginarias sin embargo existen problemas más estructurales creo yo que en el propio hogar en la propia familia probablemente no tienen el lineamiento claro que para llegar a un progreso en el futuro es a través del estudio y adquisición de conocimiento.

R2: La discriminación porque en los colegios igual no se ve mucha gente morenita estudiando, más que todo la discriminación por su color de piel.

R3: La falta de educación la falta de conocimiento la falta de demostrar a la sociedad que la comunidad afro también está preparado creo yo que hoy el país está lleno de mestizos sí pero quién se siente afro como yo deberíamos preocuparnos por hora en la educación en cultura y seguramente tendríamos mejores oportunidades.

Las respuestas destacan diversas barreras que impiden el acceso igualitario de la comunidad afroecuatoriana a oportunidades educativas, laborales y sociales en Machala. Darío Macas se centra en las familias sugiriendo que la falta de un enfoque claro en la educación dentro del hogar es un obstáculo significativo para la inclusión sociocultural.

Karina Torres enfatiza la discriminación por el color de piel, observando una baja representación de afroecuatorianos en los colegios como evidencia de las desigualdades sociales. Carlos García subraya la falta de educación y conocimiento en la comunidad, y la necesidad de demostrar que los afroecuatorianos están preparados para mejorar sus oportunidades.

En conjunto, las respuestas reflejan que tanto las barreras internas dentro de las familias y la comunidad como las barreras externas relacionadas con la discriminación social y racial contribuyen a las dificultades de acceso igualitario a las oportunidades en Machala.

Pregunta 4: ¿Cómo perciben ustedes la existencia de discriminación y desigualdad hacia la comunidad afroecuatoriana en Machala en términos de oportunidades negativas, considerando aspectos como género, origen étnico y otras características?

R1: Las propias comunidades crean limitaciones mentales. Por ejemplo, de la intención de segmentar eventos como la elección de reinas por grupos étnicos, sugiriendo que esto perpetúa la división y la percepción negativa y las limitaciones impuestas a las comunidades afroecuatorianos afectan su autoestima. Esto se traduce en inseguridad al buscar trabajo, debido a características físicas como el color de la piel.

R2: Se sigue percibiendo discriminación porque como ya lo había dicho anteriormente la comunidad afroecuatoriana sí sigue siendo discriminada y pues esto contribuye a que afecte el en todos esos aspectos mencionados y también tratan de involucrarlos en pandillas y organizaciones delictivas lo cual afecta a la seguridad y su estilo de vida.

R3: La sociedad está llena de tabúes tantos criterios, tantos pensamientos, pero le devuelvo y le repito que para mí es indiferente quien practique el racismo, creo en mí y quiera salir adelante tiene que creer en sí mismo, si la sociedad te da oportunidad o no eso depende de ti un claro ejemplo es la participación y dedicación del deporte de la comunidad afroecuatoriana así mismo deberían darle mayor dedicación al conocimiento.

Las respuestas reflejan percepciones variadas sobre la discriminación y desigualdad hacia la comunidad afroecuatoriana en Machala, considerando género, origen étnico y otras características. El señor Darío Macas destaca las limitaciones mentales y la segmentación de eventos por grupos étnicos como factores que perpetúan la percepción negativa y afectan la autoestima y la seguridad en el ámbito laboral. Mientras que Karina Torres enfatiza la persistencia de la discriminación y su impacto negativo en diversos aspectos de la vida, incluyendo la seguridad y la propensión a involucrarse en actividades delictivas.

Por otra parte, Carlos García reconoce la existencia de tabúes y criterios sociales, pero pone énfasis en la autosuperación y la creencia en uno mismo como claves para enfrentar la discriminación. En conjunto, las respuestas indican que la discriminación y desigualdad en Machala son percibidas como problemas significativos, aunque las estrategias para enfrentarlas pueden variar desde la autosuperación hasta la necesidad de cambios estructurales y sociales.

Pregunta 5: ¿Consideran que ha habido algún progreso en la forma en que se percibe y trata a la comunidad afroecuatoriana en Machala en términos de estereotipos en los últimos años? En caso afirmativo, ¿qué factores contribuyeron a este cambio?

R1: Considero que la tecnología ha sido un factor crucial para facilitar el acceso a la información y el conocimiento. Este acceso ha permitido a las comunidades estar al tanto de sus derechos, deberes y poder reclamar por ellos.

R2: Hay discriminación, pero sí se los ve un poco más involucrados que antes y la prefectura de El Oro en sus capacitaciones han tenido la oportunidad de involucrarlos.

R3: No creo que haya sido así porque yo soy afro y he tenido oportunidades y me las he ganado y quien sea afro y no las haya tenido es porque no se las gano o será que no hizo lo suficiente para tener esa oportunidad, no creo que sea cuestión de etnia sino de conocimiento y hay que apuntar a ser mejores.

Las respuestas a la pregunta sobre el progreso en la percepción y tratamiento de la comunidad afroecuatoriana en Machala reflejan una diversidad de opiniones. Darío Macas reconoce una evolución que se destaca por la tecnología como un factor clave que ha permitido a la comunidad afroecuatoriana acceder a información y reclamar sus derechos. Karina Torres también percibe una mejora parcial en la comunidad afroecuatoriana, atribuyendo este cambio a los esfuerzos de la Prefectura de El Oro en incluir a la comunidad en sus programas de capacitación. En contraste, Carlos García no percibe un cambio significativo, argumentando que las oportunidades dependen del esfuerzo individual y del conocimiento, no de la casta, sugiriendo que aquellos que no han tenido éxito no han hecho lo suficiente para obtener oportunidades.

En conjunto, las respuestas indican que, aunque hay indicios de progreso en la inclusión y percepción de la comunidad afroecuatoriana en Machala, es percibida de manera desigual. Algunos observan avances significativos gracias a la tecnología y programas gubernamentales, mientras que otros creen que las oportunidades dependen más del esfuerzo individual que de cambios en la percepción social.

Pregunta 6: ¿Existen ordenanzas municipales que este direccionadas a la comunidad afroecuatoriana en la ciudad de Machala?

R1: No existen como tal una ordenanza para una comunidad más allá que recientemente hace unas 3 semanas hubo una propuesta y más allá de reconocer de mi punto de vista muy personal a la comunidad afrodescendiente yo creo que se debe reconocer los derechos de todos los pueblos y de todas las comunidades porque de lo contrario entraríamos en el mismo círculo vicioso, vamos a resolver los problemas de los afrodescendientes, pero también tenemos los montuvios, indígenas y otras etnias. Entonces así no se crea una sociedad y debemos entender que la sociedad es diversa y todos debemos ser aceptados por lo que somos entonces no creo en parcializar específicamente a una comunidad.

R2: Desconozco, pero eso es más competencia del municipio y que desconoce si hay alguna ordenanza municipal.

R3: No, no existen porque creo yo que los concejales o el alcalde somos electos para servir a una ciudad entera independientemente si es afroecuatorianos, mestizos, indígenas o cholos y no somos electos para sectorizar las culturas las tradiciones o las razas debemos servir a todo el pueblo.

Las respuestas revelan una ausencia de ordenanzas municipales específicas dirigidas a la comunidad afroecuatoriana en Machala. El alcalde Darío Macas y la Vice prefecta de la provincia de El Oro Karina Torres coinciden en que no existen tales ordenanzas, aunque Darío Macas menciona una reciente propuesta de reconocimiento que aún no ha resultado en una ordenanza específica. Ambos enfatizan la necesidad de un enfoque inclusivo que abarque todas las comunidades sin segmentarlas, para evitar la parcialización y promover

la aceptación de la diversidad. Karina Torres, por su parte, no tiene conocimiento de ninguna ordenanza y sugiere que es una competencia del municipio.

En resumen, la falta de ordenanzas específicas refleja una visión compartida de que la gestión municipal debe ser inclusiva y no segmentada, sirviendo a toda la población sin distinción de etnias. La propuesta reciente mencionada en alcalde Darío Macas sugiere que hay movimientos hacia el reconocimiento específico de comunidades, pero aún se debate la mejor manera de implementar estos cambios sin caer en parcializaciones.

Pregunta 7: ¿Qué programas o iniciativas se están implementando para mejorar la inserción laboral de los afroecuatorianos en la ciudad de Machala?

