



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR
“SAPIENTIA ÓMNIUM POTENTIOR EST”



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE SOCIOLOGÍA

MODALIDAD:

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO EN SOCIOLOGÍA.

TEMA:

INTERSECCIONALIDAD LABORAL Y SUS RELACIONES ENTRE INDÍGENAS Y MESTIZOS DEL SUPERMERCADO DYANITA DE LA CIUDAD DE GUARANDA EN EL PERIODO 2020-2021

AUTOR:

EDWIN EDUARDO GUEVARA LEÓN

TUTOR:

SOC.FERNANDO FREDI REA GARCÍA

GUARANDA – ECUADOR

2021

CERTIFICACIÓN DE TUTORÍA

Yo, Soc. **FREDI FERNANDO REA GARCIA**, en mi calidad de tutor del proyecto de investigación, modalidad proyecto de investigación contemplado en el Reglamento de la Unidad de Titulación de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, designado mediante resolución dictada por Honorable Consejo Directivo, bajo juramento **CERTIFICO:** que el Sr. **GUEVARA LEON EDWIN EDUARDO** , egresado de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Sociología, ha cumplido con todos los requisitos pertinentes en esta titulación respecto a la modalidad de Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de *Licenciado en Sociología*, con el tema “**INTERSECCIONALIDAD LABORAL Y SUS RELACIONES ENTRE INDÍGENAS Y MESTIZOS DEL SUPERMERCADO DYANITA DE LA CIUDAD DE GUARANDA EN EL PERIODO 2020-2021**” habiendo trabajado conjuntamente en el desarrollo de este documento, constatando de esa manera, que este proyecto es de autoría de la egresada, por lo cual doy fe, apruebo y certifico todo lo antes mencionado.

Es todo en cuanto puedo manifestar en honor a la verdad, facultando a la interesada hacer uso del presente documento en los trámites respecto a su titulación, al igual que, una vez emitido este se autoriza la presentación del proyecto de investigación a las diversas instancias correspondientes.

SOC. FREDI FERNANDO REA GARCÍA

TUTOR

DECLARACION JURAMENTADA DE AUTORÍA

Yo, **GUEVARA LEÓN EDWIN EDUARDO**, portador de la cedula No. **020229272-8** egresado de la carrera de Sociología de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, de la UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR, bajo juramento declaro en forma libre y voluntaria que el presente trabajo de investigación con el tema: **“INTERSECCIONALIDAD LABORAL Y SUS RELACIONES ENTRE INDÍGENAS Y MESTIZOS DEL SUPERMERCADO DYANITA DE LA CIUDAD DE GUARANDA EN EL PERIODO 2020-2021”**; el cual ha sido realizado por mi persona con la dirección del tutor Soc. Fernando Fredi Rea García, docente de la carrera antes mencionada; por lo tanto, es de mi autoría, en ese sentido dejo en constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de este documento se ha hecho en base a la recopilación bibliográfica tanto en libros, revistas, sitio web, y en demás formas necesarias para la elaboración de esta investigación.



GUEVARA LEÓN EDWIN EDUARDO.
C.C. 020229272-8
AUTOR.



No. ESCRITURA

20210201003P01343

**DECLARACION JURAMENTADA
OTORGADA POR:**

EDWIN EDUARDO GUEVARA LEON

CUANTIA: INDETERMINADA

Factura: 001-005-000000804

DI: 2 COPIAS

En la ciudad de Guaranda, capital de la provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día veintitrés de agosto de dos mil veintiuno, **ante mi Abogado HENRY ROJAS NARVAEZ, Notario Público Tercero del Cantón Guaranda**, comparece el señor EDWIN EDUARDO GUEVARA LEON, de estado civil soltero, domiciliado en esta ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, con celular número (0994411127), de ocupación empleado privado. El compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, hábil e idóneo para contratar y obligarse a quien de conocerle doy fe en virtud de haberme exhibido sus documentos de identificación y con su autorización se ha procedido a verificar la información en el Sistema Nacional de Identificación Ciudadana bien instruidos por mí el Notario con el objeto y resultado de esta escritura pública a la que proceden libre y voluntariamente, advertidos de la gravedad del juramento y las penas de perjurio, me presentan su declaración Bajo Juramento que dice: **Declaro que el trabajo de investigación "INTERSECCIONALIDAD LABORAL Y SUS RELACIONES ENTRE INDÍGENAS Y MESTIZOS DEL SUPERMERCADO DYANITA DE LA CIUDAD DE GUARANDA EN EL PERIODO 2020- 2021", de la Universidad Estatal de Bolívar, es de mi autoría.** Es todo cuanto podemos declarar en honor a la verdad, la misma que hago para los fines legales pertinentes. **HASTA AQUÍ LA DECLARACIÓN JURADA.** La misma que queda elevada a escritura pública con todo su valor legal. Para el otorgamiento de la presente escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso, leída que les fue a los comparecientes por mí El Notario en unidad de acto, aquellos se ratifican y firman conmigo de todo lo cual doy Fe.

EDWIN EDUARDO GUEVARA LEON

C.C. 0202292728



MSC. AB. HENRY ROJAS NARVÁEZ
Notario Tercero del
Cantón Guaranda
AB. HENRY ROJAS NARVAEZ

NOTARIO PUBLICO TERCERO DEL CANTON GUARANDA

El Nota...

INSTRUCCIÓN SUPERIOR PROFESIÓN / OCUPACIÓN ESTUDIANTE V4244V4242

APELLIDOS Y NOMBRES DEL PADRE GUEVARA CARRASCO LUIS HUMBERTO

APELLIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE LEON AGUIAR OLGA EMERITA

LUGAR Y FECHA DE EXPEDICIÓN GUARANDA 2016-02-23

FECHA DE EXPIRACIÓN 2026-02-23

[Firma] *[Firma]*

DIRECTOR GENERAL JENIA SOLIZADO

REPÚBLICA DEL ECUADOR
DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL, IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN

CÉDULA DE CIUDADANÍA No. 020229272-8

APELLIDOS Y NOMBRES GUEVARA LEON EDWIN EDUARDO

LUGAR DE NACIMIENTO BOLIVAR SAN MIGUEL

FECHA DE NACIMIENTO 1987-01-15

NACIONALIDAD ECUATORIANA

SEXO M

ESTADO CIVIL SOLTERO

CERTIFICADO DE VOTACIÓN 11 ABRIL 2021

PROVINCIA: BOLIVAR N° 47823649

CIRCUNSCRIPCIÓN:

CANTON: SAN MIGUEL

PARROQUIA: SAN PABLO DE ATENAS

ZONA: 1

JUNTA No. 0003 MASCULINO

GUEVARA LEON EDWIN EDUARDO

CC N° 0202292728

RAZON: De conformidad con lo dispuesto en el art. 18 No. 5 de la Ley Notarial, certifico que la fotocopia es igual al documento original que se me exhibió y se devolvió, Guaranda, a

23 AGO 2021

[Firma]

Mac. Ab. Henry Rojas Narváez

NOTARIO TERCERO - CANTON GUARANDA



CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD



Número único de identificación: 0202292728

Nombres del ciudadano: GUEVARA LEON EDWIN EDUARDO

Condición del cedulao: CIUDADANO

Lugar de nacimiento: ECUADOR/BOLIVAR/SAN MIGUEL/SAN PABLO DE
ATENAS

Fecha de nacimiento: 15 DE ENERO DE 1997

Nacionalidad: ECUATORIANA

Sexo: HOMBRE

Instrucción: SUPERIOR

Profesión: ESTUDIANTE

Estado Civil: SOLTERO

Cónyuge: No Registra

Fecha de Matrimonio: No Registra

Nombres del padre: GUEVARA CARRASCO LUIS HUMBERTO

Nacionalidad: ECUATORIANA

Nombres de la madre: LEON AGUIAR OLGA EMERITA

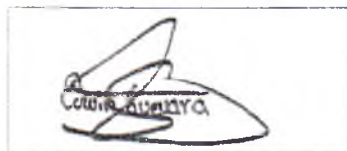
Nacionalidad: ECUATORIANA

Fecha de expedición: 23 DE FEBRERO DE 2016

Condición de donante: SI DONANTE

Información certificada a la fecha: 23 DE AGOSTO DE 2021

Emisor: HENRY OSWALDO ROJAS NARVAEZ - BOLIVAR-GUARANDA-NT 3 - BOLIVAR - GUARANDA



TM



DEDICATORIA

El presente proyecto de grado se lo dedico principalmente a mis padres y hermanos con todo el amor y afecto, muchas gracias por su constante apoyo incondicional que me han brindado, me han guiado todo este tiempo con sus consejos, con motivaciones y eso me ha permitido llegar a donde estoy ahora, gracias a ellos estoy por culminar mi carrera.

Las palabras de superación que me supieron brindar todas las personas, han sido de mucha ayuda para la elaboración de este proyecto, y quiero decirles que es un privilegio estar rodeado de mentes honestas y trabajadoras ya que sus propósitos son de alcanzar siempre la gloria.

**¡AGRADECIENDO SIEMPRE A NUESTRO CREADOR, QUE LAS BENDICIONES
SIEMPRE ESTÉN SOBRE USTEDES!**

Edwin Eduardo Guevara León

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer principalmente a Dios por guiar mi camino, mi vida en general siempre ha dependido de su bendición y he llegado al éxito total. Así como también agradezco a mi familia que sin duda alguna siempre han estado conmigo apoyándome con sus hermosos gestos, a mi madre que ha sido mi motor fundamental en el proceso de estudio quiero decirle que aprecio su valor de apoyo hacia mí como hacia mis hermanos , y todo esto es gracias a usted.

Además muestro mis más sinceros agradecimientos a mi tutor el Soc. Fernando Rea quien con sus conocimientos y sus constantes consejos me permitieron aprender y construir mi proyecto de investigación, así como también agradezco por siempre motivar y mostrar su humildad en todo momento.

**¡AGRADECIENDO SIEMPRE A NUESTRO CREADOR, QUE LAS BENDICIONES
SIEMPRE ESTÉN SOBRE USTEDES!**

Edwin Eduardo Guevara León

TEMA

“INTERSECCIONALIDAD LABORAL Y SUS RELACIONES ENTRE
INDÍGENAS Y MESTIZOS DEL SUPERMERCADO DYANITA DE LA CIUDAD DE
GUARANDA EN EL PERIODO 2020-2021”

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN DE TUTORÍA	1
DECLARACION JURAMENTADA DE AUTORÍA	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
TEMA	5
ÍNDICE.....	6
RESUMEN	8
PALABRAS CLAVES	10
GLOSARIO DE TÉRMINOS	10
INTRODUCCIÓN.....	11
CAPÍTULO I:	13
PROBLEMA	13
1.1. Planteamiento del Problema	13
1.2. Formulación del Problema.....	16
1.3.- Objetivos.....	16
1.3.1.- General.....	16
1.3.2.- Específicos.....	16
1.4. Justificación.....	17
CAPÍTULO II:.....	19
MARCO TEÓRICO.....	19
2.1.- Antecedentes	19
2.2 Fundamentación Teórica	24

2.1.1. La Interseccionalidad.	24
2.3. Hipótesis.....	27
2.4 Variables	27
2.4.1 Variable Independiente	27
2.4.2 Variable Dependiente.....	27
CAPÍTULO III:	28
DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO.....	28
3.1 Ámbito de Estudio	28
3.2 Tipos de Investigación	28
3.2.1. Investigación Cualitativa.....	28
3.2.2. Investigación Cuantitativa.....	28
3.3- Nivel de Investigación.....	28
3.3.1. –Bibliográfica.....	28
3.3.2.- De Campo.	29
3.4 Método de Investigación.....	29
3.5 Diseño de la investigación.....	30
3.5.1. Diseño Descriptivo.....	30
3.6 Población y Muestra.	30
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
3.7.1 Entrevista.....	31
3.8. Procedimiento de recolección de datos	31
3.9 Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de datos.....	31
CAPÍTULO IV:	33

RESULTADOS	33
4.1 Presentación de Resultados.....	33
4.1.1 Jerarquización	33
4.1.2. Ambiente Laboral.....	34
4.1.3. Discriminación	35
4.1.4 Etnia	36
4.2. Beneficiarios.	37
4.2.1. Beneficiarios Directos	37
4.2.2. Beneficiarios Indirectos.	37
4.3 Impacto de la Investigación.	38
4.4 Transferencia de Resultados.....	38
CONCLUSIONES	39
RECOMENDACIONES	40
BIBLIOGRAFÍA	41
ANEXOS	44
ANEXOS 2	47

RESUMEN

La presente investigación se enfocó en identificar las principales características de la interseccionalidad laboral en las relaciones entre indígenas y mestizos, en el supermercado Dyanita ya que sus formas de inclusión en este sistema de trabajo ha traído consigo diferentes problemáticas sociales, laborales, étnicas, aceptación, discriminación y descontentos por jerarquizaciones que se implementan con propósitos de avance y organización de los empleados, sin embargo estas implementaciones no han sido recibidas como desarrollo sino más bien como formas de exclusión, minorías, rechazo y como formas de conllevar al desempleo y esto ha producido ineficiencia laboral.

La realización de esta investigación se centralizó en la interseccionalidad como punto de partida en las relaciones sociales laborales entre dos etnias completamente diferentes lo que también sus formas de ayuda incondicional desde los propietarios hacia los empleados los mismos que siempre mantienen grados de aceptación por igualdad de género.

La aplicación de las entrevistas sirvió como eje fundamental para obtención de información necesaria las cuales están estructuradas con preguntas abiertas sobre las relaciones entre los trabajadores indígenas y mestizos, por ende compartimos con todo el personal administrativo, empleados y los respectivos propietarios, donde la importancia es mantener una sana relación laboral, además me supieron brindar la información que fue requerida.

En vista que entre los empleados existiese la inestabilidad laboral a consecuencia de los niveles jerárquicos, la presente investigación correspondiente a una definición concisa, concreta y clara sobre el tema de la interseccionalidad, por medio del análisis de las entrevistas se pudo conocer las diferentes problemáticas y derivaciones de la interseccionalidad que se mantienen en constante cambio y a su vez son factores que en el transcurso del tiempo generan diferencias étnicas por ende se dieron a conocer los conceptos de los principales temas que en el contexto laboral se generan en el trabajo diariamente.

