

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPUBLICA

TEMA:

LA INSERCION LABORAL DEL SECTOR INDIGENA EN EL AMBITO ADMINISTRATIVO DE LA EDUCACION DISTRITAL EN EL CANTON GUARANDA AÑO 2018

INVESTIGADORA:

MARIA FERNANDA YUMBAY TARIS

TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACION:

MSC.OSCAR ROLANDO NUÑEZ MINAYA

GUARANDA - ECUADOR

2018

CERTIFICACION DE AUTORIA

Yo, Dr. Oscar Rolando Núñez Minaya, en calidad de tutora del proyecto de investigación, designada por disposición del Consejo Directivo, bajo juramento CERTIFICO: que la señorita Maria Fernanda Yumbay Taris, egresada de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Derecho, ha cumplido con su trabajo de grado previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la Republica; con el tema "LA INSERCIÓN LABORAL DEL SECTOR INDÍGENA EN EL ÁMBITO ADMINISTRATIVO DE LA EDUCACIÓN DISTRITAL EN EL CANTÓN GUARANDA AÑO 2018, misma que ha cumplido con todos los requerimientos exigidos por la institución, siendo la misma de su propia autoría, por lo que, se aprueba la misma

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad, facultando a los interesados a hacer uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del jurado respectivo.

Atentamente



Dr. Oscar Rolando Nuñez Minaya

Tutor

DECLARATORIA JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORIA

Yo, MARIA FERNANDA YUMBAY TARIS, con numero de ciudadanía Nª. 0202344602, egresada de la Escuela de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro en forma libre y voluntaria que el presente proyecto con el tema:"LA INSERCIÓN LABORAL DEL SECTOR INDÍGENA EN EL ÁMBITO ADMINISTRATIVO DE LA EDUCACIÓN DISTRITAL EN EL CANTÓN GUARANDA AÑO 2018, es de mi autoría asi como las expresiones vertidas en la misma, que se ha realizado bajo la recopilación tanto de libros, revistas, publicaciones, así como de artículos de la legislación ecuatoriana para el presente trabajo investigativo.

Atentamente,

NOTARIA SEGUNDA DR. HERNÁN CRIOLLO ARCOS Guaranda · Ecuador

Maria Fernanda Yumbay Taris

Autora

C.I 0202344602

Factura: 001-002-000014841

20180201002D00695

DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO DE FIRMAS N° 20180201002D00695

Ante mí, NOTARIO(A) HERNAN RAMIRO CRIOLLO ARCOS de la NOTARÍA SEGUNDA , comparece(n) MARIA FERNANDA YUMBAY TARIS portador(a) de CÉDULA 0202344602 de nacionalidad ECUATORIANA, mayor(es) de edad, estado civil SOLTERO(A), domiciliado(a) en GUARANDA, POR SUS PROPIOS DERECHOS en calidad de COMPARECIENTE; quien(es) declara(n) que la(s) firma(s) constante(s) en el documento que antecede RECONOCIMIENTO DE FIRMA DE LA AUTORIA, es(son) suya(s), la(s) misma(s) que usa(n) en todos sus actos públicos y privados, siendo en consecuencia auténtica(s), para constancia firma(n) conmigo en unidad de acto, de todo lo cual doy fe. La presente diligencia se realiza en ejercicio de la atribución que me confiere el numeral noveno del artículo dieciocho de la Ley Notarial -. El presente reconocimiento no se refiere al contenido del documento que antecede, sobre cuyo texto esta Notaria, no asume responsabilidad alguna. – Se archiva un original. GUARANDA, a 4 DE DICIEMBRE DEL 2018, (10:56).

MARIA FERNANDA YUMBAY TARIS
CÉDULA: 0202344602

NOTARIO(A) HERNAN RAMIRO CRIOLLO ARCOS
NOTARÍA SEGUNDA DEL CANTÓN GUARANDA
NOTARIA SEGUNDA
DR.HERNAN CRIOLLO ARCOS
Notario Público del Cantón Guaranda

NOTARÍA SEGUNDA
DR. HERNÁN CRIOLLO ARCOS
Guaranda - Ecuador

REPÚBLICA DEL ECUADOR
Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación

Dirección General de Registro Civil
Identificación y Cedulación

CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD





Número único de identificación: 0202344602

Nombres del ciudadano: YUMBAY TARIS MARIA FERNANDA

Condición del cedulado: CIUDADANO

Lugar de nacimiento: ECUADOR/BOLIVAR/GUARANDA/GABRIEL IGNACIO VEINTIMILLA

Fecha de nacimiento: 21 DE JULIO DE 1992

Nacionalidad: ECUATORIANA

Sexo: MUJER

Instrucción: BACHILLERATO

Profesión: BACHILLER

Estado Civil: SOLTERO

Cónyuge: No Registra

Fecha de Matrimonio: No Registra

Nombres del padre: YUMBAY ELIJAMA CESAR FERNANDO

Nacionalidad: ECUATORIANA

Nombres de la madre: TARIS NARANJO MARIA CONSUELO

Nacionalidad: ECUATORIANA

Fecha de expedición: 20 DE AGOSTO DE 2012

Condición de donante: SI DONANTE POR LEY



Información certificada a la fecha: 4 DE DICIEMBRE DE 2018
Emisor: HERNAN RAMIRO CRIOLLO ARCOS - BOLIVAR-GUARANDA-NT 2 - BOLIVAR - GUARANDA

N° de certificado: 188-178-13110

188-178-13110

Ing. Jorge Troya Fuertes
Director General del Registro Civil, Identificación y Cedulación
Documento firmado electrónicamente

a institución o persona ante quien se presente este certificado deberá validarlo en:**https://virtual.registrocivil.gob.ec**, conforme a la LOGIDAC Art. 4, numeral 1 y a la LCE.
igencia del documento 1 validación o 1 mes desde el día de su emisión. En caso de presentar inconvenientes con este documento escriba a **enlinea@registrocivil.gob.ec**



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

CÉDULA DE CIUDADANÍA Nº 020234460-2

APELLIDOS Y NOMBRES
YUMBAY TARIS MARIA FERNANDA

LUGAR DE NACIMIENTO
BOLIVAR
GUARANDA
GABRIEL I VEINTIMILLA

FECHA DE NACIMIENTO 1992-07-21
NACIONALIDAD ECUATORIANA
SEXO F
ESTADO CIVIL SOLTERA



INSTRUCCIÓN
BACHILLERATO

PROFESIÓN / OCUPACIÓN
BACHILLER

V4443V2442

APELLIDOS Y NOMBRES DEL PADRE
YUMBAY ELIJAMA CESAR FERNANDO

APELLIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE
TARIS NARANJO MARIA CONSUELO

LUGAR Y FECHA DE EXPEDICIÓN
GUARANDA
2012-08-20

FECHA DE EXPIRACIÓN
2022-08-20

000453868

DIRECTOR GENERAL

FIRMA DEL CEDULADO



REPÚBLICA DEL ECUADOR
CERTIFICADO DE VOTACIÓN, DUPLICADO, EXENCIÓN O PAGO DE MULTA

Consulta Popular y Referéndum 2018

020234460-2 025 - 0022

YUMBAY TARIS MARIA FERNANDA

BOLIVAR GUARANDA

GABRIEL I VEINTIMILLA

6 USD: 0

DELEGACION PROVINCIAL DE BOLIVAR - 0014 5

5981547 05/12/2018 9:16:21

5981547

NOTARIA SEGUNDA
DR. HERNÁN CRIOLLO ARCOS
Guaranda - Ecuador

DEDICATORIA

A DIOS *Por Guiarme y no Dejarme Desmayar a pesar de las Dificultades que se presentaron en mi Camino, por darme a una gran luchadora* ***MI MADRE*** *tus esfuerzos son impresionantes y tu amor es para mí invaluable gracias, eres el principal cimiento para la construcción de mi vida profesional, la amo mami gracias por estar ahí siempre conmigo apoyándome.*

A MI HIJO *mi gran motivación e inspiración para culminar mi carrera, me impulsas cada día a superarme, llegaste a cambiar mi vida, sin ti sería un desastre te amo Matías.*

A MI HERMANA, *aunque a veces tengamos nuestras eventuales discusiones y que tal vez seamos polos opuestos en ciertas cuestiones, siempre estás ahí para mi, gracias por esos bonitos momentos te quiero hermana.* ***A MIS HERMANOS*** *Panky, Fernando, Samay gracias por estar presente, por ser unas de las principales personas involucradas en terminar mi carrera, hoy más unidos que nunca para lograr metas conjuntas.*

A MI PADRE *por circunstancias de la vida estas apoyándome lo quiero papi gracias.*

Con todo el amor

Maria Fernanda

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la escuela de Derecho Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, Por haberme recibido en sus aulas y permitir la obtención de un título profesional de tercer nivel.

A mi tutor Msc Rolando Nuñez Minaya por brindarme su ayuda paciencia, dedicación y asesoría jurídica en la elaboración de este proyecto de investigación

A mi familia en general por el ánimo brindado y mis amigas por estar ahí en los momentos que más las necesito

Maria Fernanda

CONTENIDO

CARATULA I

CERTIFICACION DE AUTORIA II

DECLARATORIA JURAMENTADA ..... **¡Error! Marcador no definido.**

DEDICATORIA IV

AGRADECIMIENTO V

RESUMEN VIII

GLOSARIO DE TERMINOS X

INTRODUCCION XIII

CAPITULO I 1

1.2 FORMULACION DE PROBLEMA 2

1.3. OBJETIVOS 3

1.4 JUSTIFICACION 4

CAPITULO II 6

2.1 ANTECEDENTES 6

2.2 FUNDAMENTACION TEORICA 9

2.3 HIPOTESIS 22

2.4. VARIABLE INDEPENDIENTE 22

2.5. VARIABLE DEPENDIENTE 22

CAPITULO III 23

3.1 AMBITO DE ESTUDIO 23

3.2 TIPO DE INVESTIGACION 23

3.3 NIVEL DE LA INVESTIGACION 23

3.4 METODO DE INVESTIGACION 23

3.5 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN 24

3.6. POBLACION Y MUESTRA 24

3.7 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS 25

3.8. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCION DE DATOS 25

3.9 TÉCNICAS DE PROCEDIMIENTOS, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS 26

PREGUNTAS 29

PREGUNTA ENTREVISTAS 32

CAPITULO IV 38

RESULTADOS 38
4.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS 38
4.2 BENEFICIAROS 39
4.3. IMPACTO DE LA INVESTIGACIÓN 39
4.4 TRANSFERENCIA DE RESULTADOS 40
CONCLUSIONES 41
RECOMENDACIONES 42
BIBLIOGRAFIA 43
LINKOGRAFIA 44
ANEXOS 45

RESUMEN

En el primer capítulo revisaremos los hechos históricos y organizativos, se plantea como problema a falta de oportunidades del sector indígena con respecto a la inserción laboral en el sector público, que es analizada en el contexto Latinoamericano y Ecuatoriano, relacionándolo con la aplicabilidad del Interculturalidad y la Plurinacionalidad que tiene lugar en la Dirección de Educación Distrito de Guaranda de esta manera la investigación es objetiva porque su desarrollo es delimitada y justifica debidamente con argumentos que se suscitan en la cotidianidad.