R1: No trabajamos solo para los afroecuatorianos, sino para todos los machaleños incluyendo a los afrodescendientes. Hemos hecho capacitaciones e inversiones públicas en obras como parques, el malecón y un nuevo mercado, creando empleos directos e indirectos. Muchos afrodescendientes trabajan en el sector operativo y obrero, por lo que probablemente han sido los más beneficiados con empleos regulados y beneficios como aporte al IESS.

R2: Hemos trabajado con los afroecuatorianos hemos asistido las Katias donde hay mayor población de afroecuatorianos en Machala haciendo: talleres, asfaltando las calles para que pueda así ir teniendo una calidad de vida, charlas las cuales los han ayudado a poder encontrar algunas personas trabajo e incluso personas con discapacidad se han podido insertar en el trabajo y la creación una cancha donde puedan los niños recrearse fomentando el deporte integrando a la comunidad

R3: No conozco ninguno y no creo que tendría que hacerse porque aquí somos todos iguales y el que quiere acceder al programa va a ingresar ya que esto debe ser para el ciudadano común y corriente.

Las respuestas indican que, aunque no existen programas exclusivos para la inserción laboral de los afroecuatorianos, hay iniciativas que benefician a esta comunidad dentro del marco de mejoras y capacitaciones generales para todos los ciudadanos de Machala. El alcalde Darío Macas y la Vice prefecta de la provincia de El Oro Karina Torres

destacan inversiones en infraestructura y capacitación que indirectamente favorecen a los afrodescendientes, especialmente en sectores operativos y obreros, proporcionándoles empleo regulado y con beneficios. Karina Torres, además, menciona un enfoque particular en áreas con alta población afroecuatoriana, realizando talleres y charlas para mejorar la empleabilidad y fomentar la recreación y el deporte.

Por otra parte, el señor Carlos García concejal de la ciudad de Machala, en cambio, desconoce la existencia de programas específicos y aboga por la igualdad de trato sin segmentar a la población por etnia. Este punto de vista refleja una visión más generalista de la inclusión, sugiriendo que las oportunidades deben estar disponibles para todos sin distinción.

1.7.2.2 Resultados de la guía de observación.

| Actividades | Existencia | | Observaciones |
|--|------------|----|--|
| | Si | No | |
| Observar cómo las tradiciones y costumbres de la comunidad afroecuatoriana pueden afectar su inserción laboral, ya sea de manera positiva o negativa | X | | La observación revela que si influyen las tradiciones y costumbres de manera negativa en la inserción laboral ya que la mayoría de los afroecuatorianos se sienten discriminados al momento de postular a algún trabajo. |
| Observar los tipos o formas de discriminación social que enfrenta la comunidad afroecuatoriana | X | | Se evidenció que los tipos de discriminación social que existen hacia la comunidad afroecuatoriana son: verbal, física, psicológica, educativa, laboral, por discapacidad y orientación sexual |
| Observar el conocimiento de la comunidad afroecuatoriana de la ciudad de Machala sobre las políticas públicas | X | | La mayoría de los afroecuatorianos desconocen de las políticas públicas que benefician a su comunidad en la inserción laboral, lo cual es preocupante |

| | | | |
|--|--|--|---|
| que los beneficien en la inserción laboral | | | ya que esto impide que aprovechen programas y beneficios disponibles, perpetuando barreras de acceso al empleo formal y reduciendo su capacidad para exigir sus derechos. |
|--|--|--|---|

Fuente: Investigación directa.

Elaboración: Estudiantes.

Las observaciones realizadas evidencian que la comunidad afroecuatoriana de la ciudad de Machala enfrenta significativos desafíos en su inserción laboral lo cuales son influenciados por sus tradiciones, costumbres y que existen diversos tipos de discriminación social que desfavorece a estos grupos minoritarios. Además, el desconocimiento de las políticas públicas diseñadas para apoyarlos exacerba estas dificultades perpetuando las barreras al empleo formal y limitando su capacidad para defender sus derechos.

1.7.2.3 Triangulación de los resultados

Los resultados de las encuestas revelan que la mayoría de los afroecuatorianos se identifican con los valores sociales, tradiciones y costumbres. Sin embargo, la mayoría sienten que sus tradiciones y costumbres son vistas de manera negativa por los empleadores lo que afecta sus oportunidades laborales. Se evidencio a través de las respuestas que una cantidad significativa de personas que pertenecen a este grupo étnico han experimentado discriminación social lo que resalta la urgencia de abordar este problema y el desconocimiento de políticas públicas limita su aprovechamiento en el mercado laboral.

Las entrevistas con autoridades locales ofrecen diversas perspectivas sobre la influencia de las tradiciones y costumbres afroecuatorianas en la inserción laboral en las que coinciden en que las condiciones socioculturales y los prejuicios raciales afectan negativamente en el acceso al empleo notando que las características físicas en el sector privado son importantes para su contratación; en contraste con otra opinión de una de las autoridades que minimiza el impacto del racismo, atribuyendo la limitación laboral a la falta de preparación profesional dentro de la comunidad. También se evidencia que no

existen programas exclusivos para la inserción laboral y la falta de ordenanzas específicas para los afroecuatorianos en la ciudad de Machala.

Las observaciones realizadas confirman que las tradiciones y costumbres de la comunidad afroecuatoriana en el acceso al empleo afecta de manera negativa debido a la discriminación social existente. Además, se observa un desconocimiento generalizado de las políticas públicas diseñadas para apoyar a esta comunidad y la necesidad de implementar programas productivos para mejorar la situación económica de esta minoría étnica.

1.8 Conclusiones y Recomendaciones

1.8.1 Conclusiones.

- Los resultados del estudio titulado "Condiciones socioculturales en la inserción laboral de la comunidad afroecuatoriana de la ciudad de Machala, año 2023", revela que las barreras vinculadas en la inserción laboral de este grupo étnico en esta ciudad son multifacéticas, incluyendo factores estructurales y socioculturales, entre los principales obstáculos identificados están los prejuicios racistas que aún son persistentes, la falta de políticas inclusivas, y la escasa comprensión de la diversidad cultural por parte de los empleadores. Por ello, estos factores se traducen en dificultades significativas para el acceso a oportunidades de trabajo equitativas.
- Las condiciones socioculturales de la comunidad afroecuatoriana que incluyen valores sociales, tradicionales y de costumbres juegan un rol significativo en su identidad. Sin embargo, estas características culturales son a menudo malinterpretadas o vistas como obstáculos por los empleadores lo que contribuye a la escasa inserción laboral.
- El nivel de inserción laboral de la comunidad afroecuatoriana es bajo ocasionando una posición desfavorable en el acceso al empleo.
- Los afroecuatorianos enfrentan dificultades para obtener un nivel educativo satisfactorio debido a la escasez de recursos económicos, esta situación resalta la

desigualdad socioeconómica que afecta a esta comunidad limitando su acceso a oportunidades educativas.

- La comunidad afroecuatoriana enfrenta diversas formas de discriminación social siendo la verbal y laboral más comunes. Además, factores como la etnia y los estereotipos negativos desempeñan un papel importante en la dilación de estas desigualdades. Estos tipos de discriminación afectan no solo las oportunidades laborales, sino también el bienestar psicológico y social de la comunidad.
- Existe un conocimiento limitado sobre las políticas públicas destinadas a mejorar la inserción laboral de los afroecuatorianos, lo que indica una falta de difusión y transparencia en estas iniciativas. Las barreras principales que enfrentan incluyen la brecha salarial y social.

1.8.2 Recomendaciones. En relación con los análisis de resultados obtenidos en la investigación y las conclusiones se realizan las siguientes recomendaciones:

- Las instituciones deben fomentar un entorno laboral inclusivo donde se reconozcan y respeten las diferencias culturales. Esto puede involucrar la celebración de fechas conmemorativas de minorías étnicas como el pueblo afroecuatoriano destacando sus creencias, tradicionales y costumbres como parte de eventos institucionales.
- Fomentar iniciativas locales por parte del GAD municipal de Machala y el GAD provincial del El Oro que impulsen el desarrollo económico de la población afroecuatoriana como: proyectos sociales que generen aportes en el conocimiento práctico de los individuos promoviendo formalizar su actividad.
- Diseñar programas con alianzas estratégicas como organizaciones sociales y el GAD municipal de Machala para que se implementen ayudas económicas tales como, becas que fortalezca la equidad en el acceso a la educación.
- Desarrollar programas de sensibilización en el GAD municipal de Machala para que aborden los estereotipos y prejuicios hacia la comunidad afroecuatoriana incluyendo

temas contra la discriminación verbal, laboral y psicológica que estén dirigidos a la población en general o sectores específicos como instituciones educativas y profesionales.