PALABRAS CLAVES

Interseccionalidad, Indígenas, Mestizos, Convivencia, Rasgos, Perspectivas

Doctrinas, Percheros

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Interseccionalidad. - Es el fenómeno por el cual cada individuo siente opresión o siente libertades en base a diferentes categorías sociales.

Indígenas. - Es aquel que pertenece a un pueblo originario o región donde su familia y su cultura provienen de vivencias nativas, es decir conservan sus vestimentas, tradiciones y lengua.

Mestizos. -Nacido desde una familia cuya procedencia viene desde la unión de una persona blanca con una persona india, cuya identidad viene desde una mezcla o cruce entre dos razas distintas.

Convivencia. -Se la denomina como un acto de existencia la misma que necesita de armonía y respeto hacia su entorno el cual es imprescindible para su constante socialización y formación de sus conocimientos tanto interior como exterior.

Rasgos. - facciones vistas a lo largo de su descendencia que puede estar relacionada con su familia, sus ancestros o su desarrollo de su raza en general forman parte de su evolución para dar a conocer sus formas de vida que se dan a diario.

Perspectivas. - se encargan de explicar las características de las relaciones y los comportamientos sociales que se dan a conocer a diario entre el hombre y la mujer desde sus diferentes formas de ver y formar parte de la realidad social.

Doctrinas. - es la enseñanza que se imparten hacia los demás, es decir esto se da a conocer desde diferentes puntos de vista con propósitos únicos de la persona quien la imparte hacia los demás la cual está formada por ideas y opiniones.

Percheros. - materiales de uso para ubicar productos en el cual un individuo la utiliza para su correcto uso, o a su vez se lo denomina a la persona cuya razón es ayudar en dicho local comercial con el proceso de ubicar productos de diferentes categorías.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación pretende para realizar se trata sobre la interseccionalidad laboral y las relaciones entre indígenas y mestizos, el desarrollo de las actividades que se realizan en dicho supermercado ha venido evolucionando con diferentes problemáticas como la estabilidad laboral, social, y la adaptación al medio laboral, es decir surgen estas por niveles jerárquicos donde los empleados tienden a la repercusión por dichos cargos o puestos ubicados a sus compañeros de trabajo esta problemática ha venido generando un constante cambio de actitud y la atención a los clientes ha provocado una cierta disminución de compra y venta por consiguiente.

Las relaciones entre indígenas y mestizos han generado ciertos tipos de preguntas ya que sus diferencias son étnicas, de género, raza, lenguaje esto ha generado el conocer que diferencias existen mutuamente, específicamente en el campo laboral donde se intercambian ideas en un cierto punto una convivencia laboral que en ocasiones se ha venido convirtiendo en dificultad el compartir ideas y opiniones y es por esto que.

En esta investigación se realizó específicamente con la metodología de campo donde se recabo información sobre la situación laboral y sus características derivadas que han conllevado a padecer esta problemática laboral, además se pudo tener contacto con los individuos en el contexto laboral, como de que forma la interseccionalidad se ha desarrollado en el supermercado, su diaria convivencia laboral, sus propuestas las opiniones que ha hecho que exista inestabilidad laboral, no aceptar ayuda o el no cumplimiento de sus obligaciones, desacuerdos, discriminaciones mutuas, y que ha provocado el desempleo en varias ocasiones, por ende.

Como principio de la investigación se presenta o se plantea dicho problema a investigar, partiendo desde la propuesta de objetivos tanto general como específico que fue necesario e indispensable para su elaboración además consiste también en la elaboración de la justificación como también los alcances y los límites que se llegó a conseguir con dicha investigación, todo esto dependerá también de la investigación táctica y el contenido y sus diferentes métodos de recolección de datos que ayudaran a una mejor investigación.

Por lo consiguiente se ayudó con la investigación de conceptos clave de dicho tema planteado con el único afán de conocer más e indagar más el conocimiento del tema, específicamente con teóricas propuestas por autores los mismos que llenaran de suficiente información para su desenvolvimiento en el proceso de la investigación por lo que.

Posterior a esto la investigación se basó en libros, revistas, artículos, sitios web que servirán como sustento para la comprobación de los temas a tratar mediante las diferentes características que componen a dicho tema a investigar por lo general.

En la elaboración de la investigación se describe la interpretación de los resultados que serán por medio de entrevistas, las mismas que se utilizan a fin de conocer más a profundo sobre el tema propuesto y la incorporación de lluvia de ideas que servirán como medio de intercambio de ideas y opiniones donde se precisa o se aplica a una población determinada, posterior al mismo se finalizara con las conclusiones y recomendaciones en las cuales se detallarán más ideas y propuestas.

CAPÍTULO I:

PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

La intersección laboral es considerada un principio fundamental muy importante en el desarrollo e inserción en un ambiente laboral, por consiguiente, las diferencias que se toman en cuenta entre las razas indígenas y mestizas son el nivel de adaptabilidad y el compromiso y las relaciones de trabajo que se interactúan entre ambas etnias, por lo general la interseccionalidad viene centrada desde un eje central que la conforman géneros, razas, lenguas, tradiciones, etc., en cambio para:

Los empleadores están inmersos a un sistema de trabajo en donde se toman en cuenta sus propuestas, sus decisiones, sus opiniones además de esto, la relación de trabajo están en constante cambio ya que en ocasiones las dos partes no llegan a acuerdos por niveles jerárquicos y se producen problemas por ubicación de puestos, por ende, la interseccionalidad pretende crear relación y mejoramiento de interacción laboral es por esto que.

Se debe mencionar que se sintetizará los aportes finales para la mejora del supermercado Dyanita sobre la Interseccionalidad laboral y esto ayudará en tener una definición de dicho tema además se la sana convivencia laboral y a un desarrollo de trabajo y estabilidad laboral que será expuesta en la atención a los clientes de dicho supermercado, además para su posterior mejora en las relaciones e intercambios laborales ya que estos también se darán conocer siempre y cuando el empleado predisponga a ser mejor y mejorar su calidad de atención además:

De todo esto existe inestabilidad por parte de los empleados ya que tienen diferencias por desacuerdos laborales de ubicación de puestos de trabajo, por ende, es indispensable impartir ideas y organizadores gráficos sobre las relaciones laborales entre conceptos de indígenas y mestizos en el campo laboral que ayudaran mejorar las relaciones laborales y la atención de dicho supermercado.

Como también los empleados poseen un alto interés por trabajar y conocer más, ya que el supermercado ofrece diariamente atención personalizada para realizar sus compras, la libertad de opinar y de realizar innovaciones que contribuyen al desarrollo del supermercado además cuenta con empleados con responsabilidad y empleados que poseen títulos de tercer

nivel lo que permite de mejor manera el desarrollo y crecimiento del supermercado en general, comúnmente.

El liderazgo en sus inicios estaba reflejado como el desarrollo de un excelente contexto laboral a su vez con el sentido de motivar en concordancia con los patrones pasados de las autoridades. Sobresale un excelente dirigente que una notable autoridad ya que a consecuencia de lo antes mencionado se da un resultado mejor en el desarrollo de cualquier organización “Crear un buen ambiente de trabajo e impulsar el liderazgo frente a los modelos antiguos de los directivos. Es mejor un buen líder que un buen jefe porque si es lo primero, será lo segundo” (Rubio, 2017, p.3). En este sentido:

El autor Valiña, (2019) menciona que la interseccionalidad, en suma, pone de manifiesto cómo las diferentes categorías sociales generan opresiones y privilegios muy dispares al entrecruzarse entre ellas, por lo que las categorías sociales han generado en ciertas ocasiones bienestar laboral y en otras han generado ciertas diferencias sociales al momento de relacionarse o interrelacionarse, las divisiones de clases sociales y de privilegios son formadas por niveles jerárquicos donde existen desigualdades en un entorno no tan acertado sin embargo. (p.56)

De igual forma el supermercado posee un liderazgo de sus propietarios el cual siempre ha estado presente de manera interseccional en donde no se forma, ni se fomenta la discriminación mutua ya que su perspectiva es mantener un comportamiento estable y organizado donde:

Al pensar en el desarrollo desde la perspectiva de la interseccionalidad, uno se centra en contextos particulares, en experiencias específicas y en los aspectos cualitativos de temas como la igualdad, la discriminación, la justicia, lo que nos permite actuar al mismo tiempo a favor de nosotras mismas y de otros, por lo tanto: Scooco, (2018) este autor refiere que las “creencias del tiempo pasado, rechazaban los pensamientos y afirmaciones de un todo o igualdad, señalan que se debe explorar las diversas condiciones de género, generación y creación sin involucrarlas con el campo laboral o clase ya que para este pensamiento o perspectiva no existen”(p.5). A su vez el ámbito laboral da paso a una amplia perspectiva de cualquier problema desarrollado en las tres extensiones del género humano, por ende:

Según los críticos (Chirix & *et al*, 2019) manifiestan que existen cuestiones que dan paso a la exploración de las identidades tales como quien soy, de donde vengo y a donde voy. Las presentes cuestiones se desarrollan a nivel colectivo el cual permite el desarrollo de cuestiones tales como quienes somos, hacia donde vamos y de dónde venimos a su vez con las respuestas se obtendrá la equiparación de las diferencias y ubicar a la diversidad humana con rostros, su historia y experiencias las cuales se cuestionaran sobre la homogenización desarrollada por el sistema dominante y diversos sectores predominantes que da como resultado el eurocentrismo y etnocentrismo los cuales esconden la explotación, iniquidades sociales y la dictadura.

En este sentido el autor Ochoa (2017) , afirma que “el beneficio se da en comprender la dominación en el ámbito femenino afroamericanas llamadas también mujeres de color en la actualidad”. Sin embargo, la definición expuesta de la interseccionalidad trasciende de manera esencial para la comprensión de los dominantes bajo la pregunta sobre cómo su término de género masculina, su perspectiva de clase y su noción racial acomodan su maquinaria social y se modulan en una experiencia mencionada en su conocimiento. Lo cual permite, las trayectorias de los estudios sobre masculinidades a designio de la interseccionalidad entre raza, masculinidad, por consiguiente:

Los autores Cabrera *et al*, (2019) manifiesta que los proyectos de inclusión, equidad e igualdad en un ámbito transicional como el ecuatoriano, permite el desarrollo de cuestiones sobre las metodologías que permitirán ser evaluados constante y frontalmente. Sin embargo, como se ha mostrado, es el de la Mujer, que en estos conocimientos de transición para la inclusión, equidad e igualdad aún enfrenta dificultades que la conservan en desventaja frente al hombre, no solo por la cultura machista y de explotación laboral, particulares del sistema hegemónico, esto da paso a los continuos conocimientos de desposesión de los medios de elaboración y la exclusión racial.

Sin embargo, desde un contexto socio-cultural las relaciones de trabajo se han convertido en el eje principal cuando ejerce un cargo laboral es decir los empleados interaccionan todo el tiempo bajo igualdades o desigualdades, es decir jerarquizaciones de puestos de cargos en lo que muchos empleados están opuestos a las decisiones que se van tomando, por ende hay personas que aceptan dicho empleo por necesidad, o por ser parte de dicho cargo a pesar que en ocasiones no reciben el salario mínimo a como estipula la ley, los empleadores son aquellos que buscan personas bajo su dependencia sabiendo que las personas que aceptan el cargo no tienen una fuente de empleo adicional ,es aquí donde el empleador firma convenios u contratos donde en la mayoría de los casos se irrespetan sus derechos y esa aquí donde.

Los empleados están en una intersección laboral tan cambiante que todas las atribuciones o diferencias se dan a conocer diariamente y por ende es aquí en donde se dan desacuerdos, niveles jerárquicos, la no aceptación de cargos o a su vez los trabajadores no se comprenden o no aceptan criterios de etnias opuestas, las diferencias entre indígenas y mestizos en el campo laboral son las desigualdades que se generan entre unos y otros es por la no aceptación de cargos y el compromiso mejorar el ambiente laboral.

1.2. Formulación del Problema

¿EL DESCONOCIMIENTO SOBRE LA INTERSECCIONALIDAD LABORAL AFECTA EN LAS RELACIONES ENTRE INDÍGENAS Y MESTIZOS EN EL SUPERMERCADO DYANITA DE LA CIUDAD DE GUARANDA EN EL PERIODO 2020-2021?

1.3.- Objetivos.

1.3.1.- General.

- ✓ Identificar las principales características de la interseccionalidad laboral en las relaciones entre indígenas y mestizos producidas por los niveles jerárquicos en el supermercado Dyanita de la ciudad de Guaranda en el periodo 2020-2021.

1.3.2.- Específicos.

- ✓ Definir el concepto de la interseccionalidad laboral desde un enfoque social.
- ✓ Analizar las relaciones laborales y su inserción en un entorno en constante comunicación entre indígenas y mestizos.
- ✓ Sintetizar los aportes finales para el avance y el desarrollo del supermercado Dyanita sobre la interseccionalidad laboral y la importancia de la sana convivencia laboral.

1.4. Justificación

Las relaciones laborales se dan a conocer en un contexto donde las variantes de interacción están puestas a diario, la estabilidad laboral se da por partes donde el ambiente laboral es sano o se llegan con acuerdos de trabajo en beneficio de los empleadores, la satisfacción de necesidades conllevan a las personas a buscar empleos, a buscar oportunidades o escenarios donde puedan darse a conocer sus habilidades, el empleado cuando busca satisfacer estas necesidades está a la deriva de ser explotado o a su vez ganarse la estabilidad laboral siempre haya interseccionabilidad laboral.

Es por esto que esta investigación está enfocada a la convivencia laboral en la que una persona diariamente realiza actividades de interacción y se relaciona y socializa estrategias y genera opiniones es decir el trabajo va generando oportunidades jerárquicas donde el empleado que se ha esforzado consigue subir de categoría o a su vez asume un lugar, sin embargo se producen conflictos entre empleados donde tanto indígenas como mestizos tienden al rechazo de ser subordinados por otro compañero de ellos.

