



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE
LOJA**

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TÍTULO DE ABOGADO

**Conflictos laborales en ambientes interculturales: Caso de estudio;
trabajadores del Municipio Intercultural de Saraguro**

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTOR: Toro Nesterenko, Yaroslav Sebastián.

DIRECTOR: Pérez Samaniego, Santiago José, Mg.

LOJA - ECUADOR

2016



Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

Septiembre, 2016

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

MAGISTER

Santiago José Pérez Samaniego.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación “Conflictos laborales en ambientes interculturales: Caso de estudio; trabajadores del Municipio Intercultural de Saraguro” realizado por Toro Nesterenko, Yaroslav Sebastián, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, 28 de Julio de 2016

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Yaroslav Sebastián Toro Nesterenko, declaro ser autor del presente trabajo de titulación: Conflictos laborales en ambientes interculturales: Caso de estudio; trabajadores del Municipio Intercultural de Saraguro, de la Titulación de Derecho, siendo Santiago José Pérez Samaniego director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f.....

Toro Nesterenko, Yaroslav Sebastián

1104134786

DEDICATORIA

A mi país, el Ecuador intercultural que me vio nacer y que me ha compartido sus riquezas inmateriales e invaluable. A mi familia, especialmente a mis padres, Nina Alexandrovna Nesterenko y Edgar Moisés Toro Fernández por darme la vida, por cuidarme y apoyarme siempre que lo he necesitado y; que con su sacrificio, tiempo y dedicación me han sabido formar y educar de la mejor manera para esta vida. A mi hermano, Edgar, por motivarme a aprovechar el tiempo positivamente y a ser dedicado para conseguir lo que uno se propone.

Yaroslav Sebastián Toro Nesterenko.

AGRADECIMIENTO

De manera muy especial quiero agradecer a mi Director del Trabajo de Titulación, Magister Santiago Pérez Samaniego, por su motivación y confianza en mi persona y en este trabajo, así como su invaluable ayuda para desarrollar exitosamente el presente. De la misma forma, A la Dra. Gabriela Moreira, por saber orientarnos y animarnos al hacer un trabajo que apunte al bienestar social. A mis compañeros de Universidad, que me brindaron de su amistad y conocimientos a lo largo de nuestros estudios en la institución y; que también supieron brindarme de ideas que sirvieron dentro de estas hojas.

Yaroslav Sebastián Toro Nesterenko.

INDICE DE CONTENIDO

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
INDICE DE CONTENIDO	VI
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO I MARCO TEORICO	6
1.1. <i>Fundamentación Teórica</i>	7
1.1.1. Trabajo	7
1.1.2 Conflicto	10
1.1.2.1 Discriminación.	13
1.1.2.1.1 <i>Discriminación Laboral por motivos étnico-raciales</i>	17
1.1.2.1.2 <i>Formas de presentarse la discriminación laboral</i>	20
1.1.3. Comunidades Indígenas en el Ecuador	20
1.1.3.1. Indicadores socio-culturales y situación de los pueblos indígenas.....	22
1.1.3.2. Historia en el contexto político – social.	23
1.1.3.3 Comunidad Indígena Saraguro en la Provincia de Loja.	27
1.1.3.3.1 <i>Breve Reseña Histórica de la Comunidad Saraguro</i>	27
1.1.3.3.2 <i>Contexto social</i>	31
1.1.3.3.3 <i>Contexto político</i>	32
1.1.3.3.4 <i>Ámbito cultural</i>	34
1.1.4 Formas de Resolución de Conflictos	37
1.1.4.1 Justicia Ordinaria.....	38
1.1.4.2. Métodos alternativos de Resolución de Conflictos	39
1.1.4.2.1 <i>Arbitraje</i>	40
1.1.4.2.2 <i>Mediación</i>	41

1.1.4.2.3	<i>Mediación Intercultural.</i>	44
1.1.4.2.4	<i>Justicia Indígena.</i>	46
1.2.	<i>Fundamentación Legal.</i>	52
1.2.1.	Derecho a la igualdad y a la No discriminación y Grupos Indígenas en la legislación Ecuatoriana.	52
1.2.1.1	El Derecho al Trabajo y a la No Discriminación según la Constitución de la República del Ecuador.	55
1.1.1.2.	Derecho al Trabajo y a la no discriminación desarrollado por el Código de Trabajo	57
1.1.1.3.	Plan Nacional del Buen Vivir y su objetivo de acabar con la discriminación hacia los grupos indígenas.	59
1.1.1.4.	Discriminación en el Código Orgánico integral Penal.	60
1.1.2.	Derecho a la igualdad y a la NO discriminación hacia los grupos indígenas en la legislación internacional.	62
1.1.2.1.	Declaración Universal de Derechos Humanos.	63
1.2.1.2	Convenios de la Organización Mundial del Trabajo (OIT)	64
1.2.1.3	Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, (ICERD).	65
1.2.1.4	Convención Americana sobre Derechos Humanos	66
1.2.1.5.	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CETFDCM de 1981 (CEDAW por sus siglas en inglés).	67
1.2.1.6.	Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos Indígenas.	68
	CAPITULO II ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS	70
2.1.	<i>Metodología</i>	71
2.2.	<i>Análisis de Resultados</i>	71
	CONCLUSIONES	92
	RECOMENDACIONES	95
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	96
	ANEXOS	110

RESUMEN

El tema en la presente investigación, genera un análisis de varios conceptos de vital importancia a lo que en discriminación laboral respecta; especialmente, aquella que se da contra las personas de pueblos indígenas en el Ecuador. Tomando como punto de referencia a la Constitución de la República del 2008 y otros cuerpos legales, para así poder establecer las características y derechos que poseen estos pueblos de nuestro país.

Así mismo, se definirá a la naturaleza del conflicto, sus diferentes aspectos y cómo estos afectan a las personas de diferentes grupos culturales dentro del ambiente de trabajo; la forma de solucionar las diferentes adversidades o actitudes generadas por miembros de unos grupos culturales diferentes o viceversa.

En cuanto a discriminación laboral, se realizó un análisis en referencia a la investigación realizada por Sistema De Indicadores Sociales Del Pueblo Afroecuatoriano publicada en el 2005, sobre "Racismo y discriminación racial en Ecuador 2004" donde a través de encuestas, se pudo definir la percepción sobre actos discriminatorios en los lugares de trabajo en Ecuador incluyendo indígenas y otros grupos étno/culturales.

PALABRAS CLAVES: Conflictos, Trabajo, Pueblos Indígenas, Saraguro, Métodos de Resolución de Conflictos, Discriminación laboral.

ABSTRACT

The subject in this investigation generates an analysis of various concepts of vital importance regarding employment discrimination; especially when it occurs against people of indigenous people in Ecuador. Taking as reference the 2008 Republic's Constitution and other legislation, in order to establish the characteristics and rights these people have in our country.

Also, it will define the nature of conflict, its various aspects and how these affect people of different cultural groups within the workplace; how to solve different adversities or attitudes generated by members of a different cultural groups or vice versa.

As for workplace discrimination, we made an analysis from the research made by the Afroecuadorian Social Indicators System published in 2005 about "Racism and Racial Discrimination in Ecuador 2004", which, through surveys, defined the perception of discriminatory acts at workplaces in Ecuador, including indigenous groups, and other ethno/cultural groups.

KEYWORDS: Conflict, Labour, Indigenous Peoples, Saraguro, Conflict Resolution Methods, Workplace Discrimination.

INTRODUCCIÓN

Esta tesis plantea un tema de gran importancia en la sociedad ecuatoriana. Al ser ésta pluricultural, el Estado está obligado a generar y aplicar políticas que reconozcan y respeten a todas las personas, sin distinción de su etnia, cultura o cualquier otra distinción. En la presente investigación haremos hincapié en los pueblos y nacionalidades indígenas; debido a que estos han sido, a lo largo de la historia nacional, discriminados dentro de la sociedad en diferentes aspectos. Por este motivo, nace la obligación del Estado Ecuatoriano en garantizar el cumplimiento equitativo de los derechos, en correlación con el “Sumak Kawsai” o “Buen Vivir”; en donde los derechos a la igualdad o no discriminación, a una vida digna, al trabajo, y algunos más, se convierten en fundamentales y, que al mismo tiempo se garanticen como un deber social para el desarrollo económico y personal de los individuos.

La presente investigación se desarrolla dentro del campo de la interculturalidad dentro de las líneas de investigación de la Cátedra UNESCO de Cultura y Educación para la Paz - UTPL. Por lo tanto, se analizará la repercusión de los actos discriminatorios hacia minorías indígenas en sus relaciones laborales y fundamentales, puesto que se han encontrado comúnmente perjudicadas por prejuicios, estereotipos y discriminación en la sociedad; centrándonos aquí dentro del ámbito laboral.

De manera introductoria exponemos nuestra siguiente **Hipótesis:**

- a) Los trabajadores pertenecientes a grupos indígenas son más discriminados dentro del Municipio Intercultural de Saraguro en relación a sus colegas blancos y mestizos.
- b) Las mujeres trabajadoras del Municipio Intercultural de Saraguro son más discriminadas por su condición de ser mujer que sus pares varones.

Así mismo, para poder llegar a responder nuestra hipótesis, lo hemos hecho a través de los siguientes **Objetivos:**

General:

Analizar la existencia de elementos discriminatorios en las relaciones laborales en contextos interculturales y, la percepción de las personas indígenas Saraguro sobre la utilización de métodos ordinarios o alternativos de solución de conflictos.

Específicos:

- a) Analizar las percepciones en relación a la discriminación dentro del Municipio Intercultural de Saraguro por razones etno-culturales.
- b) Determinar si el género representa un factor determinante de discriminación dentro de la organización.

El contenido de la presente investigación se realizó de la siguiente forma:

En el **Capítulo 1** hablaremos de los conceptos que necesitaremos para el análisis posterior de los resultados, donde hablaremos de Trabajo, Conflicto y Discriminación, sobre los pueblos y comunidades indígenas, así como el derecho que enmarca estos términos.

Dentro de las políticas sobre igualdad y no discriminación, el gobierno de turno, ha creado El plan nacional de Buen Vivir en el año 2013 el cual se proyecta hasta el 2017. En este documento, dentro de su segundo objetivo, se auspicia la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial en la diversidad (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo – Ecuador, 2013).

De igual forma, los Estados alrededor del mundo, para poder garantizar el trabajo como derecho fundamental se han visto en la obligación de crear algunas normas y leyes dentro de cada territorio para poder dar su leal cumplimiento; así como otros derechos fundamentales como son Igualdad y la No Discriminación y, de igual forma, el derecho al Buen Vivir.

En la presente investigación, se presenta un análisis descriptivo general de los diferentes métodos alternativos de solución de conflictos, partiendo desde la justicia ordinaria o de tribunales como generalmente se denomina, hacia los métodos alternativos de resolución de conflictos (MARCS), que ofrecen la posibilidad de resolver disputas sin llegar a un juicio; como son el arbitraje, que es un procedimiento en el que las partes delega la solución a un tercero que han elegido anteriormente y éste pronuncia un fallo cuyo cumplimiento es obligatorio; la mediación, en la que las partes en conflicto invitan a un tercero neutral para que facilite la comunicación y estructure el proceso; e inclusive abordamos de manera breve pero concreta a la justicia indígena. Se puede observar que los MARCs se parecen mucho al derecho indígena, puesto a que buscan el equilibrio y la armonía entre las relaciones humanas, así como considera la participación de un tercero neutral, similar a la autoridad indígena.

En el **Capítulo 2** es donde analizamos los resultados obtenidos de nuestra encuesta, y la relacionamos con el estudio realizado por el SISPAE (2004) (actualmente *Sistema De Indicadores Sociales Del Ecuador*) en cuanto a discriminación en el Ecuador, al ser el estudio Estatal más reciente sobre este tema. La presente investigación propone comprobar si efectivamente existe discriminación hacia los indígenas Saraguros en los lugares de trabajo por sus pares y colegas de otros grupos culturales, como mestizos, por ejemplo. Esto fue evaluado por medio de varias encuestas realizadas a las personas del grupo cultural Saraguro en la provincia de Loja y analizadas a través del programa estadístico SPSS.

Para finalizar, determinaremos a partir de los resultados cual es la mejor opción para poder resolver un conflicto laboral dentro de un ambiente intercultural; tomando en cuenta la preferencia de los sujetos investigados conjuntamente con un análisis particular nuestro en relación a los antecedentes investigativos.

“La resolución de conflictos rara vez tiene que ver con quien tiene razón, sino con el reconocimiento y la apreciación de las diferencias”

- Thomas Crum

CAPITULO I
MARCO TEORICO

En Ecuador, la Constitución de la República de 2008 reconoce el Estado como intercultural, plurinacional y laico, poniendo énfasis en la lucha contra la discriminación dentro de los principios y ejes fundamentales del Estado. De esta forma, como nos dice el artículo 66 numeral 4, nos dice expresamente que el Estado reconoce y garantiza el “Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación”; por lo tanto, es evidente que se ha creado un marco de respeto y garantías para poder cuidar de los grupos minoritarios que existen en el Ecuador. En el Ecuador existen alrededor de 14 pueblos y nacionalidades indígenas entre las cuales se encuentra la Comunidad Saraguro, ubicada en las provincias de Loja, Zamora y Azuay.

En cuanto a la normativa legal en contra de la discriminación, se ha relacionado nuestra Constitución de la República, conjuntamente con el Código Orgánico Integral Penal y la legislación internacional, así mismo, el Plan Nacional del Buen Vivir junto con el derecho laboral ecuatoriano, en el cual también se analizan los principios de la constitución y la aplicación de la norma en lo que refiere a discriminación por razones etno-culturales, para de esta forma poder encontrar una salida al problema planteado.

1.1. Fundamentación Teórica.

1.1.1. Trabajo.

En el derecho laboral ha sido reconocido extensamente dentro de diversos cuerpos legales a lo largo del mundo. Se lo ha enmarcado dentro de varios tratados internacionales, así como los de derechos humanos. De la misma manera, dentro de nuestro país, a través de su Constitución, se ha visto la necesidad de proteger a las personas dentro del marco laboral, puesto que conlleva una fuerte carga social.

Juan Pablo II en su encíclica *Laborem Exercens* dice respecto al trabajo:

“es una clave, quizá la clave esencial, de toda la cuestión social, si tratamos de verla verdaderamente desde el punto de vista del bien del hombre. Y si la solución, o mejor, la solución gradual de la cuestión social, que se presenta de nuevo constantemente y se hace cada vez más compleja, debe buscarse en la dirección de hacer la vida humana más humana” (Juan Pablo II, 1981)

Por lo tanto, se puede entender el problema que se ha planteado respecto al trabajo, el cual es netamente humano y enraizado a lo más profundo de nuestra naturaleza, es que la labor se crea como una necesidad para poder sobrevivir en la sociedad y por lo tanto se deben respetar y crear condiciones propicias para que esa naturaleza humana no sea vulnerada. Es por esto que las naciones se deben adaptar cada vez a esta actividad, propiciar mecanismos y derechos justos.

Al ser el trabajo un elemento intrínsecamente social, debe, por lo tanto, siempre tener preferencia hacia el trato del ser humano; que, por la misma función de la labor, se dignifica. A través de estas ideas, podremos ver con mayor claridad que, en el contexto legal, son de inmediata aplicación, especialmente a través de la Constitución.

Entendemos dentro de los conceptos básicos del derecho que, el trabajo es aquella actividad que ejerce una persona a cambio de una compensación, ya sea económica o de cualquier manera que sea equivalente al esfuerzo efectuado por el trabajador.

En la Enciclopedia Jurídica de Cabanellas se define al trabajo como:

“El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud...” (Cabanellas & Cabanellas, 1998)

De esta forma, entendemos que el trabajo humano es toda actividad realizada con el fin de adquirir una compensación, es decir el principal objeto de la labor es obtener un beneficio económico para las partes que intervienen en una relación laboral.

A lo largo de los años, las actividades laborales han ido cambiando y adaptándose a las necesidades de la sociedad misma; de tal manera, que se ha logrado acabar con el trabajo forzoso, mitigar en tanto la explotación laboral y también el establecer remuneraciones dignas y adecuadas al desempeño del trabajador; así como procurar un trato igualitario entre las personas integrantes del mercado laboral. (Vinueza Betancourt, 2014: p.11)

En nuestra legislación, La Constitución de la República del Ecuador en su Artículo 33 nos da la definición legal de lo que es el trabajo, definida como un derecho dice:

“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.” (Constitución de la República del Ecuador, Registro Oficial 449 del 20 de octubre de 2008)

Por lo tanto, se toma una responsabilidad por parte del estado, para poder proteger este derecho y crear dichas condiciones propicias que las personas se puedan desenvolver en esta actividad:

“El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”. (Ibíd., 2008)

Centrándonos en el Código de Trabajo, éste no nos da una definición exacta de lo que trabajo significa, en cambio, sobre-entiende su significado y lo relaciona directamente con la Ley y el derecho por medio del contrato:

“Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.” (Código de Trabajo, Registro Oficial Suplemento 167 de 16-Dic -2005)

Para la presente investigación, lo que nos interesa en cuanto a este concepto es que se adecua a la naturaleza de los derechos humanos, conjuntamente presentando sus elementos característicos como son la prestación del servicio, el esfuerzo físico o intelectual y la remuneración. Obviamente todo esto debe ser legal al estar comprendido dentro de las leyes.

En otras palabras, el desempeño laboral debe encontrarse establecido mediante un objeto y causa lícita conforme las reglas establecidas para los contratos en general (Código Civil Ecuatoriano, 2005), es decir no se puede contratar a una persona para que realice actividades delictivas ya que contravienen las disposiciones legales al respecto.

El trabajo para ser considerado como tal y no como cualquier otra actividad, debe ser desempeñado con tres objetivos principales que son:

- ✓ Desempeñarlo bajo la dirección de una personas particular o jurídica o por cuenta propia;
- ✓ Que este desempeño sea con fines de lucro, es decir el principal objetivo sea obtener un beneficio económico o patrimonial, y;
- ✓ Que dicha actividad se encuentre dentro de los márgenes del derecho.

1.1.2 Conflicto.

Un análisis que hemos podido destacar de la especie humana, es que es social por naturaleza, pero, al mismo tiempo, esto propicia que toda relación entre individuos pueda generar situaciones de conflicto. El estar en condiciones donde se compartan vivencias implica la diversidad de opiniones, y, usualmente, de esta variedad surge el conflicto.

En esta investigación vamos a examinar los conflictos interpersonales; estos se pueden definir como el proceso cognitivo – emocional en el que dos individuos perciben objetivos incompatibles dentro de su relación de interdependencia y, el deseo de resolver sus diferencias de poder (Infante, 1998) . Especialmente hacia aquellos por motivos de discriminación étnica-cultural y, los cuales requieran la participación de un tercero neutral para poder resolverlos; este debería pertenecer a una institución, ya sea particular o estatal, siempre y cuando éste en aptitud para resolver juicios, arbitrajes, mediaciones (laborales) e inclusive justicia indígena.

Por lo general, las personas proyectamos nuestra realidad desde una perspectiva propia, en donde las creencias e ideologías no siempre nos permiten ver las cosas como son, sino que las vemos como somos. De ahí proviene que el choque entre la forma etnocentrista de cómo percibamos el mundo y la forma en que los demás lo hagan (usaría “percibamos” o “hacen” para usar los dos verbos en presente de indicativo o del subjuntivo) produce situaciones de conflicto y discordia. (Ridao Rodrigo, 2007 p.12)

Por lo tanto, es evidente que esta tensión se intensifique cuando interactúan dos personas

pertenecientes a grupos culturales distintos, puesto que, al no compartir las mismas características, costumbres y pensamientos, se emiten los mensajes e interacciones a través de nuestra forma de ver el mundo. (Ibídem, 2007 p.12) Con ayuda del libro *“Las mediaciones laborales. Materiales para su estudio lingüístico”* de la autora Susana Ridao Rodrigo, podremos entender más de este tema, ya que, en la comunicación intercultural cada cultura tiene su forma peculiar de interpretar la realidad.(Ridao Rodrigo, 2009 p.16). Siguiendo esta línea, consideramos conveniente citar a Redorta por cuanto dice:

“cuando deseamos conseguir algo, en última instancia, solo tenemos dos instrumentos básicos: el poder y la palabra. Mediante el poder podemos obtener ese algo de forma indirecta o a través de los demás. Con la palabra, usamos la persuasión para conseguir que los demás acepten hacer ese algo por nosotros de buen grado”(Redorta, 2005).

Desde el campo de la antropología, se ha hecho evidente que, en todas las sociedades durante la historia, han existido conflictos y diferencias, y que actualmente no poseemos una metodología de resolución de conflictos que sea útil o aplicable para todos ellos (Colectivo AMANI&, Gómez Lara, 2004).

Edmundo Baron (2006) nos dice que existen 3 tipos de conflictos, los cuales son:

- Intrapersonales: se remiten al conflicto interior con uno mismo. Cuando las personas debaten entre aquello que quieren y aquello que deben, se presentan por medio de alternativas en forma de dilemas.
- Interpersonales: cuando existen entre dos o más personas porque se presentan intereses, necesidades, opiniones, y valores opuestos; o bien aspectos socio emocionales que les generan conflictos.
- Organizacionales: Son aquellos en donde los conflictos se presentan entre las diferentes áreas u objetivos aparentemente contrapuestos.

Es relevante considerar el impacto del conflicto en las personas y por ende en el ambiente de trabajo; muchos autores han llegado a contraponerse en cuanto a la teoría del conflicto, por si es positivo, negativo o neutral. Para objeto de ser lo más concretos y evitar discrepancias entre

varias teorías, consideramos adecuado simplificarlas de esta manera:

De forma positiva: La aparición y solución de estos en las organizaciones puede conducir a un resultado constructivo del problema; en donde ambas partes pueden resultar beneficiadas por el mismo (Ridao Rodrigo, 2007 p.8). Debido a que en la necesidad de solucionar los conflictos, se lleva a que las partes busquen formas de cambiar y de mejorar el cómo hacen las cosas, llevando así un proceso en la solución de conflictos como un estímulo positivo para el cambio dentro de la organización (Infante, 1998).