En el Segundo capítulo se establece los objetivos generales y específicos en las cuales nos permiten elaborar indicadores a fin de analizar la inclusión laboral del sector indígena profesional de acuerdo a la dimensión de sus habilidades y actitudes que cohesionan en el marco del fortalecimiento de la plurinacionalidad y la intercultural a través de la participación del estado y sociedad.

En el Tercer capítulo referente al marco teórico, se analizara las distintas teorías de las diferentes variables intervinientes sobre la inserción laboral del sector indígena profesional (necesidad individual de acceder a un trabajo); la inserción laboral del sector indígena ligada a la lucha constante con la sociedad a la no discriminación racial la inserción laboral del sector indígena lucha de clases del sector indígena frente a la sociedad y el estado. Además el papel fundamental que juega la legislación y finalmente se analiza se analiza la formación, trayectoria, habilidades, actitudes, posibilidades de la inserción laboral del sector indígena. Luego la interculturalidad (trasformación radical de las estructuras, instituciones y relaciones de la sociedad) la plurinacionalidad (capacidad de una sociedad en reconocer la diversidad cultural en nuestro territorio) que nos permita hallar circunstancias y diferencias entre el proyecto político de la CONAIE y el estado y los desacuerdos que trascienden por la incomprensión filosófica y la ejecución concreta de la políticas como ejes trasversales. Finalmente se citara el marco legal, artículos de la legislación vigente, normativas, convenios y planes con relación a este tema.

En el Cuarto capítulo se desarrollara la utilización del método de esta investigación, por el cual el método a utilizar es descriptiva; que nos permitirá recabar información sobre la población y sector indígena profesional y funcionarios de Talento Humano de la Dirección de Educación de

la cuidad de Guaranda a través de recolección de datos, específicamente la entrevista que luego será analizada independiente por cada indicador.

El contenido está orientado a profundizar sobre la Inserción Laboral del Sector Indígena en el ámbito Administrativo de la Educación de la cuidad de Guaranda planteamiento debidamente justificado y profundizado al estudio de este proyecto; identificando causas que han impedido el enrolamiento del sector indígena en estos espacios y finalmente viabilizando acuerdos y compromisos con las instituciones y autoridades.

GLOSARIO DE TERMINOS

INSERCIÓN: Acción de insertar o inserir

LABORAL: Se trata del conjunto de reglas jurídicas que garantiza el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo

PRINCIPIOS.-En líneas generales se pueden establecer que los principios señalan aquellas conductas que se consideran valiosas y, por tanto, deben ser realizadas. Constituyen un tipo de norma, por tanto, ya que orientan la acción prescribiendo o prohibiendo algo.

VALORES.- Son aquellos principios, virtudes o cualidades que caracterizan a una persona, una acción o un objeto que se consideran típicamente positivos o de gran importancia por un grupo social.

CONDUCTAS HUMANAS.-Se define como el comportamiento humano voluntario, positivo o negativo, encaminado a un propósito. Lo que significa que los seres humanos pueden cometer conductas positivas o negativas, ya sea una actividad o inactividad respectivamente.

ÉTICA.-Se encarga del estudio de los valores del ser humano, lo bueno y lo malo, de lo moral y el Derecho y se identifica dentro del ámbito jurídico, siendo una exigencia de os profesionales en emitir una opinión más cerca de lo bueno o lo malo, donde se trata de emitir juicios sobre la maldad o bondad.

MORAL.-Es posibles definir la moral como un conjunto de normas, valores y creencias, aceptadas en una sociedad y que tienen como objetivo ser un modelo de conducta y valoración para establecer lo que es tolerable y lo que no lo es dentro de un núcleo social.

PLURINACIONALIDAD.- a la capacidad de una sociedad para reconocer la existencia de varias culturas que habitan en estos territorios, antes de la formación del Estado, históricamente excluidos y marginados, que se auto identifican como pueblos y nacionalidades. Buscan una convivencia pacifica, reconocida, reconociendo la pertenencia plural a identidades y territorios, promoviendo nuevas formas de administrar el poder, la democracia, la justicia y la

gobernabilidad, sin romper el carácter unitario del estado en este sentido no es una iniciativa indígena, sino de la sociedad en su conjunto.

El estado Plurinacional no solo viene a dar lugar a voces antes olvidadas sino tambien a jugar un rol fundamental en el control y la gestión del estado sobre la economía, priorizando la cuestión nacional y campesina indígena.(Schavelzon,2013)

INTERCULTURAL.- como una herramienta de asimilación o de aculturación controlada unilateralmente para lograr el dominio de una sociedad más débil o bajo una integración legalizada borrar las diferencias de etnia, genero, clase u otra connotación. Interculturalidad es una concepción integradora, dinámica y abierta de la sociedad, por lo tanto propia de un tipo de comunidad consciente de su etnocentrismo, alejada de criterios excluyentes y dominantes que valora la variedad la reciprocidad y el respeto por el otro en la interacción cotidiana e institucional, un espacio de encuentro, dialogo, intersección o confluencia de cultural en el cual nacen formas nuevas de convivencia comunicación y discurso. (Carrasco, 2009)

DISCRIMINACION._ constituye discriminación racial a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de linaje u origen nacional o étnico, que tenga por objeto o por resultados anular o menoscabas el reconocimiento del goce en condiciones de igualdad de su Derechos Humanos.

RACISMO.- es un sistema de poder que da privilegios a la población que se ha considerado como "superior ", los blancos, quienes marginan de los espacios de poder a Afro ecuatorianos e Indígenas, impidiendo la convivencia en igualdad de condiciones (Rodriguez L. V., El Ecuador y la discriminacion racial , 2014)

HABILIDADES.- capacidad de una persona para hacer una cosa correctamente y con facilidad.

DESTREZAS.-habilidad y experiencia en la realización de una actividad determinada generalmente automáticamente.

INDÍGENA.- que es un habitante nativo del país.

DERECHO.-es un orden normativo e institucional de la conducta humana en sociedad inspirado en postulados de justicia y certeza jurídica.

GARANTÍA.- Es un mecanismo jurídico para proteger o asegurar el compromiso de una determinada obligación.

DESIGUALDAD.- Condición o circunstancia de no tener una misma naturaleza o de diferenciarse de el en uno o más aspectos.

IGUALDAD.-es un principio que reconoce que todas las personas deben ser tratadas de la misma manera.

CAPACIDAD.- la capacidad de goce, que es la aptitud para tener derechos y obligaciones.

ESTEREOTIPO.- idea, expresión o modelo estereotipados de cualidades o de conducta.

FORTALECER.- Hacer fuerte o más fuerte a alguien o algo.

PUEBLOS.-conjunto de personas que vive en una población, región o país determinados.

ACCIÓN.- acción de integrar en algún lugar o sociedad.

MERCADO LABORAL.- donde confluye la oferta y la demanda de trabajo. Hacia la sociedad.

EMPLEADOR.- una o más personas físicas o una persona jurídica, que solicite y contrate a uno o más trabajadores para que ponga a su disposición.

EQUIDAD.- se caracteriza por el uso de la imparcialidad para reconocer el derecho de cada uno utilizando la equidad para ser iguales.

TOLERANCIA.- actitud de la persona que respecta las opiniones, ideas o actitudes de las demás personas aunque no coincida con las copias.

INTRODUCCION

El proceso de conquista y colonización por parte de los españoles a inicios del siglo XVl, marca una fase oscura en la historia de los pueblos aborígenes que habitaron en América. El sistema económico y social capitalista irrumpe la normal convivencia de los habitantes originarios en estos territorios a través de la aniquilación y exterminio sistemático y deliberado por parte de los invasores. Sin embargo, este sistema coercitivo ha permanecido intacto en la historia, trastocando la forma de pensar, de sentir y actuar en la sociedad ecuatoriana que a pesar de la vigencia de reconocimiento en la constitución, la institucionalización de un estado plurinacional y procesos de construcción de una sociedad intercultural es frágil, ante los procesos homogeneizadores de las estructuras estatales, autoridades servidores públicos y la sociedad.

Además, la forma de administración pública que irrespeta y vulnera los principios y normas constitucionales, debilita el ejercicio pleno de los derechos colectivos de la población indígena, dificulta la construcción de una sociedad interculturalidad en un Estado constitucional de derechos con carácter plurinacional.

Por esta razón, la población indígena es consciente de la existencia y vigencia de este poder coercitivo, capitalista y homogeneizador cultural, pero también denotan seguridad, en que estas aspiraciones son una utopía imposible frente a la resistencia de este sector, además la vanguardia es el análisis y discusión científico y sociológico de hechos históricos y sociales que han afectado la existencia de la cultura Latinoamericano y Ecuatoriano.

Sabemos que en Ecuador por intermedio de estadísticas la discriminación laboral no ha disminuido, sino ha ido transformando que hay nuevas formas, a través de las cuales se experimenta el racismo dentro de sectores públicos, privados y dentro de una sociedad, la educación basada en interculturalidad en más humanista nos permitiría de alguna forma ir generando una nueva sociedad mucho más respetuosa.

Si la Constitución de la República del Ecuador reconoce la diversidad cultural y étnica de nuestro país, como indígenas, afro descendientes, mestizos, blancos y es un país multicultural y plurinacional podríamos utilizarlo como una herramienta fundamental para el desarrollo de la igualdad en las instituciones públicas, integrando a profesionales indígenas que están educados

para poder cumplir de manera correcta una administración dentro de los sectores públicos (Constituyente A. , 2008).

Además vale aclarar que gobierno, anterior ha trabajado e impulsado el principio de inclusión sin mirar su condición étnica, económica y social, dando la posibilidad de opinar en programas de Gobierno que ha venido trabajando para lograr alcanzar el respeto y tolerancia y poder alcanzar una verdadera unidad en la diversidad que tiene el pueblo ecuatoriano para evitar la discriminación en las instituciones públicas y privadas dentro de la sociedad.