En este mismo espacio, me permito recalcar que el trabajador busca satisfacer sus necesidades siempre y cuando exista un ambiente laboral sin discriminación y aceptabilidad, las personas indígenas tienden a sentirse ofendidos o a su vez la no aceptabilidad de realizar actividades que no sean dichas por sus jefes, la jerarquización hace que en el supermercado exista inestabilidad en varios de los casos se ha llegado al despido de personas por comentarios y opiniones inventadas en contra de las personas mestizas, en las relaciones laborales con un entorno indígena se tienden a dificultar al momento de ingresar a trabajar con ellos su nivel de trabajo siempre está enfocado a sobrepasar el trabajo de otro, la confianza de los trabajadores entre sí mismo es dificultosa por el grado de enseñanza que poseen cada uno de ellos.

Es por esto que la realidad de un trabajo en donde las etnias están opuestas está enmarcada a la aceptación, la comunicación que se conlleva dentro del entorno siempre está direccionada a mejorar desde el ámbito del trabajo hacia el interés de aprender nuevas formas de socialización, la interseccionalidad laboral trata de que las diferencias que se atribuyen entre sí desaparezcan, el idioma que cada uno posee se deriva de posibilidades de ganar espacios y generar mejores comunicación entre etnias pero a su vez también genera conflictos con etnias deferentes ya que no solo se utiliza para generar comentarios positivos sino también negativos, además.

A lo largo de la presente investigación, trataremos de identificar las principales características de inteseccionalidad laboral a su vez como influye en el diario convivir de los empleados del Supermercado Dyanita, como se menciona anteriormente la jerarquización ha permitido que se generen la permanencia de los trabajadores de los puestos que fueron ubicados, con esto la estabilidad se convierten en inestable lo que lo que se quiere construir es espacios donde el trabajador exponga sus opiniones tanto de acuerdos como desacuerdos , un ambiente laboral sano hará que se tomen decisiones y esto mejorara la estabilidad laboral tanto se quiere llegar mejorar la comunicación entre etnias opuestas y con esto la no existencia de discriminación tanto por raza, género y lengua.

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO

2.1.- Antecedentes

El supermercado Dyanita fue creado y establecido hace aproximadamente 7 años por sus propietarios el Sr. Marco Tisalema y la Sra. Gloria Tisalema con la expansión y comercialización de productos de primera necesidad , su objetivo principal fue el crecimiento de manera que su negocio o emprendimiento sea reconocido a nivel nacional , el emprendimiento comenzó a distribuir pocos productos al por mayor y menor donde se fue dando a conocer por los bajos precios de sus productos tanto a consumidores como también a vendedores externos , los propietarios son originarios de la raza indígena, y actualmente cuenta con 3 Sucursales las cuales están divididas por diferentes partes de la ciudad de Guaranda, y su forma de trabajo se ha venido realizando de una manera social bajo reglas y normas que están estrechamente direccionadas por los propietarios, su intención siempre ha consistido en abrir la puertas de empleo tanto a personas indígenas como mestizos y esto se da partiendo.

Desde la clasificación de las identidades tanto indígenas como mestizos desde un punto de vista propio. Es decir, una persona indígena que nació y durante su proceso de enseñanza aprendió a su cultura indígena sus tradiciones, su lengua, su vestimenta es decir sus principios están arraigados a seguir su forma de ver y pensar como los demás ya que su enseñanza está enfocada a conservar hitos de historias como costumbre y tradiciones.

Las tradiciones indígenas están enmarcadas desde su lenguaje que a lo largo de la historia se ha convertido en esencial tanto a construido sus propios grupos sociales que han dado a conocer sus derechos y obligaciones, la igualdad siempre ha sido una parte fundamental para no ser discriminados y a la no aceptación que en gran mayoría a dificultados sus derechos.

Los grupos sociales son los que se sienten oprimidos desde los años 60 (e incluso mucho antes): gente negra, chicana, puertorriqueña, indígenas, asiáticos, judíos, mujeres, homosexuales (gays y lesbianas), ancianos e incapacitados mentales, entre otros. Para es-tos grupos la opresión no se manifiesta a modo de poder tiránico gobernante sobre otro grupo o grupos (concepción tradicional), sino como un conjunto de hábitos, normas, comportamientos y simbologías por parte de individualidades que intencionada o no intencionadamente actúan como agentes de opresión sobre los anteriormente mencionados grupos sociales. La opresión, que puede afectar de múltiples maneras a unos grupos o a otros, puede manifestarse a través de estereotipos difundidos por los medios de comunicación, estereotipos culturales, mecanismos del

mercado, etc., esto es, formas de hábito que son normales en la vida cotidiana de las personas (Artigas, 2018)

Para los grupos sociales se dan de acuerdo a la división entre individuos que van formando lo largo del tiempo, a todo esto está insertado el campo laboral donde los estereotipos se dan a conocer mediante la diversa diferencia de grupos sociales, de esta manera la opresión a la raza indígena se ha manifestado por mecanismos de comunicación y separación de etnias donde la discriminación se ha visto plasmada en múltiples formas de trabajo, vida cotidiana, educación, acceso a servicios de ley, a través de esto la interseccionalidad ha sido un ente importante en tratar de cerrar estas dificultades tratando de conllevar igualdad, el trabajo laboral está basado en la comunicación que existe entre mestizos e indígenas por lo tanto la opresión se verá con poder cuanto una de las partes la tenga y la sobre posesione sobre la otra de esta forma dependerá de cómo van compartiendo sus conocimientos y desarrollándose en ese ambiente mismo.

Y es aquí donde el pensamiento posmoderno, por recusar la idea de totalidad, postula que hay que analizar las categorías de género, generación y origen sin atravesarlas con las de trabajo o clase porque éstas últimas, según esta perspectiva, dejaron de existir. Sin embargo, la esfera del trabajo nos permite ver las transversalidades existentes entre estas tres dimensiones del género humano. Para las perspectivas de género, la división sexual del trabajo, como afirma (Gamundi, 2007, citado de Scocco, 2018), “está atravesada por las relaciones de género que regulan la manifestación simbólica de la responsabilidad de lo masculino o femenino y que se producen y reproducen en la interacción cotidiana”. Estos patrones que disciplinan el comportamiento constituyen lo que denominan “modelos culturales de género” y, según esta perspectiva, entre ellos juegan un lugar central los que inciden en la división sexual del trabajo y en particular del trabajo en el hogar y la maternidad. Pero no se plantean la división sexual del trabajo atravesada por las distintas clases sociales y los diferentes momentos históricos mientras que para:

La división del trabajo en general se ha venido realizando por la clasificación de géneros, es decir en el campo laboral existen divisiones tanto sexual, por clase social o etnias por lo tanto el género se ha venido dando a conocer gracias a su modelo de perspectiva u origen, en la interseccionalidad trata de igualar las categorías tanto indígenas y mestizos a través de acuerdos mutuos como las jerarquizaciones no se vean afectadas en si las relaciones de géneros están en constante comunicación lo que producen distintos factores de a su vez generan interacciones, las relaciones laborales consisten en modelos de adaptación y desarrollo, a su vez la división sexual del trabajo se ha venido manifestando a lo largo del

tiempo por las diferencias entre hombres y mujeres donde se ha venido generando la igualdad de poseer los mismos derechos y obligaciones dentro de la destrezas laborales por lo tanto .

La selección de personal se realiza evaluando únicamente los requerimientos profesionales adecuados para poder formalizar las tareas propias de un trabajo; se toman en cuenta en este proceso otras condicionantes, como la edad, el estado civil, el aspecto físico e incluso tener hijos. Estos son datos que como se conoce, poco o nada tienen que ver con las competencias y conocimientos que se requieren para realizar una actividad laboral. Es así como se presenta la discriminación laboral, que consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación Castro, (2001, citado de Gallegos y Espinoza, 2017)

Por lo tanto, la discriminación laboral se ha venido desarrollando desde una perspectiva cotidiana y sin un debido procedimiento justo, es decir la implementación de herramientas como encuestas y o entrevistas se han venido a constatar como la manera más justa de evaluar los conocimientos antes de ingresar a dicho empleo, es decir por méritos llegas a ocupar dichos empleos propuestos, sin embargo en el transcurso del tiempo ese factor transparente de ocupar dichos cargos ya no se viene desarrollando, así en su desarrollo ya se toman en cuenta varias formar de aceptación como la edad, la etnia, el estado civil, el aspecto físico hasta en ciertos casos tener hijos o no, sin embargo hay empresas que aún conservan sus ingresos de nuevos empleados y en cambio.

La discriminación se ve reflejada en la exclusión de no pertenecer a sus grupos étnicos y consiste en que estos factores como la raza, el color etc. son primordiales , es decir se van tomando en cuenta otras formas y esto se considera como discriminación que a su desde su punto de ingreso se toman en cuenta todos estas preferencias y esto hace que a futuro sus relaciones laborales se vean afectadas por formas de maltrato ya sea física y psicológicamente, por ende la interseccionalidad siempre se ha mantenido que su inclinación hacia la igualdad donde las empresas, organizaciones , culturas , sociedad en general sean de acceso igualitario y transparente así generando igualdad, equidad y más formas de relación laboral ya sea con personas de diferente sexo, como también entre indígenas y mestizos.

Por lo tanto según Velásquez, (2012, citado de Gallegos y Espinoza, 2017), en Estados Unidos en la Ley de Derechos Civiles del año 1964, se estableció como concepto de discriminación: Debe ser ilegal la práctica de empleo para el empleador 1) que se rehúse a contratar o despida a un individuo, o discrimine de otra manera a cualquier individuo con respecto a su compensación, términos, condiciones o privilegios de empleo por la raza, el color de la piel, la religión, sexo o su origen nacional; o 2) limite, segregue o clasifique a sus empleados o solicitantes de empleo de cualquier manera que prive o tienda a privar a un individuo de oportunidades de

empleo o de otra manera afecte su estatus como empleado debido a la raza, el color de la piel, sexo o su origen nacional.

Esto genera que el desempleo en Ecuador como en otros países se van generando en muchas ocasiones por la práctica de términos y condiciones es decir tener acceso a un empleo tiene muchas formas de adaptación, la privatización de tener oportunidades sigue afectando a empleados donde son seleccionados y aceptados los que cumplen con estándares y parámetros que beneficien al empleador, las propuestas más comunes que se vienen realizando son por rasgos étnicos, esto sin duda genera prácticas ilegales de trabajo las leyes del país como Estados Unidos consideran estos parámetros como discriminación al impedir el libre acceso a tener un empleo, la contratación digna de un empleado está regulada por normas que favorecen a las dos partes como en salarios, seguros, adaptación al ambiente de acorde a sus habilidades, destrezas y conocimientos.

Es por esto que en la interseccionalidad del trabajo y las transformaciones en el trabajo de las mujeres en argentina según Scocco, (2017) las perspectivas de género, la división sexual del trabajo, está atravesada por las relaciones de género que regulan la manifestación simbólica de la responsabilidad de lo masculino o femenino y que se producen y reproducen en la interacción cotidiana. Estos patrones que disciplinan el comportamiento constituyen lo que denominan “modelos culturales de género”, según esta perspectiva, entre ellos juegan un lugar central los que inciden en la división sexual del trabajo y en particular del trabajo en el hogar y la maternidad.

Las relaciones de género según Scocco, (2017) se dan a conocer desde la perspectiva de responsabilidades es decir el trabajo que genera cada uno de ellos diariamente, sin embargo las diferencias entre la mujer y el hombre son bastantes significante gracias a modelos de responsabilidad que cada uno de ellos llega a formar, es aquí donde las responsabilidades de cada uno de ellos se ven plasmadas en el campo laboral, es decir se generan nuevas formas de ver el trabajo en la división sexual, por lo tanto la convivencia en el campo laboral dependerá del tipo de comunicación que existe gracias a ideologías creadas por ende la relación laboral entre indígenas y mestizos tienden a presentar ciertas problemáticas por niveles jerárquicos que fueron impartidos desde principios por patrones y modelos culturales, sin embargo.

Estos modelos culturales para la autora Scocco (2017), en la década del sesenta y setenta, a partir de la aplicación de una estrategia de carácter desarrollista, orientada a una industrialización basada en la incorporación de tecnologías y expansión de empresas de capital intensivo, la demanda de mano de obra cambió, en busca de mayor calificación, al mismo tiempo que el sector terciario creció. Este proceso, que afectó a mujeres y varones, demandó personal con mayor nivel educativo que, en el caso del trabajo de las mujeres, engrosó las filas tanto del sector industrial como del terciario.

Sin embargo, aquí se desarrolla una nueva forma de empleos en donde se incorpora niveles educativos manifiesta Scocco (2017) esto genera demandas por parte del personal que labora esto quiere decir que dicha empresa busca aumentar niveles de producción, conocimientos que generen ganancias y aumentar su competencia, como también desarrollar estas nuevas formas de acceso a los empleos, esto ha generado el desequilibrio laboral entre indígenas y mestizos ya que en ocasiones personal mestizo poseen o ingresa con mayores conocimientos lo que generan la no aceptación del mismo al intentar cambiar o adaptar este tipo de formas de desarrollo, además .

Según la Revista Espacios por las autoras Gallegos y Espinoza. (2017), el Estado Ecuatoriano cuenta con una Constitución que señala que el trabajo es un derecho y un deber social y que se asegurará la dignidad, así como una remuneración justa que cubra las necesidades sin discriminación alguna, en muchos casos y lugares, esto no se cumple por completo. Se debe considerar que no se calificará al individuo simplemente por su color, sexo o religión, ya que cualquier empleo o actividad depende de la preparación de cada persona.