De forma negativa: conlleva efectos importantes los cuales desvían esfuerzos para el logro de metas y agota los recursos de la organización, en especial los elementos fundamentales de una institución como son el tiempo y el dinero. Si son graves las opiniones, ideas y creencias enfrentadas, afectan también, el bienestar psicológico de las personas ocasionando altos niveles de resentimiento, angustia, bronca, tensión, ansiedad y estrés. Estos sentimientos provienen de la amenaza que genera el conflicto hacia el sistema de creencias personales de cada parte. Generalmente, los conflictos negativos acentuados y duraderos que no se intentan resolver dentro de una organización, llegan a desatar importantes niveles de agresión y resentimiento entre quienes la conforman (Ibíd., 1998).

Generalmente, la naturaleza de los conflictos se encuentra enraizada en una mala comunicación. Cuando una persona malinterpreta lo que la otra ha querido decir y reacciona defendiéndose ante lo que considera una ofensa, aumenta la tensión del conflicto y nos encontramos más lejos de solucionarlo. Por el contrario, de Armas Hernández (2003) nos dice que cuando las partes en conflicto pueden establecer una comunicación eficaz y clara, donde se llegan a entender mutuamente, pueden descubrir que realmente no existía un problema, o que de haberlo tenía una solución sencilla. Inclusive si es que el problema hubiera sido mayor, una comunicación de calidad puede ayudar a las partes a trabajar juntas con el fin de encontrar soluciones que satisfagan a ambos (De Armas Hernández, 2003 p.127).

1.1.2.1 Discriminación.

El Diccionario de la Lengua Española, ofrece dos definiciones del verbo discriminar:

“1.- Separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra. 2.- Dar trato de inferioridad, diferenciar a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etcétera”(Real Academia Española, 2014).

Con la primera definición entendemos que una persona discrimina cuando distingue una cosa de otra, sin que ello implique una conducta de exclusión o rechazo. Pero de acuerdo a su segunda definición, podemos ver que se enmarca dentro de una definición social y política, en donde las personas se ven como dispares entre sí. Al respecto, Rodríguez Zepeda la define a esta como algo conductual y social:

“La discriminación es una conducta, culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales”(Rodríguez Zepeda, 2005 p.23)

Discriminar significa seleccionar excluyendo, esto se puede dar de manera positiva o negativa: Positiva, en el caso en que se excluye a un cierto grupo y en ciertas circunstancias para poder equiparar los derechos de otro grupo menos favorecidos (Sowell, 2006); esto con la intención de crear una igualdad formal, como las políticas de acción afirmativa que se encuentran constitucionalmente reconocidas por nuestra Carta Magna (Constitución de la República del Ecuador, 2008: arts. 11, 65).

Tomaremos para efecto de la presente investigación al 2do concepto antes expuesto por la RAE para el mejor entendimiento de la raíz de los conflictos en ambientes interculturales. De manera negativa, la Discriminación es dar un trato de inferioridad a personas o a grupos, a causa de su origen étnico o nacional, religión, edad, género, opiniones, preferencias políticas y sexuales, condiciones de salud, discapacidades, estado civil u otra causa (Comisión Nacional De Los Derechos Humanos - México, 2012).

Se discrimina cuando, con base en alguna distinción injustificada y arbitraria relacionada con las características de una persona o su pertenencia a algún grupo específico, se realizan actos o conductas que niegan a las personas la igualdad de trato, produciéndoles un daño que puede traducirse en la anulación o restricción del goce de sus derechos humanos. Es decir, que ésta se produce cuando se da un trato diferente hacia otras personas que en esencia son iguales y gozan de los mismos derechos; ese trato distinto genera una desventaja o restringe un derecho a quien lo recibe (Ibídem, 2012 p. 6).

Todas las personas pueden ser víctimas de discriminación por cualquier razón; pero cabe mencionar, que los grupos en estado de vulnerabilidad o desventaja, ya sea por una circunstancia social o personal, son aquellos quienes la sufren mayormente. La discriminación es un fenómeno social que vulnera la dignidad, los derechos y libertades fundamentales de los seres humanos. Ésta se genera en los usos y las prácticas sociales entre las personas y con las autoridades, en ocasiones de manera no consciente.(García García-Cervigón & Rodríguez Núñez, 2015).

Una de las formas más comunes de discriminación negativa es aquella que se basa en la condición étnica y sus diferencias con la de otro ajena a ésta, llamada también **Discriminación racial**; ésta se presenta cuando una persona, o grupo humano, es tratada con inferioridad por su pertenencia a una determinada raza o etnia. Así ha ocurrido históricamente con los indios americanos, los afro-descendientes, entre otros...(Caicedo Tapia & Porras Velasco, 2010).

El artículo 1, párr. 1 de la Convención Internacional sobre toda forma de discriminación racial (ICERD) nos da un concepto de la discriminación racial como sigue:

“Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública”(Naciones Unidas, 1969).

Una de las formas en que se expresa la discriminación racial es en el trato diferenciado negativo que una persona le da a otra aludiendo a la condición fenotípica. En ocasiones el buen trato al

otro depende de la manera prejuiciosa en que se asumen ciertas características socioraciales del interpelado. En muchos círculos sociales las personas son tratadas de acuerdo a su color de piel, su origen sociocultural o por sus rasgos físicos. Por ejemplo, desde la publicidad se han sembrado falsos imaginarios respecto a la preferencia estética que tienen los grupos socioraciales blanco y mestizo frente al afrodescendiente o al indígena(SISPAE, 2005 p.27).

Así mismo, el SISPAE (2005), en base a las encuestas que aplicó en el 2004, pudo establecer que la discriminación racial es un fenómeno poco percibido en la sociedad ecuatoriana; donde solamente el 8% de la población la ha sentido. También pudo constatar que en el Ecuador el 6% de los ecuatorianos han sido discriminados por motivos raciales en los lugares de trabajo. De acuerdo a las condiciones socioraciales, las poblaciones indígenas son el grupo cultural que más han sentido la discriminación en ambientes laborales, percibiendo un 13% dentro de estos. En tanto la población blanca es la que menos ha sufrido discriminación (80%) seguido por los mestizos (77%)(SISPAE, 2005 p.26).

Aunque la discriminación racial y de género aparentemente estén disminuyendo en los últimos años, los empleados llegan a las organizaciones habiendo recibido una herencia caracterizada por la discriminación, además de tener un bagaje fuerte cultural de las mismas características en diferentes contextos.

Dentro del informe publicado por el Sistema de Indicadores Sociales Del Pueblo Afroecuatoriano sobre el racismo y la discriminación racial en el Ecuador, la investigación Estatal a través de encuestas, logró demostrar la percepción en cuanto a discriminación racial en los diferentes grupos étnicos ecuatorianos. Considerando a los grupos indígenas, con un 71% de percepción, como el segundo grupo más vulnerado racialmente, luego de los grupos afroecuatorianos; contrastando con el sector socio-racial blanco el cual sufre menos el racismo (12%) seguidos por los mestizos (22%).De la misma encuesta publicada, se puede ver que la población ecuatoriana se concibe como una sociedad no racista con un 84%, pero también hay un 10% de los encuestados que se consideran abiertamente racistas. (SISPAE, 2005 p. 20).

Según Cortina (2008), la discriminación depende de varios factores influyentes en los lugares de trabajo a nivel personal, interaccional y de la relación persona-situación, factores cognitivos,

explicaciones situacionales, del contexto social y factores del contexto organizacional, nos centraremos en algunos de estos.

La discriminación se origina en las distintas relaciones sociales, a través de la formación de estereotipos y prejuicios (García García-Cervigón & Rodríguez Núñez, 2015):

Estereotipos:

“Un estereotipo es una imagen o idea comúnmente aceptada, con base en la que se atribuyen características determinadas a cierto grupo o tipo de personas, que lleva a considerar a todos sus integrantes o a todas ellas como portadoras del mismo tipo de características, sin que dicha atribución obedezca a un análisis objetivo y concreto de las características específicas de la persona de que se trate.” (Comisión Nacional De Los Derechos Humanos - México, 2012 p.7)

Usualmente, un estereotipo se crea al otorgar características generales en la totalidad de quienes formen un grupo; de esta forma, no se ve a cada persona de forma individual en función de sus propias características, sino de ideas generales, que suelen carecer de fundamento, y que por lo tanto envuelven a la creencia de que todos los miembros del grupo son de una forma específica.

Prejuicios:

“... se forma al juzgar a una persona con antelación, emitir una opinión o juicio sobre una persona a la que no se conoce, a partir de cualquier característica o motivo superficial. Los prejuicios son una forma de juzgar lo distinto a nosotros sin conocerlo, considerando lo diferente como malo, erróneo, inaceptable o inadecuado.” (Ibídem, 2012 p.8)

Los prejuicios y los estereotipos, como causas de discriminación, a su vez generan incomprensión, el temor, el rechazo y la falta de respeto a las diferencias (Comisión Nacional De Los Derechos Humanos - México, 2012). Así mismo, este fenómeno se traduce en intolerancia, la cual imposibilita la convivencia armoniosa entre las personas al rechazar, juzgar, evitar y

excluir a individuos de otros grupos sociales. Es en función de la igualdad y la paz social que debemos buscar la tolerancia (Garzón Tito, 2015 p.18).

Para concluir este punto sobre la discriminación, entendemos a ésta como una manifestación concreta, individual o grupal de la negación del principio de igualdad y; por lo tanto, constituye uno de las mayores dificultades para avanzar en el pleno ejercicio de los derechos humanos. En muchas ocasiones la discriminación obedece a patrones socioculturales tradicionalmente aprendidos y repetidos (García García-Cervigón & Rodríguez Núñez, 2015 p.47), en esto influye notablemente el medio familiar y el entorno social, puesto a que a raíz de estas interacciones las personas comienzan a formar criterios de diferenciación con respecto a otros grupos sociales. (Comisión Nacional De Los Derechos Humanos - México, 2012 p.8)

1.1.2.1.1 *Discriminación Laboral por motivos étnico-raciales.*

Según la OIT, millones de personas son víctimas de discriminación laboral a lo largo y ancho del planeta; violando así los derechos humanos fundamentales y, además, de producir profundas consecuencias económicas y sociales. La discriminación sofoca las oportunidades, desperdicia un talento humano que es necesario para el progreso, y acentúa las tensiones y desigualdades sociales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1958 definió a la Discriminación Laboral como:

“cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”. (OIT, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) 1958)

Altonji y Blank (1999) a través de Daniel Torresano (2009, p: 1), nos dicen que discriminación en el mercado laboral es una situación en la cual personas quienes proveen de servicios, siendo igualmente productivas en un sentido físico o material, son tratadas de manera diferente o desigual, esto por motivos de alguna característica aparentemente notoria a simple vista como es la raza, la etnia o el género. Pero así mismo, en la presente investigación veremos que

también se puede materializar la discriminación con actos no necesariamente de relación empleador-trabajador, sino también entre colegas, a través de actos incívicos irrespetuosos, que tienen una base en preconcepciones étnicas y raciales(Munduate, Di Marco, Martínez-Corts, Arenas, & Gamero, 2014).

Hablamos de discriminación como un tema de interés ya que aunque en las últimas décadas se haya luchado contra la discriminación racial y sexista desde el ámbito legal, ésta es una lucha lenta(Báez, 2015). Aunque la discriminación y los actos incívicos en los lugares de trabajo se fundamenten en muchos factores (Ibídem, 2014), la discriminación racial y sexual es la que más incide(SISPAE, 2005).

Continuando con el estudio sobre Discriminación Racial en el Ecuador 2004, podemos apreciar que, del 6% de la población laboral activa en el Ecuador que ha percibido discriminación racial laboral, el 36% ha sido discriminado por este motivo muchas veces en sus sitios de trabajo. (Ibídem, falta fecha p.26) La discriminación racial es un fenómeno que se desarrolla comúnmente en los lugares de trabajo, la encuesta preguntó quiénes son los más responsables de esa práctica; los datos arrojan que los patronos o jefes son los más responsables de la discriminación racial laboral (37%), en segundo lugar aparece todo el personal de trabajo (34%) y en tercer lugar se sitúan los compañeros de trabajo (29%)(SISPAE, 2005).

Chisaguano (2005), nos dice que la discriminación hacia los grupos indígenas se da por las condiciones de exclusión y marginalidad, las cuales afectan con mayor contundencia a este grupo poblacional, que durante mucho tiempo fue considerado como "menores de edad" o "raza inferior". Esta afirmación se encuentra plasmada en varios documentos históricos, así como en pactos internacionales; por ejemplo, la Organización Internacional de Trabajo nos dice que:

“La discriminación en materia laboral afecta tanto a hombres como a mujeres indígenas de una forma distinta; el género también puede ser un motivo extra para que se perpetúe la discriminación hacia las mujeres indígenas.” (OIT. 2007).

La OIT, también ha sabido manifestar en su informe del 2005, que la discriminación laboral hacia las mujeres indígenas tiene mucho que ver con su nivel de educación, el cual ha sido históricamente y culturalmente restringido. Además, las mujeres indígenas también pueden ser

discriminadas dentro de las mismas comunidades indígenas. A nivel nacional, el informe del INEC en el 2005 sobre la situación de las mujeres indígenas en el Ecuador deja mucho que desear; muchas de las mujeres indígenas tienen un acceso más restringido a la educación y la formación en todos los niveles (Chisaguano, 2015); se ven más afectadas por el desempleo y el subempleo; ejercen más a menudo un trabajo no remunerado; reciben un salario más bajo por el mismo trabajo; etc.” (Ibídem, 2007; Báez, 2015).

Las condiciones de empleo y educación de las mujeres indígenas no pueden tratarse aisladamente del contexto social, de género o de lo étnico (Chisaguano, 2015). Las desigualdades y la discriminación de género, junto con las desigualdades y la discriminación étnico-racial, constituyen ejes fundamentales de los patrones de desigualdad y exclusión social que reproducen y perpetúan la pobreza, con mayor fuerza y perversidad en los pueblos indígenas (OIT, 2005).

Una de nuestras inquietudes relacionadas con la percepción de discriminación por motivos raciales, se trata del problema que tienen los mismos individuos discriminados en detectarlas. El estudio sobre Racismo y Discriminación Racial en el Ecuador (2004) propuso medir la percepción del racismo en los ecuatorianos a través de preguntas directas sobre si los encuestados entendían el concepto de racismo; así determinaron que solo el 52% de la sociedad en el país sabe a ciencia cierta de que se trata el racismo, mientras un 48% no lo sabe. Sobre esto, desde la perspectiva de la comprensión de qué es el racismo según etnias, el 78% de los indígenas contestaron que no saben de qué se trata, en cambio los demás grupos socioraciales manifestaron una opinión más o menos favorable, fluctuando entre 54% y 55% de respuestas afirmativas (SISPAE, 2005 p.18).

Es decir, hoy día en el Ecuador, tras tantos años de discriminación y racismo hacia las personas de grupos indígenas, hay conductas racistas que no suelen ser percibidas como tales, y, que están aceptadas socialmente. Cortina (2005) señala que a veces las propias personas que reciben discriminación no podrían catalogarla o reconocerla, o no saben si están siendo discriminados por su sexo o raza; incluso si es que los empleados perciben un trato diferencial negativo, ellos mismos dudan en considerar como discriminatorios el comportamiento de aquellos que los perpetúen (Cortina, 2008).

1.1.2.1.2 *Formas de presentarse la discriminación laboral.*

La discriminación se puede presentar de diferentes maneras:

De una forma difícil de percibir, a través de una conducta sutil con actos subjetivos a la percepción de cada parte en el conflicto, es decir, de **manera sutil** y difícil de detectar, de hecho, los mismos objetos de estos actos no externalizan lo sucedido por temor a que se crea que ha sido una interpretación subjetiva;

O de **forma abierta**, con actos discriminatorios negativos notorios, como insultos o conductas que repercutan negativamente en las personas. La víctima puede expresar exactamente qué pasó y acusar a otra persona, sin embargo, en un caso de discriminación sutil, las mismas víctimas pueden auto culpabilizarse (Jones, 2013).

Así mismo, la discriminación se puede manifestar a través de actos irrespetuosos; estos se definen como comportamientos que violan las normas de respeto establecidas dentro de la sociedad y cuyo intento de dañar a la víctima es ambiguo (Andersson & Pearson, 1999; Pearson, Andersson & Wegner, 2001). Estos actos son, por ejemplo, el ignorar o excluir a alguien; el denigrar o burlarse a expensas de una persona en su lugar de trabajo; el realizar críticas excesivas sobre el desempeño laboral; la carga excesiva de trabajo o incluso la falta de actividades a desarrollar en el mismo (Andersson., 1999; Cortina, Kabt-Farr, Lesquinen, Huerta y Magley, 2013; Cortina, Magley, Williams & Langhout, 2001; Cortina & Magley, 2008; Pearson, 2001). Los comportamientos irrespetuosos o incívicos dentro de ambientes laborales pueden transmitir de forma sutil prejuicios, estereotipos y actitudes negativas hacia las personas que pertenecen a grupos susceptibles de estos actos (Cortina, 2008).

1.1.3. **Comunidades Indígenas en el Ecuador.**

En Ecuador, la Constitución de la República de 2008 reconoce el Estado como intercultural, plurinacional y laico, poniendo énfasis en la lucha contra la discriminación dentro de los principios y ejes fundamentales del Estado. De esta forma, como nos dice el artículo 66 numeral 4, el estado reconoce y garantiza el “Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación”; por lo tanto, es evidente que se ha creado un marco de respeto y garantías para poder cuidar de los grupos minoritarios que existen en el Ecuador. En el Ecuador existen

alrededor de 14 pueblos y nacionalidades indígenas entre las cuales se encuentra la Comunidad Saraguro, ubicada en la provincia de Loja, Zamora y Azuay.

En el Ecuador existen 14 nacionalidades indígenas con presencia en las tres regiones del país. Cada nacionalidad mantiene su lengua y cultura propias. Existen además pueblos dentro de la nacionalidad Kichwa que mantienen su identidad de acuerdo a sus costumbres, dialecto, ubicación geográfica y actividades económicas, dentro de esta nacionalidad se encuentra el pueblo Saraguro, en el que nos centraremos en este estudio. Además, está el pueblo Manta, Huancavilca y Puná ubicado en la costa, que en los años recientes han desarrollado un movimiento de recuperación de su identidad indígena, aunque no conservan sus idiomas ancestrales. También es muy importante considerar la existencia de pueblos sin contacto voluntario con la sociedad nacional, como los Tagaeri, los Taromenane, y los Oñamenane, ubicados en las provincias de Orellana y Pastaza en la Amazonia.

Según el último Censo de Población y Vivienda (CPV) del año 2010, Ecuador tenía aproximadamente 14.500.000 de habitantes. De estos, el 7%, es decir 1.018.176 personas, se autodefinieron como indígenas (Villacís & Carrillo, 2011).

La Nacionalidad que engloba a gran parte de los indígenas es la Kichwa con 71,7% de individuos, seguido de un 14,2% de las personas que se autoidentifican como indígenas, pero que desconocen la nacionalidad a la pertenecen. Un tercer grupo importante es la nacionalidad Shuar, que abarca un 7,8% de la población indígena (Censo de Población y Vivienda 2010, INEC).

La nacionalidad Kichwa, tiene la particularidad de dividirse en pueblos, que poseen características culturales comunes como lengua y territorio, pero que se distinguen entre sí por religiosidad, indumentaria y manifestaciones culturales.

Los datos del Censo de Población de 2010, dan cuenta del número de miembros y el peso de cada uno de los pueblos en relación a la nacionalidad Kichwa. De esta manera se evidencia que casi la mitad (44,95%) de los Kichwas no se identifica en un pueblo específico, mientras que los pueblos que más individuos aglutinan son el pueblo Puruhá (18,65%), seguido por el

pueblo Panzaleo (8,36%) y los Otavalos (7,76%), entre estos tres últimos pueblos comprenden el 34,77% de la nacionalidad Kichwa (Censo de Población y Vivienda 2010, INEC).

1.1.3.1. Indicadores socio-culturales y situación de los pueblos indígenas.

Según el análisis de coyuntura realizado por Alberto Acosta (2003-2006), la pobreza y la desigualdad social siguen siendo el mayor reto para los pueblos y nacionalidades indígenas. Hasta ahora, no se ha conseguido mitigar las desigualdades sociales y la elevada tasa de pobreza. La pobreza se redujo del 49,1% al 37,4%;. Según la misma fuente, la situación para los indígenas es “preocupante” pues la pobreza se incrementa 63,46% en el año 2007, a 68,39% en el 2009.(Acosta, 2009) Es especialmente la población indígena la que sufre la desigualdad social, debido a que pertenece mayoritariamente al 10% más pobre de la población total (Santos, 2012).

La aprobación en el 2008 de nuestra Constitución representa un paso importante para la reducción de la pobreza y la desigualdad (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo – Senplades, 2013), puesto a que en ella se define el orden económico como “social y solidario” (Constitución de la Republica Ecuador, 2008), y las decisiones políticas del Gobierno Nacional dentro del Plan Nacional para el Buen Vivir se plantean un gran desafío para responder a esta situación a través de la política No. 1.3 que señala:

“Promover la inclusión social y económica con enfoque de género, intercultural e intergeneracional para generar condiciones de equidad”. (Ibídem, 2013)

La población indígena está particularmente desfavorecida. Los indígenas van a la escuela solo un promedio de dos años y pertenecen al grupo poblacional con la tasa más alta de analfabetismo, 28,2% en el 2006 (Unidad Coordinadora Pueblos Indígenas en América Latina y el Caribe (KIVLAK/GIZ, 2011)). El grupo más afectado por el analfabetismo está conformado por las niñas indígenas (Larrea M., Montenegro Torres, & otros, 2007).