Además que se han creado leyes, acuerdos, decretos y existe política pública para evitar la discriminación no ha disminuido, hay que trabajar en una culturización para concienciar a una sociedad de tolerancia, respeto y evitar la discriminación (Becerra Alejandro, 2008).

CAPITULO I

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

LA INSERCION LABORAL DEL SECTOR INDIGENA EN EL AMBITO ADMINISTRATIVO DE LA EDUCACION DISTRITAL EN EL CANTON GUARANDA AÑO 2018

La Constitución de la Republica hace su reconocimiento oficial de la existencia de los pueblos y nacionalidades indígenas en nuestro país, sin embargo la colonización mental vigente en nuestra sociedad permite que el desinterés y desconocimiento sean factores que afecten su ejecución en nuestro territorio esta forma colonialista de pensar, sentir y actuar da lugar a la existencia de este cáncer social que es la discriminación, obstaculiza la construcción de una sociedad intercultural y un estado plurinacional. Particularmente en la cuidad de Guaranda se evidencia discriminación hacia el sector indígena profesional cuando intentan ingresar a laborar en el ámbito administrativo del distrito de educación, la discriminación racial es por su vestimenta, lengua y características propias etc. Además para las instituciones públicas, no son prospectos favorables, ya que la creencia estigmatizada se superpone a la realidad con respecto a la formación profesional, capacidad, habilidad, minimizando sus conocimientos en diferentes áreas al sector indígena profesional.

En la cuidad de Guaranda en 1990 el pueblo Waranka, inicia su proceso social – organizativo con el funcionamiento de la Institución DIPEIB-B Dirección Provincial de Educación Intercultural Bilingüe de Bolívar y con esto los establecimientos educativos interculturales bilingües, con criterios de formación integral, respecto a la diversidad cultural y cosmovisión.

Con la aprobación de la Constitución del 2008 y la Ley Orgánica de Educación Intercultural modifican la antigua estructura del sistema Educativo Ecuatoriano, y se unen dos sistemas educativos : Educación Hispana con el sistema Educación Intercultural Bilingüe , perdiendo la descentralización administrativas y financiera de la institución indígena que habían ganado desde los años 90, y quedó relegada la toma de decisiones políticas a cumplir labores operativas la institución DIPEIB-B funciono hasta diciembre del 2013. Debido a este cambio varios

servidores indígenas fueron liquidados y otros reubicados en la dirección distrital de Guaranda, en donde laboran 6 indígenas las cuales 5 están con nombramiento y 1 con contrato.

La mayoría de liquidados fueron trabajadores indígenas y ningún liquidado de la educación hispana quedando pocos indígenas laborando en la dirección de educación de Guaranda, habiendo discriminación al momento de liquidar a los trabajadores.

La discriminación racial en la inserción laboral del sector indígena en entidades públicas y privadas de la administración, ya que los discriminan por sus características propias además que para las Instituciones Públicas no son prospectos favorables para laborar dentro del ámbito administrativo ya que la creencia estigmatizada o la forma de pensar superpone a la realidad con la formación profesional, capacidad, habilidad minimizando al sector indígena (el Derecho Ecuatoriano y el aporte indígena, Enrique Ayala Mora)

Por otro lado es necesario aclarar que la contratación de la población Indígena profesional en el sector Público en el ámbito Administrativo en la cuidad de Guaranda en la Dirección de Educación es mínima, ya que los dos sistemas de Educación fueron adheridas, debería haber igualdad al momento o inicio de la inserción laboral basándose específicamente en el respecto a la razón y la justicia, y haciendo inca pié la gran filosofía universal de dar a quien le corresponda de acuerdo a sus méritos, a su trayectoria de vida y a sus habilidades al momento de ser evaluados cumpliendo a raja tabla lo que significa la justicia y así a futuro eliminar la discriminación racial, el compadrazgo y una serie de componentes de inmoralidad durante el desarrollo de los comienzos para cumplir espacios laborales en el sector administrativo de la educación

1.2 FORMULACION DE PROBLEMA

¿ La discriminación laboral de profesionales Indígenas hace que se desperdicie talento humano valioso que puede ser un aporte eficiente en la actividad Administrativa de las Instituciones Públicas y privadas de la Ciudad de Guaranda ?

1.3. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Determinar las causas de la falta de inserción laboral de la población Indígena en el ámbito Administrativo de la Dirección Distrital de Educación de la cuidad de Guaranda

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar las desigualdades de la inserción laboral del sector Indígena y la inserción Laboral del mestizo

- Determinar alternativas de solución para logara mayor inserción laboral del sector Indígena en el Ámbito Administrativo

- Identificar las causas que han impedido que el sector indígena profesional no pueden estar enrolados en espacios administrativos

- Consolidar el conocimiento Jurídico Social y dar una respuesta a la problemática interpuesta en el tema de investigación

1.4 JUSTIFICACION

A partir de la década de los 90 la participación de sector indígena en el mercado laboral en América latina experimento un aumento progresivo, entre 1990 y 2006 dicha tasa de participación se incrementó en más de un 6%. El proceso histórico menciona que desde la época de la independencia el sector indígena inicia su participación es considerada importante en algunas coyunturas políticas.

Al estar configurado nuestro país como un estado plurinacional e intercultural, determinado en el Art 1 de la Constitución de la República del Ecuador, que permite reconfigurar la forma de concebir y ejercer el derecho, la participación y democracia y condiciones estructurales, pero el cumplimiento de un Estado Plurinacional e Intercultural referente a la inserción laboral de los Indígenas y Mestizas es débil; ya que existe personas mestizas y blancas en espacios públicos a cargo de funciones como; autoridades, analistas, técnicos, mientras que el sector indígena no tiene mucha participación en estos espacios, es decir las relaciones de poderes son desiguales es muy notorio que los Derechos que establecen en la Constitución en términos de igualdad no se cumple.

De acuerdo al INEC, el número de personas vinculadas al sector público en Ecuador en calidad de servidores se encuentra representados en un 3.61%. Frente a un porcentaje de 60.4% de personas no Indígenas asalariadas, esto significa que lamentablemente representa la parte mínima de personas Indígenas profesionales vinculadas en instituciones públicas en el campo administrativo.

La inaccesibilidad laboral es constante en la cuidad de Guaranda en la Dirección de Educación hacia los indígenas profesiones ya que se hallan trabajando 60 personas que prestan sus servicios en calidad de trabajadores de los cuales 6 se identifican como indígenas es decir ni el 1% con relación a la inserción laboral de personas mestizas en dicha institución.

La Constitución de la República del Ecuador determina en varios artículos a la no discriminación racial. Además de fomentar la interculturalidad y pluralismo Artículos 1, 57 numerales 1,2,3 establecidos como el plan Nacional del Buen Vivir en construir espacios de encuentro común y fortalecer la identidad Nacional la Interculturalidad y Plurinacionalidad..

Además aumentar el porcentaje de inserción laboral de la población indígena profesional en instituciones públicas y privadas. Es necesario socializar estos objetos a los actores correspondientes para ejecutar la inserción laboral de Indígenas en los ámbitos Administrativos de diferentes Instituciones Públicas o privadas respetando la interculturalidad y la diversidad de nuestro país.

Este Proyecto de investigación me permitirá debatir entre varias organizaciones autoridades y personas sobre la real aplicación de estas políticas publicas concernientes a la inserción laboral del sector indígena profesional por otro lado este trabajo es un aporte investigativo hacia las autoridades de la Institución Pública de la Dirección Distrital de Educación de la ciudad de Guaranda.

Finalmente, aportar con esta investigación a las dependencias públicas, privadas, Universidades y Organizaciones Sociales y de forma muy particular a las organizaciones Indígenas, a fin de que den uso a esta información actualizada y veraz para desarrollar procesos de análisis y reflexión profunda sobre esta realidad. Con el fin de construir una sociedad más justa en términos de Igualdad en las inserción laboral en el Sector Público.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 ANTECEDENTES

El proceso histórico de América Latina y ecuatoriano establece al movimiento Indígena como uno de los referentes principales en la organización social; y las acciones llevadas a cabo han estado dirigidas a alcanzar la libertad, la igualdad, la justicia, la armonía de las relaciones sociales. En los años 90 proponían la creación del estado plurinacional y pluricultural a través del proyecto Político de la CONAIE dando valorización a al sector indígenas con sus habilidades y destrezas.

Mientras tanto en Ecuador hay una brecha pequeña de la inserción laboral del sector Indígena hay muchas diferencias por las cuales no hay inserción laboral dentro de ellas están discriminación por su apariencia, incertidumbres sobre el lenguaje, estereotipo relacionado sobre su capacidad y habilidades. En Ecuador muestra un porcentaje de 58.5% de personas Indígenas con puestos asalariados y un porcentaje 60.4% de personas no Indígenas asalariadas habiendo un porcentaje de desigualdad en Instituciones Públicas, sin estar cumpliendo con lo determinado en la Constitución del Ecuador (Patricia, 2015).[1]

La sociedad Ecuatoriana, al igual que varias otras sociedades, no ha logrado erradicar la discriminación racial. Asi lo demuestra la encuesta sobre racismo y discriminación racial en donde el 65% de los encuestados admitieron que los ecuatorianos somos racistas. Los indígenas son víctimas de racismo con un 71 % en Ecuador.

El racismo es un sistema de poder que da privilegios solo a unos, a la población que se ha considerado como "superior" y margina los espacios de poder a los indígenas. La discriminación racial constituye toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de linaje u origen nacional o étnico, que tenga por objeto o por resultado anular el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad de los derechos humanos. El racismo y la discriminación racial operan de manera conjunta (Patricia, 2015).

[1] Patricia O, 2015. Discriminación Racial en el Ecuador, pag 57.