Es por esto que el trabajo se viene desarrollando como una forma de subsistencia, también como formas de satisfacción que para las autoras Gallegos y Espinoza. (2017), es un deber social que todos los trabajadores posean una remuneración justa gracias a sus conocimientos y destrezas que aumenta la producción de dicha empresa, el estado ecuatoriano por lo siguiente en el **Art.20** señala: Las instituciones del Estado, sus delegatarios y concesionarios, estarán obligados a indemnizar a los particulares por los perjuicios que les irroguen como consecuencia de la prestación deficiente de los servicios públicos o de los actos de sus funcionarios y empleados, en el desempeño de sus cargos, no obstante.

La prestación de servicios según la Constitución del Ecuador está obligada a pagar una remuneración justa a sus trabajadores, por ende, el desempeño del servidor público tendrá que ver mucho con su desenvolvimiento en la empresa u organización en donde ejerza sus labores además de esto en el **Art. 35.-** El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia, es decir la incorporación hacia el campo laboral está estrechamente determinado con normas y leyes que amparan al trabajador hacia un mejor bienestar y adaptabilidad laboral sin rigurosas formas de explotación por parte de las empresas.

2.2 Fundamentación Teórica

2.1.1. La Interseccionalidad.

La interseccionalidad se ha convertido en la expresión utilizada para designar la perspectiva teórica y metodológica que busca dar cuenta de la percepción cruzada o imbricada de las relaciones de poder. Este enfoque no es novedoso dentro del feminismo y, de hecho, actualmente existe un acuerdo para señalar que las teorías feministas habían abordado el problema antes de darle un nombre Viveros (2016).

Este término se ha venido desarrollando desde un punto dinámico entre identidades coexistentes que están conectados por sistemas de opresión por ejemplo los patriarcados, la supremacía que estaban liderados por la raza blanca, sin embargo la interseccionalidad busca convalidar el derecho u obligación que posee la mujeres donde gozan del mismo poder de gobernar donde este estudio permite determinar las características como la raza, el género que permite el deterioro del mismo, para los movimientos feministas el género es el único que genera ineficacia en el sistema de poder o ejercer un cargo político es decir la interseccionalidad permite que exista la superposición entre identidades como la raza y el sexo que son las más comunes y en la cuales estas son incorporadas a un análisis estructuras la cual permite que no exista igualdad de género por esta existencia de formas supremas de gobernabilidad es que las mujeres en su mayoría vivan marginadas de ocupar puestos de primer orden igualitario, en cambio.

Para la autora Viveros en el año (2016), la interseccionalidad es una forma de ver la distinción entre género y clase, desde las relaciones de poder en donde el hombre mantenía una forma dominante, en el sentido del trabajo, las diferentes actividades que se realizan se ha venido convirtiendo en el predominio de poder y el alto mando, sin embargo la mujer se vio obligada a no ser dominada y puesta como segundo lugar es ahí donde nace el feminismo, el reclamo de los mismos derechos y obligaciones de los hombres en todo a su diario vivir, la falta de oportunidades en el campo laboral a su libertad de opinión, sin duda estas características ha ido evolucionando al pasar del tiempo con nuevas formas de desarrollo en un contexto socio cultural, no obstante.

Las diferencias entre personas se ven ligadas por clases sociales como la raza, el género es necesario mencionar que las categorías sociales en la mujer se ven puesta como color de piel en las cuales no poseen las mismas oportunidades de trabajar o desempeñar actividades como los hacen el resto de personas y aquí donde:

La igualdad no se refleja como lo esencial sino más bien en el transcurso del tiempo la interseccionalidad se ha dado a conocer por las divisiones de clases sociales que enfrenta la mujer por ende su falta de igualdad generan cierto tipo conflictos

como la crítica de su raza o la discriminación” esto menciona en su teoría la autora (Valiña, 2019)

El concepto de interseccionalidad ha entrado muy recientemente en el discurso y la práctica feminista. Lo acuñó en 1989 Kimberlé Williams Crenshaw, académica y profesora estadounidense especializada en el campo de la teoría crítica de la raza. Su autora define la interseccionalidad como “el fenómeno por el cual cada individuo sufre opresión u ostenta privilegio en base a su pertenencia a múltiples categorías sociales”. Veámoslo de forma más clara con un ejemplo: ¿la experiencia de dos mujeres negras es idéntica por el hecho de tener el mismo color de piel? Evidentemente no. Poco tendrán que ver las oportunidades de una abogada negra, residente en un barrio de clase alta de Nueva York, con la de otra inmigrante en España que ha llegado de forma ilegal y no puede desempeñar ningún tipo de empleo justamente remunerado, la interseccionalidad, en suma, pone de manifiesto cómo las diferentes categorías sociales generan opresiones y privilegios muy dispares al entrecruzarse entre ellas (Valiña, 2019).

La interseccionalidad desafía el supuesto de que “las mujeres son un grupo homogéneo – por ejemplo, una mujer negra y una mujer blanca experimentarán la condición de mujer de manera diferente debido a la variable étnica”–, y plantea la necesidad de enfrentar un conjunto variado de opresiones sin jerarquizar ninguna de ellas. (Crenshaw, citado en Andres, 2016)

Se considera que la interseccionalidad se demuestra como clase étnica donde esta reflejada por las diferencias impuestas en una sociedad con niveles de poder en donde las clases sociales se ven distiguadas entre unas y otras, los desacuerdos enfrentan las oportunidades como factores debiles es decir las mujeres estan sujetas a la distincion de su piel, Crenshaw, (citado en Andres, 2016) manifiestan que sus condiciones de ser aceptadas son de acuerdo al color de su piel es decir el factor central de esto es la interseccionalidad como la descripcion étnica que una poseen mejores beneficios que la otra por lo tanto según la autora:

Kimberlé Crenshaw sostiene que lejos de ser una propuesta teórica, la interseccionalidad debe servir como concepto práctico para analizar desigualdades concretas. En este sentido, desde Grow impulsamos diagnósticos organizacionales que permitan visibilizar las distintas variables superpuestas que operan como factores de exclusión al momento de acceder y sostener un empleo, con el objetivo de transformar en profundidad la relación entre género y trabajo. Crenshaw, (citado de Andrés, 2016)

Las desigualdades que manifiestan Crenshaw, (citado de Andrés, 2016) sobre la interseccionalidad que se generan por la falta de relación por el género están formadas por las desigualdades que existen de unas personas a otras ya sea por la exclusión se sitios sociales en donde se refleja la distinción y su forma de sostener el empleo se afectada por la no aceptación y la toman como necesidad sus etnias ciertos estereotipos que afectan a su

permanecían en dicho campo laboral por ende se ha pretendido crear lazos de relación laborales estables donde no exista discriminación ni división de trabajo.

2.3. Hipótesis

LA INTERSECCIONALIDAD MEJORARA LA JERARQUIZACIÓN EN LOS FACTORES DE DIVISIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES ENTRE INDÍGENAS Y MESTIZOS.

2.4 Variables

2.4.1 Variable Independiente

Interseccionalidad laboral

2.4.2 Variable Dependiente

Relaciones entre indígenas y mestizos

CAPÍTULO III:

DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO.

3.1 Ámbito de Estudio

El ámbito de estudio se realiza la investigación de la Interseccionalidad laboral y sus relaciones entre indígenas y mestizos de manera directa con hombres y mujeres lo cual da como resultado a una población de 10 personas inmersas en las actividades del supermercado Dyanita.

3.2 Tipos de Investigación

3.2.1. Investigación Cualitativa.

Se entiende como una “extracción a partir de observaciones en las cuales para recabar información se dan a partir de entrevistas, narraciones, notas de campo, transcripciones de audio y video, etc. Esta investigación consta de recabar información de varias fuentes o experiencias que servirán como apoyo o descripción total de un tema a investigarse”, (Gómez, 1996).

Investigación cualitativa “está basada en una recolección de datos sin una medición numérica en la cual la investigación recaba o busca información suficiente para su posterior análisis y o desarrollo de la misma” Sampieri, Fernández, Baptista, (2003, p. 24).

3.2.2. Investigación Cuantitativa.

“Esta investigación tiene como principio buscar información objetiva ya que parte desde un proceso deductivo en el cual desde una medición numérica y un análisis probaran dicha hipótesis planteada y comprobada, a partir de esto esta investigación tendrá más profundidad” en recabar dicho tema Hernández, Fernández, Baptista (2014, p. 36)

3.3- Nivel de Investigación.

3.3.1. –Bibliográfica.

Se escogió este tipo de investigación ya que según este autor (Baena, 2016) licenciada en Ciencias de la Información: “La investigación documental es una técnica que consiste en

la selección y recopilación de información por medio de la lectura, crítica de documentos y materiales bibliográficos, de bibliotecas, hemerotecas y centros de documentación e información” por ende:

La investigación bibliográfica se realiza porque se utilizaron teorías, citas, bibliografías centros de información, web grafías, libros, revistas, artículos, publicaciones, páginas web y documentos digitales que ayudaron para su elaboración como la búsqueda de información sobre la interseccionalidad, donde se obtendrá la ampliación del tema en la relaciones laborales entre indígenas y mestizos encontrados en las doctrinas de textos bibliográficos donde estos autores reconocidos han aportados sus conocimientos para su elaboración.

3.3.2.- De Campo.

Según Arias en año 2012, define: “la investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de todos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variables algunas, es decir, el investigador obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes” (p. 31).

Es por esto que se utilizó este tipo de investigación porque se procedió a la observación y aplicación de encuestas a fin de lograr recopilar información y adquirir conocimiento de dicho tema planteado además donde se procedió al lugar antes mencionado dicho procesos donde los empleados nos detallen una descripción y un análisis según sus perspectivas sobre el tema de investigación.

3.4 Método de Investigación

Para la elaboración de esta investigación se utilizara la investigación de campo que constituye como una estrategia que permite recabar información más exacta desde el lugar en donde se dan dichas problemáticas en lo cual me permitirá conocer, indagar las relaciones laborales entre indígenas y mestizos, y el desarrollo del mismo, además de esto se utilizara la investigación bibliográfica que permitirá conocer las principales características sobre la interseccionalidad laboral por medio conceptos claros y concisos que beneficiaran a los empleados del supermercado Dyanita.

Además para esta investigación se utilizara las técnicas de investigación por medio de las entrevistas en donde me permitirá tener conversaciones abiertas con los empleados,

propietarios y administradores sobre dicho tema de la interseccionalidad laboral y sus relaciones entre indígenas y mestizos que estarán en constante dialogo y que presentan falencias por niveles jerárquicos, además se brindaran lluvia de ideas de manera didáctica y organizadores gráficos de manera subjetiva sobre ejemplos de interseccionalidad esto ayudará en tener una definición de dicho tema además se la sana convivencia laboral que ayudara a un desarrollo de trabajo y estabilidad laboral que será expuesta en la atención a los clientes de dicho supermercado, por otro lado.

Para la misma investigación se tomara una población de 10 personas entre ellas hombres y mujeres, en lo cual se tomará una muestra de 10 personas para recabar suficiente información de dicha problemática de la interseccionalidad laboral y las relaciones entre indígenas y mestizos, esto se realizará como punto de partida desde criterios y diálogos emitidos por dicha población, con esto se construirá una investigación que ayudara en el avance y el desarrollo de los empleados y sus diferencias serán tomados como medios para renovar su estabilidad social así mejorar y aceptar la jerarquización como medio de conocimiento que ofrecen un mejor desarrollo.

3.5 Diseño de la investigación

3.5.1. Diseño Descriptivo.

“Esta investigación propone o describe de una manera ordenada las diferentes características de una población que realiza en un área específica o lugar de interés, este tipo de estudio está centrado en buscar o descubrir situaciones o acontecimientos que ayudaran a su investigación” Tamayo y Tamayo, (2006), además esta investigación “muestra hechos, reseñas, rasgos características que ayudaran a un mejor desenvolvimiento del porque las situaciones, hechos o motivos de las problemáticas es decir esta investigaciones se realiza estrechamente por preguntas hechas por el investigador” (Refiere, 2006).

3.6 Población y Muestra.

Para la realización de esta investigación se tomó a consideración a 10 personas entre ellos hombres y mujeres que laboran en el supermercado Dyanita donde en el desarrollo del mismo por situaciones de la pandemia Covid-19 se tomó como principal el recorte del personal que labora a causa de esto se redujo en gran parte los individuos que laboran aparte

de esto por factores económicos no se implementó la contratación de más personal lo que se pudo recabar información de las personas que están actualmente trabajando y se pudo constatar y entrevistar al número antes mencionado de personas en la ciudad de Guaranda en el periodo 2020-2021 a fin de establecer una relación directa entre sus opiniones y el tema planteado y demás particularidades.

Es por esto que he considerado utilizar el Muestreo no Probabilístico por Conveniencia ya que es una técnica utilizada en la muestra estadística que no permite que los individuos a investigar de una población posean las mismas oportunidades de selección, además aquellos individuos que al cumplir con cierta cualidad nos ayudara en cierta forma a tener una investigación más clara y concisa, además el investigador realiza la muestra seleccionando a los individuos que considera accesible y de rápida investigación.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Entrevista.

Es un medio o instrumento en el cual se utiliza para iniciar un diálogo o intercambiar ideas, esto se realiza mediante la formulación de preguntas por parte del investigador y el investigado responde dicho interrogatorio emitido por el investigador.

3.8. Procedimiento de recolección de datos

Para el procedimiento de recolección de datos se prosiguió de la siguiente manera:

- 1.-Se seleccionó a las personas que van a ser entrevistadas
- 2.- Se elaboró las preguntas las mismas que constan de 10 preguntas a entrevistar
- 3.- Se procedió a entrevistar a las personas mediante el uso de audio
- 4.- Se realizó el proceso de escuchar el audio, a contar y analizar las entrevistas
- 5.- Se tabulo las preguntas con las respuestas directamente redactadas

3.9 Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de datos

Durante el procesamiento de los datos se tomaron en cuenta los siguientes lineamientos:

- 1.-Se entrevistó a las personas en el lugar de estudio, donde se llevó a cabo la investigación

2.- Se verifico las respuestas escuchando el audio aplicado

3.- Se analizó las respuestas que fueron expuestas por las personas que trabajan en el supermercado Dyanita entre ellos indígenas y mestizos que presentan problemáticas por niveles jerárquicos a nivel laboral.