1.1.3.2. Historia en el contexto político – social.

El Ecuador se ha caracterizado por la confrontación entre la cultura occidental y la indígena americana desde la época colonial española, que duró de 1532 a 1822 (Ayala Mora, 2008). En este contexto, se desarrolló un racismo generalizado de la clase alta blanca y criolla (Caicedo Tapia & Porras Velasco, 2010).

El movimiento indígena se constituye a partir de diferentes organizaciones de movimiento social que se encuentran formalmente reconocidas como movimiento social y sus ideas (Phillip Altmann, 2013 p. 9), las cuales pueden llegar a competir entre sí por recursos, en este caso, por representación y poder político (McCarthy & Zald, 1977). Esta fuerza política de lucha social y política en el Ecuador tiene su origen en los años 1920. En esta época surgieron las primeras tentativas tendientes a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores de las haciendas y de los indígenas (Philipp Altmann, 2014). En 1944 se forma la Federación Ecuatoriana de Indios (FEI) con el objetivo de luchar por la tierra y el derecho a la educación en las zonas indígenas del norte de Pichincha (Unidad Coordinadora Pueblos Indígenas en América Latina y el Caribe (KIVLAK/GIZ, 2011 p. 7). Su periodo de mayor fuerza fueron los años 1940 y 1950, mientras que su éxito relativo en la lucha por una reforma agraria en 1964 llevó a su debilitamiento, dado que la lucha por la tierra se institucionalizó (CONAIE, 1989, p. 33).

Luego, en los años de 60's, se abrió paso a la creación de organizaciones locales, las cuales entraron en escena como representantes de intereses, en el marco del proceso de la reforma agraria que tuvo lugar en esa época (Gámez, 2012). Las organizaciones representativas que se fundan en esta época es la Federación Nacional de Organizaciones Campesinas (FENOC) (Ibídem, 2012 p.177), con orientación campesina y una presencia mayoritaria indígena que luego se convertiría en la Federación Nacional de Organizaciones Campesinas y Negras (FENOCIN) (Philip Altmann, 2014). Por otra parte, en la Amazonia Ecuatoriana, el shuar inició en el año 1964 la "*Asociación de los Centros Shuar*". Esta asociación integró a las agrupaciones existentes a nivel local en una Confederación Shuar (Ibídem, 2011 p. 8).

En junio de 1972, se fundó Ecuador Runacunapac Riccharimui (ECUARUNARI) que representa a los pueblos Kichwas de la sierra andina (Castillo & Carou, 2002). Por las medidas exigidas por esta organización, se produjo en 1973 una segunda reforma agraria en la sierra, la cual, sin

embargo, no produjo el efecto esperado (Pallares Ayala, 1999). Paralelamente a las mencionadas reformas agrarias, el Estado ecuatoriano impulsó un desarrollo global del sistema escolar rural, con el objeto de integrar culturalmente a los grupos de las poblaciones indígenas (Gámez, 2012). Por otro lado, las organizaciones indígenas tenían como objetivo lograr, a través de la preservación de la identidad indígena, que la sociedad ecuatoriana cambie su manera de pensar (Ibídem, 2011 p. 8), y de impulsar sus propios programas de educación bilingüe (Castillo & Carou, 2002).

Posteriormente, en 1980, se organiza El Consejo de Pueblos y Organizaciones Indígenas Evangélicas del Ecuador (FEINE) (Guamán, 2006) “como producto de la discriminación a los pueblos indígenas evangélicos, inicia la lucha por el respeto a la libertad de culto y la defensa de los derechos fundamentales del ser humano en rechazo a la exclusión y a la explotación de víctimas de los pueblos indígenas” (Ibídem, 2011 p. 7).

A lo largo del desarrollo de esta década de los 80's, se conforma el Consejo de Coordinación de las Nacionalidades Indígenas del Ecuador (CONACNIE) que desembocaría en la Confederación de Nacionalidades Indígenas del Ecuador (CONAIE) (Maldonado, 2004 p. 68). En 1986, con la creación de la CONFENIAE (Confederación de Nacionalidades Indígenas de la Amazonía Ecuatoriana), y de la CONAICE (Confederación de Nacionalidades Indígenas de la Costa Ecuatoriana), se sentaron las bases institucionales para la confederación nacional CONAIE (Gámez, 2012).

“Al cerrar la década de los ochenta la CONAIE se constituye en la principal organización indígena del país, y cuenta con una intelectualidad indígena y una dirigencia autónoma formada en la lucha por la tierra y por el reconocimiento.” (Maldonado, 2004 p. 68).

La “Confederación de Nacionalidades Indígenas del Ecuador” (CONAIE), fundada en 1986, contribuyó a una mejora relativa de la posición social de la población indígena (Philip Altmann, 2014). La CONAIE logró, mediante su perseverante lucha, el reconocimiento de los derechos colectivos de los pueblos indígenas de Ecuador (Cárdenas et al., 2011).

A continuación, en el año de 1990 se produjo “El levantamiento indígena del 90” donde los indígenas se tomaron las carreteras y paralizaron el país durante tres días como reclamo a la

desatención del gobierno de aquel entonces (1988-1992) (Almeida, Arrobo Rodas, & Ojeda Segovia, 2005 p.176). Este levantamiento hizo visible ante la sociedad nacional un proceso organizativo que se prolongaría durante décadas (Maldonado, 2004 p. 68). También demostró al resto de personas ,que no pertenecían a este grupo cultural, la existencia de un Ecuador profundo, con pueblos olvidados y excluidos, que además planteó serios cuestionamientos a un modelo de democracia que los había excluido por completo (Maldonado, 2004 p. 68), en el que los pueblos indígenas no tenían cabida y un modelo de desarrollo construido sobre ellos, de espaldas a ellos y sin ellos (Cárdenas et al., 2011). Es a partir de esta década que el movimiento indígena se convierte en un referente de los movimientos sociales en el Ecuador (Ibídem, 2004 p. 68). En el levantamiento del 90 la CONAIE demandó por primera vez el cambio del artículo 1 de la Constitución Política con la finalidad de que el Ecuador sea declarado estado plurinacional (Almeida et al., 2005). A través de la movilización social y las distintas insurrecciones populares en la década de los noventa esta organización indígena construyó fuertes bases en la política nacional, y se constituyó en un referente obligado en las luchas sociales y políticas por la igualdad social y la democracia en el Ecuador (Gámez, 2012 p.4).

Desde dicho levantamiento, la CONAIE salió reforzada a la luz pública donde también se apoyaron e impulsaron repetidas veces los levantamientos nacionales (Unidad Coordinadora Pueblos Indígenas en América Latina y el Caribe (KIVLAK/GIZ, 2011 p. 8)) a través de esta lucha social, se alcanzaron muchas victorias dentro del campo de la pluriculturalidad y los derechos de los pueblos indígenas; como, por ejemplo, el reconocimiento de los derechos territoriales, la participación política, la creación de instituciones del Estado para dictar e implementar políticas públicas a favor de los pueblos y nacionalidades indígenas (Cárdenas et al., 2011), como: la Dirección Nacional de Educación Intercultural Bilingüe , la Dirección Nacional de Salud Intercultural, Consejo de Desarrollo de las Nacionalidades y Pueblos del Ecuador (CODENPE) Fondo de Desarrollo de las Nacionalidades y Pueblos Indígenas del Ecuador (FODEP) (Maldonado, 2004 p. 68).

A lo largo del proceso de lucha política y reivindicación social, las organizaciones indígenas han estructurado sus movimientos políticos con el fin de alcanzar una mayor participación en los procesos electorales para autoridades público – estatales. Así tenemos, el Movimiento Plurinacional Pachakutik-NP (Unidad Coordinadora Pueblos Indígenas en América Latina y el Caribe (KIVLAK/GIZ, 2011)), vinculado a la CONAIE; y el Movimiento Independiente Amauta Jatari, vinculado a la FEINE. El Movimiento de Unidad Plurinacional Pachakutik - Nuevo País (MUPP-NP) nació en 1996 de la mano de diversas organizaciones sociales externas que

impulsaron su creación, principalmente la CONAIE y otras agrupaciones sociales de base de la Sierra y la Amazonía del país (Phillip Altmann, 2014). Este movimiento integra demandas de múltiples sectores de la sociedad entre los que se incluyen los indígenas, los sindicatos progresistas, los movimientos sociales, grupos religiosos, ideológicos intelectuales y empresarios (Guerrero Cazar & Ospina, 2003). Hasta su creación nunca un movimiento o partido que reivindicara principalmente en su agenda las cuestiones indígenas había tenido participación en los mecanismos de elección de candidatos establecidos por la Constitución la República del Ecuador (Almeida et al., 2005).

Muchos dirigentes indígenas de la CONAIE a través de Pachakutik actualmente están ejerciendo cargos en gobiernos locales (Almeida et al., 2005) Así mismo, desde la creación de estos movimientos políticos y sociales indígenas, se han logrado obtener cargos dentro de la política nacional para estos pueblos, como son de asambleístas, prefectos, alcaldes y vocales de juntas parroquiales rurales (Unidad Coordinadora Pueblos Indígenas en América Latina y el Caribe (KIVLAK/GIZ, 2011; Phillip Altmann, 2013; Cárdenas et al., 2011) .

Para concluir este punto, queremos resumir con las ideas de Almedia y Otros (2005) en cuanto a la evolución de los movimientos indígenas en el Ecuador:

- El movimiento indígena ha mantenido enfrentamientos y negociaciones con el Estado a fin de llegar a acuerdos en los aspectos políticos, lingüísticos, culturales, sociales, territoriales, educativos, jurídicos y otros los cuales los involucren.
- Las diferentes necesidades a lo largo de los años han creado una evolución dentro de los movimientos políticos indígenas, desembocando actualmente en la CONAIE como el eje más importante dentro de la política nacional con representación indígena.
- La CONAIE puede ser definida como autogobierno. Las comunidades ancestrales, como autonomías de hecho; y los poderes locales y las instituciones creadas en los últimos años, como autonomías de derecho.
- No todos los espacios son en la misma medida multiculturales. Unos posibilitan en mayor medida la coexistencia de varias culturas que otros.
- La autonomía indígena en Ecuador es un proceso vivo y original. Se trata de nuevas formas político administrativas que amplían la democracia; recogen la voluntad de integrar componentes culturales diversos y tienden a mantener la riqueza cultural y ecológica.

1.1.3.3 Comunidad Indígena Saraguro en la Provincia de Loja.

Como una breve introducción sobre el grupo cultural en relación a nuestra investigación, creemos conveniente mencionar quienes son los Saraguro en el Ecuador. La palabra “Saraguro” pertenece al grupo cultural andino con el que se auto identifican un gran número de indígenas dentro de las provincias de Loja y Zamora Chinchipe, probablemente significa “gusano de maíz” o simplemente “maíz que se apolilla” – del kichwasara: maíz; y, curu: gusano- (García, 2009). La Comunidad de los Saraguros es uno de los centros indígenas más importantes de América del Sur. Habitan principalmente al sur del Ecuador en la provincia de Loja, aunque también se encuentran un asentamiento en Yacuambi (Zamora Chinchipe) y en Vilcabamba.

1.1.3.3.1 Breve Reseña Histórica de la Comunidad Saraguro.

Los Saraguros son un pueblo indígena que habitan principalmente en el sur de Ecuador, en la provincia de Loja, la mayoría en el pueblo que lleva el mismo nombre, al igual que el cantón, aunque también en Zamora Chinchipe y fuera del Ecuador. Es de los pocos pueblos y culturas que sobrevivieron a la colonización española. Llevan una vestimenta característica, sobretodo usan el color negro, además de unos sombreros y complementos de su cultura. Por su lengua y su etnia se los considera parte del pueblo Inca traído desde Bolivia o desde el sur de Perú durante el proceso de expansión del Tahuantinsuyo. Su economía se basa en mayor medida en la agricultura, la ganadería, la artesanía y últimamente en el turismo.

La historia del origen de los Saraguros gira entorno a dos teorías: la primera y menos aceptada, trata sobre el asentamiento de este grupo comenzando con el intento de conquistar más tierras por parte de los incas liderados por Túpac Yupanqui; éstos llegan a territorios en Guapondelig y Tomebamba (exactamente en Cuenca), mas son expulsados por los Cañaris, de esta forma se ven obligados a ir al sur para esperar refuerzos de Cuzco. Posteriormente en 1470, los Saraguros son conquistados por los Incas perdiendo su raza pura pasando a ser supuestamente Incas. La segunda, y más aceptada teoría dice que los Saraguros fueron trasladados por el imperio Inca desde Bolivia al sur del Ecuador. Con la conquista Inca se pierde su idioma natal y cuando llega la conquista española su idioma oficial era el quichua (Alvarado, s/f. p.32).

Smith (2002) nos dice que a pesar de que la documentación histórica en el periodo colonial del pueblo Saraguro es escasa, los registros que existen sugieren que éstos tuvieron éxito en retener el control de sus tierras debido a 3 factores.

1. El primer registro demuestra que los Saraguros fueron reportados como hostiles a los españoles y responsables de emboscar y matar a muchos;
2. Las áreas de Saraguro parecen haber sido extensamente cubiertas de bosque y relativamente con poca densidad de población. Estos factores combinados con pocos trabajadores y poca tierra “cultivable” podrían haber hecho a esta área menos deseable para los españoles;
3. Los Saraguros se mostraron adeptos a demandar a las altas autoridades adjudicaciones favorables cuando los españoles trataban de usurpar sus tierras:

“En principio de los años 1700 se evidencia que los Saraguros eran capaces de retener control en sus posiciones, excepto en la tierra en donde está localizado el pueblo actualmente, la que poco a poco fue confiscada para propósitos “oficiales” como registros de tributos pagados por los indígenas Saraguros (Smith 2002, p.22).

Las autoridades coloniales españolas continuaron utilizando la mita (Un sistema de trabajo obligatorio establecido por los Incas (Smith, 2002: p.23) para tareas como extracción mineral, construcción de caminos, entrega de correo, etc. En la situación de los Saraguros, la mita consistía en obligaciones en el tambo cumplidas por un grupo de indígenas. En los tiempos republicanos, las personas señaladas eran escogidas según su riqueza y filiación con uno de los tres “estratos” no localizados llamados Quintos, Collanas y Secundeles. Las autoridades indígenas más altas eran llamados “gobernadores” y eran escogidos de cada agrupación.

“Cada gobernador controlaba su respectiva comitiva de autoridades menores, los que eran conjuntamente responsables para un período de un año de alojamiento y alimentación a los viajeros -frecuentemente soldados- y, en algunos casos, proveerles de acémilas¹” (Smith, 2002: p.23-24).

¹ Cierta tributo que se pagaba antiguamente (Real Academia de la Lengua Española).

En Zaruma, al Oeste de Saraguro, los Saraguros estaban exentos de cumplir la mita en las minas de Zaruma debido a sus obligaciones en el tambo. Finalmente, en 1822 Saraguro se declara oficialmente independiente de España y en 1848 se convirtió en cantón, comprendiendo 10 parroquias administrativas y 4 parroquias diocesanas.

Saraguro proviene del quichua “Sara” maíz – “kuro” gusano, que significa gusano de maíz. Para los Saraguros este grano representa reciprocidad puesto que piensan que una vez que un hombre muere, su espíritu se traslada a una planta de maíz para así alimentar a los demás. El maíz es un símbolo muy importante del cantón Saraguro, tanto para indígenas y mestizos, puesto que es el grano que se da con más abundancia en sus tierras y porque es el principal medio de alimentación y comercio. Es por éstas y más razones que los Saraguros conocen a su cantón como “la tierra del maíz” (Alvarado, s/f. p.58).

Los campesinos indígenas son, como promedio, más ricos que los blancos que viven en el pueblo de Saraguro. Esto se debe a que el indígena produce su propia comida y ropa y como consecuencia su ingreso en efectivo es para los “extras” (Smith, 2000: p.72). Sin embargo, los blancos controlan todos los puestos administrativos y de autoridad en el área. A diferencia del bajo estatus y casi inhumanas condiciones de los indígenas que no poseen tierra en la sierra central y norte del Ecuador, los Saraguros gozan de relaciones más igualitarias con los blancos. Es por esto que Smith califica las personalidades de los Saraguros como “dignos” y “llenos de confianza en sí mismos” (2002, p.11).

En la actualidad el sector urbano es ocupado solo por blancos, aunque muchas de las casas indígenas están presentes, pero ocupadas por blancos. Smith (falta fecha) considera que uno de los factores que más influyeron a la retira de los indígenas del pueblo fue la apertura de la carretera panamericana a mediados del año 1940. Esto condujo a un incremento de la población blanca y al mismo tiempo abrió una ruta de transporte para sus productos agrícolas como: sal, arroz, maíz y queso. Adicionalmente, los indígenas que alguna vez residieron en el pueblo dicen que se mudaron porque los blancos les robaban demasiado. Los blancos, en cambio, no dan una razón específica para el éxodo indígena, pero dicen que los indígenas eran “demasiado ruidosos”, particularmente durante las fiestas religiosas largas (p.23).

A medida que la carretera panamericana abrió mayor accesibilidad en comercio y aumentó de migración, el sistema de gobernadores cesó de funcionar y toda clase de organización superior al nivel de la comunidad desapareció. Debido a esto, los indígenas tienen una vaga noción de su división en los llamados estratos sociales. Hoy en día lo que domina prioritariamente es la conciencia de estatus de la gente del pueblo, cuyos recuerdos de esta jerarquía están más frescos (Ibídem, 2002 p.24-25).

La gente habla de “raza² blanca” y de la “raza indígena” lo que significa “los que siguen la tradición española-ecuatoriana” versus “los que pertenecen a la cultura indígena” respectivamente. Aún existe una confrontación entre la gente blanca del pueblo y los indígenas ya que ambos grupos se consideran de procedencia racial mestiza; es decir, por sangre, pero los blancos del pueblo enfáticamente añaden que los campesinos blancos no lo son. Algo esencial dentro de la ideología de Saraguro es que una persona no puede ser una mezcla cultural, no existe un grupo intermedio. Es la raza (la tradición cultural) lo que “importa” lo que en el caso de los indígenas se atribuye necesariamente a la vestimenta, pero en sí las dos razas son mutuamente excluyentes (Smith, 2002: p.29).

Los Saraguros sienten que pertenecen a un grupo con el cual ellos comparten valores comunes, comportamientos, reglas e ideas en un ambiente de mucha confianza. Además, algunas de estas características culturales son consideradas tan buenas e inclusive superiores a las de los blancos. Es preciso mencionar que los Saraguros no son un grupo étnico “cerrado” ya que nuevos miembros pueden venir y lo hacen por medio del auto reclutamiento, pero de la misma manera los mismos miembros pueden ser abandonados (Smith, 2002: p.34). Lo que hacen los indígenas para volverse blancos es cambiar su vestimenta y cortar su pelo. Para que su cambio sea aceptado, debe adquirir los atributos necesarios de un blanco, de los cuales la mayoría o la totalidad de éstos ya son poseídos por algunos indígenas. También es importante destacar que los Saraguros reconocen que no todos los campesinos son indígenas, pero todos los indígenas son campesinos (Smith, 2002: p.34-36).

² A pesar de los intentos de los colonizadores por distinguir todos los tipos de mestizajes que ocurrieron durante la colonización, gran parte de estudiosos de América Latina están de acuerdo en que estas distinciones, caracterizadas por la palabra “raza”, no reflejan la composición genética de la gente, sino características culturales (Smith, 2002: p.27).

Las oportunidades educativas que han tenido los Saraguros han sido escasas desde hace ya muchas décadas. Por ejemplo, solo fue a partir de 1970 cuando salen los primeros indígenas de sus tierras en busca de educación secundaria. Los planes de estos primeros indígenas incluían trabajar con su gente de forma profesional, tanto para ayudar como para demostrar que los indígenas pueden desenvolverse no solamente como agricultores. Sin embargo, sólo una parte de ellos logran sus metas educativas y cumplen su promesa de retornar a servir a su gente. Ellos consideran que haciendo esto se harán reconsideraciones de lo que significa ser indígena, no sólo por parte de los Saraguros sino también por parte de los blancos (Smith, 2002: p.35).

Según un análisis presentado por la UNESCO en el año 2009 sobre la alfabetización en el Ecuador, la tasa de analfabetos decrecería en gran medida para el año 2009. Es así como presentan números y porcentajes que demuestran el progreso con respecto a la implementación de nuevos programas escolares viendo que en el 2001 se estimaba un nivel de analfabetos de la comunidad Saraguro en 3.107 cambiando con 124 personas; posteriormente se compara la población de 15 años y más del cantón Saraguro los cuales estimaban comprendían 16.478 personas y creciendo a 19.865 para el 2009; resultados aún más conmovedores son los que muestran las proyecciones en la tasa de analfabetismo para el 2009 las cuales que se reduce de un 18.9% en 2001 a un 0,6% para el 2009 (UNESCO Quito & Ministerio de Educación del Ecuador, 2009)

1.1.3.3.2 *Contexto social.*

Tras una revisión del contexto cultural y económico de la provincia de Loja, nos encontramos ante problemas sociales que la cultura occidental puede tener un poco olvidados. La discriminación hacia los pueblos indígenas, y en concreto en Loja, a los Saraguros es un hecho popularmente conocido, sin embargo, cuesta encontrar estudios, análisis o intervenciones de la sociedad y/o de los profesionales con respecto a este problema; es decir, popularmente se habla de los problemas de inserción del pueblo Saraguro con la sociedad mestiza, pero no hay estudios con el objetivo de mejorar la calidad de vida de estos indígenas y menos de su inserción laboral.