La discriminación racial se vive individualmente al vernos frenados de ejercer nuestros derechos por ser diferentes y cuando las necesidades de todos y todas no son atendidas de forma adecuada desde el estado, estamos frente a la discriminación estructural evidenciada en los indicadores. El desempleo para los indígenas en los años 2015 y 2017 fue 15 veces más grande que el desempleo en la población mestiza (Aide, 2014).[2]

El carácter plurinacional del estado se expresa como el reconocimiento constitucional de que el ecuador está conformado por varias nacionalidades y pueblos, pero además implica en el fondo una restructuración del estado, enseñando con su democratización, desechando aquella institucionalidad construida desde la visión colonial y vertical que constituyó un modelo discriminador y homogeneizador (Rodriguez V. , 2015, pág. 7). [3]

Es importante mencionar que los Indígenas de diferentes nacionalidades del país en medio de tantos atropellamientos han logrado ser reconocidas como, Dolores Cacuango, (Pichincha) Transito Amaguaña, Luis Macas,(Imbabura) Nina Pacari, Humberto Cholango por su forma de defender a su pueblo y también por opinar diferente y su trayectoria política. Es estado Ecuatoriano en la constitución del 2008 reconoce y enfatiza la interculturalidad además que en diferentes artículos manifiesta a la no discriminación racial. (daniela, 1996)

Al racismo se le puede entender como una cuestión derivada de ciertas creencias relacionadas con la etnia tales como aspectos ideológicos políticos entre otros mismos que provocan desigualdad en toda la población.

“En una primera instancia, el racismo se puede comprender como un fenómeno complejo derivado de la creencia científica de la raza que incluye aspectos ideológicos políticos, perjuicios, disposiciones legales y practica cotidianas e institucionalizadoras en su dimensión más compleja, el racismo hace alusión a actos de comportamientos social colectivo individual expresados mediante prejuicios, expresiones lingüísticas o simbólicas con cargas peyorativas y negativas hacia una persona”(Sanchez Jhon, 2010,p.5).[4]

[2] PERALTA, Zambrano, Aidé, “ discriminación racial una mal que nos afecta” Año 2014 pag. 78
[3] RODRIGUEZ, Valencia María, “ el ecuador y la discriminación racial Año 2015 pag. 9
[4] SANCHEZ, John. “ Instrumentos internacionales para protegernos de la discriminación”

La población indígena organizada, ha optado en ir proponiendo al estado ecuatoriano en ejercicios de sus derechos establecidos en la constitución la gestión y creación de espacios Indígenas que permita el fogueo de perfiles Indígenas profesionales vinculados en dependencia. Por otro lado es necesario aclarar que la contratación de profesionales indignas en el sector público de la cuidad de Guaranda en el ámbito administrativo de la dirección de educación es precaria y la contratación de profesionales indígenas es mínima por lo tanto están siendo vulnerados los derechos.

Para poder determinar el nivel de aplicación de las leyes vigentes es necesario establecer la relación de trabajo estado – servidor indígena por la cual es investigación daremos unas consideraciones sobre la posibles causas que impiden la inserción laboral de las indígenas profesionales

- Colonización mental vigente servidores públicos y sociedad.
- Desconocimiento y desinterés por servidores de las Constitución de la republica del ecuador y demás leyes vigentes.
- Estereotipo sobre el sector Indígena profesional; relacionado con su capacidad y habilidad.
- Discriminación por su apariencia física en los procesos de incorporación y revisión de perfiles académicos.

2.2 FUNDAMENTACION TEORICA

"El termino Inserción" es utilizado usualmente como elemento puntual dentro de un proceso determinado. "Laboral" para aquella situación en que no hay un endurecimiento de la carrera profesional, no existe una cualificación que permita el inicio y la continuidad de una carrera profesional por el contrario cuando existe una determinada cualificación que puede llegar a experiencias profesionaliza doras haciendo referencia a la inserción profesional. La inserción socio- laboral: diagnóstico de las variables relevantes (Donoso, 2009).[5]

Además Donoso plantea tres sistemas de interacción sobre la inserción laboral: el demandante de un empleo, o sea el sujeto que quieres acceder a un puesto de trabajo con sus características específicas.

"El mercado de trabajo, con las características del empleador y de los procesos de reclutamiento y el flujo entre la oferta y la demanda. La política económica que establece la legislación en cuanto a contrataciones y características de apoyo al empleo". (Donoso, 2009)

"La empleabilidad se refiere a la probabilidad de inserción laboral mediante características que presentan las personas que buscan una vacante. Otra definición describe la empleabilidad está enfocada en la persona y su aprendizaje y la ocupabilidad está enfocada al contesto" (Sanchez, 2014).[6]

El escenario que plantea donoso, se adapta a nuestra realidad Indígena, ya que por un lado existe profesional Indígenas en busca desesperada de un trabajo, es decir la demanda para acceder a un empleo, en el sector público es muy alta. Lo que hay que considerar es la homogeneización del mercado laboral, ya que las características que plantea el empleador, las normativas institucionales del sector público y los procesos de reclutamiento no respectan las normas Constitucionales la LOSEP código de trabajo y demás normativas, la Legislación Ecuatoriana Cohesiona coercitivamente obligando a las autoridades y servidores públicos la contratación de profesionales Indígenas que haya igualdad al momento de contratar, el problema reside en el desconocimiento, desinterés y falta de voluntad política de los personeros públicos.

[5] DONOSO , " la inserción socio laboral" Año 2009 pag.51
[6] SANCHEZ, Antón, J " racismo y discriminación racial" Año 2014 pag 43

"Es común encontrarnos en las oficinas públicas a profesionales titulados ineficientes, frente a la gestión que realizan las personas que a lo mejor no alcanzaron a titularse de tal forma que es esta configuración lo laboral al relacionarlo con lo profesional se limita a analizar perfiles académicos mientras, mientras la necesidad en el sector indígena es total, por tal motivo se hace necesario adecuar la situación y permitir el enrolamiento de pre profesionales y profesionales indígenas. Por otro lado si analizamos desde la perspectiva de inserción, muchos investigadores pueden llegar a concluir de que la población indígena e parte del mercado laboral, ya que viene cumpliendo labores en sus propios negocios y emprendimientos, sin embargo se bebe tener en cuenta que el contexto de la investigación se sitúa en la relación estado- indígena" (Cevallos Maria Belen, 2014).[7]

"la inserción laboral es considerada como el proceso en el cual una persona ingresa a un puesto de trabajo estable, luego de un tiempo donde estuvo dedicada a otras actividades no remuneradas, principalmente obteniendo formación profesional y técnica en la educación superior, en la convicción de que estas actividades los habilitara para una mejor inserción en el mercado de trabajo (Rodriguez V. , 2015).

"La inserción laboral es un proceso integral en el que interviene distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose en encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad". (Jhomn, 1992)[8]

De acuerdo con el criterio de Romero elabora un esquema de los factores que condicionan la inserción, en el que integran los factores de ocupabilidad y empleabilidad que tiene intervención en distintas fases y con distintos niveles, de este modo se puede deducir que cualquier estrategia planificada para favorecer la inserción deberá tener en cuenta la ocupabilidad y la empleabilidad como factores o variables que inciden directa o indirectamente. El modelo que integra son claves en el proceso de inserción los autores consideran aspectos personales y específicos de los individuos que buscan insertarse en el mundo laboral. Además la inserción laboral atiende

[7] CEVALLOS, María, Belen " pueblos indígenas desarrollo humano" Año 2014
[8] BISQUERRA ,Jhomn " factores sobre la inserción laboral" Año 1992

aspectos relacionados a las competencias, y consideran cuestiones de carácter emocional dejando en último lugar los aspectos sociales. (Romero. 2014).

"En la mayoría de los casos, la inserción laboral está caracterizada por una competencia desmedida, donde una gran oferta de capital humano postula a una demanda relativa reducida si esta situación ya convierte a la inserción en algo complejo, en algunos casos se suma a la necesidad económica del individuo por obtener una fuente de ingreso permanente. De esa forma se desprende que la inserción es un momento crítico en la vida de cada persona en la cual existen certezas". (Horacio Gonzales, 2015)[9]

"El mundo laboral condiciona la personalidad y conducta de los trabajadores, forjan en ellos valores laborales, actitudes hacia el trabajo con sus prácticas socios laborales. Un aspecto importante está inserto en la ideología del trabajador que procura lograr reivindicaciones socio-laborales que le permitan instituir mecanismos de diálogo y consenso dentro del contexto de la relaciones laborales que afiance sus derechos y fundamentales laborales y sus logros como clase trabajadora". (Pereira, 2010, pág. 23)[10]

Este escenario laboral configurado por Martínez 1998; con seguridad se adaptaría a realidades de muchos países en donde existían garantías con respecto a igualdad ,respeto, integración voluntad política, ect., dado no solo por contenidos de las leyes sino también por la voluntad que existe en las autoridades gubernamentales en realizar esfuerzos para su cumplimiento. Nuestro país cuenta con normativas que regulan este escenario armónico en las relaciones estado-sociedad, pero la dinámica de la contratación de servidores públicos responden interés políticos, procesos políticos que a lo mejor benefician a personas enroladas en procesos electorales, en este sentido la formación profesional en gran parte de la población indígena no es garantía a un puesto de trabajo estable, pudiendo haber excepciones.

Cual serían las características de los profesionales Indígenas para acceder a un trabajo silo mecanismos de explotación están arraigados ¿ la constancia al trabajo ha sido siempre su carta de presentación, por esta razón es reducido el número de personas enrolados al sector público, la mayor parte de la población no ha sido dependiente del estado, ni de gobierno alguno. Por esta

[9] HORACIO,Gonzales " la inserción laboral nuevos integrantes" Año 2015.
[10] PEREIRA, Lorena " la conformación de actores laborales" Año 2010.

razón las resoluciones y decisiones colectivas e individuales en la historia responden un criterio propio; pudiendo ser uno de los factores en la relación Estado-Indígenas que causan las brechas sociales, desigualdad en las relaciones de poderes.

El mundo laboral establece la personalidad y conducta de los trabajadores, forjan en ellos valores laborales, actitudes hacia el trabajo con sus prácticas socios laborales, Un aspecto importante está inserto en la ideología del trabajador y empleador que procura lograr reivindicaciones socio-laborales que le permitan instituir mecanismo de diálogo y consenso dentro del contexto de las relaciones laborales que afiance sus derechos fundamentales laborales y sus logros como clases trabajadores (Jose, 2015).[11]

Al momento de contratar personal administrativo, observan diferentes habilidades y destrezas del empleador pero las observaciones que realiza tiene que hacerlas bajo la capacidad profesional y no su forma de vestir o hablar ahí se estaría vulnerando un derecho como lo manifiesta el Articulo 65 de la LOSEP donde manifiesta lo siguiente el ingreso a un puesto público se realizara bajo los preceptos de justicia y trasparencia y sin discriminación alguna.