4.-Se verificó que las personas que laboran en el supermercado presentan ciertas falencias por aceptación y niveles jerárquicos que ha conllevado a la interseccionalidad laboral.

CAPÍTULO IV:

RESULTADOS

4.1 Presentación de Resultados.

En el proceso de esta investigación se pudo constatar las distintas formas de convivencia social y laboral, donde esta inserción en el mundo laboral ha servido como punto de partida para una mejor estructuración del manejo laboral, sin embargo no solo debemos tomar en cuenta solo al personal sino también a sus principales autoridades en su diario convivir, sus propuestas y sus dificultades se han venido desarrollo de una manera bastante cambiante por variaciones del personal como también por la inestabilidad, es por esto que en base a estas opiniones y sugerencias se ha tomado como fundamental estos principales temas que a lo largo de esta investigación se fueron dando a conocer como derivaciones del tema propuesto e investigado, entre ellos se han dado a conocer 4 principales doctrinas, por ende cada uno de ellos se definirá y se analizara con cada una de las entrevistas realizadas: Jerarquización, Ambiente Laboral, Discriminación y Etnia.

4.1.1 Jerarquización

Es una estructura en la cual existe un orden ascendente y descendente, y esto genera un valor en el que determina elementos o el poder que se confiere a unos sobre otros, donde principalmente se manejan por esquemas en las cuales las personas tienden a asumir una mayor relevancia en ciertas ocasiones se utiliza para una mejor organización sobre distintos temas sociales en los agrupas grana cantidad de personas, (Westreicher, 2020) por ende en base a las entrevistas que se aplicó según Agualongo, J., menciona que “la jerarquización laboral en el Supermercado Dyanita se ha visto afectada por desacuerdos entre compañeros además por sentirse excluido de algunas actividades que se ha realizado dentro de local comercial”, (Comunicación personal, 22 de Enero del 2021).

Según Tualombo, L., agrega que “el nivel de aceptación de opiniones o propuestas no siempre son consideradas por parte de quienes están cargo del manejo de personal, además sostiene que prefiere como mayor aceptación a su etnia(indígena) en la cual su forma de comunicación es más fluida y sencilla, su nivel de exclusión se ha visto afectada por falta de atención y de oportunidades hacia un mayor cargo dentro del supermercado es por esto que manifestado sentir diferencias con sus compañeros”.(Comunicación personal, 25 de Enero del 2021) , por consiguiente para Tualombo, F., ella menciona que cuando “los propietarios

ubican a una persona sobre ellos por ejemplo supervisores, ayudante de imagen o su vez administradores se los daría por hacerlos sentir inferiores o tratar de aprovechar de ellos laboralmente mediante las ordenanzas y mas no por mejorar dichas falencias que tenemos a diario”. (Comunicación personal, 22 de Enero del 2021), por consiguiente para Tisalema, C., muestra que “la jerarquización se ha dado a conocer por las diferencias entre etnias como su forma de pensar, de comunicarse y de la aceptación en donde pone como mejoría a su problemática a que se incorpore personas de su misma etnia o a su vez no se otorgue niveles de trabajo superior a otros”. (Comunicación personal, 26 de Enero del 2021).

A su vez para Agualongo, L., menciona que “la jerarquización se ha venido desarrollando como un medio de superación en donde cada una de las personas debemos alcanzar ese objetivo ya sea por medio de nuestro esfuerzo, además asumir un puesto o lugar es un reto que a lo largo del mismo se dan muchas dificultades en si por falta de aceptación o compromiso entre compañeros, la falta de respeto fluye con mayor frecuencia, en general considero que el propósito es cambiar esa mentalidad para llegar a complementar nuestros conocimiento, es decir cambiar nuestra mentalidad”. (Comunicación personal, 25 de Enero del 2021).

Sin embargo, para (Curí, L., “se deriva de factores como la comodidad y el aporte que brindamos cada uno de nosotros, considero que cada uno llega a ocupar dicho cargo o puesto siempre y cuando demuestre que se lo merece, en anteriores ocasiones no se otorgaba con facilidad ya que se ponía como cabeza administrador de local lo cual si me perjudico bastante y termine renunciando a dicho cargo”. (Comunicación personal, 26 de Enero del 2021).

4.1.2. Ambiente Laboral

Su impacto en el sistema social y laboral está engloba los factores que motivan a los trabajadores para la ejecución de sus labores la cual consiste en forma de incorporación y adaptabilidad que estos encuentra en dicho empleo por ende si su ambiente es tranquilo y motivador su rendimiento será mucho más factible donde garantizara un mejor desempeño profesional en donde tendrá claras sus funciones y responsabilidades, es por esto que según Tisalema, C., considera que “el ambiente laboral que se presenta en el supermercado Dyanita es cómodo y tranquilo pero a su vez la adaptación al inicio obstaculizo su permanencia por su nivel de experiencia la forma de comunicación entre compañeros siempre se convirtió en una problemática personal”. (Comunicación personal, 26 de Enero del 2021).

Es por esto que para Tisalema, C., “el ambiente laboral se ha venido sosteniendo como una forma de interrelación entre compañeros donde el permanecer en constante movimiento de dinero ha provocado niveles de estrés y fatiga, por consiguiente en su ingreso a laborar por primera vez se encontró con un ambiente opuesto su adaptabilidad y mejoría duro aproximadamente 2 meses conocer e implantar conversaciones con sus demás compañeros”. (Comunicación personal, 22 de Enero del 2021), a diferencia de Pico, A., el menciona que “tanto adaptarse y establecer comunicación con su entorno lo ha llevado a mejorar su forma de trato como respeto, conocimiento, y sobre todo su función es ofrecer sus servicios tanto para cubrir sus necesidades y es por esto que su forma de adaptación fue muy dinámica y comprensiva”. (Comunicación personal, 25 de Enero del 2021). En cambio para Tualombo, F., “la forma de interrelación es bajo presión y sobre todo establecer lazos de compañerismo se ha visto dificultada por diferencias jerárquicas con su entorno, sin embargo su forma de trabajo es responsable y ordenada mediante factores como la colaboración y su constante forma de idear y proporcionar ideas innovadoras”. (Comunicación personal, 22 de Enero del 2021).

Según manifiesta Curí, L., “el ambiente laboral que convive en dicho supermercado ha sido beneficioso ya que cuenta con jefes principalmente de origen indígena, esto ha motivado a sentirse cómoda y agradecida por su tranquilidad al trabajar sin embargo su estadía en un lugar distinto la llevaría a tener dificultad en expresarse u opinar acerca de algún tema en específico por ende su ambiente laboral es tranquilo y afectuoso”. (Comunicación personal, 26 de Enero del 2021).

Para Caluña, J., dicha doctrina “lo toma o lo siente como satisfactorio ya que ofrecer sus servicios es suficiente para sentirse pacíficamente complacido, es decir considera que posee horarios flexibles que ayuda a mejorar la calidad de trabajo a su vez con la confianza que se la otorgado de parte de sus autoridades a dar a conocer sus ideas y propuestas”. (Comunicación personal, 25 de Enero del 2021).

4.1.3. Discriminación

La discriminación es una práctica cotidiana que consiste en dar como principal factor hacia otra persona como desfavorable o con un nivel de desprecio esto se da como directo ya sea a una persona o grupo social, en general la discriminación se da por sus rasgos físicos, étnicos, sexo, edad, o discapacidad, preferencias, estado civil como también condición económica y social. (Conapred, 2020). Por consiguiente, según Curí, L., menciona que “las

personas que se incluyen en el ámbito laboral deben ingresar con conocimientos y ofrecer ayuda siempre esto genera más aprendizaje y servirá como impulso hacia ellos, por otro lado, su forma de pensar en relación los demás compañeros propone que en situaciones se siente marginada de labores o actividades extras que se realizan en el mismo anteriormente sucedía con mayor regularidad”. (Comunicación personal. 26 de Enero del 2021).

Discriminación Caluña, J., por su parte considera que existe hacia él un tipo de diferencias como la forma de hablar de sus persona, su posición laboral siempre se ha visto mal vista o no comparten con sus decisiones o su presencia misma, sin embargo ha llegado a sentir discriminación física y social en donde su propósito es laborar tranquilamente y con su propósito de genera igualdad étnica”. (Comunicación personal, 25 de Enero del 2021). Sin embargo, para Tualombo, L., su exclusión de la actividades diarias se ha visto afectada porque no sido tomado en cuenta en posición de puestos u opiniones que ayuden a mejorar dicho desarrollo, es por esto que considera que esto se debe por falta de conocimiento y preparación o por favoritismo hacia los demás compañeros de trabajo en ocasiones si he sentido discriminación por su respeto o más bien por ser indígena”. (Comunicación personal, 25 de Enero del 2021).

En este sentido para Agualongo, L., considera que “la discriminación se ha visto en el idioma que intercambian indígenas y mestizos considera que como etnia indígena se debilitan ante la forma de hablar mestiza siente que usan palabras con significados tanto directos como indirectos, el favoritismo considera que es sin duda un factor que afecta su trabajo y su estabilidad laboral”. (Comunicación personal, 22 de Enero del 2021).

El factor discriminación según Agualongo, J., surge desde “una perspectiva sociocultural en donde dependerá básicamente de su modo de pensar e interrelacionarse entre si esta dificultad surge cuando se insertan personas de diferentes etnias en donde surgen diferencias ya sé que parte desde la lengua hasta los insultos y chismes que se producen unos con otros en fin de hacer de menos a unos con otros”. (Comunicación personal, 22 de Enero del 2021).

4.1.4 Etnia

Está doctrina se basa en un sistema de particularidades tanto físicas como culturales en donde se ordenan diferentes factores principales como idiomas, tradiciones y costumbres además de esto la conversación de su esencia, por lo tanto para (Llorens, 2002) es una comunidad unida particularmente por culturas de continuidad que únicamente se van dando a conocer por sus rasgos físicos, idiomas formas de adaptabilidad en un marco sociocultural,

sus rasgos ancestrales han ido formando esencias que los caracterizan por un orden clasificatorio de personas o grupos, tribus y demás grupos sociales, es por esto que según Tisalema, C., considera que “su forma de relación con la raza mestiza es de forma igualitaria sin considerar a otros más ni menos , además las diferencias de idioma en notoria pero no como una forma de aprovechar o discriminar por otro lado su forma de interacción con su etnia propia es más explicativa y con más seguridad al momento de sugerir u opinar de algo en común”. (Comunicación personal, 26 de Enero del 2021).

Mientras que para Caluña, J., “su forma de relación con sus compañeros de labores es opuesta ya que la aceptación y posición como persona mestiza es vista como factor distinto o contrapuesto y esto genera una discriminación por su aspecto físico y laboral”. (Comunicación personal, 25 de Enero del 2021). Sin embargo para Pico, A., “la etnia es considerada como dificultosa hacia la etnia indígena por la forma de comunicarse o como reciben algún tipo de ayuda o si la forma de expresarme es correcta o no son algunas cosas de la convivencia laboral pero por otro lado las diferencias de etnias son únicamente creadas por nuestro diario convivir por el sentirse superior o querer formar desigualdades al momento de trabajar”. (Comunicación personal, 25 de Enero del 2021).

La función de Etnia según Agualongo, L., “es compartir conocimientos de unos a otros de forma en que exista un nivel de compromiso donde consiste en sacar ventajas de las formas de trabajo grupal que son esenciales para su desarrollo en el mismo, además el propósito es unir a las etnias de forma sociocultural en beneficio de un mejor bienestar del trabajo”. (Comunicación personal, 22 de Enero del 2021).

4.2. Beneficiarios.

4.2.1. Beneficiarios Directos

Las personas beneficiarias del proyecto planteado de manera directa son hombres y mujeres del supermercado Dyanita. Lo cual da como resultado 10 personas inmersas en las actividades a realizarse.

4.2.2. Beneficiarios Indirectos.

Las personas beneficiarias del proyecto planteado de manera indirecta son los proveedores de diversos productos los cuales llegarían a un buen ambiente laboral para entregar sus productos y así agilizar su trabajo también se encuentra de manera general los

clientes o consumidores de los productos ya que ellos aprecian que existe una excelente relación laboral y por lo consiguiente la atención hacia ellos sería excelente.

4.3 Impacto de la Investigación.

Los niveles de jerarquización en los empleados a través de su desarrollo como supermercado han ido posicionándose como principal factor de un desequilibrio laboral en la aceptación del mismo o de apoyo tanto social como personal esto permite que la elaboración de este proyecto permita identificar las principales características de la interseccionalidad que se han presentado como principal factor de acuerdos mutuos entre empleados como propietarios, el ambiente laboral ha permitido que los empleados no laboren con normalidad debido al apoyo que necesitan al inicio de este como en el proceso de adaptación.

4.4 Transferencia de Resultados.

Los resultados obtenidos de este proyecto de investigación de interseccionalidad y sus relaciones laborales entre indígenas y mestizos de cada capítulo empezando por la recopilación de datos como las entrevistas, encuestas y las lluvias de ideas en organizadores gráficos como también en base a investigaciones bibliográficas, a su vez que este proyecto pueda ser sostenido por lectores, en caso de esta investigación utilizada con el fin de identificar las principales características de la interseccionalidad y las relaciones laborales entre indígenas y mestizos.

CONCLUSIONES

En la elaboración de esta investigación se encontraron varias derivaciones del ambiente laboral en la cual el empleo está compuesto por factores tanto sociales como también psicológicos, es por esto que se consiguió constatar puntos estratégicos como sus momentos de trabajo, emocionales, sociales e individuales, este proceso además de estudiar a fondo los diferentes estándares laborales consigue establecer formas de comportamiento mediante el uso del concepto de interseccionalidad que a su vez por desconocimiento generó motivos de desequilibrio, formas de diversidad laboral y en ocasiones a agresiones verbales, esta forma de adentramiento es táctica y estratégica donde por medio de sus palabras en libertad expresaron sus ideas y opiniones que son dadas a conocer diariamente en el contexto de trabajo, es por esto que se concluye con las relaciones laborales existentes en el Supermercado Dyanita se han producido por diferencias étnicas tanto físicas como por jerarquización en cargos o en posiciones que se han llevado a cabo durante la misma, sin embargo los empleados compartieron a sentir distintas formas de sentimientos por cualidades como la exclusión, la diferencias étnicas como puntos importantes su forma de relación al incluirse por primera vez ha tomado como forma de adaptación problemática o con desmotivación al comenzar a interrelacionarse unos con otros individuos que laboran constantemente.