En 2004 el SISPAE de Ecuador realizó unas encuestas para recabar información acerca de la percepción de discriminación que se respira en el país. Una vez indagado sobre el tema general

del racismo, la encuesta preguntó sobre el fenómeno de la discriminación racial. En primer lugar, se consultó sobre la adecuada comprensión del concepto de “actos de discriminación racial”, para lo cual apenas el 39% contestó afirmativamente, frente a un 61% que dijo no saber. Pese a la baja comprensión del concepto a nivel general, se pudo constatar que los sectores más ricos de la sociedad conocen de mejor manera qué se entiende por actos de discriminación racial (72%) frente a los sectores pobres, quienes apenas en un 16% manifestaron saber de qué se trata. De igual manera, solo el 50% de los encuestados urbanos poseen mayor conocimiento del fenómeno, mientras que los sectores rurales en un 85% desconocen los actos de discriminación racial. Estos datos nos hacen pensar que los trabajadores de las comunidades minoritarias rurales pertenecientes a sectores más pobres dentro de Ecuador tengan dificultades en identificar que están siendo discriminados. Según el INEC (2004) los indígenas son la comunidad que mayor desconocimiento tienen del tema, en cambio, los blancos y los mestizos son los que mejor idea tienen de los actos de discriminación racial. Pese a su bajo registro, este fenómeno es más frecuente en zonas rurales (9%) que urbanas (7%), y más entre pobres (10%) que entre ricos (5%). De otra parte, se constata que los afroecuatorianos e indígenas son los que más han experimentado la discriminación racial en el último año. En cambio, los menos afectados son los mestizos y los blancos. Con base en las respuestas ciudadanas se pudo establecer que en el Ecuador el 6% de los ecuatorianos han sido discriminados racialmente en los lugares de trabajo. De acuerdo a las condiciones socioraciales, las poblaciones indígenas y afroecuatorianas son el grupo socioracial que más han sentido la discriminación en su trabajo. En tanto la población blanca es la que menos ha sufrido discriminación seguido por los mestizos. Dentro del 6% de los ecuatorianos que han sentido la discriminación racial laboral se tiene que el 36% ha sido discriminado racialmente muchas veces en sus sitios de trabajo. Al preguntar quienes reciben mejor trato en el país, el 80% de los ecuatorianos piensan que los blancos son los mejores tratados, en cambio solo el 6% cree que los mestizos y el 1% los indígenas y los afroecuatorianos respectivamente. La opinión de que los blancos son quienes mejor trato reciben en el país es compartida en un alto porcentaje tanto por todos los sectores sociales: ricos (83%), pobres (73%), urbanos (84%), rurales (72%), afroecuatorianos (85%), blancos (82%), mestizos (81%) e indígenas (68%) (INEC, 2004).

1.1.3.3.3 *Contexto político.*

Con la crisis mundial los recursos dirigidos a asuntos sociales relativos a la desigualdad y a la integración de los grupos vulnerables se han reducido, lo cual ha aumentado la discriminación (Munduate, Di Marco, Martínez-Corts, Arenas & Gamero, 2014) o así cómo lo afirman también

Ramos & Peiró (2014). Los costes de la crisis abarcan la pérdida de riqueza, pero también la pérdida de derechos y garantías por parte de los ciudadanos, un incremento de la pobreza, de los riesgos de exclusión social, el deterioro de la integración social y el aumento de las desigualdades.

Centrándonos en los pueblos indígenas del Ecuador, los últimos años ha habido mucha presión por la lucha de los derechos de estos pueblos con la creación de la CONAIE (Confederación de Nacionalidades Indígenas del Ecuador). Se trata de una organización indígena e indigenista ecuatoriana, fundada el 16 de noviembre de 1986, que se atribuye la máxima representación de los pueblos, etnias, culturas, nacionalidades indígenas en el Ecuador. Su objetivo, según sus propias palabras, es:

"lograr la unidad de las diversas organizaciones indígenas que aisladamente luchaban por sus derechos, así como para armonizar y compatibilizar las demandas históricas y la lucha frente al Estado Uninacional Ecuatoriano, sus gobiernos y autoridades de turno" (CONAIE, 1986).

En el Ecuador el problema del mestizaje cultural se halla ligado íntimamente al problema de la clase social. En el proceso de desarrollo histórico desde la colonización hasta la actualidad, los grupos indígenas y afro ecuatorianos se fueron ubicando en las clases sociales que ocupan los estratos más bajos (Sánchez Orbea, 2013) . Esto hace que ellos se sientan rechazados y quieran dejar a un lado sus costumbres, también hay otros factores que afectan a que una etnia pierda sus principios o identidad, como es la introducción de turistas al lugar donde ellos viven y la tecnología (Benítez & Garcés, 1993).

En Ecuador viven un millón de personas indígenas pertenecientes a diferentes pueblos y con culturas diferentes, dentro de este grupo se encuentran los denominados de nacionalidad Kichwa, son unos 730.104 (Fuente de datos: Censo de Población y vivienda 2010) y dentro de este grupo se encuentra el pueblo Saraguro, al que hacemos referencia en este estudio.

Tras una larga lucha y con la redacción de la nueva Constitución de 2008, importantes objetivos de la CONAIE fueron alcanzados. Se constituyó el Estado Plurinacional y todas las culturas fueron reconocidas. La nueva Constitución declara:

1. Art. 56.- las comunidades, pueblos, y nacionalidades indígenas, el pueblo Afroecuatoriano, el pueblo montubio y las comunas forman parte del estado ecuatoriano, único e indivisible.
2. Art. 57.- se reconoce y garantizará a las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas, de conformidad con la constitución y con los pactos, convenios, declaraciones y demás instrumentos internacionales de derechos humanos.
3. Art. 93.- naturaleza de las circunscripciones territoriales de comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas, afroecuatorianas y montubias...En el Ecuador coexistimos 14 nacionalidades y 20 pueblos indígenas divididos en todo el territorio ecuatoriano.

A partir de aquí, el pueblo Saraguro ve cumplido muchos de sus deseos para no perder su cultura a la vez que se incluyen en la sociedad mestiza. De todas formas, en agosto de 2015 sigue habiendo protestas del pueblo indígena, debido al no cumplimiento de muchas de sus expectativas, como la educación bilingüe.

Además, en Ecuador se redactó en 2013 el plan nacional del buen vivir, éste tiene 13 objetivos, entre los cuales destaca el Objetivo II, que pretende fortalecer la identidad nacional, las identidades diversas, la interculturalidad y la plurinacionalidad. Este objetivo lo analizaremos en con más profundidad en el punto 2.2.1.3 de la presente tesis.

1.1.3.3.4 *Ámbito cultural.*

La relación que se ha venido desarrollando por los grupos de blancos e indígenas Saraguros gira principalmente en los campos económico, político y religioso. Es este último campo el que ha creado relaciones más estrechas entre ambos grupos ya que los indígenas tienden a elegir padrinos blancos cuando es tiempo de bautismo, confirmación y matrimonio. Sin embargo, una gran distinción que se debe hacer dentro de las relaciones que se han establecido entre los blancos del pueblo y los Saraguros locales es que, los primeros se hacen llamar Saragureces puesto a que son aludidos según el nombre de la comunidad, sabiendo de antemano que eso no incluye a los mestizos del campo, porque no viven en el pueblo. Mientras tanto, los indígenas

locales son llamados Saraguros, lo cual marca una importante diferencia en etnicidad (Smith, 2002: p.47-48).

No es de sorprenderse ante el hecho de que los indígenas tienden a migrar constantemente en búsqueda de nuevas y mejores oportunidades para el crecimiento económico. Los estudios mostrados por Smith en 2002 muestran que el 15% de los hombres nacidos en Saraguro se han establecido en otras partes, moviéndose con otra gente de la clase “media” o “media-alta” mientras que sólo el 5% de la población femenina deja el pueblo, a menudo como esposas, ocasionalmente como hijas, y a veces como estudiantes. Una de las razones por las que no se permite la migración femenina es porque, a pesar de que los padres acceden en dejar a sus hijas estudiar la primaria, la escasez de instituciones secundarias hace proclives a las mujeres a querer viajar a la ciudad, pero los padres por lo general se rehúsan a enviarlas a menos que sea donde un pariente cercano que las pueda cuidar. Usualmente las mujeres se quedan en casa, donde son protegidas por sus padres (Smith, 2002: p. 78-79).

La sumisión a la que se las ha mantenido a las mujeres Saraguros las ha hecho afirmar no ser felices en Saraguro. La mujer de Saraguro debe ser frágil, pálida, bonita y desamparada. Pero dadas las circunstancias de sus vidas, pocas mujeres logran tener esta imagen. Las vidas de estas mujeres están llenas de contradicciones ya que son cortejadas con románticas serenatas, pero reciben regularmente poco respeto de sus esposos o hijos. Sin embargo, las mayores cualidades que deben ser portadas por los hombres Saraguro es tener una imagen de “macho” latinoamericano, viril, bebedor, proveedor y protectores de sus esposas y sus hijos. Pero fuera de estas realidades, lo más lamentable aún es saber que hasta el 2002, estos puntos de vista eran sostenidos por hombres y mujeres (Smith, 2002: p.80).

Según muchos críticos, la idea de familia extensa en Latinoamérica ha sido la causa principal del retroceso económico individual, pero cabe destacar que no es el caso para los miembros de las comunidades Saraguro. Por ejemplo, ni hombres ni mujeres se sienten en la obligación de velar por el mantenimiento económico de su familia. Los miembros Saraguro tienen una ideología más progresista y un tanto individualista. Comentarios de muchos observadores han señalado las cualidades que distingue mayormente a los indígenas Saraguro describiéndolos como “más independientes...rayando en la insolencia... rehúsan la servidumbre; son dignos y progresistas” (Jame Belote, 1997: p.80). De la misma manera, Smith afirma que, en cuestiones de la familia nuclear, existe una amplia red de ataduras de reciprocidad/ obligación ritualizada,

pero que en realidad solo se convierte en una fuente de ayuda en tiempos de necesidad familiar. Esta teoría es demostrada cuando desde tiempos de infancia a los niños se les obliga a aportar en labores del hogar como cuidar del ganado o recoger leña, más los padres no obligan a los niños a que decidan si pasarán por un proceso de transculturación a través de la asistencia a la escuela o niveles superiores de educación (Smith, 2002: p.110-112).

Desde hace ya 8 años atrás se viene evidenciando que las relaciones que se han ido estableciendo entre los indígenas, mestizos y blancos que viven en Saraguro han tornado las relaciones sociales a una realidad lisa y a veces contradictoria. Es así como en lo que concierne a las relaciones entre indígenas y no indígenas dentro de sus comunidades viven en un ambiente más empático en relación a lo que viven fuera de sus espacios nativos. De esta manera se tiene a los grupos de personas que se autodefinen como mestizos. Ellos se consideran blancos y monolingües –hablando solo el castellano- se cortan el cabello y visten vestimenta de tipo occidental (Smith, 2002: p.116). Adicionalmente los mestizos, junto con los indígenas, comparten ciertas normas y valores en común; por ejemplo, poseen las mismas técnicas y herramientas para cuidar de su agricultura, al mismo tiempo de poseer los mismos patrones de división de trabajo y preocupación por el clima y ladrones. Igualmente, comparten la misma profundidad de sentido religioso. “Por otro lado, las diferencias pueden verse en el tamaño de las tierras que poseen, el grado en que están involucrados en la industria ganadera y la utilización de estrategias económicas alternativas, correspondientes a la comunidad de residencia del mestizo del campo” (Smith, 2012: p.117).

Otro de los grupos existentes en Saraguro son los blancos del pueblo quienes, en general, mantienen relaciones formales, distantes, cautelosas y cargadas de desconfianza con los indígenas. Contrastando con las relaciones entre indígenas y mestizos del campo que son usualmente cálidas, cordiales, informales y amistosas (Smith, 2002: p.120). Pero dentro de tantos embrollos surge un dato curioso presentado por Smith, haciendo énfasis en la falta de unidad que caracteriza a las diversas comunidades indígenas. Estas actitudes los han llevado a que pierdan beneficios en la construcción del sistema de agua potable y canales de irrigación, lo que Smith considera que sucede debido a la cantidad de abusos de funcionarios de rentas y ladrones blancos. Sin embargo, a pesar de que estos actos hayan sido cuestionados por empleados de la Misión Andina y líderes de las comunidades, el énfasis que se ha puesto en las libertades y responsabilidades individuales, ha ayudado a la adaptación rápida de los

Saraguros en sus relaciones con los blancos, pero especialmente cuando migran a las ciudades (Smith, 2002: p.113).

En lo que respecta al protagonismo y reconocimiento que los Saraguros logran adquirir dentro de sus comunidades, los factores que Smith destaca como esenciales para la obtención de prestigio social y económico son: el recibir una buena herencia de sus padres; un buen matrimonio con una persona rica; un poco de suerte; por ejemplo, buenas vacas reproductoras y adquisiciones de tierra oportunas; trabajo duro; y prudencia en el manejo de los negocios. Para la misma autora, la combinación de estas cinco características garantiza el éxito. “La ausencia del primero o segundo significa una ruta más difícil pero el éxito es todavía obtenido. La ausencia de los dos últimos asegura el fracaso” (Smith, 2002: p.102).

Una de las virtudes que Smith cree que caracterizan a los Saraguros es la prudencia ya que los Saraguros manejan correctamente los negocios, cuidan la administración del tiempo, la energía y los recursos de la tierra, los animales y el dinero, factores que son requeridos para conseguir las metas de tener buenas provisiones para el futuro. Adicionalmente, los Saraguros creen en el trabajo y en ser productivos. Prueba de ellos es que sólo las fiestas religiosas o los domingos interrumpen las actividades del trabajo. En estos días el único trabajo que se hacen es el cuidado neagustoio del ganado y cocinar (Smith, 2002: p.104-107). Por el otro lado, “el alcoholismo, la mala administración financiera como malos préstamos a los blancos, y darles regalos a amantes fuera del matrimonio (sea por parte del esposo o de la esposa) son los principales vicios y faltas que afectan a la riqueza de la familia y privan a los hijos de sus legítimas herencias” (Smith, 2002: p.109).

1.1.4 Formas de Resolución de Conflictos.

En el Ecuador, debido a naturaleza intercultural reconocida por la propia Constitución de la República del Ecuador, existen algunas formas de poder impartir justicia y resolver conflictos que se puedan presentar entre sus habitantes; siendo estas reconocidas generalmente en dos grupos, que son: “la justicia ordinaria”, a los que se adjunta aquí también los métodos alternativos de resolución de conflictos o también llamados “MARCS”, debido a que son reconocidos y promovidos por los mecanismos y órganos de justicia “común” y; la Justicia Indígena, que pese a ser también reconocida por la propia constitución y otros reglamentos

como la Ley Orgánica De Garantías Jurisdiccionales Y Control Constitucional, este tipo de justicia se aplica generalmente en áreas de asentamiento y origen indígena muy arraigados o donde son mayoría frente al resto de población (mestiza).

Cabe recalcar que en la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales no hace un reconocimiento directo de la justicia indígena, pero sí la tiene intrínseca dentro de ella, puesto a que la menciona varias veces para hacer excepciones en cuanto a garantías jurisdiccionales se trata, como dentro de la “acción de protección” o para proteger los mismos derechos mediante la “acción extraordinaria de protección” (Asamblea Nacional, 2009).

1.1.4.1 Justicia Ordinaria.

Primeramente tengamos presente la idea de que la justicia nace de la equidad (Arteaga Morales, Universidad Jorge Tadeo Lozano, & Observatorio de Construcción de Paz, 2012). Con esto, entendemos como justicia ordinaria a aquella que no reconoce privilegios, ni se regula en tribunales de excepción y, que posee potestad sobre todas las causas y pleitos que suceden en un territorio delimitado.

Para poder comprender de mejor manera, se ha considerado adecuado ver un poco de la historia del derecho ecuatoriano. Dado que en el Ecuador la mayoría de la población es mestiza (INEC, 2010 p. 26) , se ha tomado como derecho común el Derecho Occidental, puesto a que una vez consumada la independencia ecuatoriana de la monarquía española, este tipo de derecho surgió, así como en el resto de naciones que solían pertenecer al Reino Español, para poder mantener el orden a manera de una Constitución, difiriendo del viejo y complicado sistema jurídico colonial (Cabezas Páez, 2012). Esta Constitución poseía preceptos y carácter inspirado en el Código Napoleónico de la Revolución Francesa, el cual se basa en algunos principios clave como son la igualdad de todos ante la ley (Ibídem, 2012).

En la actualidad, la Constitución del Ecuador, en su artículo 167, en relación al concepto de justicia ordinaria del cual nos referimos, incorporó lo que se denomina el sistema de justicia o sector de justicia, el cual:

“Se refiere a la estructuración de los diferentes organismos estatales que tienen un rol determinado respecto de la justicia, a través de competencias de subordinación, coordinación y autonomía” (Ávila Santamaría, 2008).

De esta forma, el sistema de justicia ecuatoriano común designa las competencias de subordinación al Consejo Nacional de la Judicatura y, las competencias de autonomía a la Defensoría Pública junto con el Ministerio Público.

1.1.4.2. Métodos alternativos de Resolución de Conflictos.

Para poder entender el concepto de medios alternativos de resolución de conflictos (MARCS), procedemos con la siguiente definición: son procedimientos que comprenden alternativas paralelas al sistema de administración de justicia <<común>>, que permiten a las partes involucradas resolver controversias de manera privada y en sentido restringido (Cuadra Ramírez, 2010).

Otra definición sobre los “MARCS”, dada por el autor J. Ramírez López, nos dice que estos son:

“Un conjunto de métodos, procedimientos, o técnicas que, tiene por objeto solucionar las desavenencias o dificultades, entre personas u organizaciones, no recurriendo a los tribunales, ni a la decisión impuesta por un juez, con la característica intervención activa de ambas partes involucradas”(Ramírez López, 2008).

Por lo tanto, los MARCS, forman parte de un sistema complementario con la justicia. En nuestra legislación, los medios alternativos de solución de conflictos (MARCS) se encuentran reconocidos constitucionalmente, de tal forma que el Artículo 190 de la carta magna nos dice que:

“Se reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos...” (Constitución de la República del Ecuador, Registro Oficial 449 del 20 de octubre de 2008).

Es por esto que los MARCS se convierten en un derecho que se les otorga a los ecuatorianos, para tener mayor libertad en cuanto al poder solventar problemas que se puedan presentar en el día a día; siempre y cuando estos procedimientos se apliquen apegados a la ley, y en aquellas materias en las que por su naturaleza se puedan transigir (Ibídem, 2008)); en este caso, se enmarca dentro del derecho laboral.

1.1.4.2.1 Arbitraje.

Introduzcamos el concepto de arbitraje con aquel dado por Carlos Cortés Figueroa:

“consiste en el conocimiento y decisión de un conflicto de intereses por una persona o conjunto de personas que no son juzgadores oficiales sino particulares a quienes se somete el caso o casos concretos”(Cortés Figueroa, 1994).

Otra definición al respecto, es establecida como un procedimiento o mecanismo para poder llegar a un acuerdo, así como el autor Rodríguez Tamayo nos dice:

“El arbitraje es un mecanismo por medio del cual las partes involucradas en un conflicto de carácter transigible, defieren su solución a un tribunal arbitral, el cual queda transitoriamente investido de la facultad de administrar justicia, profiriendo una decisión denominada laudo arbitral” (Rodríguez Tamayo, 2007).

Finalmente, recurrimos a nuestra legislación para entender cómo se encuentra definido el arbitraje, para esto citamos *la Codificación De La Ley De Arbitraje Y Mediación* vigente en la actualidad, que en su primer artículo determina al sistema arbitral como:

“... un mecanismo alternativo de solución de conflictos al cual las partes pueden someter de mutuo acuerdo, las controversias susceptibles de transacción, existentes o futuras para que sean resueltas por los tribunales de arbitraje administrado o por árbitros independientes que se conformaren para conocer dichas controversias.” (Codificación De La Ley De Arbitraje Y Mediación, Registro Oficial No. 17 del 2006-014).

El arbitraje se encuentra enfocado principalmente en materias en las que se dé una transacción de tipo patrimonial, como son las de tipo civil y mercantil; también es posible y habitual que ocurra en lo que a esta investigación le compete, los conflictos laborales dentro de las negociaciones colectivas, así como también es puesto en uso en cuanto a relaciones comerciales internacionales (Díaz Aguilera, 2005).

El arbitraje por naturaleza es de carácter voluntario para las partes, aunque hay ciertas materias en las que ocurre de manera obligatoria, como es el caso del campo laboral, ya que, como dice la Constitución, expresando los principios laborales dentro de su artículo 326 numerales 11 y 12, será válida la transacción en esta materia siempre que no implique renuncia de derechos y que acontezca frente a una autoridad administrativa o juez competente; así como establece que los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje (Constitución de la República del Ecuador, Registro Oficial 449 del 20 de Octubre de 2008).

De esta forma, las partes se comprometen y obligan a someter sus diferencias a ser revisadas y consecuentemente resueltas por un tribunal arbitral, renunciando a presentar y reclamar sus pretensiones ante los jueces. A esto también se lo denomina Convenio Arbitral, definido por el artículo 5 de la Ley de Arbitraje y Mediación de nuestra legislación, como el acuerdo escrito en virtud del cual las partes deciden someter a arbitraje todas las controversias de manera total o parcial que se den o puedan dar entre ellas respecto de una determinada relación jurídica, contractual o no contractual (Codificación De La Ley De Arbitraje Y Mediación, Registro Oficial No. 17 del 2006-014).

Finalmente, La decisión tomada por los árbitros se llama “laudo arbitral” y tiene fuerza de cosa juzgada, lo que significa que el conflicto, una vez decidido por el árbitro, no puede ser llevado a futuro ante la Justicia Ordinaria o un juez.

1.1.4.2.2 *Mediación.*

Tomemos las palabras de Guillermo Bermúdez para explicar en cuanto a lo que mediación se refiere:

“...es el proceso mediante el cual un tercero experto y neutral, asiste a dos o más personas a buscar soluciones negociadas a su conflicto” (Bermúdez González, 2002) .