La características fundamental delas formas Constitucionales del Derecho de Trabajo y por consiguiente de toda la legislación que de ellas nace, es la de tutelar a los trabajadores y lo hacen estableciendo un marco mínimo de Derechos y Garantías, dentro de las cuales deberán desarrollarse a las relaciones laborales. Esta intervención del estado en las relaciones entre particulares se fundamenta en la necesidad de equilibrar la desigualdad entre el empleador y trabajador, que debe ser moderada para evitar abusos y que constituyan una fuente de conflicto social. -Flexibilidad laboral en el Ecuador. (Ayala, 2015)[12]

INSERCION LABORAL DEL SECTOR INDIGENA

En el plano nacional los indígenas se ubicaron a los gobiernos locales como espacios estratégicos en ejercicio de sus derechos en los años 90, de tal forma que permitieron a la participación política, incluyendo indígenas aunque en menor proporción y sobretodo en acceso a los gobiernos parroquiales rurales. En cambio a partir de los años 80, el movimiento indígena se

[11] JOSE, Pereira, María “discriminación racial ecuador” Año 2015.
[12] GUERRON , Santiago ,Ayala. “ flexibilidad laboral en Ecuador” Año 2015.

propuso obtener presencia política en los gobiernos locales, donde lograron desarrollar experiencias de gestión que fueron consideradas democratizadoras y alternativas por un lado y el otro construir y afirmar el estado Plurinacional e Intercultural.

El movimiento plurinacional Pachakutik, brazo político en la CONAIE y de los movimientos sociales creado en los años 90, llega a obtener alcaldías en aproximadamente en 25 municipios hasta el año 2000. La lengua Kichwa y la procedencia étnica, que era barrera cultural con las autoridades blancos mestizas, permite ahora acercamiento y les devuelve el poder de comunicarse con las autoridades, derecho que se les negó por siglos.

LA DISCRIMINACION LABORAL

Es la distinción que se hace en el trato entre personas que comparten un mismo trabajo, de acuerdo a criterios motivados por la raza, el color de piel, la religión, sexo. Opinión política o cualquier criterio completamente ajeno al acto laboral en si mismo

La discriminación en el ámbito de trabajo puede clasificarse de acuerdo a las condiciones jerárquicas de quien la recibe y quien la produce las múltiples conductas, no solo referidas al acceso al empleo, sino que a todos los aspectos vinculados a la prestación de servicios laborales, teniendo un campo de aplicación amplio o extensivo, el cual incluye situaciones tales como las condiciones de trabajo, la capacitación y formación profesional, la igualdad salarial por un trabajo de igual valor, la seguridad en el empleo, etc.

El Estado hace mucho énfasis en su preocupación por la eliminación de todas las formas de discriminación laboral el Estado Ecuatoriano ha venido promulgando realizando campañas de eliminar la discriminación racial hacia los indígenas y afro ecuatorianos (Francisco, 2016).[13]

[13] FRANCISCO, Castro, Castro Jose " Discriminación en la relaciones laborales" Año 2016

FUNDAMENTACION LEGAL

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

ARTICULO 1 Determina que el Ecuador es un Estado Constitucional de Derechos y Justicia Social, Democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de República y se gobierna de manera descentralizada. (Constituyente A. , 2008, pág. 2)

PRINCIPIOS DE APLICACIÓN DE LOS DERECHOS

ARTICULO 11.-El ejercicio de los derechos se regirán por los siguientes principios;

1) Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizaran su cumplimiento
2) Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades. **Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia,** lugar de nacimiento, edad sexo color identidad de género **identidad cultural** , estado civil, idioma, religión, ideología filiación política, pasado judicial, condición socio económica condición migratoria, orientación sexual estado de salud, portar VHI, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionara toda forma de discriminación. **El estado adoptara medidas de acción afirmativa que promueva la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.**[14] (Constituyente A. , 2008, págs. 8,9)

[14] CONSTITUCION de la República del Ecuador actualizada 2018. pag 2, 3. Sección 1 doc 1 pag 42, 43

DERECHOS COLECTIVOS

ARTÍCULO 56.- “Las comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas, el pueblo afro ecuatoriano, el pueblo montubio y las comunas forman parte del Estado Ecuatoriano, único e indivisible”.

ARTICULO 57.-“Se reconoce y garantizara a las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas, de conformidad con la Constitución y con los pactos, convenios y declaraciones y demás instrumentos internacionales de derechos humanos los siguientes derechos colectivos”.

Numeral 1. “Mantener, desarrollar y fortalecer libremente su identidad, sentido de pertenencia, tradiciones ancestrales y formas de organización socia”l.

Numeral.- 2 “no ser objeto de racismo y de ninguna forma de discriminación fundada en su origen, identidad étnica cultural”.

Numeral.-3 “el reconocimiento reparación y resarcimiento a las colectividades afectadas por racismo, xenofobia y otras formas conexas y intolerancia y discriminación”. (Constituyente A. , 2008, pág. 42)

TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Sección 8a

ARTICULO 33.-Determina que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizara a las persona trabajadoras el pleno respecto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constituyente A. , 2008 , pág. 22)

PRINCIPIOS DE APLICACIÓN DE LOS DERECHOS

ARTICULO 11.-numeral 2 “Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos y deberes y oportunidades”.

“El estado adoptara medidas de acción afirmativa que promueven la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad” (Constituyente A. , 2008).

RESPONSABILIDADES

ARTICULO 83.-Son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la constitución y la ley

Numeral 10 Promover la unidad y la igualdad en la diversidad en las relaciones interculturales.

Numeral 14.- Respetar y reconocer las diferencias étnicas, nacionales sociales y generacionales, de genero y la orientación e identidad sexual. (Constituyente A. , 2008, pág. 73)

FORMAS DE TRABAJO Y SU RETRIBUCION

ARTICULO 325.- El estado garantizara el derecho al trabajo. Se reconoce todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano y como actores sociales productivas a todos las trabajadoras y trabajadores. (Constituyente A. , 2008)

ACCESO AL EMPLEO EN IGUALDAD DE CONDICIONES

ARTICULO 329.-“las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de auto sustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsaran condiciones y oportunidades con este fin”.

Para el cumplimiento del derecho de trabajo de las comunidades pueblos y nacionalidades, el estado adoptara medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerán y apoyaran sus formas de organización de trabajo, y garantizaran el acceso al empleo en igualdad de condiciones.[15]

“Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basaran en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e

[15] CONSITITUCION de la República del Ecuador, capitulo IX art 83 sección 1 doc 1 pag 73, 74, 75.

instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas". (Constituyente A. , 2008 , pág. 233)

LEY ORGANICA DE SERVICIO PÚBLICO (LOSEP)

ARTÍCULO 51.- El ministerio de relaciones laborales, tendrá las siguientes competencias:

Inciso k.-Donde determina Diseñar la Política pública de inclusión laboral para personas pertenecientes a pueblos y nacionalidades Indígenas, Afro Ecuatorianos y Montubios; así como migrantes retornados, esta Política de inclusión deberá tomar en consideración los conocimientos aptitudes y profesión requeridos para el puesto a proveer.

ARTICULO 23.-"Derechos de las servidoras y servidores públicos.- son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos".

Inciso n.-"No ser discriminado o discriminada, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos.[16] (Asamblea, 2018)

TRATADOS Y CONVENIOS INTERNACIONALES

CONVENIO 169 DE LA OIT –SOBRE PUEBLOS INDIGENAS Y TRIBALES EN PAISES INDEPENDENCIAS

ARTICULO 2 Los gobiernos deberán asumir la responsabilidad de desarrollar, con la participación de los pueblos interesados, una acción coordinada y sistematica con miras a proteger los derechos de esos pueblos y a garantizar el respeto de su integridad.

Literal a) que se asegure a los miembros de dichos pueblos gozar, en pie de igualdad, de los derechos y oportunidades que la legislación nacional otorga a los demás miembros de dichos

[16] LEY ORGANICA DE SERVIDOR PUBLICO, registro oficial 294 ley vigente.

pueblos gozar, en pie de igualdad de los derechos y oportunidades que la legislación nacional otorga a los demás miembros de la población.

Literal b) "manifiesta que promuevan la plena efectividad de los derechos sociales económicos y culturales de esos pueblos respetando su identidad social y cultural, sus costumbres y tradiciones y sus instituciones".

Literal c) "determina que ayuden a los miembros de los pueblos interesados a eliminar las diferencias socioeconómicas que puedan existir entre los miembros indígenas y lo demás miembros de la comunidad nacional, de una manera compatible con sus aspiraciones y formas de la vida".[17]

PARTE III CONTRATACION Y CONDICIONES DE EMPLEO

ARTICULO 20

Numeral 1.- "los Gobiernos deberán adoptar, en el marco de su legislación nacional y en cooperación con los pueblos interesados, medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, en la medida en que no estén protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general".

2.- "los gobiernos deberán hacer cuanto esté en su poder para evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo a":

a) acceso al empleo, incluidos los empleos calificados y las medidas de promoción y de ascenso.

[17] CONVENIO DE LA OIT, sobre pueblos indígenas y tribales pág. 2,3 , 4

ARTICULO 3

1.- “Los pueblos indígenas y tribales deberán gozar plenamente de los derechos humanos y libertades fundamentales, sin obstáculos ni discriminación. Las disposiciones de este convenio se aplicaran sin discriminación de los hombres y mujeres de los pueblos”.

“La Organización Internacional del trabajo (O.I.T.) ha tenido una participación activa en el concierto internacional para que en las relaciones laborales se respete la igualdad de trato por medio de convenios y recomendaciones ratificados masivamente por los Estados. La vigencia de estos instrumentos ha sido decisiva para una progresiva evolución en las legislaciones locales, tendientes a asegurar que no ocurra discriminación en el empleo y la ocupación, particularmente en las circunstancias señaladas por los mismos”

También se refiere el convenio a la obligación de no discriminar en materia de formación profesional o aprendizaje lo cual deriva de la importancia que tiene la institución.

DECLARACIONES DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LOS DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDIGENAS

ARTICULO 1

“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.

ARTICULO 2

“Los pueblos y los individuos indígenas son libres e iguales a todos los demás pueblos y personas tienen derecho a no ser objeto de ningún tipo de discriminación en el ejercicio de sus derechos, en particular la fundada en su origen o identidad indígenas”.

ARTICULO 17

1.- “los individuos y los pueblos indígenas tienen derecho a disfrutar plenamente de todos los derechos establecidos en el derecho laboral internacional y nacional aplicable”.

3.- “las personas indígenas tienen derecho a no ser sometidas a condiciones discriminatorias de trabajo y entre otras cosas, de empleo o salario”.