La interseccionalidad se ha visto afectada por sus características en las cuales por niveles de aceptación o mediante discriminación de género en gran manera afecta el rendimiento de los empleados, sus formas de ver a su entorno ha proporcionado que su convivencia sea subordinado o a su vez no comprensivo, la principales características de la sana convivencia laboral se ha dado a conocer mediante la comunicación entre personas con igualdades y respeto donde su única forma de mejorar su desarrollo y su forma de trabajo es por aceptación y conocimiento y aprendizaje del mismo.

Además, las relaciones laborales que se establecen es tener un ambiente igualitario donde todos opinen y manifiesten sus preocupaciones mediante trabajos en equipo esto ha generado un mayor control del personal.

RECOMENDACIONES

Entre todo el proceso de investigación se trataron varias formas o conceptos laborales como son los conceptos étnicos, sociales, de género, ambientes laborales que se derivan de distintos formas de subsistencia laboral en base a la información obtenida que se realizó de una forma estructurada y con fines de desarrollo y avance social como también de igualdad presento las siguientes recomendaciones:

La implementación de cursos básicos de convivencia laboral mejoraría el ambiente laboral como también las facilidades de constatar oportunidades de tomar cargos para medir su grado de compromiso y responsabilidad, sin embargo, esto generaría un mayor número de positivismo por parte de los empleados a no sentirse excluidos.

Los administradores como formas de impulso hacia los demás producir conveniencias de aprendizaje e implementar su trabajo como ejemplo de superación siempre y cuando manteniendo su límite de ayuda o apoyo.

La incorporación de talleres psicológicos hacia su personal mejoraría su actitud y su forma de relación tanto dentro como fuera de la institución y su rendimiento comenzaría a tener más relevancia por su comodidad y atención

La importancia de dar a conocer talleres psicológicos se incorporarían en su desarrollo emocional, esto permitiría estudiar a fondo el origen de su descontento laboral como también determinar su situación actual, pensamientos o desmotivación, lo cual estos causan problemas con su entorno.

Dar a conocer temas sobre valores como formas de respeto y formas de comunicación distintas a las habituales que ayudaran que estas formas de jerarquización sean vistas como desarrollo y enseñanza que sean vistas como formas de desarrollo personal.

BIBLIOGRAFÍA

Artigas, H. (2018), Opresión e Interseccionalidad. *Dialnet*. pp. 275-277.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6278551>

Andrés, M. (2016). Pensar la interseccionalidad en el mundo del trabajo. *Grow género y trabajo*. <https://generoytrabajo.com/2020/07/13/interseccionalidad-mundo-trabajo/>

Chirix, E., & Sajbin Velásquez, V. (2019). *Estudio sobre el racismo, discriminación y brechas de desigualdad en Guatemala* [Tesis de doctorado, Naciones Unidas Cepal]. Comision Economica para America Latina y el Caribe.

Cabrera M, Espinoza P, & Rodriguez, (2019). Diferencias salariales y satisfacción laboral entre generos y etnias en el Ecuador. *Revista Científica Ecociencia*, vol 4, pp.23-67

Const. Art. 20. 5 de junio de 1998 (Ecuador).

Const. Art. 35. 5 de junio de 1998 (Ecuador).

Gallegos, D, Espinoza, M (2018). Discriminación laboral en el Ecuador. *Revista Espacios*, Vol. 39,32. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n23/a18v39n23p32.pdf>

Gallegos, D, Espinoza, M (2018). Discriminación laboral en el Ecuador. *Revista Espacios*, Vol. 39,32. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n23/a18v39n23p32.pdf>

Gallegos, D, Espinoza, M (2018). Discriminación laboral en el Ecuador. *Revista Espacios*, Vol. 39,32. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n23/a18v39n23p32.pdf>

Ochoa, M. M (2017). Interseccionalidades de Masculinidad, raza y clase: apuntes para un concepto de masculinidades neocoloniales. *Tabula Raza*, vol 27, pp. 365, 368.
<http://www.scielo.org.co/pdf/tara/n27/1794-2489-tara-27-00353.pdf>

Rubio, M. (11 de enero del 2017). Como convertir al trabajador en embajador de tu marca y 9 claves para retener el talento. *Global Net Solutions*.

Rodríguez, G (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Málaga: Ediciones Aljibe, S.L

Scocco, M. (2018). La interseccionalidad del trabajo. Las transformaciones en el trabajo de las mujeres en argentina. *Rev. Reflexiones* 97, Vol 1, pp. 78,79.
[file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/30511-Texto%20del%20art%C3%ADculo-100974-1-10-20180514%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/30511-Texto%20del%20art%C3%ADculo-100974-1-10-20180514%20(2).pdf)

Scocco, M. (2018). La interseccionalidad del trabajo. Las transformaciones en el trabajo de las mujeres en Argentina. *Rev. Reflexiones* 97, Vol.1, 77-84. [10.15517/rr.v97i1.30511](https://doi.org/10.15517/rr.v97i1.30511)

Scocco, M. (2017). La interseccionalidad del trabajo. Las transformaciones en el trabajo de las mujeres en argentina. *Rev. Reflexiones* 97, Vol. 1, pp. 77-84.

Valiña, C. (2019). Interseccionalidad: Definición y Orígenes. *Periféricas Escuela de feminismos alternativos*, vol 2, 1,2. <https://perifericas.es/blogs/blog/interseccionalidad-definicion-y-origenes#:~:text=Lo%20acu%C3%B1%C3%B3%20en%201989%20Kimberl%C3%A9,pertenencia%20a%20m%C3%BAltiples%20categor%C3%ADas%20sociales%E2%80%9D>.

Valiña, C. (2019). Interseccionalidad: Definición y Orígenes. *Periféricas Escuela de feminismos alternativos*.

Viveros, M. (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. *Science Direct*. Vol. 52, pp.1-17. <https://doi.org/10.1016/j.df.2016.09.005>



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR
“SAPIENTIA ÓMNIUM POTENTIOR EST”



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE SOCIOLOGIA

MODALIDAD:

PROYECTO DE INVESTIGACION PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
LINCENCIADO EN SOCIOLOGÍA.

TEMA:

TRANSCRIPCIÓN Y ANALISIS DE ENTREVISTAS

AUTOR:

EDWIN EDUARDO GUEVARA LEON

TUTOR:

SOC.FREDI FERNANDO REA GARCÍA

GUARANDA – ECUADOR

2021

ANEXOS







ANEXOS 2

Categorías	Para el análisis de las entrevistas se seleccionó las preguntas 1, 2, 5, 6, 7, 9, 10.				
	1. ¿Cuentas con el apoyo de tus compañeros para realizar tu labor?	2. ¿Existe una buena comunicación entre los compañeros de trabajo?	3.- ¿Reconocen tu esfuerzo al trabajo encomendado?	4.- ¿Se siente cómodo en su ambiente laboral?	5.- ¿Cómo se lleva con sus compañeros de etnia opuesta?
Interseccionalidad	<p>E1. La colaboración, que se mantiene con el fin de lograr todo en equipo.</p>	<p>Existe una buena comunicación, pero anteriormente casi siempre se mantenían lazos de desacuerdos con los demás.</p>		.	<p>Comparten ideas y opiniones de trabajo, pero si se han producido problemas con personas mestizas ya que su pensamiento que los han hecho sentir inferiores a ellos.</p>
	<p>E2. Cuentan con el apoyo suficiente de ellos ya que como compañera siempre está en</p>	<p>Si existe una forma muy dinámica de comunicación entre todos, ya que el objetivo es</p>			<p>Mantienen una relación de trabajo normal con ellos ya que se considera que el hablar y actuar igualitariamente</p>

comunicación en todo momento.	trabajar de mejor forma.			disminuye las diferencias.
E3. La aceptación de ideas y opiniones en ocasiones no son respetadas ya que existe incomodidad de puestos.	Existe comunicación más a fondo con la familia misma puesto que con nuestros compartimos más los problemas o su ayuda.			Dialogan de una forma en que sus idiomas sean respetados y manteniendo siempre las diferencias que los caracterizan.
E4. El apoyo siempre es mutuo, las interrelaciones que se mantienen son parte del trabajo y sobre todo la equidad de género.	Entre compañeros de un mismo trabajo intercambian ideas en base a sus conocimientos y sus formas de pensar.			La comunicación como parte esencial se da bajo su idioma, la selección de compañeros por causas de lengua y formas de actuar.
E5. El apoyo constante que se	La relaciones tanto de			Considera que ha puesto a todos sus

maneja en grupos es con propósitos y metas.	comunicación como la igualdad considera que siempre está latente, como también la falta de compromiso.			compañeros igualitariamente, además la idea es proporcionar sus destrezas y habilidades.
E6. La ubicación de cargos son considerados como ejemplo a seguir o su vez como situación de presión en demostrar actos ante que los demás lo realicen.	La ubicación de supervisores y ayudantes del sistema administrativo, en mi criterio ocasiono que haya estabilidad por minoría entre unos y otros.			Su situación laboral está centrada en mejorar individualmente, ya que en ocasiones su situación laboral se vio afectada por la implementación de nuevo personal.
E7. El apoyo que intercambian es equitativo y sin fines	La comunicación es un modelo de salvavidas			Recordando el nivel de compañerismo que se manejaba, es

<p>económicos, comparten sobre todo las experiencias y el buen carácter social y personal.</p>	<p>donde el propósito en crear nuevas formas de imagen tanto dentro como fuera del local.</p>			<p>más satisfactorio decir que en la actualidad se respeta sus idiomas y su forma de trabajo.</p>
<p>E8.Las ganas de experimentar relaciones sociales, laborales son consideradas como principal factor de ayuda y colaboración.</p>	<p>La comunicación que se maneja con sus máximos autoridades no es muy significativa ya que de por medio existe la falta de confianza de empleador a empleado.</p>			<p>La forma de expresión es más considerada con ellos ya que el recibimiento de cualquier motivo o sugerencia está a un paso de convertirse en un factor positivo o a su vez negativo.</p>
<p>E9.El intercambio de ayuda idónea es razonada como único y</p>	<p>La disposición de estar en constante comunicación</p>			<p>El trato como también las formas de expresión es dificultoso al momento de</p>

	necesario, sin embargo sin estos factores el desarrollo no es satisfactorio.	es vista como necesaria para demostrar mis habilidades.			compartir un recuerdo, un chiste o un propósito.
	E10. Lo primordial es generar apoyo y recibirlo, a base de ayuda idónea donde las actividades a realizar sean con mayor impacto.	Las nuevas formas de desarrollo no son siempre tomadas como avance sino más bien como descontento, además el mostrar formas superación ayuda en gran manera.			La jerarquización y la forma de mejorar su relación y trabajo son posicionadas como diferencias étnicas.
Síntesis	Las propuestas y las opiniones que se manifiestan no son consideradas en	La ubicación de jerarquías y subordinación son vistas como formas			Sus proposiciones son que se establezcan igualdad pero con sentido que no exista niveles

	ocasiones como ayuda o mejora	de inferioridad.			administrativos.
	6.- ¿Cómo se lleva con sus compañeros de etnia igual?	7.- ¿Se ha sentido excluido de alguna actividad en relación con sus compañeros de trabajo?	8.- ¿Ha trabajado antes con jefes de etnias diferentes a las de ahora?	9.- ¿Al momento de conseguir trabajo ha sentido algún tipo de discriminación debido a su etnia?	10.- ¿Cuándo empezó a trabajar se le hizo difícil establecer una buena relación laboral con sus compañeros?
	E1.No he experimentado problemas con ellos ya que contamos con ventajas de nuestro idioma, y nuestro trabajo.	En ocasiones he sentido exclusión de algunas actividades de se han realizado sin embargo no he permitido que me afecte laboralmente		No he sentido discriminación alguna al contrario siempre nos han abierto las puertas con amabilidad	Al principio comenzar a trabajar fue complicado ya que la inestabilidad estaba muy alta por la falta de compañerismo y la ayuda mutua no existía.