- Mejorar la difusión de las políticas públicas que benefician la inserción laboral existentes de los afroecuatorianos a través de las diversas organizaciones étnicas en la provincia de El Oro en la que se utilicen medios de comunicación masiva y redes sociales para informar a la comunidad sobre sus derechos y las políticas que los apoyan.

1.9 Sistema de requerimientos

1.9.1 Matriz de requerimientos comunitarios

| PROBLEMA | SITUACIÓN ACTUAL | SITUACIÓN OBJETIVO | REQUERIMIENTO |
|--|--|---|--|
| Impactos negativos por la estigmatización de las condiciones socioculturales en la inserción laboral de la comunidad afroecuatoriana en la ciudad de Machala | La comunidad afroecuatoriana en Machala enfrenta dificultades laborales debido a la desvalorización de sus condiciones socioculturales por parte de los empleadores subestimando sus habilidades | Se promueve el reconocimiento y valorización de las condiciones socioculturales de la comunidad afroecuatoriana beneficiando su inserción laboral | Programa de sensibilización y capacitación para empleadores enfocados en la comprensión y aprecio por la diversidad cultural |
| Escasas iniciativas que benefician en el empleo a la comunidad afroecuatoriana | La falta de proyectos específicos destinados a promover el desarrollo | Implementación de proyectos direccionados al desarrollo económico y social | Diseño de un proyecto de capacitaciones en áreas específicas artesanales para desarrollar habilidades |

| | | | |
|--|--|---|--|
| de la ciudad de Machala | económico local contribuye a la escasa inserción laboral y limita las oportunidades de acceder a empleos estables y dignos | de la comunidad afroecuatoriana | técnicas en emprendimientos |
| Nivel educativo insatisfactorio de los afroecuatorianos | Dificultades en la culminación académica por factores económicos | Acceso permanente a la educación formal de los afroecuatorianos | Programas con alianzas estratégicas efectivas que promuevan la equidad en el acceso a la educación |
| Persistencia de prejuicios racistas y discriminación social hacia la comunidad afroecuatoriana | Persistencia de prejuicios racistas y la discriminación social afectándolos de diversas formas: verbal, física, psicológica, educativa, laboral, entre otros | Disminución de prejuicios racistas hacia la comunidad afroecuatoriana | Plan de acción para erradicar los prejuicios racistas y la discriminación social |
| Deficiencias en la difusión de políticas públicas y brechas salariales que impiden la inserción laboral de la comunidad afroecuatoriana en Machala | La comunidad afroecuatoriana en Machala tiene desconocimiento de políticas públicas diseñadas para apoyarlos, limitando las oportunidades de empleo equitativo vinculados con la | La comunidad afroecuatoriana en Machala adquiere conocimiento sobre las políticas públicas que los benefician en la inserción laboral permitiéndoles aprovechar las | Campaña informativa sobre políticas públicas que benefician la inserción laboral de los afroecuatorianos |

| | | | |
|--|----------------------------------|--|--|
| | exclusión económica y social. | oportunidades de empleo equitativas | |
|--|----------------------------------|--|--|

1.9.2 Selección y justificación del requerimiento a intervenir. Para la comunidad afroecuatoriana es importante que existan iniciativas que promuevan el desarrollo socioeconómico a través de la formación artesanal y la capacitación continua de los trabajadores en áreas específicas, las cuales den apertura a plazas de trabajos que aporten al desempeño laboral y de esa manera a la inserción de un empleo digno mejorando sus condiciones de vida.

Por ello, con el análisis e interpretación de los resultados se ha seleccionado como requerimiento a intervenir el “Diseño de un proyecto de capacitaciones en áreas específicas artesanales para desarrollar habilidades técnicas en emprendimientos”. De esta manera la promoción de iniciativas locales estimulará el crecimiento económico de la comunidad afroecuatoriana en la ciudad de Machala.

2. PROPUESTA

2.1 Descripción de la propuesta

2.1.1 *Título*

Proyecto de capacitaciones en áreas específicas artesanales para desarrollar habilidades técnicas en emprendimientos dirigidos a la comunidad afroecuatoriana de la ciudad de Machala.

2.1.2 *Antecedentes.* La propuesta se origina a partir de un estudio que revela la baja inserción laboral de la comunidad afroecuatoriana en la ciudad de Machala, esta situación vulnerable es debido a la marginación en el empleo, en consecuencia, genera la falta de participación en el mercado de trabajo agravando la estabilidad económica de sus familias y limitando algunos aspectos como: acceso a una educación adecuada, salud y seguridad. Además, los sujetos a investigar sufren varios tipos de discriminación entre ellos verbales, físicos, psicológicos, académicos y laborales los mismos que perpetúan estereotipos negativos afectando su bienestar y oportunidades.

Esta situación genera desventajas significativas en términos de acceso al empleo y contribuye a la desigualdad socioeconómica demostrando la necesidad urgente de mejorar estas condiciones y enfrentar las barreras de discriminación. Según la matriz de requerimientos derivada de la investigación de campo en la ciudad de Machala se identificaron varias problemáticas que afrontan los afroecuatorianos.

Se realizó la selección y justificación del requerimiento a intervenir, en el que se propone un “Diseño de un proyecto de capacitaciones en áreas específicas artesanales para desarrollar habilidades técnicas en emprendimientos.”. De este modo se plantea soluciones prácticas y efectivas que promuevan emprendimientos locales a través de adquirir habilidades prácticas generando sus propios sustentos económicos. Con la ejecución del proyecto se pretende mejorar la situación económica de la comunidad afroecuatoriana fortaleciendo su autoestima y cohesión social lo que les va a permitir enfrentar de manera más efectiva las barreras laborales que actualmente limitan su progreso y desarrollo integral.

2.1.3 Justificación de la propuesta. La propuesta se justifica por la urgente necesidad de mejorar las condiciones laborales y socioeconómicas de los afroecuatorianos con el objetivo principal de diseñar un proyecto de capacitaciones en áreas específicas artesanales para el desarrollo de habilidades técnicas en emprendimientos dirigidos hacia la comunidad afroecuatoriana de la ciudad de Machala con el apoyo de alianzas estratégicas de instituciones públicas y privadas, es importante su implementación de esta ya que empoderará a los individuos al proporcionarles competencias específicas fortaleciendo sus capacidades y adquiriendo unas nuevas mejorando el ingreso económico de cada persona.

De no abordarse la propuesta, la comunidad afroecuatoriana continuaría enfrentando diversas problemáticas como la falta de habilidades técnicas la misma que limita sus oportunidades de empleo creando un ciclo de pobreza y marginación; la carencia de capacitaciones específicas podría llevar a la pérdida de conocimientos artesanales y tradicionales esenciales para crear sus propios emprendimientos. Además, sin la debida intervención las condiciones laborales de esta etnia continuarían afectando negativamente su calidad de vida.

Para abordar de manera efectiva la propuesta debe seguir un enfoque integral para identificar y suplir las necesidades de manera colectiva, con esta información se puede diseñar un proyecto de capacitaciones en áreas específicas artesanales que desarrolle habilidades técnicas en emprendimiento de los afroecuatorianos que promuevan la inserción en el campo laboral. La implementación de talleres prácticos con instructores calificados garantizará una formación técnica de calidad y favoreciendo el conocimiento óptimo y además se establecerá un sistema de seguimiento y evaluación para medir el impacto del programa y ajustar las estrategias según sea necesario.

Es importante destacar que las capacitaciones promoverán la creatividad y la innovación dentro de la comunidad transformando sus tradiciones y conocimientos en productos o servicios que puedan comercializarse logrando tener más ingresos económicos. Se pretende que el aprendizaje obtenido en este proyecto aumentara la capacidad de autoempleo generando empleos adicionales que estimulen la economía local, impulsando la creación de negocios y habilidades necesarias para gestionar de una manera eficiente sus emprendimientos, asegurando la sostenibilidad y el desarrollo a largo plazo.