En la mediación la solución no la impone el mediador, sino que resulta de un acuerdo negociado por las partes según su propio criterio y con la ayuda del mediador.

De la misma manera, Manuel de Armas nos define la mediación como:

“...un proceso de resolución de conflictos en el que las dos partes enfrentadas recurren voluntariamente a una tercera persona que es imparcial, el mediador, para llegar a un acuerdo satisfactorio.”(De Armas Hernández, 2003).

En nuestra legislación, la Ley de Arbitraje y Mediación en su artículo cuarenta y tres (43) define a ésta como un procedimiento de solución de conflictos por el cual las partes, asistidas por un tercero neutral llamado mediador, procuran un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible, de carácter extra- judicial y definitivo, que ponga fin al conflicto (La Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional, 2006).

Por lo tanto, entendemos como mediación, al sistema de negociación en la que las partes llegan a un acuerdo mutuo, con la asistencia de un tercero que es imparcial al conflicto. En ella se encuentra presente de gran manera la democracia, ya que al promover el diálogo para facilitar el acuerdo, los involucrados se posicionan, virtualmente hablando, de forma horizontal y; así mismo, la mediación constituye una autorregulación social (Díaz Aguilera, 2005).

La mediación depende mucho en la actuación del solicitado imparcial (mediador), el cual se convierte en el motor del proceso de negociación; procurando que las partes se establezcan en ese momento, para poder alcanzar una solución válida y duradera al problema, que ésta satisfaga las necesidades de los clientes al hacer que ellos mismos sean quienes pacten el fin del conflicto (Bush & Folger, 2005). EL problema del mediador, en cambio, surge sobre su imparcialidad, ya que el objetivo de resolver conflictos fuerza al mediador a ser directivo y a imponer de alguna manera una solución a las partes, restando intensidad a dicha característica

que le corresponde a este proceso de solución de conflictos, la satisfacción de ambas partes en el acuerdo que tiene el riesgo de no ser percibido por las partes dentro del conflicto como suyas (Williams, 1997).

Este mediador debe impulsar el acuerdo y favorecer la comunicación entre las partes. El desarrollo de la salida al conflicto depende de cómo se manejen las partes, por lo tanto es informal y no se apega a la ley en cuanto a un procedimiento fijo, dado a que la solución no puede ser interpuesta por un tercero, como sería en un procedimiento judicial ordinario (Zimmermann, 2004).

Aunque se encuentre reconocido e impulsado por nuestra Constitución, éste es un proceso extrajudicial o fuera de los medios legales convencionales dentro de la resolución de conflictos, es creativo, porque promueve a la búsqueda de soluciones que satisfagan las necesidades de las partes involucradas, así como no se restringe a lo que se establezca estrictamente en la ley (Viana López, 2013). Además, la solución no es impuesta por terceras personas, como en el caso de los jueces o árbitros, sino que es creada por las partes (Torrego Seijo & Aguado Asenjo, 2000).

La mediación, por lo tanto, es una negociación cooperativa, puesto que ofrece de forma indirecta una solución donde todas las partes implicadas del conflicto obtienen un beneficio, y no sólo una de ellas (de Armas Hernández, 2003). Por eso se la considera la mediación como un procedimiento positivo, puesto que no genera adversarios, ya que evita el problema en que una parte gana y la otra pierde. Es por esto que se convierte en un proceso ideal para el tipo de conflicto en el que las partes enfrentadas deban o deseen continuar la relación (Ibídem, 2003; Vinyamata, 2005); como es el caso del derecho laboral, donde tanto el empleador como el trabajador dependen el uno del otro.

La importancia de este método alternativo de resolución de conflictos es, que procura establecer un grado de igualdad y equidad entre las partes en conflicto, ya que por lo general, mediante la impartición de justicia común, puede primar la posición del fuerte sobre el débil (Díaz Aguilera, 2005).

En este contexto, el mediador debe estar al tanto de los hechos del conflicto, así mismo conocer la forma en la que los enfrentados perciben su la realidad; es decir, conocer sus costumbres culturales, valores y emociones. Aunque las personas compartan una cultura y vivencias, sus realidades siempre van a ser diferentes para otros, haciendo de esto algo muy subjetivo (Ridao Rodrigo, 2007).

En resumen, creemos conveniente destacar los siguientes puntos en cuanto a la mediación, presentes en el artículo “La naturaleza de la mediación intercultural” (Giménez Romero, 1997):

- Se caracteriza por la intervención voluntaria de las partes enfrentadas
- El objetivo de la mediación es ayudar a las partes
- La mediación implica la no obligatoriedad de los participantes a acatar o aceptar las intervenciones que lleve a cabo el mediador.
- Las partes tienen que confiar en el mediador y en el procedimiento.

1.1.4.2.3 *Mediación Intercultural.*

Esta forma de resolución de conflictos no se encuentra descrita propiamente o descrita en nuestra legislación, sino que es un procedimiento de mediación adecuado a la realidad del Ecuador, dada su interculturalidad como ya se ha explicado previamente en esta investigación en capítulos anteriores.

Carlos Giménez (1997) nos define a ésta como:

“una modalidad de intervención de terceras partes, en y sobre situaciones sociales de multiculturalidad significativa, orientada hacia la consecución del reconocimiento del otro y el acercamiento de las partes, la comunicación y comprensión mutua, el aprendizaje y desarrollo de la convivencia, la regulación de conflictos y la adecuación institucional, entre actores sociales o institucionales etnoculturalmente diferenciados”.

Con esta definición, pretendemos explicar que, aparte de poseer las características de mediación, ésta posee un contexto diferente en la naturaleza del conflicto, debido a que destacan aquí las relaciones interétnicas o situaciones de multiculturalidad significativas, y por lo tanto posee otro camino en cuanto a la finalidad.

Este mismo autor indica que la mediación intercultural se basa en cuatro puntos:

1. la naturaleza etnoculturalmente divergente de las partes involucradas;
2. la incidencia de dicha diferenciación en la relación existente entre los implicados;
3. la relevancia del propio bagaje cultural del mediador; y,
4. alude al objetivo de la interculturalidad.

Para comprender más sobre la mediación intercultural, debemos hablar sobre las personas capacitadas quienes conozcan las realidades culturales de quienes estén implicados en el conflicto, estos se los denomina mediadores interculturales y; su tarea es crear lazos de entendimiento entre culturas divergentes (Ridao Rodrigo, 2009). Debemos tener en cuenta que la mediación intercultural se produce usualmente en condiciones desiguales y asimétricas, en este aspecto, el mediador intercultural no trata de imponer nada, sino que trabaja por la mejora de la comunicación y el entendimiento de las partes (Giménez Romero, 1997).

La mediación intercultural presenta perspectivas diferentes, puesto a que es una aproximación integral que pretende agilizar la relación entre personas pertenecientes a grupos culturales divergentes, para el reconocimiento mutuo de estas características particulares que los diferencian, como una riqueza de diversidad que, a través de la convivencia, puede generar positivamente nuevas experiencias personales y una nueva mentalidad. Para ello, el agente mediador, intervendrá para potenciar que las partes se encuentren, se reconozcan, superen los obstáculos necesarios, se “afecten” una de otras y convivan creativamente (Fandila Aguilera, 2011).

En el caso de las relaciones interculturales, podemos ver que éstas se encuentran cargadas de estereotipos y prejuicios, de ahí proviene la necesidad de que el mediador intercultural deba hacer todo lo posible para socavar ese tipo de ideas preconcebidas, promoviendo un acercamiento de uno a otro de forma más directa y comprensiva.

Así mismo, Giménez (1997: 140), nos habla de la necesidad, conveniencia y la oportunidad de la mediación intercultural en ocho numerales:

1. promocionar el reconocimiento del otro como interlocutor;
2. favorecer la comprensión y la comunicación con el otro;
3. superar los prejuicios, los estereotipos, los miedos y los recelos, esto es, las barreras que impiden la relación;
4. promover el aprendizaje de la convivencia;
5. hacer efectivo el potencial de enriquecimiento mutuo;
6. evitar, prevenir o regular situaciones conflictivas;
7. facilitar el acceso del otro a los servicios públicos, adaptando la organización y el funcionamiento de tales instituciones, y;
8. facilitar la cooperación entre individuos con diferencias étnicas.

1.1.4.2.4 *Justicia Indígena.*

Para poder definir a la justicia indígena, debemos comparar una característica elemental dentro del derecho ordinario con ésta, esto es que carece de un ordenamiento jurídico escrito, por ende, no posee un procedimiento de juicio previsto en códigos, normas jurídicas, estatutos o reglamentos de cualquier índole; sino, se basa su derecho propio, consuetudinario, transmitido de manera oral de generación en generación. Esta forma de solución de conflictos emplea un procedimiento rápido (comparado con el derecho ordinario) de carácter público, oral, gratuito y colectivo ante las asambleas comunales (Díaz Ocampo & Antúnez Sánchez, 2016). Queremos recalcar que esta expresión cultural un derecho logrado con el esfuerzo y lucha continua de los pueblos indígenas, tanto en nuestro país como en el resto de Latinoamérica. Con este antecedente partimos para dar un concepto de Justicia indígena; es la forma de resolución de conflictos en la que las autoridades indígenas pueden llegar a conocer y resolver los conflictos que se presentan dentro de su jurisdicción (los territorios indígenas), conforme a las normas, procedimientos y sanciones del sistema cultural indígena (Cárdenas Ochoa, 2010).

En el Ecuador, la Constitución de la República, en su artículo 171, establece una jurisdicción especial a la aplicación del derecho indígena, esta regla especial está destinada a separar dos aspectos básicos en la relación del derecho indígena y el Estado. Esto es salirse del molde del monismo jurídico para dar paso al reconocimiento y aplicación del pluralismo jurídico, donde los principios y las reglas jurídicas obligatorias por parte del Estado no darían paso al desarrollo cultural de los pueblos indígenas. Indudablemente este reconocimiento está sujeto a un sinnúmero de interpretaciones respecto de lo que es una sociedad multicultural, donde impera el pluralismo jurídico. Pero, así mismo, esto genera una colisión jurídica que tienen que ver con los límites, la jurisdicción, competencia y límites de la justicia indígena (Ron Erráez, 2015).

Así mismo, en nuestra Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, se estableció como objeto de una acción de protección el accionar inconstitucional de una autoridad de justicia indígena, por violación de los derechos como la no discriminación, en especial de las mujeres por su condición de mujeres (Defensoría Pública del Ecuador & Dirección Nacional de Comunidades Pueblos y Nacionalidades, 2013). Aquí la restricción ocurre en cuanto las prácticas de la justicia indígena pasen la frontera puesta a todos los sistemas de justicia. No obstante, este mecanismo no garantiza totalmente la maximización de la justicia indígena, puesto que no permite a aquella reparar por sí mismo las violaciones desde su propia realidad, sino que autoriza la actuación directa y unilateral de la Corte Constitucional.

La aplicación de la justicia indígena, se encuentra enraizada en una concepción entincista, donde existe la idea de que una cultura autónoma puede dar lugar a un orden social y justicia independiente (Espinosa Chávez, 2002). Los grupos indígenas en la región consideran que han logrado mantener costumbres propias que los diferencian de otros sectores y; que el Estado debe reconocer e incorporar estas diferencias a las políticas gubernamentales, sin absorberlos y hacerlos parte de la etnia que consideran ellos es la dominante en el territorio nacional. Esta forma de solución de conflictos, permite a los grupos indígenas el ser reconocidos como distintos de otros grupos étnicos, en función de generar procesos que permitan crear condiciones más equitativas a su realidad, de igual forma, esta distinción pretende reconocer y respetar en los hechos, las acciones y formas de vida particulares de los pueblos indígenas; sin embargo, este pluralismo jurídico que presenta justicia indígena en la Constitución, no permite que en las comunidades indígenas se lleguen a dar actos que atenten contra los principios propios de la misma Carta Magna y de los tratados internacionales sobre derechos humanos (Cárdenas Ochoa, 2010).

Dentro de la justicia indígena, las sanciones y el procedimiento van de acuerdo a la cosmovisión de los pueblos y nacionalidades indígenas, puesto a que la vida en la comunidad es esencial para el desarrollo de sus culturas, por esta razón, la forma de reparar los daños se decide en una asamblea comunal, mas no por un jefe de justicia o de comunidad. Entre los principios fundamentales del derecho indígena se destacan la integralidad, publicidad, oralidad, celeridad, y la constante actualización y dinamismo de su derecho ante nuevas circunstancias (Barié, 2008 p. 110). En esta forma de derecho no hay una división de materias, como manejamos en el derecho ordinario, sino; se trata de la aplicación de medidas consuetudinarias para la solución de conflictos de distinta naturaleza (Espín Meléndez & Barrionuevo Silva, 2015).

Al respecto, en el Ecuador, esta forma de impartir justicia se ha realizado, especialmente, en donde se encuentran presentes en mayor grado el sector poblacional indígena; es decir, es más común que se recurra a la justicia indígena en la parte andina (Sierra) del país, ya que posee a la mayoría poblacional de este sector. Las comunidades indígenas de esta forma, sancionan a aquellas conductas “ilegales” e “inmorales” bajo sus preceptos culturales y, de acuerdo a como decidan los miembros de dicha comunidad (Cárdenas Ochoa, 2010). En los conflictos internos dentro de los pueblos y nacionalidades indígenas, al estar delimitados a su territorio, la competencia de la autoridad indígena radica en el lugar donde se cometió la infracción o delito, de ser el caso, según el tipo y su gravedad puede darse el caso de que los dirigentes se trasladen a la otra comunidad y resuelvan el conflicto en un espacio público, asumiendo la competencia y resolviendo el caso conjuntamente (Sánchez Sarmiento, 2015).

1.1.4.2.5 Resolución de conflictos en las comunidades indígenas del Ecuador.

Cabe recalcar que la justicia indígena se encuentra dentro de las formas alternativas a la justicia ordinaria; pero, para efectos de este punto, al hablar de los medios alternativos de resolución de conflictos, nos estamos refiriendo al arbitraje y la mediación, los cuales poseen características similares al derecho indígena, la diferencia de estos yace en su aplicación, puesto a que se utilizan de manera más limitada en ámbitos como divorcios, disputas de bienes o conflictos verbales (Barié, 2008).

La justicia ordinaria, para resolver conflictos, no siempre termina siendo la más satisfactoria para las partes involucradas en un conflicto. Esto es como consecuencia de una ineficiencia en

cuestión de tiempo, dinero y resultados; esto es porque comúnmente terminan habiendo ganadores y perdedores. Precepto que va en contra de la cosmovisión indígena, en donde la armonía con la naturaleza y con los miembros de la comunidad son dos circunstancias fundamentales para el desarrollo normal de la convivencia social (Ortiz Flores, 2013). Los conflictos que se susciten dentro de sus comunidades rompen con este equilibrio, de manera que frente a un conflicto las autoridades buscan medidas para restablecer el equilibrio a través de una compensación o reparación del daño además de ser una enseñanza positiva para los demás miembros de la comunidad en cuanto a prevención de futuros conflictos (Espín Meléndez & Barrionuevo Silva, 2015).

Para aplicar los MARCs, las partes que acudan a ellos deben de conocer cómo funcionan, así como bajo que reglas se someten; el tercero imparcial, ya sea mediador o árbitro, debe aplicar técnicas adecuadas para que las partes puedan llegar a un acuerdo, sea total o parcial, entre estas técnicas destacan: el poder escuchar sin inclinarse hacia una parte, tener buen temple y temperamento en cuanto a términos soeces que se puedan soltar durante el proceso y promover en la búsqueda de soluciones satisfactorias para ambas partes. Esto posee similitud con el derecho indígena, en donde generalmente las partes en conflicto acuden a una autoridad, quien debe reunir méritos morales antes que académicos; así como ser alguien conocido por la gente y probado por su honradez y su honor (Defensoría Pública del Ecuador & Dirección Nacional de Comunidades Pueblos y Nacionalidades, 2013 p. 81), y, a través de sabiduría y experiencia puede ayudar a estos llegar a un consenso. De la misma manera, en la justicia ordinaria, las personas que deseen ser jueces, árbitros o mediadores, aparte de capacitarse en la materia, deben tener un perfil psicológico equilibrado y cierta madurez (Barié, 2008 p.115). Es por esto, que los métodos de resolución conflictos en las comunidades indígenas poseen un parecido con el sistema estatal, pero con la diferencia que este sistema de justicia indígena no se encuentra institucionalizado, por lo cual funciona a través de reglas informales de carácter social... (Ibídem, 2013 p. 82).

Otra similitud que poseen los MARCs con el derecho indígena, es que no tienen facultades para resolver asuntos penales mayores, como es el delito de asesinato, ya que para este tipo de acto antijurídico el Estado debe intervenir a través de un fiscal. Pero, de igual forma, como diferencia entre la justicia indígena y los métodos alternativos de resolución de conflictos, es que la primera si tiene potestad para juzgar el delito de violación, mientras que los últimos deben acudir de como si se mencionó previamente con el asesinato, acudiendo a un fiscal.

Barié (2008, p. 115), nos dice que, a pesar de esto, se han mantenido resultados positivos, descongestionando la operación de la justicia ordinaria, así como satisfaciendo la necesidad de acuerdo en conflictos como:

“...divorcio, diferencias entre vecinos, asuntos de renta de tierra e inmuebles, porque las soluciones son más sostenibles y las partes restablecen su relación como vecinos, amigos o socios.”

En cuanto a la organización para resolver conflictos en la comunidad Saraguro de la provincia de Loja, la entidad central es el Cabildo, un organismo de origen blanco-mestizo, pero apropiado por las/os indígenas para su autogobierno (García, 2009). En la actualidad, las autoridades se nombran por voto popular y su legitimidad simbólica dual la adquieren posicionándose ante la autoridad de mayor rango o, en su defecto, ante el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca. Las jerarquías dentro de esta organización son repartidas de manera parecida a las instituciones blanco-mestizas: un presidente, una secretaria y un tesorero, sumados ellos unos participantes más y vocales (Defensoría Pública del Ecuador & Dirección Nacional de Comunidades Pueblos y Nacionalidades, 2013).

Respecto a la naturaleza de los conflictos, la mayoría de los problemas son internos, y en raros casos implican a personas de otras comunidades indígenas y/o la población blanco-mestiza. Un gran porcentaje de casos tratados por el sistema de justicia indígena de la comunidad de San Lucas se relacionan con problemas entre comuneros por la propiedad de la tierra (herencia y linderos), vienen luego los referidos a temas penales, “problemas del hogar” y conflictos civiles relacionados al tema de pensión de alimentos, violaciones sexuales, y conflictos provocados por el consumo de alcohol (Ibídem, 2013 p.90).

El procedimiento y la forma de juzgamiento en San Lucas son parecidas a la ordinaria con algunas diferencias. No existen criterios claros para determinar la gravedad del caso, por lo cual, al parecer es en él donde se toma la decisión de la autoridad que conoce de los hechos del conflicto, y, además, de acuerdo a la alarma social que provoca el conflicto. García (2009) afirma que antes la forma de juzgamiento era oral, pero ahora se da mayormente de forma escrita, de

acuerdo a lo que está establecido en varios estatutos y reglamentos de que disponen los cabildos de las comunidades para el tratamiento de los casos.

El mismo autor, y de acuerdo a la investigación realizada por la Defensoría Pública del Ecuador & Dirección Nacional de Comunidades Pueblos y Nacionalidades (2013), el procedimiento es similar a como sigue:

1. Presentación de la denuncia;
2. El Consejo conoce y convoca a los implicados a una “audiencia de diálogo”, con el fin de llegar a un acuerdo;
3. De no llegarse acuerdo, se cita a una “audiencia de diálogo y resolución”, en la cual las partes deben probar sus aseveraciones; mientras el Consejo hace investigaciones;
4. Finalmente, el Consejo resuelve con una frase parecida a la de las sentencias de la justicia ordinaria: “Administrando Justicia en nombre de las Comunidades, pueblos y nacionalidades originarias... Resuelve”. Se castiga, en algunos casos con baños rituales, purificación, látigo, ortiga y baño con agua fría, y el proceso se funda en el diálogo y el consejo de los mayores.

1.2. Fundamentación Legal.

1.2.1. Derecho a la igualdad y a la No discriminación y Grupos Indígenas en la legislación Ecuatoriana.

El principio de igualdad es uno de los valores más importantes reconocidos por la comunidad internacional y constituye la piedra angular de la teoría de los derechos humanos. Su importancia radica en que garantiza derechos y limita privilegios, con lo que favorece el desarrollo igualitario de la sociedad.

Las personas deben ser consideradas iguales entre sí y tratadas como iguales respecto de aquellas cualidades que constituyen la esencia del ser humano y su naturaleza, como la dignidad, el libre uso de la razón y la capacidad jurídica. Los posibles tratos desiguales dados a las personas sólo se pueden justificar si se encuentran previstos en la ley, y generalmente obedecen a la comisión de actos ilícitos que dañan a terceros o cuando las personas se encuentran en situación de vulnerabilidad o discriminación, lo que hace necesario la aplicación de algún apoyo o ayuda especial (como las medidas afirmativas).

El principio de igualdad establece que todas las personas tienen los mismos derechos y comprende la necesidad de crear las condiciones ideales para que aquellos que se encuentren en una situación de desigualdad tengan garantizado el disfrute de sus derechos y libertades fundamentales.