Intersección	E2. Con mi entorno indígena es mucho más fácil expresarme, considero que la explicación de algo es más fluida.	No he sentido ese tipo de sentimiento ya que siempre he estado inmersa en todo tipo de actividad que realizamos.		Al contrario me siento orgullosa de ser de una etnia diferente, siempre me han aceptado igualitariamente.	Al inicio formar parte del equipo fue difícil entablar una conversación pues las personas aquí trabajan por si solos y buscan su bienestar.
	E3. Nuestra forma de comunicación es más específica y sobre todo nuestro orgullo de ser indígena es muy alto.	Si he llegado a experimentar la exclusión de varias actividades como también emocionalmente me he sentido de gran parte sin importancia.		La cordialidad y las formas de demostrar igualdad las he visto y me he sentido aceptado en otro espacio social.	Me ayudó bastante el estar en familia, además la inserción aquí con los mestizos fue también problemática al inicio, pero después se fue dando mejor formas de relación,
	E4. Ventajas en las expresiones	Su forma de ver es		La aceptación	Sus inicios fueron complejos ya que el

del habla, las explicaciones y su desenvolvimiento en el marco laboral.	bastante satisfactoria ya que está inmerso en todos los eventos o reuniones que se realizan.		y la igualdad han sido indispensables para relacionarse en su entorno social e individual.	método de trabajo y su forma de aceptación se basaba en admirar y dar sus críticas sobre sus labores.
E5. La etnia según mis criterios considero que no depende ser uno mejor que otro sino más bien tener confianza y sobre todo respeto.	El sentimiento de exclusión no ha estado en el proceso de trabajo, gracias a la aceptación que he recibido aquí es mucho más satisfactorio.		La amabilidad y el recibimiento o han sido muy reconocidas en la actualidad, la equidad de etnias son más transparentes.	El desconocimiento al iniciar en el campo laboral fue un factor fundamental para comenzar a intercambiar ideas tanto a nivel grupal como individual.
E6. El intercambio de ideas y	Siempre he formado parte de un equipo,		Las muestras de afecto	Nos incluimos en este sistema laboral con falencias tales

<p>propuestas es muy satisfactorio nuestra forma de hablar es más fácil y con un sentido en el cual sabemos el margen de dirección o sentido que tiene.</p>	<p>y se han desarrollado momentos de compañerismo o entre todos, sin embargo en momentos de trabajo fuerte no hemos sido considerados.</p>		<p>se han venido desarrollando con más frecuencias en los establecimientos públicos y eso es algo significativo o sobre todo lo expreso como mujer.</p>	<p>como la administración compleja y con fines individuales que estaban reguladas por reglas directas al desempleo.</p>
<p>E7. La tranquilidad de expresarme, utilizar mis raíces como forma de comodidad y orgullo, sin embargo formo un grupo igualitario.</p>	<p>La socialización que se realiza es como referencia para mejorar personalmente, pero en varias ocasiones, la falta de</p>		<p>He participado en oportunidades laborales de la raza mestiza, en cortesía y amabilidad es muy</p>	<p>El iniciar algo desconocido siempre genera dudas y compromiso, aprender a socializarme me motivó a aprender otras habilidades administrativas.</p>

	comunicación los ha cerrado de algunas actividades.		agradable compartir experienci as, pero en circunstanc ias es completam ente diferente.	
E8. Las pocas personas mestizas que laboran forman parte de un grupo considerado como minoría o superior según criterios de las demás personas, donde su proceso de avance es diferente.	Las formas de aceptación y de inclusión se van organizando de una manera más organizada y profesional es decir se crean formas de no a la discriminació n.		El aprendizaj e que se ha adquirido en su debido momento, ha permitido que se demuestre amabilidad y recibir siempre agradecimi entos por el trabajo.	Discriminación por niveles de etnia y género, sus inicios fueron ofensivos por niveles de aceptación en momentos de desempleo a otros compañeros.
E9. Los	Por la falta de		La	La inclusión tiene

<p>beneficios que se genera por su idioma o por su propósito es mejor recibida y con fines laborales.</p>	<p>confianza que surgen por parte de sus máximas autoridades las actividades que se lo realizaban en la actualidad ya no generan relaciones laborales.</p>		<p>aceptación en un sistema de empleo se ha demostrado con niveles de respeto y humildad tanto como los derechos que cada uno posee.</p>	<p>un único propósito el lograr objetivos y generar nuevas ideas como también generar confianza en la convivencia laboral.</p>
<p>E10. Las formas de asumir un grado más alto que otro son por sacrificio y trabajo, y es aceptado ya que la manera de trabajo es más equitativa.</p>	<p>La realización de reuniones sociales de parte de nuestros jefes es en calidad de mejorar el compañerismo y lograr mejorar laboralmente.</p>		<p>Considero que las formas de aceptación rigen por el trabajo que se realiza mas no por el demostrar negatividad antes</p>	<p>La incorporación al trabajo es compleja sobre todo cuando las personas son de etnias diferentes el nivel de ayuda o críticas son más evidentes y en ocasiones no han permitido laborar con normalidad.</p>

				conocer a una persona.	
Síntesis	Alcanzar los objetivos siempre son por medio de trabajo y se trata de formar nuevas formas de aceptación por medios de procesos del sistema laboral.	En la actualidad de manejan de mejor forma la jerarquización de unos a otros pero se mantiene vigente la no aceptación de nuevas estructuras		La exclusión ha venido es constante deterioro. Sus autoridades buscan mejorar su equipo de trabajo.	La aceptación es un factor que presenta falencias. Su único objetivo es lograr todo individualmente. Las críticas son producto del desconocimiento.

Categorías	Para el análisis de las entrevistas se seleccionó las preguntas 2, 3, 4, 8, 10				
	1.¿Cuentas con el apoyo de tus compañeros para realizar tu labor?	2. ¿Existe una buena comunicación entre los compañeros de trabajo?	3.- ¿Reconocen tu esfuerzo al trabajo encomendado?	4.- ¿Se siente cómodo en su ambiente laboral?	5.- ¿Cómo se lleva con sus compañeros de etnia opuesta?

Ambiente Laboral	E1.	La demostración de humildad y el apoyo constante genera un ambiente laboral más sano y con más fortalezas.	Las muestras económicas son consideradas como no fundamentales y generan limitaciones en las labores extras.	La experiencia es el motivo por el cual se crean ciertos objetivos individualistas que son producidas diferencias entre unos y otros.	
	E2.	Contar con la amplia generosidad ha generado un espacio más cómodo y fácil de acoplarse como también relaciones sociales.	El reconocimiento económico ha producido un mayor nivel de competencia por lograr metas y estabilidad laboral.	El aprendizaje ha hecho que la forma de realizar las actividades rutinarias se lo haga más ordenada y eficaz.	
	E3.	La comunicación familiar es más afectiva, como también	El valor agregado que generan los empleados es ocasionalme	El trabajo que se va generando es vigoroso y genera un	

	se busca equilibrar las relaciones para mejorar su desarrollo.	nte sin fines económicos, con el propósito de generar estabilidad laboral.	cierto tipo de orgullo al momento de laborar diariamente.	
E4.	Se busca inicialmente compartir conocimientos con el propósito de aprender de unos a otros de manera comunicativa.	Las formas de agradecimiento han sido mediante expresiones de felicitación donde el impacto es más práctico y rápido.	La confianza de transmitir conocimientos y la satisfacción de tomarlos en cuenta dentro de su entorno es placentera.	
E5.	La comunicación igualitaria genera mejores formas de interrelación. La dependencia	La manifestación en señal de recordatorio de dichas actividades realizadas en ciertos	En la actualidad se maneja de mejor forma el ambiente laboral por factores sociales como	

	de tener un guía ayudaría en el proceso de organización.	puntos son considerados como negatividad en su afán de progresar.	el afecto, el respeto y la solidaridad.	
E6.	La implementación de administradores ha generado subniveles en donde las formas de trabajo comienzan a modificarse y estas provocan descontentos a nivel personal.	Regularmente no se toman en cuenta dichas aportaciones y su descontento es expresado al momento de prestar nuevamente sus habilidades.	La colaboración que mantiene con dichos compañeros y jefes lo ha hecho sentir un ejemplo de superación.	
E7.	El cambio que se ha generado con la actitud ha venido trayendo resultados como el	El trabajo extra que se realiza es un valor que no es reconocido regularmente	El aprendizaje que se ha generado con el pasar del tiempo ha permitido que su ambiente	.

	intercambio de saberes por medio de la comunicación que se mantiene.	pero se lo realiza para que no afecte su estadía en ello.	sea más estable y eficaz gracias al conocimiento de dicho lugar de trabajo.	
E8.	Las capacidades de establecer buenas relaciones de trabajo lo realizan mediante el grado de aceptación e igualdad.	La importancia de establecer reconocimien tos son dificultades que se mantienen vigentes y estas generan inestabilidad.	Las diferencias étnicas ha conllevado a que se genere discriminación unos a otros donde su ambiente es competitivo.	
E9.	Mantiene un buen ambiente laboral ya que su interés en ayudar y aprender es estratégicamen te eficaz en su desenvolvimie	Existen problemática s como el descontento en atribuir horas extras ya que su esfuerzo es poco	El ambiente étnico está muy alto dentro de su criterio ya que las oportunidades laborales son más amplias y	

		nto. reconocido por lo que su ambiente en cambiante y poco aceptado.	su estadía es a largo plazo.	
E10.	Las posiciones de rangos o cargos ha sido motivo por el cual se han desarrollado eventos problemáticos en el grupo de personas llegando al odio y ofensas de unos a otros.	Particularme nte el reconcomien do que se espera es voluntario sin fines ofensivos o con muestras de frustración ya que los propósitos son diferentes.	Las facilidades de acuerdos mutuos considera que a nivel de trabajo ha sido de forma aceptable ya que sus horarios y la confianza son muy altas.	
Síntesis	La difícil adaptación perjudica su implementació n de conocimientos.	El proceso de los reconocimien tos económicos son factores	La comunicación que se implementa es cambiante por intereses	.

			que generan un ambiente laboral cambiante.	individualistas	
	6.- ¿Cómo se lleva con sus compañeros de etnia igual?	7.- ¿Se ha sentido excluido de alguna actividad en relación con sus compañeros de trabajo?	8.- ¿Ha trabajado antes con jefes de etnias diferentes a las de ahora?	9.- ¿Al momento de conseguir trabajo ha sentido algún tipo de discriminación debido a su etnia?	10.- ¿Cuándo empezó a trabajar se le hizo difícil establecer una buena relación laboral con sus compañeros?
	E1.		Me han generado mayor desenvolvimiento y aceptación. Conseguir objetivos por medio de mi trabajo realizado.		La inserción se ve afectada por el desconocimiento y por niveles de aceptación, individuales se consigue aprender y generar resultados.

Ambiente Laboral	E2.		Su costumbre es la relación directamente con su etnia ya que produce mayor conocimiento y credibilidad.	.	La dificultad de incluirse en un grupo social diferente consigue estar en un balance laboral donde no se consigue satisfacer sus negatividades.
	E3.		Sus preferencias son direccionadas a un grupo de personas de su misma identidad con el propósito de sentir comodidad y afecto.		El nuevo ambiente laboral ha creado formas de comportamiento distintas a las que ya fueron impuestas por cada grupo de trabajo, y eso provoca rasgos de aprobación.
	E4.		La insatisfacción del trabajo		La incorporación dentro de esta

		<p>realizado se manifiesta como punto de discriminación o su vez como rechazo étnico.</p>		<p>área de trabajo trae consigo problemas personales como formas de pensamientos individualistas negativos de producirse despidos o minorías.</p>
E5.		<p>Las muestras de valores como la amabilidad, la cortesía, la enseñanza son experiencias que han permitido tener estabilidad laboral.</p>		<p>Sus comienzos fueron direccionados a tener ingresos económicos, como también el aprendizaje de una labor compleja y sobre todo de responsabilidad .</p>

E6.		El desenvolvimiento que mantenía en su trabajo anterior fue considerado como tranquilo y pasivo.		Existen rasgos de aceptación en la aplicación de jerarquizaciones con la dificultad de acuerdos y rasgos étnicos.
E7.		La demostración de sus capacidades en lugares y oportunidades de trabajo son motivo de compromiso y orgullo.		La mentalidad con la que inicio en el campo laboral se mantenía por apariencias físicas y estados emocionales donde el adaptarse y conseguir amistades resulto difícilmente permanente.

E8.		El círculo social y laboral que mantenía está relacionado específicamente con su misma etnia y su estabilidad se vio afectada por su cambio total de rutina.		Objetivamente sus propuestas e ideas es el avance y desarrollo sin embargo sus formas de menosprecio son altas y negativas por el sentir de tener poder.
E9.		Su identidad es considerada como un factor fundamental para expresar sus habilidades, como también su favoritismo		El ambiente laboral que se mantenía es totalmente familiarizado desde sus altos mandos por lo que el grado de dificultad es visto como influyente además sus

		hacia su propia etnia.		tradiciones y costumbres son diferentes.
E10.		Las oportunidades laborales le han permitido ubicarse dentro de un entorno con sus mismas características étnicas sin embargo su mentalidad es igualitaria.		El desconocimiento a nivel personal dificultó la socialización de implementar sus conocimientos así como también su estabilidad se vio afectada por la aprobación.
Síntesis		Las experiencias que se manifiestan por etnias son desde puntos de vista individualista	.	La inserción hacia un campo laboral con dos o más generos culturales como también de idioma ha generado grados de

			s.		dificultad de acoplarse y con llevar una sana convivencia laboral.
--	--	--	----	--	--

Categorías	Para el análisis de las entrevistas se seleccionó las preguntas 5, 7, 9, 10.				
	1. ¿Cuentas con el apoyo de tus compañeros para realizar tu labor?	2. ¿Existe una buena comunicación entre los compañeros de trabajo?	3.- ¿Reconocen tu esfuerzo al trabajo encomendado?	4.- ¿Se siente cómodo en su ambiente laboral?	5.- ¿Cómo se lleva con sus compañeros de etnia opuesta?
Discriminación	E1.				Se mantiene relaciones de trabajo estables con diferencias étnicas que en situaciones han llegado a considerarse como discriminatorios por sus idiomas,

				costumbres y forma de trabajo.
E2.			.	La interrelación que se mantiene consta netamente de la confianza en su entorno laboral por lo personalmente sus propósitos e ideas son con fines individualistas llegado al extremo de críticas negativas desde sus características físicas hasta su idioma.