2.2 Objetivos de la propuesta

2.2.1 Objetivo general

Diseñar un proyecto de capacitación en áreas específicas artesanales para el desarrollo de habilidades técnicas en emprendimientos dirigidos hacia la comunidad afroecuatoriana de la ciudad de Machala con el apoyo de alianzas estratégicas de instituciones públicas y privadas

2.2.2 Objetivos específicos

- Capacitar en talleres artesanales de carpintería y curso de belleza dirigidos a la comunidad afroecuatoriana para el desarrollo de habilidades técnicas en emprendimientos.
- Promover habilidades de emprendimientos para el desarrollo de iniciativas locales en la comunidad afroecuatoriana a través de Afro-ferias artesanales en lugares estratégicos de la ciudad de Machala.

2.3 Componentes estructurales de la propuesta

2.3.1 Fundamentación teórica de la propuesta. La teoría que fundamenta la propuesta es el desarrollo humano de Amartya Sen ya que a través de esta se pretende direccionar a un marco ideal para comprender y mejorar las condiciones de vida, buscando el bienestar de cada integrante de la comunidad afroecuatoriana impulsado por la elaboración proyectos direccionados a suplir las necesidades que presenta esta colectividad.

Sen en su enfoque sobre el desarrollo humano argumenta que los seres humanos deben ser considerados como un fin en sí mismos, no solamente como medios para alcanzar objetivos económicos, en esta perspectiva se contrasta con la visión de los economistas utilitaristas, quienes valoran principalmente la producción de bienes y el consumo tratando a las personas como herramientas para lograr un alto nivel de producción. De esta manera Sen reconoce que los seres humanos tienen un rol dual, siendo tanto como el

fin que busque el bienestar y desarrollo por sí mismo y los medios de producción el cual contribuya a su economía y proceso de producción. (Morales, 2022, pág. 6)

Por esta razón, la correlación entre la teoría y la propuesta radica en que, mediante el proyecto de capacitación que se brinda a los afroecuatorianos se pretende desarrollar habilidades técnicas en el campo artesanal, dando como resultado la implementación de emprendimientos locales que contribuyan a mejorar su situación laboral para así equilibrar los niveles de informalidad y desempleo, buscando empoderar a este grupo étnico de la ciudad de Machala con alianzas estratégicas que a su vez aseguren la sostenibilidad a largo plazo.

... se define al desarrollo “como un proceso de expansión de las libertades reales de las que disfrutaban los individuos”, donde “la libertad real (...) está representada por la capacidad de la persona para conseguir varias combinaciones alternativas de funcionamientos” (Sen, 1992: 81) que permite [a la persona], en los entornos sociales, económicos, culturales, políticos y medioambientales que se encuentre, realizar cosas valiosas para ellos y sus familias (Sen, 2000). Como se citó en Picazzo et al. (2011, pág. 259)

El desarrollo humano resalta la importancia que tiene la libertad real en la vida de las personas, destacando que un progreso se mide por la capacidad de los individuos para elegir y obtener diversas formas de bienestar. Esta visión holística implica que las políticas públicas deben enfocarse no solo en el crecimiento económico, sino también en crear entornos que amplíen las oportunidades y capacidades de las personas, permitiéndoles alcanzar su pleno potencial y realizar sus aspiraciones en todos los ámbitos cotidianos.

2.3.2 Institución ejecutora de la propuesta

Las instituciones ejecutoras de la propuesta serán el Gobierno Autónomo Descentralizado de Machala a través del departamento de participación ciudadana junto con instituciones públicas - privadas y autores de la propuesta (estudiantes de la Universidad Técnica de Machala, carrera de Sociología)

2.3.3 Responsables de la ejecución de la propuesta

Las personas encargadas de ejecutar la propuesta son, Abg. Nathaly Puertas encargada del departamento de participación ciudadana del GAD Cantonal de Machala en conjunto con Evelyn Sánchez y Marcelo Rojas autores de la propuesta, Beatriz Martínez academias artesanales y el director del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP) Lcd. Carlos Bouvier.

2.3.4 Beneficiarios de la propuesta

Los beneficiarios directos de la propuesta serán 250 personas de la comunidad afroecuatoriana de la ciudad de Machala que deseen participar de las capacitaciones artesanales.

2.3.5 Planificación operativa de la propuesta

| OBJETIVOS DE LA PROPUESTA | ACTIVIDADES | RESULTADOS ESPERADOS | FECHAS DE EJECUCIÓN | RESPONSABLES |
|---|--|---|---------------------------|--|
| Capacitar en talleres artesanales de carpintería y curso de belleza dirigidos a la comunidad afroecuatoriana para el desarrollo de habilidades técnicas en emprendimientos. | Presentación y socialización de la propuesta al departamento de participación ciudadana del GAD municipal, academias artesanales y SECAP | Personal del departamento de participación ciudadana, academias artesanales y SECAP aprueban el proyecto para ser ejecutado | 7, 8 y 9 de enero de 2025 | <ul style="list-style-type: none"> • Estudiantes de la Universidad Técnica de Machala • Personal del departamento de participación ciudadana • Academias artesanales <ul style="list-style-type: none"> • SECAP |
| | Gestionar reunión con: el departamento de participación ciudadana, academias artesanales, SECAP y responsables de la ejecución del proyecto para establecer alianzas estratégicas con la finalidad de la realización de talleres artesanales | Participación y vinculación de las academias artesanales para la creación de alianzas estratégicas que ayuden a la ejecución del proyecto | 13 de enero 2025 | <ul style="list-style-type: none"> • Academias artesanales • Departamento de participación ciudadana • Estudiantes de la Universidad Técnica de Machala <ul style="list-style-type: none"> • SECAP |

| | | | | |
|--|--|--|------------------------------|---|
| | <p>Presentación y socialización del proyecto de capacitaciones en áreas específicas artesanales para realizar y desarrollar habilidades técnicas en emprendimientos a la comunidad Afroecuatoriana</p> | <p>La comunidad Afroecuatoriana muestra aceptación al proyecto artesanal y se involucran</p> | <p>30 de enero de 2025</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Comunidad Afroecuatoriana • Departamento de participación ciudadana • Estudiantes de la UTMCH |
| | <p>Difusión del proyecto de capacitaciones artesanales dirigido a la comunidad afroecuatoriana desde la página oficial del Municipio de Machala</p> | <p>Los afroecuatorianos de la ciudad de Machala tienen conocimiento del proyecto artesanal y se involucran</p> | <p>04 de febrero de 2025</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Departamento de participación ciudadana |
| | <p>Inicio de talleres artesanales para la comunidad afroecuatoriana</p> | <p>La comunidad afroecuatoriana de la ciudad de Machala se capacita en los talleres que se imparten del proyecto artesanal</p> | <p>16 de febrero de 2025</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Academias artesanales y SECAP • Estudiantes de la Universidad Técnica de Machala • Departamento de participación ciudadana • Comunidad afroecuatoriana de la ciudad de Machala |

| | | | | |
|--|--|--|------------------------|---|
| | Programa de culminación de capacitaciones y talleres artesanales | La comunidad afroecuatoriana de la ciudad de Machala esta apta para ejecutar lo aprendido en el proyecto artesanal | 17 de abril de 2025 | <ul style="list-style-type: none"> • Academias artesanales y SECAP • Estudiantes de la Universidad Técnica de Machala • Departamento de participación ciudadana • Comunidad afroecuatoriana de la ciudad de Machala |
| Promover habilidades de emprendimientos para el desarrollo de iniciativas locales en la comunidad afroecuatoriana a través de Afro-ferias artesanales en lugares estratégicos de la ciudad de Machala. | Planificar el evento de las Afro-ferias | Delegación y aprobación de los permisos correspondientes para la realización del evento denominado Afro-ferias | 27 de febrero de 2025 | <ul style="list-style-type: none"> • Departamento de participación ciudadana • Estudiantes de la Universidad Técnica de Machala |
| | Identificar lugares estratégicos y de fácil accesibilidad donde se realizarían las Afro-ferias | Se dispone de los espacios óptimos para el desarrollo de las Afro-ferias para la venta de | 04-07 de marzo de 2025 | <ul style="list-style-type: none"> • Departamento de participación ciudadana • Estudiantes de la Universidad Técnica de Machala |

| | | | | |
|--|--|---|------------------------|---|
| | | productos y servicios que brindaran las personas capacitadas | | |
| | Difusión a la población de la ciudad de Machala a través de las redes sociales de los lugares y días que se realizaran las Afro-ferias | La ciudadanía de Machala tiene conocimiento de las Afro-ferias | 21 de abril de 2025 | <ul style="list-style-type: none"> • Departamento de participación ciudadana |
| | Ejecución del evento de las Afro-ferias | La ciudadanía de Machala asiste al evento de las exposiciones y resulta muy exitosa generando emprendimiento para la comunidad afroecuatoriana de la ciudad de Machala. | 26-27 de abril de 2025 | <ul style="list-style-type: none"> • Academias artesanales y SECAP • Departamento de participación ciudadana • Estudiantes de la Universidad Técnica de Machala <ul style="list-style-type: none"> • Ciudadanía Machaleña • Comunidad Afroecuatoriana |