La historia del Ecuador está repleta de situaciones de predominante discriminación, de esto podemos apreciar, que surge del sistema colonial implementado hace siglos, el cual creó un régimen diferenciado racialmente para las relaciones entre individuos de la sociedad; este sistema ha mantenido en nuestro país con pequeños cambios a lo largo de los años (Caicedo Tapia & Porras Velasco, 2010)

Es por esto, que, con la evolución del derecho y el progreso social, se produce el reconocimiento de “la igualdad”, la cual, es uno de los derechos fundamentales que se encuentran protegidos

dentro de las normas y legislación nacional e internacional. Sin embargo, la discriminación sigue presente en nuestro país, puesto a que prevalece la discriminación racial, regional; para efectos de la presente investigación, nos referimos principalmente a personas de cultura indígena, las cuales son vulneradas en su desarrollo personal, cultural y económico pleno. En cuanto al Grado de Racismo Manifiesto Indirecto el Sistema De Indicadores Sociales Del Pueblo Afroecuatoriano (2004), en una encuesta realizada sobre el grado de percepción de discriminación de los diferentes grupos culturales, estableció que de los encuestados, los grupos indígenas consideran que el 53% de los ecuatorianos son racistas (SISPAE, 2005).

Una de las obligaciones que le corresponde al Estado, es la de proteger el efectivo goce de derechos a todos quienes lo conformen, es así, como en el artículo 3 de nuestra Constitución, destaca la garantía del goce de derechos sin discriminación hacia todas las personas. Así mismo, se establece el principio de igualdad y a la no discriminación, conjuntamente con la garantía del ejercicio, promoción y la exigibilidad de derechos, de forma individual y colectiva. Además, reconoce las acciones afirmativas que auspicien la igualdad real, a favor de las personas que se encuentren en situación de desigualdad (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo – Senplades, 2013 p.112). Por otro lado, en el artículo 66 se define la igualdad formal, la igualdad material y la no discriminación como derechos de libertad. De esta forma, se convierten en principios de la política pública el generar equidad y solidaridad como mecanismos en la retribución para la igualdad en los resultados (art. 85).

Estas políticas de Estado, se ejercen e implementan a través del Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social, el cual se encuentra definido por el artículo 340 de la constitución: es un “conjunto articulado y coordinado de sistemas, instituciones, políticas, normas, programas y servicios que aseguran el ejercicio, garantía y exigibilidad de los derechos establecidos en la Constitución” y; así mismo, está articulado al Plan Nacional de Desarrollo y al Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa. Los principios que guían al sistema son los de universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y no discriminación y funcionan bajo los criterios de calidad, eficiencia, eficacia, transparencia, responsabilidad y participación (Ibídem, 2003).

Continuando con la constitución, el artículo 341 establece que el Estado deberá generar a través de sistemas especializados:

“las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieren consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria...”

Abordemos ahora el tema de la interculturalidad, a pesar de que ya la hemos mencionado en puntos anteriores, resulta efectivo explorar con algo más de amplitud respecto a este tema en nuestra legislación. En la Constitución de 2008 se incorporó el principio de interculturalidad como eje transversal en cuatro dimensiones:

- 1) Primero como integrante de la naturaleza del Estado con el fin de hacer posible la plurinacionalidad;
- 2) Segundo como principio-guía de la actividad estatal y las políticas públicas;
- 3) Tercero como principio de interpretación constitucional; y,
- 4) Cuarto como principio articulador de los procesos socio-políticos de diálogo para la construcción de una nueva sociedad.

En el ámbito de la justicia, esto implicó la que dentro de la constitución los sistemas jurídicos y la justicia indígena se establezcan sobre un plano de igualdad. Ya no se busca la asimilación al orden nacional de las formas de justicia indígena, sino la coordinación y cooperación entre aquellas (Díaz Ocampo & Antúnez Sánchez, 2016). Esto es una derivación de la naturaleza del Estado constitucional de derechos y justicia, donde los operadores de la justicia tienen un rol creativo (Ávila Santamaría & otros, 2008), y la justicia tiene el potencial de convertirse en una tribuna de los excluidos y en un renovado espacio de legitimación de la democracia.

Siguiendo la línea en cuanto a la justicia intercultural, la Constitución de 2008, a partir del mandato concreto del artículo 171, establece que:

“Las autoridades de las comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas ejercerán funciones jurisdiccionales, con base en sus tradiciones ancestrales y su derecho propio, dentro de su ámbito territorial... Las autoridades aplicarán normas y procedimientos propios para la solución de sus conflictos internos, y que no sean contrarios a la Constitución y a los derechos humanos reconocidos en instrumentos internacionales.”

Este mismo artículo propone una ley para la coordinación y cooperación entre la jurisdicción indígena y la jurisdicción ordinaria, reconociendo así la jurisdicción y competencia a favor de las autoridades indígenas, poniendo en vigencia el Pluralismo Jurídico en el Ecuador; así mismo, busca identificar los lugares de encuentro de los sistemas de justicia indígena con el sistema estatal bajo el entendido de la igualdad. Pero no significa que deba ser, necesariamente, un solo cuerpo legal el que se encargue de esta regulación, puesto que la misma disposición citada determina que se regule, también, los límites externos dentro de los cuales se desarrollan los sistemas de justicia indígena.

1.2.1.1 El Derecho al Trabajo y a la No Discriminación según la Constitución de la República del Ecuador.

El derecho al trabajo y a la igualdad dentro de él, se considera como uno de los principales derechos protegidos por la Constitución de la República del Ecuador, entendiéndose al trabajo como la parte fundamental para el desarrollo prospero de una sociedad.

Es así como el Artículo 11 establece los principios bajo los que se exigirán el goce y ejercicio de los derechos, de los cuales destacamos al numeral 2, el cual expresa:

“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, identidad cultural, idioma, religión, ideología, filiación política, condición socio-económica...; 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.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

De igual manera, este mismo numeral nos dice que la ley sancionará toda forma de discriminación, con lo cual no refirmemos en puntos posteriores de esta investigación.

El trabajo se establece como una aspiración social, las personas que quieran superarse dentro de un determinado entorno regido por normas socio-económicas, necesariamente debe trabajar. De esta forma, el trabajo se constituye como un anhelo personal, con la finalidad de brindar para sí mismo y/o su familia un mejor nivel de vida, permitiéndole el crecimiento no solo económico del individuo, sino que contribuye con el colectivo (Vinueza Betancourt, 2014).

Es tal la importancia de este derecho que, los diferentes cuerpos legales Estatales e internacionales lo garantizan mediante la adopción de medidas necesarias de protección, ya sea una sanción penal a quienes irrumpen con éste, con el fin de permitir a una persona el pleno ejercicio del derecho de trabajo; ya sea por motivos salariales, o de actos discriminatorios en el ambiente laboral.

Es así como en el art. 33 de la Constitución establece al derecho de trabajo de la siguiente manera:

“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

La Constitución establece la importancia del trabajo para el desarrollo integral de la sociedad, partiendo del crecimiento individual, por lo que no se puede negar las fuentes de trabajo por razones injustificadas o arbitrarias, principalmente por actos discriminatorios.

Sin embargo, ésta no se cumple de todo en nuestro día a día, ya que los estigmas y convicciones equivocadas sobre las personas de colectivos o grupos indígenas, diariamente se ven afectados y

en muchos de los casos son restringidas del pleno ejercicio de ésta garantía fundamental. Puesto como lo han establecido en el Plan Nacional de Buen Vivir (2013-2017):

“El 16% de la población ecuatoriana se siente discriminada de manera directa por algún motivo; sin embargo, se percibe que el 37% de la población sufre discriminación... En 2011, los ecuatorianos y ecuatorianas consideraban que el 30% de la población era discriminada por su etnia” (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo – Senplades, 2013).

Directamente sobre esto, recae Constitucionalmente el Artículo 57, donde reconoce y garantiza a las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas, conjuntamente con instrumentos internacionales de derechos humanos, los derechos colectivos de:

“no ser objeto de racismo y/o ninguna forma de discriminación fundada en su origen, identidad étnica o cultural; el reconocimiento, la reparación y resarcimiento de los mismos al afectados por racismo, y otras formas conexas de intolerancia y discriminación; entre otros derechos.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

El Ecuador es un país diverso en términos de culturas; Sin embargo, esa diversidad ha venido acompañada de patrones de discriminación (Ibídem, 2013). Es aquí en donde se recurren a otros cuerpos legales con el objetivo de establecer los mecanismos de garantía para el derecho a la Igualdad y la No Discriminación dentro de los lugares de trabajo; en nuestro país, se maneja con el Código De Trabajo, así como el Código Orgánico Integral Penal, este último posee las sanciones para aquellos que infrinjan o vulneren dicho derecho.

1.1.1.2. Derecho al Trabajo y a la no discriminación desarrollado por el Código de Trabajo.

El Código de Trabajo Ecuatoriano es el principal cuerpo legal con la función de regular y proteger las relaciones laborales, y que, conjuntamente con la Constitución, establecen garantías, derechos y obligaciones tanto para los trabajadores en relación de dependencia como para sus empleadores, evitando posibles abusos y desigualdades que pudieran afectar

a cualquiera de las partes intervinientes de la relación laboral (Tinajero Valencia & Vinuesa Betancourt, 2014 p.21).

Entre los principales principios establecidos dentro del Código de Trabajo se encuentran reconocidos los siguientes:

- a) La obligatoriedad de trabajo en el cual se reafirma a esta actividad como un derecho y un deber social;
- b) La libertad de trabajo y contratación, con la cual se establece que toda persona se encuentra en la libre elección de ejercer una labor conforme a sus gustos y necesidades;
- c) El de Irrenunciabilidad de derechos del trabajador, con lo cual se protege a este de terceras personas y de sí mismo, impidiéndole celebrar contratos que disminuyan o eliminen los derechos y garantías reconocidos por la Constitución y la norma, convirtiendo a este principio en un agente rector;
- d) La protección judicial y administrativa, en el cual establece la obligatoriedad de los funcionarios judiciales y administrativos, de prestar una protección oportuna y adecuada a los trabajadores a fin de que puedan hacer valer sus derechos;
- e) Principio indubio pro operatorio, principio que expresa que, en caso de duda en cuanto a las disposiciones legales, se ejecutaran aquellas que resulten más favorables al trabajador.

A pesar de la tipificación de los mencionados principios, en el Código de Trabajo no hace referencia al derecho al trabajo como la Constitución, tampoco establece la manera exacta de como deba ejercer este derecho; obligando, de esta manera, a los juristas y entendidos en derecho a realizar análisis sobre su aplicación, complementándolo con las disposiciones constitucionales, como por ejemplo el principio de igualdad en ambientes laborales para todos, sin distinción alguna.

Uno de los pocos artículos que maneja este Código en cuanto al trato igualitario con respecto a los grupos y colectividades indígenas en relación a igualdad de remuneración, mismo que se encuentra reconocido mediante el artículo 79 del Código de Trabajo que establece:

“A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento... etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica... o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.” (Código de Trabajo, 2005).

Como podemos ver, en este cuerpo legal, a pesar de ser el encargado de desarrollar los derechos, garantías y obligaciones laborales entre las partes contratantes, no desarrolla, de mayor manera dentro de su normativa, ninguno de los derechos anteriormente mencionados. En cuanto interesa en la presente investigación, la igualdad laboral para con un sistema de inclusión por parte del Estado al sistema laboral sin que se dicte un trato igualitario de pleno respeto dentro de un ambiente laboral.

1.1.1.3. Plan Nacional del Buen Vivir y su objetivo de acabar con la discriminación hacia los grupos indígenas.

La Secretaría Nacional del Buen Vivir, nos describe al Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017 como su tercer plan a escala nacional. Contiene un conjunto de 12 objetivos destinados a ser un referente en Latinoamérica en cuanto a derechos humanos. Se plantea dentro de él la equidad, el desarrollo integral, la Revolución Cultural, la Revolución Urbana, la Revolución Agraria y la Revolución del Conocimiento (Senplades, 2013).

Dentro del Objetivo 2.5 del Plan Nacional del Buen Vivir, se pretende “Fomentar la inclusión y cohesión social, la convivencia pacífica y la cultura de paz, erradicando toda forma de discriminación y violencia”. Esto sería a través de mecanismos de comunicación y educación que promuevan el respeto, el reconocimiento de la diversidad y el dialogo intercultural en el Ecuador; de esta manera fortalecer la prevención de la vulneración de derechos. De la misma manera, promover el ejercicio de los derechos colectivos de las nacionalidades y los pueblos indígenas, entre otros (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo – Senplades, 2013 p.124).

Continuando con esta línea, este objetivo también establece generar y fortalecer mecanismos y procedimientos para vigilar el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación en el ámbito del trabajo tanto público como privado; asimismo fomentar la inclusión laboral de personas de los diferentes pueblos y nacionalidades, como, por ejemplo, la comunidad Indígena Saraguro.

En cuanto a la naturaleza de ciertas discriminaciones y desigualdades, el Plan Nacional del Buen Vivir, una vez más, ratifica el origen de estas desde la discriminación étnica.

“La violencia y la discriminación racial se estructuran a partir del desprestigio de lo “no blanco” y bajo las concepciones de “civilizado” e “incivilizado” (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo – Senplades, 2013 p.116).

Finalmente, de acuerdo al párrafo anterior, se establece el erradicar aquellas formas de violencia y discriminación, para generar el cambio dentro de los patrones socioculturales, y; de esta manera, generar solidaridad y relaciones entre la sociedad pluricultural. De esta manera se plantea un cambio sociocultural que fomente la igualdad y la cohesión social, reconociendo y valorando las diversidades (Ibídem, 2013 p.116).

1.1.1.4. Discriminación en el Código Orgánico Integral Penal.

Nuestra legislación penal nacional ha sabido tipificar la vulneración del derecho a la igualdad, a través del delito de “Discriminación”, dentro del artículo 176 del COIP, sancionando a quien lo cometa este acto con pena privativa de libertad de uno a tres años dependiendo del caso. Este delito existe cuando:

“La persona que salvo los casos previstos como políticas de acción afirmativa propague practique o incite a toda distinción, restricción, exclusión o preferencia en razón de nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo... identidad cultural, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, con el objetivo de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad” (Código Orgánico Integral Penal, 2014).

Este artículo hace una clara referencia al artículo 11 numeral 2 de nuestra Constitución, el cual establece el derecho a la igualdad hacia todos los ecuatorianos, sin distinción de ninguna clase, salvo en casos de políticas estatales en favor de los grupos por cuestiones de acción afirmativa.

Así mismo, dentro de este cuerpo legal, en el 2009 fue incorporado el “delito de odio”. El cual se tipifica de forma expresa, sancionando a quienes de forma pública inciten al odio, desprecio o cualquier forma de violencia en contra de otra alguna otra persona por motivos de razón del color de su piel, su raza, sexo, religión, origen nacional o étnico entre otros motivos... Esta tipificación se fundamentó en el principio de igualdad y no discriminación contenido en el Art. 11 de la Constitución Política del Ecuador(Ocles, 2013), presentando similitudes grandes con el delito de Discriminación del mismo Código; la distinción entre estos yace en que el Delito de Odio promulga a la discriminación abiertamente incentivando a otros a participar de este crimen.

La asambleísta ecuatoriana María Ocles se pronuncia al respecto:

“El delito de odio es una modalidad de crimen de lesa humanidad, puesto que quien lo comete considera que su víctima carece de valor humano a causa de su color, sexo, orientación sexual, género, identidad de género, origen, origen étnico, status civil, nacimiento, impedimento físico o mental, condición social, religión, edad, creencias religiosas o políticas” (Ocles, 2013).

Debemos acentuar el hecho de que, al cometerse un crimen motivado por prejuicios, ya sean raciales o de cualquier índole, la víctima y su comunidad sufren de gran manera, este último queda vulnerable, así como crea un profundo resentimiento y temor ante el “delincuente”. Continuando con Ocles (2013), podemos ver que el objetivo del poder legislativo al crear este delito es el de penalizar a las personas por sus acciones mas no por sus creencias; así como evitar que ninguna persona sea expuesta a la violencia por motivos raciales. Por lo tanto, este artículo se convertiría en una herramienta útil para sancionar estos actos de intolerancia, racismo y discriminación; pero, además, para demostrar explícitamente que el Estado Ecuatoriano condena toda forma de discriminación y expresión de odio (Ibídem, falta fecha o s/f). Con respecto a esto último, recalamos que la ley es clara y no habla de personas de un determinado grupo socioracial, sino habla sobre una persona como individuo de la especie humana que puede ser víctima de esta clase de delitos.

Uno de los casos que se han dado en nuestro país en cuanto a este delito, fue el de Michael Arce, afroecuatoriano de 20 años, que ingresó a la Escuela Superior Militar en el 2011 y, según la denuncia efectuada por la Defensoría del Pueblo, fue objeto de vejaciones y maltratos raciales que lo obligaron a pedir la baja voluntaria. En este caso un oficial superior a Michael Arce fue acusado de discriminación racial y maltrato hacia este último. El teniente del Ejército cumplió 90 días de prisión en el año 2013 (El Diario, 2015).

1.1.2. Derecho a la igualdad y a la NO discriminación hacia los grupos indígenas en la legislación internacional.

La prohibición de la discriminación en el Ecuador, además de encontrarse dentro de la Constitución, también ha sido plasmada en varios convenios y pactos internacionales con jerarquía constitucional. Con el principal objetivo de generar la obligación a los estados parte, de tomar medidas y políticas internas que permitan el desarrollo y aplicación de dicho derecho, teniendo como base el derecho a la Igualdad de todas las personas ante la ley.

La igualdad es un derecho, una garantía y un principio primordial que tienen como fin asegurar el cumplimiento de una serie de derechos que en su virtud y relación se desarrollan. Para poder entender esto de mejor manera, analicémoslo de la siguiente forma (Caicedo Tapia & Porras Velasco, 2010):

- Un derecho se establece como un privilegio, el cual se encuentra inmerso dentro de cada persona; tomemos, por ejemplo, el derecho a la vida, entendiéndose por ésta como la prohibición de privar de ella a cualquier ser humano, respetándose inclusive independientemente de encontrarse incorporado dentro de algún cuerpo legal o no;
- Consecuentemente, este derecho se convierte en una garantía cuando el Estado lo haya incorporado en los instrumentos normativos propios del mismo, con el fin de garantizar el pleno goce y disfrute de los derechos en las personas. Esta incorporación generalmente va de la mano con una sanción hacia aquellos que la incumplan;

- Y, para finalizar esta breve explicación, una garantía se convierte en un principio, a medida que en la evolución de la doctrina y las leyes propiamente, se reconoce que no puede existir justicia en caso de haber violado dichos derechos; es decir, que dicha garantía se convierte en la base jurídica o moral para la conducta normativa y humana.

Pongámonos por lo tanto dentro del plano de la Igualdad, que una vez que este Derecho se convierte en Principio, pasa a ser una máxima dentro del derecho, por cuanto posee una aplicación imperativa y de vital importancia; junto con el principio de la no discriminación, dentro de la ley se establece para su cumplimiento en diversas áreas, tanto en el campo jurídico como social, económico, laboral y muchos otros aspectos que rigen la convivencia humana (Vinueza Betancourt, 2014).

Dentro de estos cuerpos legales internacionales destacamos los siguientes; por cuanto a su relación con los pueblos, comunidades, colectivos y organizaciones indígenas, el establecimiento con los principios y derecho de igualdad y las formas de cómo poder solventar los conflictos en relación con estos pueblos y colectivos (Comisión Nacional de los Derechos Humanos - México, 2004).

1.1.2.1. Declaración Universal de Derechos Humanos.

Primera en esta lista por ser la más antigua en relación con los derechos de pueblos ancestrales. Promulgada en 1948, establece el derecho a la igualdad a través de sus primeros artículos, con los cuales prioriza como objetivo principal, el trato igualitario entre las personas, para poderse desenvolver en un ambiente de respeto mutuo:

“Art. 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.” (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948).

Al establecer las bases para el derecho a la igualdad, esta declaración fue de vital importancia al especificar las diferentes distinciones que se pueden dar entre las personas, abarcando así una gran variedad de culturas alrededor del mundo, haciendo imposible una exclusión de derechos hacia éstas:

“Art. 2.- Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición” (Ibíd, 1948).

1.2.1.2 Convenios de la Organización Mundial del Trabajo (OIT)

- **El Convenio 111**, aprobado en 1958, es uno de los ocho convenios fundamentales de esta Organización Internacional. Trata sobre la discriminación laboral y la ocupación; definiendo a esta como:

“Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (OIT, 1958).

Convirtiéndose en referencia para futuros cuerpos legales en cuanto a discriminación en ambientes laborales.

- **El Convenio 107** de 1957, promueve mejores condiciones sociales y económicas para los pueblos indígenas en general. Así mismo, concede derechos a los individuos pertenecientes a pueblos y comunidades, más que a grupos en general. También reconoce el Derecho consuetudinario indígena y la integración como asimilación no coercitiva.
- **El Convenio 169** (1989) ratificado por Ecuador en 1999, también trata sobre pueblos indígenas y tribales; aglomera un conjunto de principios y derechos que comprenden contratación, formación profesional, industrias rurales, seguridad social, educación, entre otros.

1.2.1.3 Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (ICERD).

Adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 21 de diciembre de 1965 y con entrada en vigor el 4 de enero de 1969:

- *“Art. 1.- En la presente Convención la expresión "discriminación racial" denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública (ICERD 1969).”*
- *“... Las medidas especiales adoptadas con el fin exclusivo de asegurar el adecuado progreso de ciertos grupos raciales o étnicos o de ciertas personas que requieran la protección que pueda ser necesaria con objeto de garantizarles, en condiciones de igualdad, el disfrute o ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales no se considerarán como medidas de discriminación racial, siempre que no conduzcan, como consecuencia, al mantenimiento de derechos distintos para los diferentes grupos raciales y que no se mantengan en vigor después de alcanzados los objetivos para los cuales se tomaron.”*

El artículo 2 de esta convención internacional obliga a los Estados suscriptores a prohibir y detener la discriminación racial practicada por cualquier persona, grupos u organizaciones, sin distinción entre actores públicos y privados.