E3.				<p>Igualitariamente las formas de generar estabilidad es la comprensión y respeto, sin embargo, las formas de pensar en el bien común no se ven tan necesarias u optimistas ya que también se expresa críticas étnicas y palabras ofensivas.</p>
E4.				<p>La dificultad de expresión al establecer conversaciones con su etnia opuesta ha generado paradigmas de discriminación debido a su</p>

				forma de hablar, de vestir, de ocupar un cargo superior.
E5.				Los problemas personales que se han producido son esencialmente por jerarquizaciones que han sido discriminadas por sus mismos compañeros de trabajo.
E6.				La poca importancia que presta a los demás compañeros se da por acusaciones que provocan despidos y discusiones.
E7.				La

				<p>comunicación presenta formas de negatividad directamente con personas mestizas que mantenían un ambiente laboral a su manera y por conveniencia.</p>
E8.				<p>Realizar manifestaciones o cambios dentro del entorno laboral es estar en constante cuidado a repercusiones como la discriminación o expulsión del empleo.</p>
E9.				<p>Las formas de pensar y actuar en el sistema</p>

					laboral son vistos o enfatizados como forma de desarrollo con nivel medio ya que su capacidad es superior y con objetivos a un futuro más remunerativo.
	E10.				El recibimiento de ordenes por personas netamente mestizas se considera como humillante y con fines de desprestigio para las personas indígenas.
Síntesis					El ingreso a un empleo ha generado

					distintas formas de aceptación desde el comportamiento que cada uno posee hasta las situaciones de marginación que de cierta forma es mutuamente.
	6.- ¿Cómo se lleva con sus compañeros de etnia igual?	7.- ¿Se ha sentido excluido de alguna actividad en relación con sus compañeros de trabajo?	8.- ¿Ha trabajado antes con jefes de etnias diferentes a las de ahora?	9.- ¿Al momento de conseguir trabajo ha sentido algún tipo de discriminación debido a su etnia?	10.- ¿Cuándo empezó a trabajar se le hizo difícil establecer una buena relación laboral con sus compañeros?
	E1.	La socialización y la implementación de la igualdad son consideradas		Las formas de aceptación han ido evolucionando gracias a las leyes	La integración ha generado factores influyentes en la discriminación esto debido al desconocimiento

		como principales puntos ya que su entorno está en constante cambio y puede llegar construirse varias formas de distinciones.		aplicadas para un sistema social igualitario en donde el individuo tiene la libertad de gozar de su derecho en el campo laboral.	o de su persona a iniciar una rutina y convivencia con etnias distintas.
Discriminación	E2.	La exclusión que conlleva diariamente en las actividades ha provocado angustia y rechazo ya sea por su esfuerzo laboral o por sus rasgos étnicos.		Su experiencia se va visto plasmada como positiva y sin fines discriminatorios ya que sus propósitos son cumplir objetivos y	La mentalidad que se fue desarrollando fue de conseguir amistades y formar grupos de trabajo eficaces sin embargo sus diferencias se fue esparciendo y logrando subir de nivel sus

			metas en su área de trabajo otorgado.	diferentes formas de trabajo.
E3.	Ocasionalment e su sentir de exclusión se vio originada desde sus actividades regulares hasta en las tomas decisiones que se realizan sin previo acuerdo.		La equidad de género se ha convertido en esencial ya que gracias a esto sus funciones no son criticadas como en anteriores ocasiones.	La adaptación que formé como empleado me conllevo a aprender y conseguir oportunidades de lugares o puestos significativos sin embargo la dificultad de aceptación es mucho más significativo.
E4.	Sus formas de realizar su labor han sido ligeramente reconocidas en su mayoría de tiempo sus niveles de		Sus criterios están enfocados en convivir igualitariame nte, sin embargo en anteriores	La inexperiencia al iniciar un cargo laboral es significativa ya que además de no recibir agrados fue motivo de

	aceptación son estables en su mayoría no tomando importancias dichas expresiones discriminatorias.		labores si llegó a sentir discriminación que afectó su desarrollo laboral.	expresiones negativas con señal de rechazo en el grupo de trabajadores.
E5.	La aprobación de sus peticiones ha sido satisfactoria ya que su mentalidad esta direccionada a tener privilegios por su etnia.		La sociedad en general ha sido convertida en generar libertad de trabajo lo que a su vez antes las leyes no eran de equidad sino más bien de favoritismo.	La inexperiencia que poseía se vio reflejada en el campo laboral y esto provocó críticas por parte de los clientes en general y su punto principal fue las intimidaciones de su etnia opuesta.
E6.	La exclusión en gran nivel es muy reconocida ya		La discriminación se ha visto	Estratégicamente la inserción a este espacio laboral tuvo

	que no cumplen con dichas sugerencias que fueron manifestadas en su cierto momento.		plasmada en su idioma ya que en pasadas experiencias recibía acusaciones por ello.	complicaciones personales por quienes mantenían prioridades en dicho local y su permanencia estaba sujeta a despidos o problemas internos.
E7.	Las organizaciones que se mantienen son formas de estrechar lazos de amistad de una raza hacia otra sin embargo las críticas por superioridad son vistas como notorias.		Su relación con las personas mestizas es factible y memorable pero sus oportunidades son limitadas por orígenes étnicos y de inferioridad.	La socialización con un grupo diferente resulta de un aprendizaje muy factible ya que sus formas negativas y positivas de correlación de unos a otros es muy delicada y individualistas
E8.	Sociológicamente su enfoque		Analíticamente la	El intercambio de palabras se

	<p>está plasmado a generar igualdad ante cualquier suceso pero en la realidad que convive sus acciones son tomadas en cuenta para el agrado o el rechazo.</p>		<p>discriminación que se produce en su diario vivir es por rasgos de vestimenta y por clases económicas.</p>	<p>dan de forma respetable y confiable sin embargo las acusaciones y su formas de individualismo es con fines beneficiosos.</p>
E9.	<p>El trabajo que se mantenía en momentos anteriores consistía en la separación por grupos en donde unos con otros son arremetidos verbalmente y agresivamente.</p>		<p>Los niveles de educación que posee ha sido considerado como un factor indispensable en la forma de buscar empleo sin embargo las expresiones de repercusión</p>	<p>La desconfianza como factor principal. Las relaciones sociales afectadas por el descontento jerárquico que producen discriminación hacia los demás</p>

			han sido por falta de equidad de género.	
	E10.	La forma de exclusión se da por no acatar las órdenes que se establecen.	Las aceptaciones que se han experimentado son favorables desde la transformación que la sociedad mantiene.	la forma en que comenzaron sus labores cotidianas fueron caóticas desde un sentido personal como también laboral.
Síntesis		Las diferencias son motivos de inestabilidad donde además del irrespeto son las clases de personas que se van desarrollando en dicho lugar.	La discriminación es muy notoria en grados físicos como también emocionales	La exclusión se ha venido formando por jerarquizaciones y favoritismos y es aquí donde se llega hasta puntos discriminatorios que terminan con sus despidos laborales.

Categorías	Para el análisis de las entrevistas se seleccionó las preguntas 1, 5, 6, 8, 9.				
	1. ¿Cuentas con el apoyo de tus compañeros para realizar tu labor?	2. ¿Existe una buena comunicación entre los compañeros de trabajo?	3.- ¿Reconocen tu esfuerzo al trabajo encomendado?	4.- ¿Se siente cómodo en su ambiente laboral?	5.- ¿Cómo se lleva con sus compañeros de etnia opuesta?
Etnia	E1. Laboralmente el sistema de trabajo que mantienen es igualitario debido a su forma de relacionarse y generar compañerismo.				Las diferencias que se caracterizan es considerado como rutinario sin embargo la forma de interrelación étnica es igualitario y sin fines de menosprecio.
	E2. El apoyo que se ha venido				En las relaciones de trabajo sus

<p>desarrollando como formas de trabajo es sin fines económicos ni personales por lo que étnicamente es igualitario.</p>				<p>propósitos son establecer tratos a conforme se van desarrollando sus habilidades y comportamientos.</p>
<p>E3. Los lazos de amistad que se mantienen son de carácter igualitario y sus rasgos son considerados como medios de comunicación e interrelación.</p>				<p>La esencialidad de mantener su cultura o su etnia es visible ya que para interrelacionarse con sus compañeros comienzan por respetar el uno hacia el otro.</p>

<p>E4. El aprendizaje ha permitido que se ponga como ayuda fundamental la colaboración sin fines étnicos ni discriminatorios</p>				<p>Las debilidades que se producen al intercambiar ideas con la etnia opuesta es de carácter de comunicación ya que su información es receptada más rápido y con fines propios.</p>
<p>E5. Las relaciones étnicas son vistas como principal factor para mantener un ambiente laboral sano y sin distinciones</p>				<p>Las formas de iniciar relaciones de trabajo se dan bajo la confianza y las capacidades de ayuda hacia los demás</p>

sociales y psicológicas.				individuos.
E6. Jerárquicamente las posiciones son aquellas que han conllevado a dificultades étnicas a nivel laboral.				Las características que se manejan o se mantienen es por igualdad ya que si una de las partes no trabajan todo su entorno se detiene jerárquicamente debido a preferencias étnicas.
E7. Laboralmente la forma de las relaciones laborales son vistas como positivas ya que se manejan un				En argumento a lo mencionado las relaciones que se mantenían se veían ligadas

grado de ayuda idónea de ambos lados étnicos.				a un descontento por los cambios que se aplican regularmente por parte de las personas subordinadas .
E8. El compañerismo o que se maneja en el sistema laboral es de confianza ya que desde su manera de ver las etnias unidas son fuentes de aprendizaje y conocimientos.				Desde el punto de vista su amabilidad y su alto interés por aprender las tradiciones y su idioma han sido factores de convivir en armonía e igualdad.
E9. El aprendizaje				La capacidad de

	<p>que ha llegado a conocer es generalmente con fines igualitarios y con formas de trabajo más ordenado y específico.</p>			<p>aceptación étnica. El aprendizaje obtenido gracias al intercambio de saberes. El alta forma de organización entre las dos etnias.</p>
	<p>E10. La importancia de conllevar ayuda es un factor ideal con fines de convivencia laboral sana.</p>			<p>La demostración de humildad y afecto de parte su etnia opuesta es con fines de trabajo mutuo y mas eficaz.</p>
<p>Síntesis</p>	<p>Las consideraciones que se</p>			<p>La interacción que se</p>

	maneja son con fines igualitarios.				maneja en una misma etnia es considerada como más explicativa y con seguridad.
	6.- ¿Cómo se lleva con sus compañeros de etnia igual?	7.- ¿Se ha sentido excluido de alguna actividad en relación con sus compañeros de trabajo?	8.- ¿Ha trabajado antes con jefes de etnias diferentes a las de ahora?	9.- ¿Al momento de conseguir trabajo ha sentido algún tipo de discriminación debido a su etnia?	10.- ¿Cuándo empezó a trabajar se le hizo difícil establecer una buena relación laboral con sus compañeros ?
	E1.Los acuerdos que se desarrollan entre una misma etnia		La amplia forma de aceptación étnica se da por las formas de trabajo que el individuo proporciona y estas	En consideración al nivel étnico la aceptación en el tiempo	

	están compuestas por un cierto tipo de favoritismo en sentido como el idioma y su mejor forma de acuerdos.	son recompensadas en estabilidad laboral.	actual es mayor ya que las leyes y reglamentos están en protección de sus derechos.	
Etnia	E2. El entendimiento entre su mismo origen es considerado como favorable ya que su comunicación es más fluida y táctica.	Críticamente su forma de experiencia es con diferencias muy reconocibles ya que se da de manera organizativa y con costumbres diferentes.	El orgullo es lo que la caracteriza como persona de diferente etnia sus propósitos son de favoritismo y sobre todo haber estado en un sitio laboral muy eficaz.	
	E3. La alta aceptabilidad de su idioma	Las formas de demostración de apoyo, de orgullo se	En análisis a lo mencionado	

o cultura ha permitido un mejor desenvolvimiento en el sistema laboral ya que en su opuesto es más explicativo.		han visto reflejadas por el trabajo que ha realizado anteriormente en un trabajo propuesto.	sus relaciones laborales son bastante satisfactorias ya que su propósito es formar y contagiar de fraternidad e igualdad social.	
E4. Las ventajas son muy notorias ya que sus palabras y sus formas de trabajo regularmente tienen los mismos objetivos y producen mayor desenvolvimiento.		La poca satisfacción que se mantenía por su nivel de discriminación ética es notoria ya que en su momento la insatisfacción era como eje principal en todo momento.	Mentalmente sus capacidades de inicio fueron de minoría o exclusión debido a sus rasgos étnicos que se generan a en la sociedad en general.	
E5. Estrategic		Las muestras de	Al momento	

amente las relaciones de su misma etnia son vistas como favorables en mantener una estabilidad laboral		amabilidad y honradez son factores de cambio a nivel étnico en donde gracias a esto la discriminación no tiene efecto.	de convivir en sociedad sus gestos y palabras están a la deriva de aceptación o negatividad.	
E6. Existen niveles de igualdad entre su etnia ya que sus habilidades y formas de construcción es más aceptable y comprensiva.		Las formas de expresión que ha experimentado han sido placenteras a nivel étnico ya que su forma de trabajo ha sido siempre por el bienestar común.	La demostración de trabajo ha producido ciertos tipos de respeto en las culturas y en la actualidad su inclusión es bastante factible.	
E7. Su favoritismo a su etnia es más fluido por medio de su idioma ya		Satisfactoriamente sus experiencias laborales han dado paso a un mejor desenvolvimiento a nivel social y étnico.	Su capacidad de relacionarse con su entorno es bastante	

que su comunicaci3n es con mayor fluidez y sin miedos discriminatorios.			optimista ya que sus objetivos son generar lazos de intercambios de saberes.	
E8. El trabajo que realiza es por objetivos claros y con fines de otorgar conocimiento s y a su vez aprender de su etnia opuesta.		El entorno que se maneja esta focalizado espec3ficamente con la raza mestiza ya que sus experiencias han sido de una sociedad con sus mismas tradiciones.	Regularmente la discriminaci3n 3tnica en el transcurso del tiempo ha perdido importancia ya que las formas de respeto y aceptaci3n son m3s id3neas e equivalentes.	
E9. La comunicaci3n es m3s		El estar laborando con jefes de diferentes etnias lo	Actualmente las formas de ofrecer	

	práctica y con fines de comodidad laboral en hablar y expresar en su propio idioma.		ha conllevado a experimentar formas de estabilidad laboral emocional y social.	empleo están direccionadas con fines igualitarios.	
	E10. La manifestación de jerarquización es muy notoria ya que su forma de convivir laboralmente es en armonía con su misma etnia o cultura.		Su entorno siempre estuvo en relación con su misma etnia ya que sus oportunidades han sido más favorables y reconocidas	La discriminación en si ha deteriorado a las etnias en gran manera ya que antiguamente sus formas de aceptación han sido de carácter minoristas o desigualdad.	
Síntesis	La relación con sus compañeros es opuesta por sus		Las diferencias étnicas son únicamente creadas por parámetros de aceptación.	El compartir conocimientos de una etnia a otras con fines de	

	oposiciones a las órdenes de llevar un trabajo mejor.			trabajo en equipo.	
--	---	--	--	-----------------------	--