ARTICULO 19

“Los estados celebraran consultas y cooperación de buena fe con los pueblos indígenas interesados por medio de las instituciones representativas antes de adoptar y aplicar medidas legislativas o administrativas que los afecten, a fin de obtener su consentimiento libre previo e informado”. [18]

ACUERDO Nª 60 del 28 de septiembre del 2009 :

Encárguese del seguimiento de la ejecución del presente decreto al ministerio coordinador de patrimonio, al Ministerio de Relaciones Laborales y a las secretarias de comunicación de Pueblos, Participación Ciudadana y Movimientos Sociales hasta cuando los consejos nacionales para la igualdad se implemente Articulo: Apruébese y aplíquese a nivel nacional como política pública por todos los medios del estado, **el plan plurinacional para eliminar la discriminación racial y la exclusión étnica y cultural**, que forma parte del presente decreto (Rafael, 2009).

Cuyo objetivo es eliminar las distintas formas y prácticas sistemáticas de discriminación racial y exclusión étnica cultural para promover una ciudadanía plural; intercultural e inclusiva a través de las políticas públicas del Estado

“Que los principios orientados para el combate a la discriminación racial en el país se rige por. El derecho a la igualdad en la diferencia de todos los seres humanos, el derecho a la no

[18] DECLARACION DE LAS NACIONES UNIDAS, sobre los derechos de los pueblos indígenas.

discriminación de todos los ciudadanos a la libertada cultural y a la libre expresión de la identidad, la convivencia pacífica",

Articulo 1 Apruébese y aplíquese a nivel nacional como política publica por todos los medios del Estado, el PLAN PLURINACIOANLA PARA ELEMINAR LA DISCRIMINACION RACIAL Y LA EXCLUSION ETNICA Y CULTURAL, que forma parte del presente decreto.

Articulo 2 "Decrétese los 365 dias de combate al racismo y la discriminación racial y la construcción de una sociedad intercultural. Este es un tiempo inicial para impulsar la aplicación e institucionalización de políticas públicas interculturales en el seno del Estado y del Gobierno".

Articulo 3 Determina que se Adopte una política una política laboral de acciones afirmativas para sectores sociales históricamente discriminados, con el fin de generar de oportunidades de trabajo sin discriminación racial a todos los ciudadanos. En todas las instancias del Estado se procurara el acceso laboral a todos los ciudadanos. En todos las instancias del Estado se procurara el acceso laboral de afroecuatorias e indígenas y montubios en un porcentaje no menos a la proporción de su población. (Rafael, 2009)

Articulo 4 en los concursos de merecimientos para el sector público, se adoptaran valoraciones que contemplen el criterio de igualdad étnica, con una valoración específica, además de la experiencia y la formación profesionales, para llenar las vacantes[19]

ACUERDONª0015-14 CIERRE DEFINITIVOS DE LOS DIRRECIONES DE EDUCACION

Además con el acuerdo Nª 0015-14, emitido el 03 de febrero del 2014 donde en su artículo 1 manifiesta el cierre definitivo de las Direcciones Provinciales de Educación Hispanas y Bilingües. Además en su Artículo 2 que a partir del 1 de febrero del 2014, las actividades y responsabilidades que venían siendo ejecutadas por las Direcciones provinciales de Educación Hispanas y Bilingües, serán asumidas por las nuevas unidades Administrativas (Dirección Distrital de Educación) (Rafael, 2009).

[19] ACUERDO MINISTERIAL , para la eliminación de la discriminación racial ecuador .

2.3 HIPOTESIS

La Formación Profesional de la población Indígena Garantiza un buen desempeño en la función pública.

2.4. VARIABLE INDEPENDIENTE

Formación Profesional de la población Indígena

2.5. VARIABLE DEPENDIENTE

Desempeño en la Función Publica

CAPITULO III

DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO

3.1 AMBITO DE ESTUDIO

Área del conocimiento: Ciencias Sociales y Derecho

Sub-Área del conocimiento: Derecho Laboral

Línea : Ciencias del Derecho, Saberes Jurídicos

3.2 TIPO DE INVESTIGACION

Investigación básica

3.3 NIVEL DE LA INVESTIGACION

Tipo: descriptiva y documental

Descriptiva por que se describe paso a paso el procedimiento que se toma al momento de contrata personal para la administración pública.

Documental: se basa en documentos para obtener la información y realizar las encuestas y entrevistas.

3.4 METODO DE INVESTIGACION

Los métodos utilizados son

Método Analítico: este método permite hacer un análisis exhaustivo de la figura jurídica de la inserción laboral en el sector indígena en base a la norma legal y doctrinaria.

Método Inductivo.- este método, parte de lo particular para llegar al conocimiento general sobre el tema de la inserción laboral del sector indígena en el ámbito Administrativo de la Dirección Distrital de Educación.

Método Deductivo.- este método, fue necesario tener como base una teoría general para explicar los hechos de esta investigación.

Método Bibliográfico.- este método es utilizado a través de libros, artículos científicos, códigos, leyes, normas, web grafía para obtener información sobre el tema.

3.5 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Diseño Bibliográfico

Me permitió recabar y analizar datos obtenidos por otros investigadores o tratadistas conocedores de la temática a investigar; para lo cual acudí a fuentes bibliográficas confiables y seguras.

Además utilicé libros y artículos científicos basada en la discriminación racial y falta de empleo, para la elaboración del marco teórico

Internet:

Las posibilidades que hoy ofrece el internet como una técnica de obtener información valida y confiable. Diseño de campo: me permitió recoger opiniones valederas y directas.

3.6. POBLACION Y MUESTRA

El universo de la población objeto de la investigación está constituida por:

- Un director del Distrito de Educación, Jefa de Talento Humano y Servidores del Distrito.

- Sesenta servidores laboran del Distrito de Educación, cuya institución pública está radicada en esta ciudad de Guaranda, Provincia de Bolívar

- Habiendo seleccionando una muestra de 30 servidores a quienes aplique la encuesta.

TABLA Nª. 1

ESTRATO DE LA POBLACIÓN

POBLACION	**CANTIDAD**	**INSTRUMENTO**
Servidores mestizos	24	Encuesta
Servidores Indígenas	6	Encuesta
Total	30 servidores encuestados	

3.7 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

Técnicas de recolección de datos

Encuesta:

Técnica que permita recabar información de primera mano de la población involucrada (servidores públicos) de manera escrita

Entrevista:

Técnica mediante la cual se recaba información directa y confiable de los sujetos investigados (Director, Abogado, jefe de Talento Humano) de manera oral

Instrumentos:

Cuestionarios:

Preguntas y opción de respuestas previamente desarrollado para la aplicación de las encuestas (servidoras).

Guía de preguntas

Serie de preguntas realizadas mediante la entrevista con el sujeto investigado (director, abogado del distrito, jefe de talento humano).

3.8. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCION DE DATOS

Para procesar los datos recolectados, se utilizó las técnicas de la encuesta mediante cuestionarios previamente elaborados e impresos que fueron entregados a los servidores del distrito de educación, donde acudí para que me ayuden contestando dichas encuestas y obtener información sobre la inserción laboral de los indígenas profesionales.

Utilice medios de tecnología de información y comunicación “TIC” Para recabar información de la paginas web

Acudí a las lecturas de diferentes libros jurídicos y académicos para obtener información sobre la inserción laboral indígena profesional así como la Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo, y demás normas conexas que guardan conformidad con el tema de estudio.

3.9 TÉCNICAS DE PROCEDIMIENTOS, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Utilice la encuesta como técnica de procedimientos para recabar información de la población de abogados en libre ejercicio profesional, mediante un cuestionario de las preguntas impreso con la relación al tema investigado; mediante un cuestionario de preguntas impreso con relación al tema investigado; una vez recabado los mismos, se procedió a su tabulación mediante el empleo de tablas estadísticas que reflejan la población investigada y los porcentajes en relación a la pregunta realizada y contestada; para luego reflejar dichos resultados en gráficos estadísticos que visualizan los porcentajes en relación a la población y la contestación a la pregunta de manera afirmativa y/o negativa; lo que permitió realizar una interpretación de los datos recabados y un análisis jurídico sobre el tema de la pregunta en relación al conocimiento que tiene la población investigada

PREGUNTA Nª 1

¿Usted cree que hay poca inserción laboral de indígenas profesionales en instituciones públicas?

TABLA Nª 1

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	28	93 %
No	2	7 %
Total	**30**	**100**

Fuente: Encuesta realizada a servidoras y servidores de la Dirección Distrital de Educación

Autora: María Fernanda Yumbay Taris

GRAFICO Nª 1



Análisis e Interpretación de Resultados.- Con relación a la inserción de laboral de indígenas profesionales los servidoras y servidores determinan que el 93 % es baja a la inserción laboral del sector indígena profesional y un 7% manifiestan que la inserción laboral es normal e igualitaria.

PREGUNTA Nª 2

¿Usted cree que deben haber igualdad de trabajadores laborando en instituciones públicas como indígenas y mestizas?

TABLA Nª 2

TABLA Nª 2

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	30	100 %
No	0	0 %
Total	**30**	**100**

Fuente: Encuesta realizada a servidoras y servidores de la Dirección Distrital de Educación

Autora: María Fernanda Yumbay Taris

GRAFICO N ª 2



Análisis e interpretación de resultados.- la mayoría de servidoras y servidores de dicha institución manifiestan que el 100 % debería haber igualdad de trabajadores indígenas y mestizos , por estar unificada con las dos direcciones Hispana y la Educación intercultural.

PREGUNTA Nª 3

¿Cree usted que los profesionales indígenas tienen la preparación suficiente para laborar en el ámbito administrativo?