2.3.6 Cronograma de ejecución de la propuesta

| ACTIVIDADES | TIEMPO EN MESES/SEMANAS | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-------------------------|---|---|---|---|------------------|---|---|---|----------------|---|---|---|----------------|---|---|---|---|
| | MES 1 Enero | | | | | MES 2 Febrero | | | | MES 3 Marzo | | | | MES 4 Abril | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Presentación y socialización de la propuesta al departamento de participación ciudadana del GAD municipal, academias artesanales y SECAP | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Gestionar reunión con: el departamento de participación ciudadana, academias artesanales, SECAP y responsables de la ejecución del proyecto para establecer alianzas estratégicas con la finalidad de la realización de talleres artesanales | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Presentación y socialización del proyecto de capacitaciones en áreas específicas artesanales para realizar para desarrollar habilidades técnicas en emprendimientos a la comunidad Afroecuatoriana | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Difusión del proyecto de capacitaciones artesanales dirigido a la comunidad afroecuatoriana desde la página oficial del Municipio de Machala | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Inicio de talleres artesanales para la comunidad afroecuatoriana | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Planificar el evento de las Afro-ferias | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Identificar lugares estratégicos y de fácil accesibilidad donde se realizarían las Afro-ferias | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Programa de culminación de capacitaciones y talleres artesanales | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Difusión a la población en general de la ciudad de Machala a través de las redes sociales de los lugares y días que se realizaran las Afro-ferias | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ejecución del evento de las Afro-ferias | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

2.4 Fases de implementación de la propuesta

FASE 1. Presentación y socialización de la propuesta al departamento de participación ciudadana del GAD municipal de Machala.

FASE 2. Revisión y aprobación de la propuesta por parte del departamento de participación ciudadana del GAD municipal de Machala.

FASE 3. Autorización para implementar la propuesta por parte de del departamento de participación ciudadana del GAD municipal de Machala.

FASE 4. Se enviará la invitación a la comunidad Afroecuatoriana de la ciudad de Machala para que puedan participar en el proceso de socialización de la propuesta.

FASE 5. Socialización de la propuesta a la comunidad Afroecuatoriana de la ciudad de Machala.

FASE 6. Ejecución de la propuesta (capacitaciones en talleres artesanales)

FASE 7. Evaluación de la propuesta a cargo de los responsables de la ejecución.

FASE 8. Procesos de seguimiento a los acuerdos, compromisos y resultados alcanzados en la implementación de la propuesta.

FASE 9. Elaboración de informe final sobre los resultados de la implementación de la propuesta.

FASE 10. Entrega de informe final sobre los resultados de la implementación de la propuesta al departamento de participación ciudadana del GAD municipal de Machala y a la comunidad Afroecuatoriana de la ciudad de Machala.

2.5 Estrategias de evaluación de la propuesta

La presente propuesta será intervenida por tres tipos de evaluación al principio (evaluación Ex – Antes), en el transcurso de su ejecución (Evaluación concurrente), y finalmente (Ex – post).

Evaluación Ex – Antes. Proceso que permite medir las condiciones de la propuesta, por lo que se efectúa una revisión del documento por parte de los directivos del departamento de participación ciudadana y se determina si la distribución de contenidos tiene correlación con los requerimientos, técnicos, metodológicos y financieros los cuales faciliten la ejecución correcta para la propuesta.

Evaluación concurrente. Este proceso permite evaluar todo lo que ocurre en la ejecución de la propuesta, empleando una guía de observación estructurada, así mismo una entrevista dirigida a la comunidad afroecuatoriana para diferenciar lo que se tiene planificado.

Evaluación Ex – Post. Este proceso permite conocer los resultados obtenidos una vez culminada la ejecución de la propuesta, evidenciando lo que se ha logrado para mejorar la participación ciudadana de los afroecuatorianos, la cohesión social, las alianzas establecidas y la responsabilidad adquirida.

| Momentos de la evaluación | Indicadores de Evaluación | Cumplimiento | | Observaciones |
|---------------------------|--|--------------|----|---------------|
| | | Si | No | |
| Ex – Antes | El contenido de la propuesta cumple con lo establecido por el requerimiento a intervenir | | | |
| | La propuesta ha sido revisada y aprobada por las instituciones ejecutoras | | | |
| | La propuesta ha sido socializada con la comunidad | | | |

| | | | | |
|---------|--|--|--|--|
| | Afroecuatoriana de la ciudad de Machala. | | | |
| Durante | Ejecutar talleres de capacitación de la propuesta en la fecha y hora señalada | | | |
| | Se explicaron los motivos y objetivos de la propuesta | | | |
| | Se invitó oficialmente y con el debido tiempo a los beneficiarios de la propuesta para su participación en la capacitación | | | |
| | El desempeño general de los facilitadores de la propuesta fue adecuado | | | |
| | Los facilitadores mostraron habilidades para transmitir conocimiento | | | |
| | La explicación de los contenidos de la propuesta fue adecuados y entendibles | | | |
| | Se cumplieron en su totalidad con los objetivos planificados | | | |
| | Se dio una retroalimentación a los participantes al finalizar la exposición del facilitador | | | |
| | Los recursos didácticos utilizados en los talleres fueron los adecuados | | | |
| Después | Se ha realizado seguimiento periódico a la implementación de la propuesta | | | |

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| | Se han cumplido los compromisos asumidos por la comunidad afroecuatoriana para alcanzar los resultados planteados en la propuesta | | | |
| | Se ha realizado un estudio de satisfacción a los beneficiarios de la propuesta | | | |
| | Se ha realizado una evaluación final de la implementación de la propuesta | | | |
| | Se ha realizado un informe final de la implementación de la propuesta | | | |

2.6 Recursos logísticos

2.6.1 Recursos humanos

Los recursos humanos que aportaran en la propuesta son: La comunidad afroecuatoriana de la ciudad de Machala, así mismo contar con la presencia de las instituciones ejecutoras del GAD municipal, instituciones públicas (SECAP) y privadas (Academias artesanales) y facilitadores (autores de la propuesta).

2.6.2 Recursos materiales

Hojas de papel bond A-4, pizarra, mesas de trabajo, sillas, carpetas, marcadores, set de maquillaje, kit de carpintería, tablonés de madera y pegamento para madera

2.6.3 Equipos

Computadora portátil, proyector, servicio de internet.