Las obligaciones estatales según lo establecido en el artículo 2 incluyen:

- No incurrir en ningún acto o práctica de discriminación racial contra personas, grupos de personas o instituciones;
- Garantizar que todas las autoridades públicas e instituciones públicas, nacionales y locales, actúen en conformidad con esta obligación;
- No fomentar, defender o apoyar la discriminación racial practicada por cualesquiera personas u organizaciones;

- Revisar las políticas gubernamentales y enmendar, derogar o anular las leyes y las disposiciones reglamentarias que tengan como consecuencia crear la discriminación racial o perpetuarla donde ya exista.

Este artículo también trata sobre las medidas especiales que deben los Estados en los campos social, económico, cultural y otros para asegurar el adecuado desenvolvimiento y protección de ciertos grupos raciales, con el objetivo de garantizar, en condiciones de igualdad, el goce pleno de los derechos humanos y de las libertades fundamentales de los individuos dentro de cada Estado (Ferrer Ortega, 2012).

1.2.1.4 Convención Americana sobre Derechos Humanos

Conocida también como Pacto de San José, fue una conferencia interamericana realizada en San José, Costa Rica del 7 al 22 de noviembre de 1969. Presenta una gran relevancia en cuanto al derecho a la no discriminación de los individuos dentro de los Estados que formen parte de este pacto:

“Art. 24.- Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley”

Queremos también hacer referencia al artículo 1 de este Pacto, por cuanto estipula que los Estados Partes se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social” (Pacto de San José, 1969).

1.2.1.5. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CETFDCM de 1981 (CEDAW por sus siglas en inglés).

Este instrumento jurídico internacional fue aprobado en 1979 por la Asamblea General de la ONU y en septiembre de 1981 entró en vigor. Fue aprobado por los Estados a los que compromete con una serie de obligaciones para con las mujeres.

La Convención está compuesta de una serie de normas en base a los derechos humanos, estableciendo derechos y libertades mínimas que los gobiernos deben cumplir para sus individuos, así como la prohibición de los mismos de infringir los derechos paralelos de los demás. De la misma manera, fortalece el concepto de indivisibilidad de los derechos.

La CEDAW está regida por tres principios básicos:

1. Igualdad de resultados;
2. No discriminación;
3. Responsabilidad estatal.

En su artículo primero, se definen cuáles son los actos que constituyen discriminación contra la mujer; describen la naturaleza de la obligación estatal mediante leyes, políticas públicas y programas que el Estado debe desarrollar para eliminar la discriminación.

“Artículo 1: ...“discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (CETFDCM, 1981).

Este tratado también reconoce el papel de la cultura y las tradiciones en el mantenimiento de la discriminación contra las mujeres, e insta a los Estados suscritos a eliminar los estereotipos en los roles de hombres y mujeres.

1.2.1.6. Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos Indígenas.

Esta norma internacional fue suscrita el 13 de diciembre de 2007, tiene como predecesoras a la Convención 169 de la OIT y a la Convención 107. Es un documento detallado sobre los derechos humanos de los pueblos indígenas; hace hincapié en el derecho de los pueblos indígenas a vivir con dignidad, a mantener y fortalecer sus propias instituciones, culturas y tradiciones y a buscar su propio desarrollo, determinado libremente de conformidad con sus propias necesidades e intereses (Declaración de Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas, 2007).

La Declaración aborda, entre otros, los derechos individuales y los derechos colectivos, los derechos culturales y la identidad, y los derechos a la educación, la salud, el empleo y el idioma.

“Artículo 21. Los pueblos indígenas tienen derecho, sin discriminación, al mejoramiento de sus condiciones económicas y sociales, entre otras esferas, en la educación, el empleo, la capacitación y el readiestramiento profesionales, la vivienda, el saneamiento, la salud y la seguridad social.” (Ibídem, 2007).

Los pueblos y las personas indígenas son libres e iguales a todos los demás pueblos y personas y tienen derecho a no ser objeto de ninguna discriminación en el ejercicio de sus derechos que esté fundada, en particular, en su origen o identidad indígena.

“Artículo 2. Los pueblos y los individuos indígenas son libres e iguales a todos los demás pueblos y personas y 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.”

Los pueblos indígenas tienen derecho a la libre determinación. En virtud de este derecho pueden determinar libremente su condición política y perseguir libremente su desarrollo económico, social y cultural. Dentro de esta idea se incluye el derecho a acceder a un sistema de justicia con el fin de poder solucionar sus conflictos, éste debe manejarse bajo los principios de igualdad. Así mismo, en caso de haber sido vulnerados en sus derechos, los Estados están obligados a compensar o reparar de alguna manera dicha vulneración, considerando su cultura con el fin de salvaguardar su desarrollo.

“Artículo 40. Los pueblos indígenas tienen derecho a procedimientos equitativos y justos para el arreglo de conflictos y controversias con los Estados u otras partes, y a una pronta decisión sobre esas controversias, así como a una reparación efectiva de toda lesión de sus derechos individuales y colectivos. En esas decisiones se tendrán debidamente en consideración las costumbres, las tradiciones, las normas y los sistemas jurídicos de los pueblos indígenas interesados y las normas internacionales de derechos humanos.”

Los pueblos indígenas tienen derecho a conservar y reforzar sus propias instituciones políticas, jurídicas, económicas, sociales y culturales, manteniendo a la vez su derecho a participar plenamente, si lo desean, en la vida política, económica, social y cultural del Estado.

La comunidad internacional se ha visto en la necesidad de elaborar distintos convenios y tratados a fin de cubrir todo en cuanto a la discriminación se refiere. Es así como cada uno de los Estados pertenecientes a las distintas comunidades internacionales, han aceptado el cumplimiento y protección del derecho a la igualdad, siendo su contraparte la discriminación a fin de evitar su aplicación en cualquiera de sus formas existentes

CAPITULO II
ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

2.1. Metodología

Para alcanzar nuestro Objetivo General, se llevó a cabo una investigación de tipo cuantitativa. La recogida de datos fue realizada en el Cantón Saraguro, provincia de Loja; dentro del Municipio Intercultural de Saraguro, a través de una encuesta, elaborada por la Catedra Unesco de la Universidad Técnica Particular de Loja, encaminada hacia los empleados que laboraban en dicha institución. En este caso, se realizaron 66 encuestas al personal de dicha institución estatal. El objetivo de estas encuestas, es medir la incidencia en la percepción de los actos discriminatorios hacia el mencionado personal laboral, así como comparar los resultados entre los diferentes grupos de encuestados (por ej.: sexo y grupo cultural) para determinar si existen diferencias significativas entre ellos, especialmente entre los 2 grupos culturales: Mestizos e Indígena.

Todo este proceso estuvo soportado por el uso del software de análisis estadístico SPSS (Statistical Product and Service Solutions o “paquete estadístico aplicado a las ciencias sociales” en español). El uso de este programa amplio y flexible permite una mayor agilidad en el análisis de datos estadísticos de encuestas, ya que hace posible manejar cálculos exactos en los resultados, evitando los redondeos y aproximaciones del cálculo manual, así mismo permite establecer las relaciones de dependencia e interdependencia entre los sujetos encuestados y las condiciones de discriminación.

Para esto, a través de este programa, hemos dividido los resultados de las encuestas en 4 grupos, siendo estos: Hombres, Mujeres, Indígenas y Mestizos. Dentro del mismo, las preguntas que fueron respondidas son consideradas como valores “Válidos”. Los valores “perdidos” en los resultados corresponden a personas que se abstuvieron de contestar, cualquiera que haya sido su motivo. Esto, con la finalidad de poder realizar un cruce de variables y poder así determinar cuáles son los factores que inciden directamente en la discriminación entre grupos culturales distintos en un ambiente laboral.

2.2. Análisis de Resultados

La demografía general de la encuesta que aplicamos, permitió establecer datos de un total de 66 personas encuestadas; de ellos 34 (51.5%) eran personas que se auto identificaron como Indígenas, y 32 (48.5%) como Mestizos. De igual forma de quienes contestaron, 66.7% se identificaron como Hombres y 33.3% como Mujeres. La edad de los participantes se encuentra

entre 19 y 78 años, estando la mayoría de estos entre 30 y 40 años (Consultar tablas 1,2 y 3 en Anexos).

Los resultados que aplicamos hacia el personal laboral del Municipio Intercultural de Saraguro arrojan datos interesantes. A simple vista, observando los resultados generales, vemos que un número mínimo de trabajadores han sido víctimas de algún tipo de discriminación. La mayoría de empleados (79.4%) dijeron no haber sido objeto de ésta, frente a un 16.2% (Tabla 4).

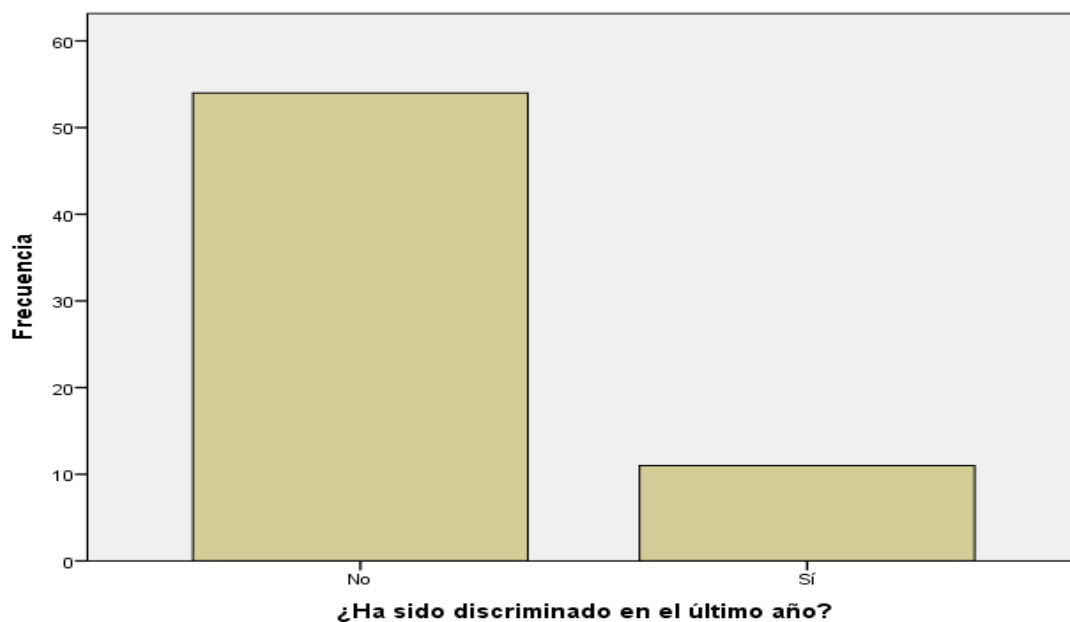


Figura 1. ¿Ha sido discriminado en el último año?

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

Cabe destacar que esta percepción no tiene relación directa con el sexo de los encuestados, la fragmentación de resultados por sexo no tuvo un impacto mayor en esta investigación, ya que los porcentajes son relativamente parecidos en ambos grupos en cuanto a la discriminación recibida dentro del último año en el lugar de trabajo; la respuesta negativa en cuanto a la percepción de discriminación es de 85,7% en Hombres y 72,7% en Mujeres (Consultar anexos).

Tabla 37: ¿Ha sido discriminado en el último año? Segmentado por sexo.

Sexo			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Hombre	Válido	No	36	81.8	85.7	85.7
		Sí	6	13.6	14.3	100.0
		Total	42	95.5	100.0	
	Perdidos	99	2	4.5		
	Total		44	100.0		
Mujer	Válido	No	16	72.7	76.2	76.2
		Sí	5	22.7	23.8	100.0
		Total	21	95.5	100.0	
	Perdidos	99	1	4.5		
	Total		22	100.0		
99	Válido	No	2	100.0	100.0	100.0

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

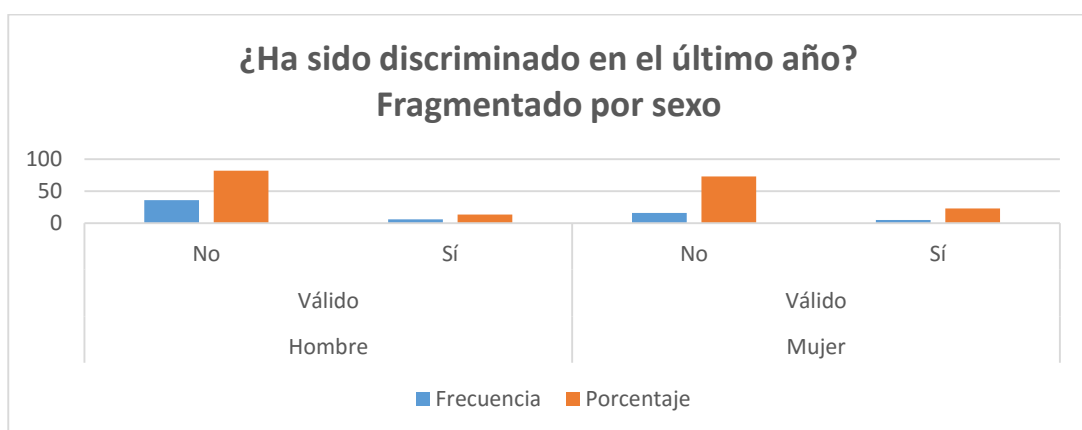


Figura 2. ¿Ha sido discriminado en el último año? Fragmentado por sexo

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

¿Las personas indígenas han recibido un trato discriminatorio por parte de sus superiores o compañeros?

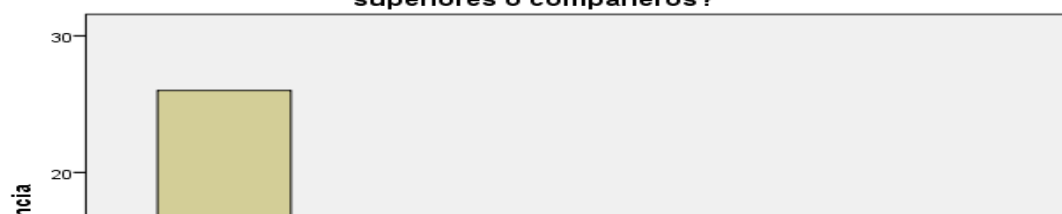


Figura 3. ¿Las personas indígenas han recibido un trato discriminatorio por parte de sus superiores o compañeros?

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

En cuanto al origen cultural, podemos observar que la mayoría de encuestados consideran que las personas pertenecientes a grupos indígenas raramente (20.6 %) o nunca (38.2%) perciben discriminación alguna dentro de la institución por parte de sus pares o autoridades; dato curioso que se contrasta con la pregunta que le sigue, en cuanto a la percepción de discriminación hacia los indígenas de forma general, podemos observar una apreciación mayor relacionada con la discriminación del grupo indígena en general, con una mayor respuesta en “algunas veces” con 27.9%. Este hecho puede darse por motivos ajenos a la organización, como por ejemplo el público atendido u otras circunstancias similares.

¿En qué medida piensa que las personas indígenas han sido discriminadas en su organización?

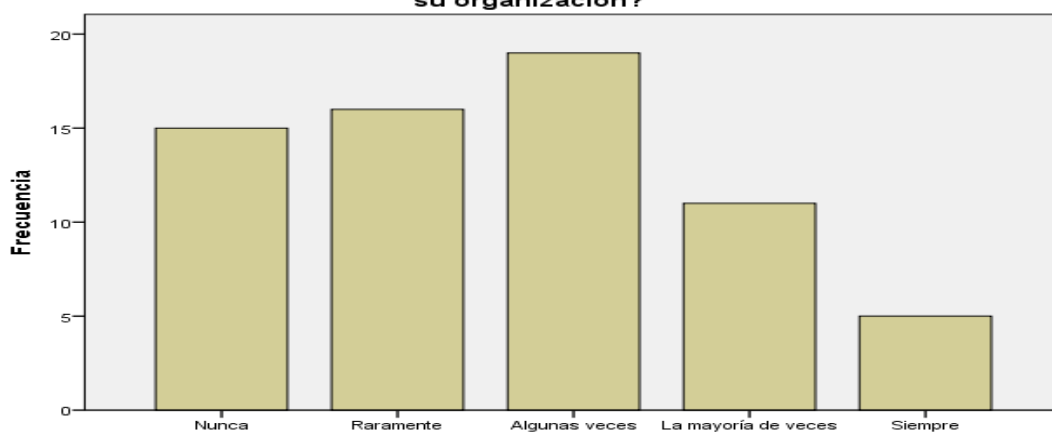


Figura 4. ¿En qué medida piensa que las personas indígenas han sido discriminadas en su organización?

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

Esto podría considerarse como un porcentaje minoritario y por lo tanto no representativo del nivel de discriminación dentro de la institución laboral. Pero, si nos adentramos en el análisis, veremos que sí existe un porcentaje relevante en cuanto a quienes son los individuos o el grupo cultural que más es vulnerado por motivos de discriminación. Segmentamos aquí la información entre los 2 grupos culturales distintos: Indígenas y Mestizos (Consultar tabla 4). Entonces nos ubicamos con el siguiente resultado:

Tabla 38: ¿Ha sido discriminado el último año? Segmentado cultural Indígena

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	No	24	70.6	77.4
	Sí	7	20.6	22.6
	Total	31	91.2	100.0
Perdidos	99	3	8.8	
Total		34	100.0	

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

Como podemos observar, un 20.6% de los encuestados pertenecientes al grupo Indígena han sentido ser víctimas de discriminación dentro del último año; esto, de la mano con la pregunta referente al trato negativo hacia este grupo por sus superiores o pares en el trabajo, en donde la mayoría de encuestados de este grupo considera que SI hay una discriminación latente en su ambiente laboral, donde predomina la opción de “Algunas veces” (41.2%), seguida de “La mayoría de veces” (20.6%) , en comparación al 25.1% como total de las opciones “Raramente” y “Nunca”.

Tabla 6: ¿Las personas indígenas han recibido un trato discriminatorio por parte de sus superiores o compañeros?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	2	5.9	6.3
	Raramente	6	17.6	18.8
	Algunas veces	14	41.2	43.8
	La mayoría de veces	7	20.6	21.9
	Siempre	3	8.8	9.4
	Total	32	94.1	100.0
Perdidos	99	2	5.9	

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

¿Las personas indígenas han recibido un trato discriminatorio por parte de sus superiores o compañeros?

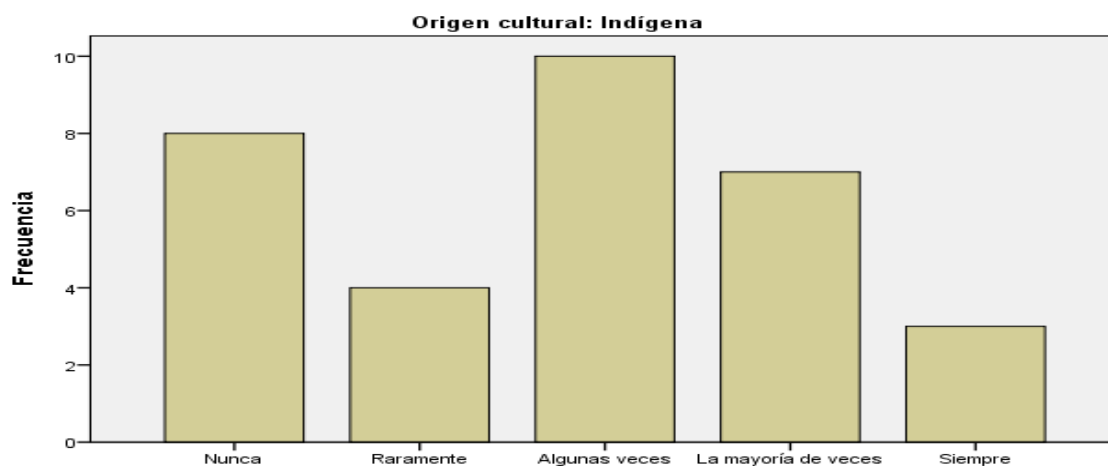


Figura 5. ¿Las personas indígenas han recibido un trato discriminatorio por parte de sus superiores o compañeros?

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

Así es como podemos observar que la percepción de la discriminación por parte de las personas Indígenas hacia ellas es mucho mayor en relación con aquella percibida por el grupo mestizo; el cual mayoritariamente considera que las personas Indígenas son discriminadas raramente (28.1%) o nunca (56.3%); es más, nadie inclusive respondió con la opción de “siempre”, como en el grupo anterior mencionado.

Tabla 39: ¿Las personas indígenas han recibido un trato discriminatorio por parte de sus superiores o compañeros? Segmentado por Cultura Mestizo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	18	56.3
Raramente	9	28.1
Algunas veces	4	12.5
La mayoría de veces	1	3.1

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

¿Las personas indígenas han recibido un trato discriminatorio por parte de sus superiores o compañeros?

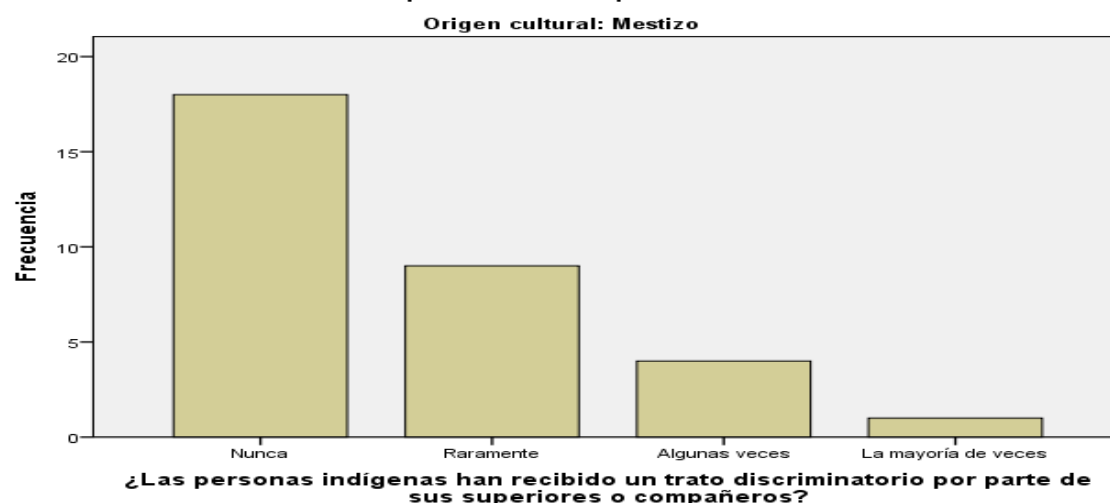


Figura 6. ¿Las personas indígenas han recibido un trato discriminatorio por parte de sus superiores o compañeros? Segmentado por Cultura Mestizo

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

En cuanto a lo que los encuestados consideran que son las razones por las cuales son discriminados, es aquí donde pocos se ponen de acuerdo, muchos señalan razones varias como el nivel de educación, el machismo, partidos políticos o inclusive por apariencia física (no en relación al fenotipo cultural) (Tabla 5).