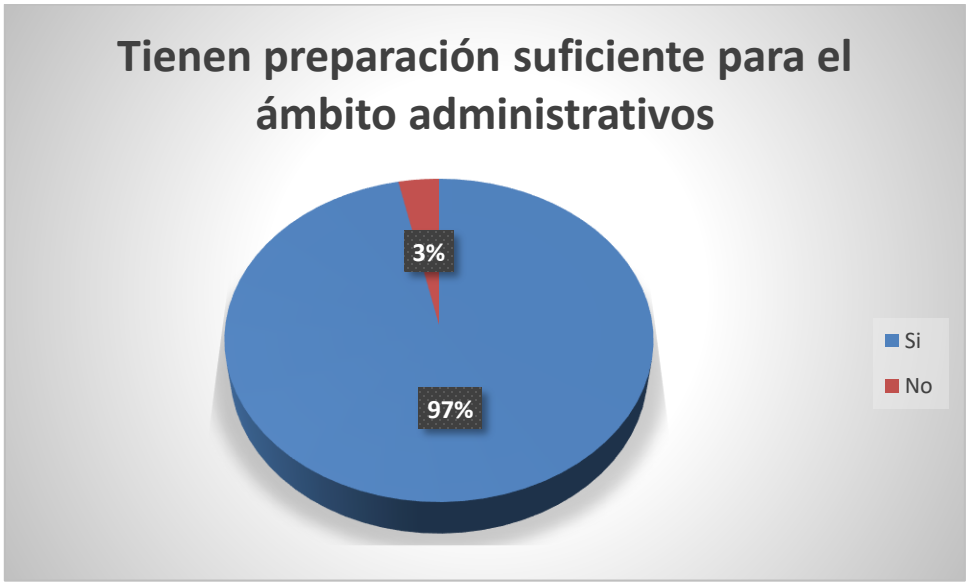
TABLA N ª 3

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	29	97 %
No	1	3 %
Total	**30**	**100**

Fuente: Encuesta realizada a servidoras y servidores de la Dirección Distrital de Educación

Autora: María Fernanda Yumbay Taris

GRAFICO Nª 3



Análisis e Interpretación de resultados.- La mayoría de servidoras y servidores manifiestan que el 97 % de profesionales indígenas tiene la preparación académica para poder laborar en el ámbito Administrativo y el 3 % manifiestan que no tiene la preparación.

PREGUNTA Nª 4

¿Cree usted que hay espíritu de cooperación entre profesionales indígenas y mestizas?

TABLA Nª 4

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	15	50 %
No	15	50 %
Total	**30**	**100**

Fuente: Encuesta realizada a servidoras y servidores de la Dirección Distrital de Educación

Autora: María Fernanda Yumbay Taris

GRAFICO Nª 4



Análisis e Interpretación de resultados.- En relación a esta pregunta hay equidad de un 50% por que los servidoras y servidores manifiestan que si hay cooperación entre compañeros indígenas y mestizos.

PREGUNTA Nª 5

¿Conoce usted si hay tolerancia y respeto entre los profesionales indígenas y mestizos en esta institución?

TABLA Nª 5

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	25	83 %
No	5	17 %
Total	**30**	**100**

Fuente: Encuesta realizada a servidoras y servidores de la Dirección Distrital de Educación

Autora: María Fernanda Yumbay Taris

GRAFICO Nª 5



Análisis e Interpretación de resultados: La mayoría de los servidores manifiestan si hay tolerancia entre compañeros con un porcentaje de 83% manifiestan son mestizos y un 17 % por ciento que no hay tolerancia son indígenas.

PREGUNTA Nª 6

¿Conoce usted sobre las políticas de igualdad laboral en en los sectores públicos?

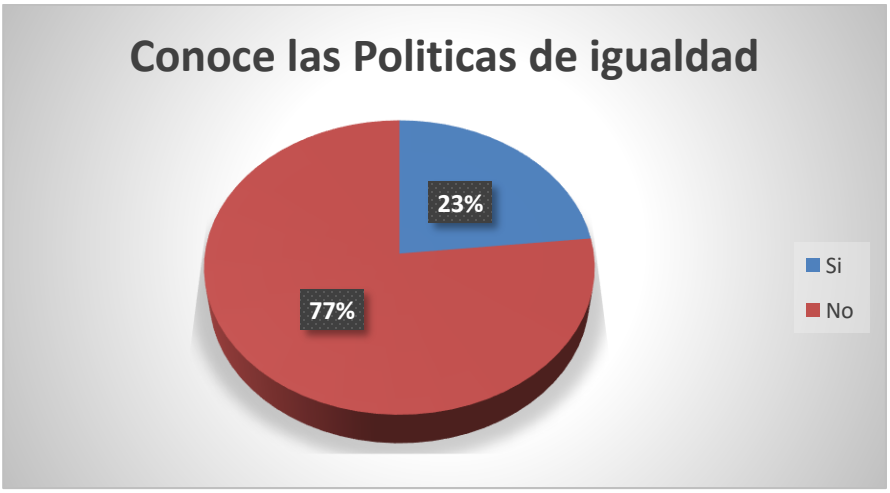
TABLA Nª 6

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	ALTERNATIVA
Si	7	23 %
No	23	77 %
Total	**30**	**100**

Fuente: Encuesta realizada a servidoras y servidores de la Dirección Distrital de Educación

Autora: María Fernanda Yumbay Taris

GRAFICO Nª 6



Análisis e interpretación de resultados.-Con relación a esta pregunta la mayoría de los servidores de la institución no conocen sobre las políticas de igualdad y a la no discriminación laboral.

PREGUNTA Nª 7

¿Cree usted que si se cumple el derecho a la igualdad de oportunidades para los profesionales indígenas en ocupar cargos en las instituciones públicas?

TABLA Nª 7

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	4	13 %
No	26	87 %
Total	**30**	**100**

Fuente: Encuesta realizada a servidoras y servidores de la Dirección Distrital de Educación

Autora: María Fernanda Yumbay Taris

GRAFICO Nª 7



Análisis e interpretación de resultados.- En relación a esta pregunta no se cumple el derecho de igualdad de oportunidades con un 87 % para el sector indígena profesional habiendo una desigualdad al momento de contratar a personal administrativo.

PREGUNTA Nª 8

¿Tiene usted conocimiento de algún caso de discriminación racial al momento de contratar a profesionales indígenas en el ámbito administrativo?

TABLA Nª 8

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	7	23 %
No	23	77 %
Total	**30**	**100**

Fuente: Encuesta realizada a servidoras y servidores de la Dirección Distrital de Educación

Autora: María Fernanda Yumbay Taris

GRAFICO Nª 8



Análisis e interpretación de resultados.- En la mayoría de encuestados reconocen que no conocen de algún caso de discriminación laboral por ser indígena con un 77% y el 23 % restante si tiene conocimiento de algún caso de discriminación racial.

ENTREVISTA REALIZADA AL DIRECTOR Y AL ABOGADO DE LA DIRECCION DISTRITAL DE EDUCACION

1) **USTED CREE QUE HAY POCA INSERCIÓN LABORAL DE INDÍGENAS PROFESIONALES EN INSTITUCIONES PÚBLICAS?**

- **Director del distrito**: en estos últimos tiempos si habido inserción laboral de profesionales indígenas en instituciones públicas lo que falta es ubicarles en sus perfiles académicos y especialidades.
- **Abogada del distrito**: si habido inserción del sector indígena en estos tiempos se ha ido eliminando esos estereotipos de discriminación hacia las distintas pueblos que hay dentro de ecuador

2) **USTED CREE QUE DEBE HABER IGUALDAD DE TRABAJADORES LABORANDO EN INSTITUCIONES PUBLICAS COMO INDIGENAS Y MESTIZAS**

- **Director del distrito**: más que haber una igualdad debería haber respeto y saber reconocer que profesionales indígenas tiene los conocimientos suficientes para poder estar administrando.
- **Abogada del distrito:** debería haber igualdad porque en la constitución determina que debe haber un equilibrio en las instituciones para poder hacer respetar el sumak kawsay.

3) **CREE USTED QUE LOS PROFESIOBNALES INDIGENAS TIENE LA PREPARACION SUFICIENTE PARA LABORAR EN EL AMBITO ADMINISTRATIVO**

- **Director del distrito:** Tiene la suficiente preparación, hasta son mejores profesionales que los mestizos y disculpa que hago esta calificación pero es la verdad porque ellos adquieren mejores conocimientos hasta en el comportamiento es mejor no los clasifican al momento de tratarlos, las universidades no se han nacionalizado y peor se han culturalizado están formándose por igual.
- **Abogada del distrito:** si tiene la suficiente preparación y son capaces de estar a cargo de administras en diferentes ámbitos, sin hacer de menos a los profesionales mestizos

4) **CREE USTED QUE HAY ESPÍRITU DE COOPERACIÓN ENTRE PROFESIONALES INDÍGENAS Y MESTIZAS?**

- **Director del distrito:** Hay poco, pero lo hay, y hay que saberlo reconocer que los profesionales mestizos ya está cambiando esa mentalidad de cerrarse y no trasmitir sus conocimientos, y vamos cambiando en ese ámbito
- **Abogada del distrito:** si hay cooperación, más de parte de profesionales indígenas es soy muy buenos para cooperar, que los profesionales mestizos sus conocimientos solo son para ellos y nada más esa es la mentalidad que tiene.

5) **CONOCE USTED SI HAY TOLERANCIA Y RESPETO ENTRE LOS PROFESIONLES INDIGENAS Y MESTIZAS EN ESTA INSTITUCION**

- **Director del distrito:** si hay tolerancia en un nivel medio dentro de la institución, pero poco a poco vamos mejorado.
- **Abogada del distrito:** si hay, poco pero hay.

6) **CONOCE USTED SOBRE LAS POLITICAS DE IGUALDAD LABORAL EN LOS SECTORES PUBLICOS**

- **Director del distrito:** conozco de las diferentes políticas, pero ninguna de estas son respetadas, que nos sirve tener tantas leyes y ninguna es aplicada, hay que cambiar todo esto desde las universidades, escuelas la forma de pensar eso nada más.
- **Abogada del distrito:** mira como nosotras tenemos el conocimiento de las leyes y como aplicarlas verdad, deberíamos aplicarlas pero no lo hacemos vulneramos los derechos que está en la constitución y así con todas las normas legales

7) **CREE USTED QUE SI SE CUMPLE EL DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LOS PROFESIONALES INDIGENAS EN OCUPAR CARGOS PUBLICOS**

- **Director del distrito:** no señorita no son respetados ninguna normativa legal aquí dentro de Guaranda es compadrazgo, así se maneja todo este sistema de gobierno don se llenan la boca diciendo que hacen respetar las leyes pero no es así.
- **Abogada del distrito:** si en esa parte hay que reconocer que se cumple el derecho de igualdad.

8) **TIENE USTED CONOCIMIENTO DE ALGUN CASO DE DISCRIMINACION RACIAL EN ESTA INSTITUCION DE EDUCACION**

- **Director del distrito:** dentro de la institución no
- **Abogada del distrito:** no porque, si lo habría de inmediatamente habría sanción.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Los resultados de la investigación reflejan que en la Dirección distrital de Educación de ciudad de Guaranda hay poca inserción laboral del sector indígena profesional en el ámbito administrativo a pesar que se unificaron las dos direcciones de educación y por lo tanto debería haber igualdad o por lo menos unos 10 profesionales indígenas laborando y observar que tiene la capacidad suficiente para aportar en instituciones públicas y no perder profesionales indígenas valiosos que pueden ser un gran aporte en la sociedad.