2.6.4 Presupuesto

| A. Recursos Humanos | | | | |
|------------------------------------|---------------------|-----------------|-----------------------|--------------------|
| No. | Denominación | Tiempo | Costo mensual | Total |
| 2 | Técnico | 2 meses | \$ 450,00 | \$ 900,00 |
| 2 | Facilitadores | 4 meses | \$ 450,00 | \$ 900,00 |
| Subtotal | | | | \$ 1.800,00 |
| B. Recursos materiales | | | | |
| Descripción | | cantidad | Costo unitario | Total |
| Hojas de papel bond A-4 | | 2 resma | \$ 4,00 | \$ 8,00 |
| Pizarra | | 1 | \$ 30,00 | \$ 30,00 |
| Mesas de trabajo | | 2 | \$ 25,00 | \$ 50,00 |
| Sillas | | 50 | \$ 7,00 | \$ 350,00 |
| Carpetas | | 4 | \$ 0,50 | \$ 2,00 |
| Marcadores | | 2 | \$ 0,75 | \$ 1,50 |
| Set de maquillaje | | 2 | \$ 100,00 | \$ 200,00 |
| Kit de carpintería | | 2 | \$ 150,00 | \$ 300,00 |
| Tablones de madera | | 15 | \$25,00 | \$375,00 |
| Pegamento para madera | | 4 | 14,21 | \$56,84 |
| Subtotal | | | | \$ 1.373,34 |
| C. Recursos tecnológicos | | | | |
| Descripción | | Cantidad | Costo unitario | Total |
| Computadora portátil | | 1 | \$ 400,00 | \$ 400,00 |
| Proyector | | 1 | \$ 500,00 | \$ 500,00 |
| Servicio de internet | | 4 | \$ 25,00 | \$ 100,00 |
| Subtotal | | | | \$ 1.000,00 |
| D. Otros recursos | | | | |
| Descripción | | Cantidad | Costo unitario | Total |
| Gastos de movilización | | 2 | \$ 25,00 | \$ 50,00 |
| Gastos de comunicación | | 2 | \$ 15,00 | \$ 30,00 |
| Local | | 1 | \$ 70,00 | \$ 140,00 |
| Refrigerio | | 250 | \$ 0,50 | \$ 125,00 |
| Subtotal | | | | \$ 345,00 |
| SUBTOTAL (A+B+C+D) | | | | \$ 4.518,34 |
| E. IMPREVISTOS 5% DE A+B+C | | | | \$ 225,91 |
| Costo total de la propuesta | | | | \$ 4.744,25 |

2.6.5 *Financiamiento*

| FINANCIAMIENTO | |
|---|--------------------|
| FUENTE | CANTIDAD |
| Aporte personal de los autores de la propuesta | \$ 1.475,00 |
| GAD Municipal de Machala | \$ 1.407,41 |
| Academias artesanales | \$ 450,00 |
| SECAP | \$ 480,00 |
| Comunidad afroecuatoriana de la ciudad de Machala | \$ 931,84 |
| TOTAL | \$ 4.744,25 |

3. VALORACIÓN DE LA FACTIBILIDAD

3.1 Análisis de la dimensión técnica de implementación de la propuesta

La propuesta es técnicamente viable debido a la disponibilidad de recursos locales y humanos que se requieren para la implementación de los talleres en carpintería y belleza, Además, la infraestructura es adecuada y las alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas facilitarán el acceso a los recursos necesarios para ejecutar la propuesta.

3.2 Análisis de la dimensión económica de implementación de la propuesta

Se considera que la propuesta es económicamente factible por los bajos costos de implementación inicial de los talleres artesanales, el presupuesto es de \$ 4.744,25 el cual será financiado por los autores de la propuesta, instituciones como el GAD municipal de Machala, SECAP, academias artesanales y la comunidad afroecuatoriana. Los participantes que completen la capacitación estarán en condiciones de iniciar sus propios emprendimientos mejorando sus ingresos y contribuyendo a la economía local.

3.3 Análisis de la dimensión social de implementación de la propuesta

La propuesta tiene una alta factibilidad social debido a su impacto positivo en la comunidad afroecuatoriana de Machala empoderando a una comunidad marginada, proporcionando herramientas para superar barreras de discriminación y exclusión laboral, mejorando así la cohesión social y la autoestima de los participantes. Además, el proyecto fortalece la capacidad para autoorganizarse y desarrollarse de manera autónoma.

3.4 Análisis de la dimensión ambiental de implementación de la propuesta

La propuesta genera un impacto ambiental por el uso de recursos tecnológicos como un computador portátil y un proyector, además de materiales como: madera y hojas, las cuales se utilizarán en cantidades moderadas al momento de realizar las actividades con la finalidad de no malgastar los materiales y ejecutar los talleres de una manera amigable con el medio ambiente.

• **REFERENCIAS**

1. Abifandi-Cedeño, J. D., Herrera-Ortíz, J. J., Carrión-Ramírez, B. M., & Murillo-Párraga, M. V. (2022). Inclusión social, discriminación e inserción laboral en Ecuador: Más de una página pendiente. *Revista de la Universidad del Zulia*(38), 430-444. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.46925//rdluz.38.25>
2. (s.f.). *Acuerdo N° 60*. <https://faolex.fao.org/docs/pdf/ecu139623.pdf>
3. Alcaldía de Machala. (2022). *Actualización del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del Cantón Machala*. Alcaldía de Machala: <https://drive.google.com/file/d/11Jr6Br421bx0frFhUr9Q4C8DwrGNgxOi/view>
4. Antón Sánchez, J. (2021). BUEN VIVIR, VIVIR BIEN O UBUNTU VS. MAL VIVIR DESDE UNA VISIÓN AFRODESCENDIENTE EN ECUADOR. *Nullius: Revista de pensamiento crítico en el ámbito del Derecho*, 103. <https://doi.org/https://doi.org/10.33936/revistaderechos.v2i1.3527>
5. Antón Sánchez, J. (2022). Revisión de los estudios sobre el movimiento social afrodescendiente en Ecuador. Narrativas, ciclos de protesta y repertorios de acción colectiva en Ecuador 1990-2022, 367. *CLACSO*, 368-395. <https://doi.org/https://doi.org/10.54871/fa23c10k>
6. Asamblea General de las Naciones Unidas. (1 de Diciembre de 2014). *Decenio Internacional de los Afrodescendientes 2015-2024*. United Nations: <https://www.un.org/en/observances/decade-people-african-descent/development>
7. Asamblea Nacional. (2016). *LEY ORGANICA DE CULTURA*. https://www.presidencia.gob.ec/wp-content/uploads/2017/08/a2_LEY_ORGANICA_DE_CULTURA_julio_2017.pdf
8. Asamblea Nacional. (2021). *CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL, COIP*. https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/03/COIP_act_feb-2021.pdf
9. Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008). *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008*. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
10. Asamblea Nacional del Ecuador. (2020). *CODIGO DEL TRABAJO*. https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

11. CEPAL. (2016). *La matriz de la desigualdad social en América Latina*. Santo Domingo: CEPAL.
https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/matriz_de_la_desigualdad.pdf
12. Chalá, J. S. (2021). Etnoeducación afroecuatoriana y tutela unidades educativas de los saberes: un proceso educativo y pedagógico para fortalecer la identidad étnica-cultural. *Kwanissa*, 08-30.
<https://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/kwanissa/article/view/15866/9063>
13. Consejo de Protección de Derechos. (2021). *ANÁLISIS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES AFIRMATIVAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS AFROECUATORIANAS E INDÍGENAS, EN EL MARCO DEL CUMPLIMIENTO DEL DECRETO No. 60, EN EL DMQ*. Quito: INFORME FINAL DE OBSERVANCIA DE POLÍTICA PÚBLICA No. 001/2021. https://proteccionderechosquito.gob.ec/wp-content/uploads/2022/03/IOPP001_2021-24_03_2022-3-signed-signed-signed-1.pdf
14. da Cunha Kessler, J. M. (2023). UNA LECTURA CRÍTICA Y ANTIRRACISTA DESDE LA TERAPIA OCUPACIONAL SOBRE EL SIGNIFICADO CONSTRUIDO E IMPUESTO DE LAS OCUPACIONES EN LA POBLACIÓN NEGRA/AFRODESCENDIENTE. *ContextO*(11), 95-106.
<https://www.revistacontextoucen.cl/index.php/contexto/article/view/73/69>
15. Duran Barco, H. S., & Sanchez Caicedo, L. G. (2023). Población Afrodescendiente en Colombia: Principio de Igualdad de Oportunidades en Materia Laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(5), 10250-10279.
<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/8621/12873>
16. Floril Anangón, N. P. (Octubre de 2015). *Políticas públicas para la población afroecuatoriana en Quito y la eterna deuda de la inclusión social*. Tesis, Instituto de altos estudios nacionales : https://repositorio.iaen.edu.ec/bitstream/handle/24000/5015/Tesis%20Paola_Floril%202015.pdf?sequence=2&isAllowed=y