La investigación arroga como resultados que no hay tolerancia y respeto para los profesionales indígenas a pesar de que hay docentes indígenas que laboran en distintas unidades educativas que deben tramitar documentos en la dirección distrital de Educación. Si la Constitución de la República del Ecuador reconoce un país plurinacional, multicultural porque sigue habiendo discriminación, y hay demás políticas para eliminar la discriminación racial porque como ciudadanos no asimilamos a toleran las diferencias que poseemos y que cada persona es diferente y saber considerar y respetar cada persona.

Además que no se cumple el derecho a la igualdad y el derecho a la no discriminación racial en diferentes ámbitos tipificado en la Constitución del Ecuador beberían haber las mismas consideraciones en los ámbitos mestizos e Indígenas. Además que si están debidamente capacitados para poder ocupar cargos públicos y administrativos dentro de una institución pública y privada

Según los datos obtenidos en la entrevista se puede deducir que lamentablemente no se va a poder terminar con la discriminación laboral ya que siempre está presente el egoísmo y la desigualdad de derechos, sino se terminan las contradicciones de clases sociales no se lograra erradicar el racismo en el ecuador a pesar de tener una diversidad cultural, la única opción es tener una sociedad que realmente garantice los derechos que son fundamentalmente para cada persona.

4.2 BENEFICIAROS

Beneficiaros Directos:

Profesionales indígenas desempleados,

Beneficiarios Indirectos:

Servidores en general

4.3. IMPACTO DE LA INVESTIGACIÓN

Los resultados de la investigación tienen un impacto social y jurídico; en el ámbito social, se refleja en la dirección distrital de educación de la ciudad de Guaranda, las autoridades territoriales y los jefes y jefas de las áreas de Talento Humano para que se minimice la discriminación laboral en el momento de contratar administrativos y a pesar de que hay concurso de méritos y oposición y tiene un ventaja que les da el gobierno por ser indígena tener un punto más, aun así hay poca inserción laboral de indígenas profesionales solo por el solo hecho de ser indígena por su vestimenta lengua o si físico .

La Dirección Distrital de Educación debería contratar más administrativos indígenas porque como institución necesitan ya que hay docentes indígenas que van a poder entenderlos mucho mejor y así salen ganando la institución por integrar administrativos indígenas el reconocimiento del principio de igualdad y eliminar la discriminación laboral.

Los profesionales indígenas podrán hacer uso de esta información para poder hacer valer sus derechos hacia la igualdad y a la no discriminación laboral reconocidos en la Constitución, hay profesionales indígenas que cuentan con la suficiente capacidad de conocimientos y habilidades al igual que las profesionales mestizos.

4.4 TRANSFERENCIA DE RESULTADOS

Los resultados de esta investigación se lo obtuvo mediante la aplicación de encuestas dirigidas a la totalidad de las servidoras y servidores de la dirección distrital de educación de la cuidad de Guaranda misma que fue diseñada en base al problema descrito anteriormente, los objetivos fijados al inicio de la investigación y las hipótesis constantes en el proyecto de la investigación.

Para el procesamiento, análisis y discusión de resultados utilice técnicas estadísticas y lógicas.

Se lograron alcanzar y normalizar los argumentos de las servidoras y servidores públicos con relación a los profesionales indígenas quienes en un mayor grado es positivas la inclusión laboral de indígenas profesionales, así permitirá que se vitalicen la contratación del profesionales indígenas, manteniendo el principio de igualdad en total respeto a las relaciones de poder que plantea la Interculturalidad y el Plan Nacional del Buen Vivir.

La interpretación de los datos lo realice a través de la inducción. El análisis y la síntesis. Para lo cual tome la información recabada en las encuestas y entrevista.

CONCLUSIONES

La presente investigación permitió identificar a 6 servidores públicos indígenas que están enrolados en la institución pública que es el 1 % de servidores públicos indígenas que laboran en la Dirección Distrital de Educación de la cuidad de Guaranda y 54 servidores mestizos que laborar en dicha institución, ya que el total de servidores es de 60 personas habiendo.

Existe desinterés de autoridades de servidores públicos con respecto a esta problemática, no les interesa tener más indígenas enrolados al sistema administrativo.

El irrespeto a las leyes vigentes y acuerdos por parte de autoridades y servidoras y servidores en la Dirección Distrital de Educación es consciente al fomento de la homogeneización en la cuidad de Guaranda.

Además posiblemente exista poca pericia en los procesos administrativos del sector público por parte de los profesionales indígenas, ante la inaccesibilidad laboral que ha estado arraigada en la actualidad a nuestra sociedad

Si hay leyes que los amparan o acuerdos para eliminar la discriminación laboral de que nos sirven tenerlas si no las vamos acatar para que haya igualdad y equidad al momento de laboral, deberíamos reflexionar y educar a la nueva generación que Ecuador es diverso en culturas y saber respetar y tolera a cada persona con su nacionalidad, su vestimenta y su forma de hablar, etc.

RECOMENDACIONES

Acelerar correctamente el proceso de selección y contratación de servidores públicos, en total respecto a la Constitución Ecuador, con acciones afirmativas a favor de los profesionales de los pueblos y nacionalidades, se podría establecer un plan representativo dentro de las instituciones para erradicar la discriminación laboral de los pueblos indígenas.

Las autoridades de las instituciones públicas como autoridades deben empoderarse del asunto y propiciar la igualdad en las relaciones de contratación.

Desarrollar espacios de encuentros entre servidores indígenas y servidores mestizos para que haya más tolerancia y respeto entre compañeros.

Procesos de instrucción a profesionales Indígenas en el fogueo de los procesos administrativos de acuerdo a su perfil y función para que haya igualdad de enrolados en las instituciones públicas.

Se debería fomentar el conocimiento de las costumbres y tradiciones por medio de actualizaciones de información, promover intercambios interculturales haciendo que servidores y indígenas sean partícipes de eventos culturales para erradicar la discriminación

También es justo considerar que los niños y niñas y adolescentes realicen reuniones etno culturales para que se logre evidenciar las etnias que pertenecen al Ecuador fomentando respeto y tolerancia.

BIBLIOGRAFIA

Aide, P. Z. (2014). Discriminacion racial un mal que nos afecta a todos . Ecuador.

Asamblea, L. (2018). *LOSEP.* Quito.

Ayala, S. G. (2015). *Flexibilidad Laboral en ecuador .* Quito .

Becerra Alejandro, Y. R. (2008). *Derecho a la no Discriminacion.* Ecuador.

Carrasco, S. (2009). *Interculturalidad, Educacion Comunicacion .* Chile .

Cevallos Maria Belen, L. C. (2014). *Pueblos Indigenas Desarrollo Humano .* Ecuador .

Constituyente, A. (2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador.* Ecuador .

Constituyente, A. (2008). *Constitucion de la republica del ecuador .* Ecuadro .

daniela, m. (Julio de 1996). proyecto politico de la conaie. *CONAIE* , págs. 10-11.

Donoso. (2009). *La Insercion Socio laboral .* Ecuador.

Francisco, C. C. (2016). *Discriminacion en la relacones laborales .* Quito Ecuador .

Horacio Gonzales, A. (2015). *Insercion Laboral nuevos integrantes .* chile .

Jhomn, B. (1992). *Factores sobre la insercion laboral .* Chile .

Jose, P. M. (2015). *Discriminacion Racial Ecuador .* Quito.

Patricia, C. (marzo de 2015). Telegrafo . *La Discriminacion en el Mercado Laboral*, pág. 20.

Pereira, L. (2010). *La confromacion de actores laborales .* venezuela .

Rafael, C. (28 de septiembre de 2009). *Acuerdo.* Obtenido de Asamblea Nacional .

Rodriguez, L. V. (2014). *El Ecuador y la discriminacion racial .* Quito.

Sanchez, A. (2014). *Racismo y discriminacion racial ecuador.* Quito.

LINKOGRAFIA

www.elcomercio.com/actualidad/negocios/discriminacion-mal-enquistado-mercado-laboral.html

www.extra.ec/actualidad/racismo-onu-ecuador-indigenas-afrodescendientes-AD2104046

www.eltelegrafo.com.ec/noticias/sociedad/6/la-discriminacion-racial-persiste-a-pesar-de-que-todos-tenemos-genes-afros-e-indigenas

ANEXOS

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

CARRERA DE DERECHO

Estimado servidor: la encuesta a realizar sirve para determinar el nivel de conocimiento en cuanto a la inserción laboral de profesionales indígenas, por lo que le agradezco mucho por la atención brindada.

1.- ¿USTED CREE QUE HAY POCA INSERCIÓN LABORAL DE INDÍGENAS PROFESIONALES EN INSTITUCIONES PÚBLICAS?

Si ( ) No ( )

2.- ¿USTED CREE QUE DEBEN HABER IGUALDAD DE TRABAJADORES LABORANDO EN INSTITUCIONES PÚBLICAS COMO INDÍGENAS Y MESTIZAS?

Si ( ) No ( )

3.- ¿CREE USTED QUE LOS PROFESIONALES INDÍGENAS TIENE LA PREPARACIÓN SUFICIENTE PARA LABORAR EN EL ÁMBITO ADMINISTRATIVO?

Si ( ) No ( )

4.- ¿CREE USTED QUE HAY ESPÍRITU DE COOPERACIÓN ENTRE PROFESIONALES INDÍGENAS Y MESTIZAS?

Si ( ) No ( )

5.- ¿CONOCE USTED SI HAY TOLERANCIA Y RESPETO E N T R E LOS PROFESIONALES INDIGENAS Y MESTIZOS EN ESTA INSTITUCIÓN?

Si ( ) No ( )

6.- ¿CONOCE USTED SOBRE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD LABORAL EN LOS SECTORES PÚBLICOS?

Si ( ) No ( )

7.- ¿CREE USTED QUE SI SE CUMPLE EL DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LOS PROFESIONALES INDIGENAS EN OCUPAR CARGOS EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS?

Si ( ) No ( )

8.- ¿TIENE USTED CONOCIMIENTO DE ALGUN CASO DE DISCRIMINACIÓN RACIAL AL MOMENTO DE CONTRATAR A PROFESIONALES INDÍGENAS EN EL ÁMBITO ADMINISTRATIVO?

Si ( ) No ( )

ANEXOS

SERVIDORES PUBLICOS









ABOGADO DEL DISTRITO DE EDUCACION



DIRECTOR DE LA DIRRECION DISTRITAL DE EDUCACION