17. Gadea, C. A. (2018). El interaccionismo simbólico y sus vínculos con los estudios sobre cultura y poder en la contemporaneidad. *Sociológica*, 33(95), 39-64. <https://www.scielo.org.mx/pdf/soc/v33n95/2007-8358-soc-33-95-39.pdf>
18. Garrido, M. B. (2024). REVALORIZACIÓN DE LAS TRADICIONES Y EXPRESIONES ORALES DE LA CULTURA AFROECUATORIANA A TRAVÉS DE RECURSOS TECNOLÓGICOS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INTERCULTURALIDAD EN ESTUDIANTES DE OCTAVO AÑO DE LA ESCUELA E.G.B. "PATRIANUEVA" DEL CANTÓN QUININDÉ. *Repositorio Digital Universidad Técnica del Norte*, 102. <https://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/15567/2/PG%201757%20TRABAJO%20GRADO.pdf>
19. Gastón Guiu, S., Treviño, R., & Domingo, A. (2021). LA BRECHA AFRICANA: DESIGUALDAD LABORAL DE LA INMIGRACIÓN MARROQUÍ Y SUBSAHARIANA EN ESPAÑA, 2000-2018. *MIGRACIONES*, 52, 177-220. <https://revistas.comillas.edu/index.php/revistamigraciones/article/view/12699/14987>
20. Guim, P., & Marreno, Y. (2022). Desarrollo de competencias en prácticas pre-profesionales y la inserción laboral de egresados universitarios en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 28(6), 212-227. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/38833/43312>
21. Guzmán Sanhueza, D. (2023). Caracterizando la informalidad laboral en América Latina. Un Análisis de su persistencia. *Religación: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(36), 1-24. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9016463.pdf>
22. INEC. (06 de 01 de 2022). *CENSO ECUADOR*. INEC: <https://censoecuador.ecudatanalytics.com/>
23. Mancinelli, G. (2021). Las luchas de los pueblos indígenas y afrodescendientes de América Latina en la educación superior. *Revista Educación Superior y Sociedad*, 33(2), 115-136. <https://doi.org/https://doi.org/10.54674/ess.v33i1.377>
24. Martínez Roa, O. G. (2022). Racismo y discriminación en comunidades afrodescendientes del Pacífico Sur de Colombia. *Civilizar: Ciencias Sociales y Humanas*, 22(42). <http://www.scielo.org.co/pdf/ccso/v22n42/2619-189X-ccso-22-42-e20220109.pdf>

25. Martínez, J., Pomares, D., Sierra, M., & Martínez, M. (2021). Racismo y segregación en Colombia: salud, educación y trabajo en la población afrodescendiente del Pacífico. *Trans-pasando Fronteras*(16), 93-122. https://elearning.icesi.edu.co/revistas/index.php/trans-pasando_fronteras/article/view/4102/4097
26. Mato, D. (2021). Hacia la erradicación del Racismo en la Educación Superior: tensiones y desafíos. *Dialnet*, 12. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8171313.pdf>
27. Melo Realpe, J. D. (2022). VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS COMUNIDADES AFRODESCENDIENTES RESPECTO A EXPLOTACIÓN LABORAL ANTE CASOS FURUKAWA. *UNIANDÉS*, 24. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/14365/1/UT-DER-EAC-005-2022.pdf>
28. Ministerio de Telecomunicaciones. (s.f.). *LEY ORGANICA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN HOGAR*. <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/LEY-ORGANICA-PARA-LA-JUSTICIA-LABORAL-Y-RECONOCIMIENTO-DEL-TRABAJO-EN-EL-HOGAR.pdf>
29. Mora Cantellano, M. d., & Caviedes Mondragón, M. E. (14 de Mayo de 2021). ESTRATEGIA PARA PROYECTOS DE DISEÑO DE INTERIORES CON IDENTIDAD ÉTNICA. *Legado de Arquitectura y Diseño*, 16(30), 46-55. <https://legadodearquitecturaydiseno.uaemex.mx/article/view/15438/12771>
30. Morales, N. J. (25 de Agosto de 2022). *Amartya Sen y la moderna teoría económica del bienestar y desarrollo humano*. Consejo Uruguayo para las Relaciones Internacionales: <http://curi.org.uy/wp-content/uploads/Amartya-Sen-y-la-moderna-teor%C3%ADa-econ%C3%B3mica-del-bienestar-y-desarrollo-humano.pdf>
31. Olaza, M., Stalla, N., & Silva, E. (2024). Acciones afirmativas para afrodescendientes en el área laboral privada en Uruguay. *Revista Perspectivas de Políticas Públicas*, 13(26), 346-375. <https://revistas.unla.edu.ar/perspectivas/article/view/5081/2390>
32. Palacios, Y., & Mondragón, S. (2021). Precariedad laboral en población afrodescendiente e indígena agravada por el conflicto armado en Colombia.

- Revista de Ciencias Sociales*, 27(2), 338-351.
<https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/7927669.pdf>
33. Picazzo Palencia, E., Gutiérrez Garza, E., Infante Bonfiglio, J. M., & Cantú Martínez, P. C. (Enero-Junio de 2011). La teoría del desarrollo humano y sustentable: hacia el reforzamiento de la salud como un derecho y libertad universal. *Estudios Sociales*, 19(37), 254-279.
<https://www.redalyc.org/pdf/417/41716750009.pdf>
34. Rabanal Oyarce, R., Huamán Muñoz, C. R., Murga Valderrama, N. L., & Chauca Valqui, P. (2020). Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 26(2), 249-257.
<https://www.redalyc.org/journal/280/28063431020/28063431020.pdf>
35. Rodríguez-Acosta, F. .. (2024). Abordando la persistente discriminación racial en la selección de personal: estrategias para fomentar la inclusión en el ámbito laboral. *INVESTIGACIÓN VALDIZANA*, 18(1), 1-8.
<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/1973/1903>
36. Rodríguez-Acosta, F. J. (2024). Abordando la persistente discriminación racial en la selección de personal: estrategias para fomentar la inclusión en el ámbito laboral. *Investigación Valdizana*, 8.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33554/riv.18.1.1973>
37. Sánchez, J. A. (2021). JUSTICIA CONSTITUCIONAL Y AFRODESCENDENCIA: La primera Corte Constitucional ecuatoriana (2011 – 2016) y garantías a los derechos colectivos del pueblo afroecuatoriano. *Abya-Yala: Revista de acesso à justiça e direitos nas Américas*, 47.
<https://periodicos.unb.br/index.php/abya/article/view/37920/32797>
38. Santacruz Colorado, C. A., & Santacruz Espinoza, M. A. (2024). *Políticas Públicas del Distrito Metropolitano de Quito y su incidencia en la inclusión política de afroecuatorianos, parroquia Comité del Pueblo*. Tulcán: UPEC.
<http://repositorio.upec.edu.ec/bitstream/123456789/2369/2/293-%20SANTACRUZ%20COLORADO%20CINDY%20-%20SANTACRUZ%20ESPINOZA%20MELANY.pdf>
39. Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos. (2022). *Racismo estructural en la Americas*. https://www.oas.org/en/sare/civil-society/events/RACISMO_ESTRUCTURAL.pdf

40. Sierra, V., & Velázquez, R. (2022). Inserción laboral y desarrollo profesional de los graduados universitarios en la carrera de fisioterapia. *Societas*, 25(1). <http://portal.amelica.org/ameli/journal/341/3413478004/3413478004.pdf>
41. Torres, A. L. (2022). Factores de discriminación en los procesos de selección. *Repositorio Institucional UASB*. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8806/1/T3855-MGTH-Carrera-Factores.pdf>
42. Yallico Yumbay, S. P., & Ramón Merchán, M. E. (2022). Análisis del derecho a la identidad cultural dentro del escenario laboral en la ciudad de Machala. *Ciencia Latina*, 6(2), 2467-2487. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2037/2935>
43. Ycaza Villasagua, Y. N., Franco Barahona, R. R., Rodríguez Goyez, K. J., & Maldonado Manzano, R. L. (2022). Racismo afroecuatoriano y su incidencia en los Medios de Comunicación. *Universidad y Sociedad*, 657. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n6/2218-3620-rus-14-06-649.pdf>

- **ANEXOS**

Anexo 1. Encuesta dirigida la comunidad de la ciudad de Machala

| UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES CARRERA DE SOCIOLOGÍA  | |
|--|---|
| ENCUESTA DIRIGIDA A LA COMUNIDAD AFROECUATORIANA DE LA CIUDAD DE MACHALA | |
| Nombre del proyecto | Condiciones socioculturales en la inserción laboral de la comunidad afroecuatoriana de la ciudad de Machala, año 2023 |
| DATOS GENERALES DE LOS INFORMANTES | |
| Fecha de la encuesta: | Anónimo: |
| BANCO DE PREGUNTAS | |
| <p>1. Condiciones socioculturales para la contribución a la escasa inserción laboral de la comunidad afroecuatoriana.</p> <p>1.1 ¿Cómo se caracterizan las condiciones socioculturales de los afroecuatorianos?</p> <p><input type="checkbox"/> Tipo de valores sociales (respeto, honestidad, puntualidad, solidaridad).</p> <p><input type="checkbox"/> Tipo de tradiciones (música, vestuario).</p> <p><input type="checkbox"/> Tipo de costumbre (festividades).</p> <p><input type="checkbox"/> Ninguno</p> <p><input type="checkbox"/> Otros</p> <p>.....</p> <p>1.2 ¿Consideras que las tradiciones y costumbres afroecuatorianas pueden influir en la percepción de los empleadores sobre los candidatos afrodescendientes?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí, pueden ser vistas como positivas y enriquecedoras.</p> <p><input type="checkbox"/> Sí, pueden ser percibidas como obstáculos.</p> <p><input type="checkbox"/> No creo que tengan relevancia.</p> <p>1.3 ¿Cuál considera usted que es el nivel de inserción laboral en la comunidad afroecuatoriana?</p> <p><input type="checkbox"/> Muy buena</p> <p><input type="checkbox"/> Buena</p> <p><input type="checkbox"/> Regular</p> <p><input type="checkbox"/> Mala</p> <p>¿Por qué?</p> <p>.....</p> <p>1.4 ¿Cómo describirías la situación actual de inserción laboral de los afroecuatorianos en comparación con otros grupos étnicos en Ecuador?</p> <p><input type="checkbox"/> Mejor que otros grupos étnicos.</p> <p><input type="checkbox"/> Similar a otros grupos étnicos.</p> <p><input type="checkbox"/> Peor que otros grupos étnicos.</p> <p><input type="checkbox"/> No estoy seguro.</p> | |

1.5 ¿Cuál es su nivel de educación?

- Primaria
- Secundaria
- Universitario
- Ninguno
- Tecnológico
- Cuarto nivel

1.6 ¿En su hogar han existido eventos que ocasionaron la deserción académica?

- Si

¿Por qué?

.....

- No

2. Tipos o formas de discriminación social enfrentados por la comunidad afroecuatoriana.

2.1 ¿Ha experimentado algún tipo de discriminación directa en los últimos años?

- Si
- No

Si su respuesta es “SI” conteste la siguiente pregunta:

2.1.1 ¿Cuál ha sido el tipo de discriminación?

- Verbal
- Física
- Psicológica

2.2 Según su criterio ¿Por qué los afroecuatorianos mayormente son discriminados?

- Étnica
- Genero
- Religión
- Otros

.....

2.3 ¿Con que característica cultural afroecuatoriana práctica o se ve identificado?

- Identidad cultural
- Creencias
- Símbolos
- Valores
- Normas

2.4 ¿Cómo crees que los estereotipos afectan las interacciones sociales y contribuyen a la discriminación?

- Los estereotipos tienen un gran impacto, distorsionando las percepciones y promoviendo actitudes discriminatorias.
- Los estereotipos pueden influir en cierta medida, pero no son la única causa de la discriminación.

- Creo que los estereotipos tienen poco impacto en las interacciones sociales y la discriminación.
- No estoy seguro/a

2.5 ¿Qué estrategias crees que pueden ayudar a combatir y desafiar los estereotipos en la sociedad?

- La educación y la sensibilización sobre la diversidad.
- El aumento de la representación positiva en los medios y la cultura popular.
- No creo que sea necesario combatir los estereotipos.
- No estoy seguro/a.

3. Políticas implementadas para el fortalecimiento de la inserción laboral de los afroecuatorianos.

3.1 ¿Conocen de políticas públicas que beneficie a la inserción laboral de la comunidad afroecuatoriana?

- Si
- No

3.2 ¿Cuál cree usted que es la principal barrera que contribuye a la inequidad de su comunidad?

- Brecha salarial (empleo, salario, puesto de trabajo).
- Brecha social (educación, salud, acceso a servicios básicos, participación política entre otros).
- Falta de políticas públicas
- Ninguno.
- Otros.

.....

3.3 ¿Qué medidas crees que podrían implementarse para mejorar la inserción laboral de los afroecuatorianos?

- Políticas en contra de la discriminación.
- Programas de capacitación laboral específicos para esta comunidad.
- Campañas de sensibilización sobre la diversidad racial en el ámbito laboral.
- Todas las anteriores.

Observaciones

.....

Anexo 2. Entrevista dirigida a las autoridades

| | | |
|--|---|---|
| UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES CARRERA DE SOCIOLOGÍA | |  |
| ENTREVISTA DIRIGIDA A LAS AUTORIDADES DE LA CIUDAD DE MACHALA | | |
| Nombre del proyecto | Condiciones socioculturales en la inserción laboral de la comunidad afroecuatoriana de la ciudad de Machala, año 2023 | |
| DATOS GENERALES DE LOS INFORMANTES | | |
| Fecha de la encuesta: | | Entrevistado: |
| BANCO DE PREGUNTAS | | |
| <p>1. Condiciones socioculturales para la contribución a la escasa inserción laboral de la comunidad afroecuatoriana.</p> <p>1.1 ¿Consideran usted que las tradiciones y costumbres arraigadas en la comunidad afroecuatoriana pueden influir de alguna manera en la inserción laboral? y ¿Por qué?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>1.2 ¿Cómo evalúan ustedes la situación actual de la inserción laboral de la comunidad afroecuatoriana en Machala?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>1.3 ¿Cuáles son las principales barreras que identifican que impiden el acceso igualitario de la comunidad afroecuatoriana a oportunidades educativas, laborales y sociales en Machala?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> | | |
| <p>2. Tipos o formas de discriminación social enfrentados por la comunidad afroecuatoriana.</p> <p>2.1 ¿Cómo perciben ustedes la existencia de discriminación y desigualdad hacia la comunidad afroecuatoriana en Machala en términos de oportunidades negativas, considerando aspectos como género, origen étnico y otras características?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> | | |

2.2 ¿Consideran que ha habido algún progreso en la forma en que se percibe y trata a la comunidad afroecuatoriana en Machala en términos de estereotipos en los últimos años? En caso afirmativo, ¿qué factores contribuyeron a este cambio?

.....
.....
.....

3. Políticas implementadas para el fortalecimiento de la inserción laboral de los afroecuatorianos.

3.1 ¿Existen ordenanzas municipales que este direccionadas a la comunidad afroecuatoriana en la ciudad de Machala?

.....
.....
.....

3.2 ¿Qué programas o iniciativas se están implementando para mejorar la inserción laboral de los afroecuatorianos en la ciudad de Machala?

.....
.....
.....

3.3 ¿Qué medidas están tomando para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo para los afroecuatorianos en comparación con otros grupos étnicos?

.....
.....
.....

Observaciones

.....
.....
.....

Anexo 3. Guía de observación



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA
Calidad, Pertinencia y Calidez
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

GUÍA DE OBSERVACIÓN

| ASPECTOS POR OBSERVAR | DESCRIPCIÓN | INTERPRETACIÓN |
|---|-------------|----------------|
| Observar los valores y normas culturales que influyen en la percepción del trabajo y la búsqueda de empleo dentro de la comunidad afroecuatoriana. | | |
| Analizar cómo las tradiciones y costumbres de la comunidad afroecuatoriana pueden afectar su inserción laboral, ya sea positiva o negativamente | | |
| Analizar el nivel educativo de los miembros de la comunidad afroecuatoriana y su acceso a oportunidades de capacitación laboral | | |
| Observar cómo son percibidos los afroecuatorianos por los empleadores y cómo esto puede afectar sus posibilidades de conseguir empleo. | | |
| Analizar las organizaciones étnicas y sus interrelaciones | | |
| Observar si las políticas públicas existentes están siendo implementadas de manera efectiva para promover la inclusión laboral de la comunidad afroecuatoriana. | | |
| Analizar la ausencia de políticas específicas orientadas a abordar las | | |

| | | |
|---|--|--|
| barreras que enfrenta la comunidad afroecuatoriana en aspectos: sociales, culturales, políticos, profesionales y económicos | | |
|---|--|--|