Tabla 5: Si ha sido discriminado, ¿cuál cree que ha sido el motivo?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca he sido discriminado	53	77.9
Por haber sido parte del Pas la gente cree que no tengo la capacidad de desarrollar otra tarea	1	1.5
Machismo/resentimientos sociales	1	1.5
Lesión - quemadura	1	1.5
Racismo	2	2.9
académico	1	1.5
Por ser de otro cantón	1	1.5
Ideales/posición económica	1	1.5
Nuevo trabajador/racismo/relaciones con jefe	1	1.5
posición de poder/racismo	1	1.5
Actos incívicos	1	1.5
estatus social/ puesto de poder en el trabajo	1	1.5

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

De todas las personas que manifestaron haber percibido discriminación, solamente el 6.1% de los encuestados consideran que el racismo es causa de la discriminación dentro de los lugares de trabajo, a pesar de los resultados de las tablas 6 & 7, donde las personas afirmaban que las personas de grupos indígenas eran frecuentemente discriminadas en la institución laboral.

A continuación, vamos a referirnos a los sistemas de resolución de conflictos, iniciando con la Justicia Ordinaria. Debido al contraste presentado entre ambos grupos culturales Indígenas – Mestizos, nos vemos en la obligación de segmentar de igual manera esta información.

De acuerdo a la segmentación de resultados de la Tabla 7, podemos apreciar que las personas Mestizas son más reacias a recurrir a la justicia ordinaria que los Indígenas; donde los primeros respondieron con un contundente 78.1% a no recurrir ante ella nunca, ante un 38.2% de los indígenas a la misma respuesta, compartiendo este porcentaje con “Sólo a veces desearía utilizarlo”.

Tabla 40: Sistema judicial ordinario por Origen Cultural

Origen cultural		Frecuencia	Porcentaje
Indígena	No desearía utilizarlo	13	38.2
	Sólo a veces desearía utilizarlo	13	38.2
	A menudo desearía utilizarlo	6	17.6
	En gran medida desearía utilizarlo	1	2.9
Mestizo	No desearía utilizarlo	25	78.1
	Sólo a veces desearía utilizarlo	4	12.5
	A menudo desearía utilizarlo	1	3.1
	Siempre desearía utilizarlo	2	6.3

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

Este resultado guarda relación con las respuestas de ambos grupos en cuanto a Sistema de Arbitraje para solucionar los conflictos, donde el 40.6% de mestizos no desearían recurrir a este método frente al 23.5% de las personas indígenas; por lo tanto estos últimos lo preferirían por sobre la justicia ordinaria, a pesar de no ser el método de preferencia. (Consultar Tabla 9)

Tabla 24: Sistema de arbitraje

Origen cultural			Frecuencia	Porcentaje
Indígena	Válido	No desearía utilizarlo	8	23.5
		Sólo a veces desearía utilizarlo	11	32.4
		A menudo desearía utilizarlo	8	23.5
		En gran medida desearía utilizarlo	4	11.8
		Siempre desearía utilizarlo	2	5.9
Mestizo	Válido	No desearía utilizarlo	13	40.6
		Sólo a veces desearía utilizarlo	16	50.0
		A menudo desearía utilizarlo	2	6.3
		Siempre desearía utilizarlo	1	3.1

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

A pesar de esto, podemos ver que cuando se trata de Mediación, ambos grupos culturales parecen llegar a un consenso, donde las personas indígenas respondieron afirmativamente con “Sólo a veces desearía utilizarlo” (32.4%), “A menudo desearía utilizarlo” (26.5%), “En gran medida desearía utilizarlo” (8.8%) , “Siempre desearía utilizarlo” (17.6%) y; los mestizos preferirían “Sólo a veces desearía utilizarlo” con un 40.6%, a menudo y siempre con 12.5% cada una.

Tabla 25: Sistema de mediación por origen cultural

Origen cultural			Frecuencia	Porcentaje
Indígena	Válido	No desearía utilizarlo	3	8.8
		Sólo a veces desearía utilizarlo	11	32.4
		A menudo desearía utilizarlo	9	26.5
		En gran medida desearía utilizarlo	3	8.8
		Siempre desearía utilizarlo	6	17.6
Mestizo	Válido	No desearía utilizarlo	8	25.0
		Sólo a veces desearía utilizarlo	13	40.6
		A menudo desearía utilizarlo	4	12.5
		En gran medida desearía utilizarlo	3	9.4
		Siempre desearía utilizarlo	4	12.5

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

Podemos ver que la mediación sería una de las formas más aceptadas para poder solucionar un conflicto, ambos grupos culturales tienen una percepción positiva hacia ella. Considerando que el 52.9% de personas indígenas y el 43.8% de mestizos opinan estar de acuerdo en que éste sería el camino que satisfaría sus necesidades en cuanto a los problemas en ambientes laborales (Consultar Tabla 12).

Tabla 41: Si estuviera implicado en un conflicto laboral (p.ej., con mi jefe o con mis compañeros), la mediación me ayudaría a solucionar dichos problemas por origen cultural.

Origen cultural			Frecuencia	Porcentaje
Indígena	Válido	Totalmente en desacuerdo	4	11.8
		En desacuerdo	1	2.9
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	11.8
		De acuerdo	18	52.9
		Totalmente de acuerdo	5	14.7
Mestizo	Válido	Totalmente en desacuerdo	4	12.5
		En desacuerdo	7	21.9
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	3.1
		De acuerdo	14	43.8
		Totalmente de acuerdo	6	18.8

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

A medida que nos vamos acercando a la Justicia Indígena, como fue descrita en capítulos previos, ésta lleva estrecha relación con la solución de los conflictos de forma colectiva, donde las partes y la comunidad forman parte activa en la búsqueda de salidas al problema, aquí los resultados comienzan a reflejar la preferencia de las personas indígenas hacia estas formas de solución de conflictos, donde 23.5% de los encuestados pertenecientes al grupo Indígena se enfrenta , teóricamente, al 6.3% de los mestizos (Consultar Tabla 10).

Tabla 42: Mediación Comunitaria por origen cultural

Origen cultural		Frecuencia	Porcentaje	
Indígena	Válido	No desearía utilizarlo	4	11.8
		Sólo a veces desearía utilizarlo	6	17.6
		A menudo desearía utilizarlo	13	38.2
		En gran medida desearía utilizarlo	2	5.9
		Siempre desearía utilizarlo	8	23.5
Mestizo	Válido	No desearía utilizarlo	14	43.8
		Sólo a veces desearía utilizarlo	11	34.4
		A menudo desearía utilizarlo	1	3.1
		En gran medida desearía utilizarlo	2	6.3
		Siempre desearía utilizarlo	2	6.3

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

En esta pregunta se presenta una diferencia abismal, razón de cómo se dio origen a la segmentación de la información por grupos culturales dentro de nuestro análisis. Al hablar de justicia indígena, nos referimos a los diversos modos de resolver conflictos adecuados a las tradiciones de la cultura indígena Saraguro. Como ya lo hemos explicado en el punto 1.1.4.2.3 de la presente investigación, este tipo de ajusticiamiento puede ir desde una mediación por parte de los jefes de la comunidad hasta un castigo mayor, como sanciones económicas o inclusive azotes con ortiga a los infractores. En las respuestas de esta pregunta podemos ver la convergencia entre el pluralismo jurídico del Ecuador y las fuertes raíces culturales de los pueblos indígenas; la mayoría de este grupo cultural prefiere la aplicación de la justicia indígena para solucionar sus conflictos, el 88.1% desearía utilizarlo al menos de vez en cuando (“Sólo a veces desearía utilizarlo” hasta “Siempre desearía utilizarlo”). Desde esta perspectiva, de los encuestados Indígenas respondieron afirmativamente con “Siempre desearía utilizarlo” (38.2%) en relación al 8.8% del “No desearía utilizarlo”, mientras que en el grupo mestizo, la mayoría prefiere ni si quiera recurrir a ésta con un 53.1% (No desearía utilizarlo). Por lo que podemos ver un tanto de incompatibilidad en cuanto a cultura, territorialidad y por lo tanto jurisdicción de la justicia indígena en Saraguro; esto es debido a la considerable cantidad de personas mestizas dentro de este territorio, y por ende de sus comunidades indirectamente.

Tabla 28: Justicia Indígena por origen cultural

Origen cultural		Frecuencia	Porcentaje	
Indígena	Válido	No desearía utilizarlo	3	8.8
		Sólo a veces desearía utilizarlo	6	17.6
		A menudo desearía utilizarlo	5	14.7
		En gran medida desearía utilizarlo	6	17.6
		Siempre desearía utilizarlo	13	38.2
Mestizo	Válido	No desearía utilizarlo	17	53.1
		Sólo a veces desearía utilizarlo	7	21.9
		A menudo desearía utilizarlo	3	9.4
		En gran medida desearía utilizarlo	1	3.1
		Siempre desearía utilizarlo	1	3.1

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

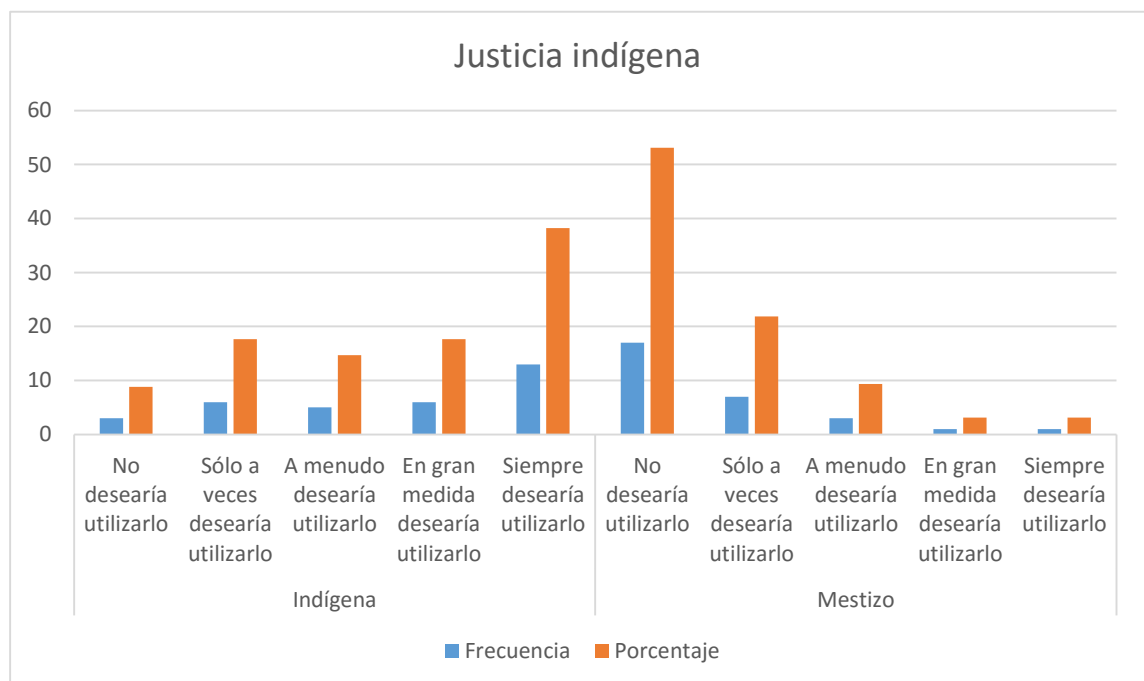


Figura 7. ¿Las personas indígenas han recibido un trato discriminatorio por parte de sus superiores o compañeros? Segmentado por origen cultural

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

Encaminándonos a partir de aquí hacia la elaboración de un perfil profesional para mediadores interculturales; si los encuestados accedieran a la mediación por un conflicto laboral, se sentirían más cómodos si el mediador fuera alguien de su mismo grupo étnico. Donde la opción “De acuerdo”, entre ambos grupos, destaca con un 26.5% por sobre las demás; este resultado es similar entre ambos grupos: 23.5% en Indígenas y 31.3% en Mestizos. Esto crea algo de conflicto entre ambos grupos socio-culturales, ya que al haber una preferencia de cada uno hacia los suyos, no se podría satisfacer el gusto en su totalidad para ninguno de estos; es por esto que consideramos importante el porcentaje que ni está de acuerdo ni en desacuerdo (23.5%) como resultado general de todos los encuestados (Consultar Tabla 14)

Tabla 29: Si accediera a la mediación por un conflicto laboral, me sentiría más cómodo si el mediador fuera alguien de mí mismo grupo étnico

Origen cultural			Frecuencia	Porcentaje
Indígena	Válido	Totalmente en desacuerdo	5	14.7
		En desacuerdo	4	11.8
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	26.5
		De acuerdo	8	23.5
		Totalmente de acuerdo	6	17.6
Mestizo	Válido	Totalmente en desacuerdo	4	12.5
		En desacuerdo	8	25.0
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	21.9
		De acuerdo	10	31.3
		Totalmente de acuerdo	1	3.1

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

Así mismo, dentro de este perfil, la edad no sería inconveniente alguno, así como hablábamos en el punto 1.1.4.2.2 de la presente tesis, lo importante dentro del mediador es su conocimiento, honradez y honorabilidad, y no tanto su edad; el 32.8% de los encuestados, siendo la mayoría

este porcentaje, respondieron afirmativamente en cuanto a que una edad del mediador menor a la suya no importaría (Consultar tabla 17). De igual manera en el caso de una edad superior a la del encuestado, el 33.8% respondieron estar de acuerdo con esto (Consultar tabla 18).

Tabla 30: Si accediera a la mediación por un conflicto laboral, no me importaría si el mediador fuera más joven que yo. Por origen cultural

Origen cultural			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Indígena	Válido	Totalmente en desacuerdo	5	14.7	15.6	15.6
		En desacuerdo	2	5.9	6.3	21.9
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	29.4	31.3	53.1
		De acuerdo	10	29.4	31.3	84.4
		Totalmente de acuerdo	5	14.7	15.6	100.0
		Total	32	94.1	100.0	
Mestizo	Válido	Totalmente en desacuerdo	2	6.3	6.5	6.5
		En desacuerdo	3	9.4	9.7	16.1
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	31.3	32.3	48.4
		De acuerdo	11	34.4	35.5	83.9
		Totalmente de acuerdo	5	15.6	16.1	100.0
		Total	31	96.9	100.0	

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

Tabla 31: Si accediera a la mediación por un conflicto laboral, no me importaría si el mediador fuera mayor que yo. Por origen cultural

Origen cultural			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Indígena	Válido	Totalmente en desacuerdo	4	11.8	12.1	12.1
		En desacuerdo	3	8.8	9.1	21.2
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	26.5	27.3	48.5
		De acuerdo	10	29.4	30.3	78.8
		Totalmente de acuerdo	7	20.6	21.2	100.0
		Total	33	97.1	100.0	
		Perdidos 99	1	2.9		
Total			34	100.0		
Mestizo	Válido	Totalmente en desacuerdo	1	3.1	3.2	3.2
		En desacuerdo	2	6.3	6.5	9.7
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	31.3	32.3	41.9
		De acuerdo	13	40.6	41.9	83.9
		Totalmente de acuerdo	5	15.6	16.1	100.0
		Total	31	96.9	100.0	
		Perdidos 99	1	3.1		
Total			32	100.0		

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

Finalmente, pero no por su importancia respecto al tema, hablamos del sexo en el rol del mediador, donde también resultó más conveniente segmentar los datos entre los grupos culturales, así como en sexo de los entrevistados. Esto con motivos de ser más específicos sobre el ¿por qué hay una brecha considerable entre los 2 grupos culturales frente a este tema?

Como podemos ver en la siguiente tabla, el 20.6% de las personas indígenas entrevistadas si consideran importante, situándose con el “Totalmente en desacuerdo”, que el mediador sea del sexo opuesto al de ellos, frente al 6.3% de mestizos en el mismo tema (Consultar tabla 19).

Tabla 32: Si accediera a la mediación por un conflicto laboral, no me importaría si el mediador fuera del sexo opuesto al mío.

Origen cultural			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Indígena	Válido	Totalmente en desacuerdo	7	20.6	21.2	21.2
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	29.4	30.3	51.5
		De acuerdo	8	23.5	24.2	75.8
		Totalmente de acuerdo	8	23.5	24.2	100.0
		Total	33	97.1	100.0	
Mestizo	Válido	Totalmente en desacuerdo	2	6.3	6.5	6.5
		En desacuerdo	2	6.3	6.5	12.9
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	31.3	32.3	45.2
		De acuerdo	10	31.3	32.3	77.4
		Totalmente de acuerdo	7	21.9	22.6	100.0
		Total	31	96.9	100.0	

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

Curiosamente, esta disparidad es debido a que en el sector entrevistado de Mujeres Indígenas existe un porcentaje relevante “En desacuerdo” a la pregunta; poseen un 25.0%, para comparar con los demás grupos entrevistados, los Hombres Indígenas se pronunciaron con un 18.2% con la misma respuesta, esto podría tener raíces en la cultura Saraguro por cuanto al sentido de proteccionismo y empatía que poseen entre individuos del grupo femenino frente a los

problemas que se les pueda presentar, esto en razón de que en las Mujeres Mestizas el 10.0% respondieron con esta misma opción, y los Hombres Mestizos con 9.1%. A pesar de estos resultados, se puede observar que la apreciación en cuanto a la diferencia del sexo de la persona quien vaya a mediar, no es motivo de conflicto o disgusto para ningún grupo, dando resultados similares en cuanto a “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” con 29.4%. (tablas 33 a 36)

Tabla 33: Si accediera a la mediación por un conflicto laboral, no me importaría si el mediador fuera del sexo opuesto al mío. Mujer mestiza.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	1	10.0	10.0	10.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	50.0	50.0	60.0
De acuerdo	2	20.0	20.0	80.0
Totalmente de acuerdo	2	20.0	20.0	100.0
Total	10	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

Tabla 34: Si accediera a la mediación por un conflicto laboral, no me importaría si el mediador fuera del sexo opuesto al mío. Mujer indígena.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	3	25.0	25.0	25.0

Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	33.3	33.3	58.3
De acuerdo	3	25.0	25.0	83.3
Totalmente de acuerdo	2	16.7	16.7	100.0
Total	12	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

Tabla 35: Si accediera a la mediación por un conflicto laboral, no me importaría si el mediador fuera del sexo opuesto al mío. Hombre indígena

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	18.2	19.0	19.0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	27.3	28.6	47.6
	De acuerdo	5	22.7	23.8	71.4
	Totalmente de acuerdo	6	27.3	28.6	100.0
	Total	21	95.5	100.0	
Perdidos	99	1	4.5		
Total		22	100.0		

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

Tabla 36: Si accediera a la mediación por un conflicto laboral, no me importaría si el mediador fuera del sexo opuesto al mío. Hombre mestizo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	9.1	9.5	9.5
	En desacuerdo	1	4.5	4.8	14.3

	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	22.7	23.8	38.1
	De acuerdo	8	36.4	38.1	76.2
	Totalmente de acuerdo	5	22.7	23.8	100.0
	Total	21	95.5	100.0	
Perdidos	99	1	4.5		
Total		22	100.0		

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTP

Elaboración: Propia

CONCLUSIONES

Al terminar de analizar toda la información presentada en esta Tesis y de haber investigado los antecedentes de la pluriculturalidad en el Ecuador, y realizar la exposición de los datos de la encuesta que realizamos, podemos concluir que:

La historia de los pueblos indígenas en el Ecuador ha sido envuelta de discriminación, pobreza y olvido a lo largo de los años, gobiernos y generaciones. La discriminación es un fenómeno social que afecta a la igualdad de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas, teniendo raíces en la evolución histórica de nuestro país, perpetuándose a través de los usos y prácticas sociales entre las personas, sea con las autoridades de manera vertical o con sus pares de manera horizontal, en ocasiones de manera no consciente. Es por esto que consideramos importante que se debe conocer a qué se refiere discriminar, para evitar que las personas caigan en este tipo de actos, así como saber dónde recurrir en caso de ser discriminado.

Hoy en día, esta situación parece estar cambiando de mareas, las luchas sociales de estos pueblos por el establecimiento de la igualdad y el respeto a la identidad aparentemente ha generado progreso en sus comunidades. Desde la promulgación de los derechos de los pueblos indígenas en la constitución del 2008, las diversas campañas y programas de acción afirmativa han logrado al menos una notoriedad de las condiciones en las que se han venido desenvolviendo los pueblos indígenas, dando apertura a estos a disfrutar de una manera más justa el derecho al trabajo y a la no discriminación.

A pesar de esto, a través de la investigación realizada, podemos confirmar nuestra hipótesis “A) Los trabajadores pertenecientes a grupos indígenas son más discriminados dentro del Municipio Intercultural de Saraguro en relación a sus colegas blancos y mestizos.” En razón de que, inclusive en un grupo poblacional de muestra relativamente pequeño de 66 personas, aún se mantienen las prácticas de discriminación en los lugares de trabajo. El 16.2% de los encuestados dijeron haberse sentido discriminados en su ambiente laboral, de estos se desprende que 20.6% del grupo cultural indígena lo ha percibido mayormente en relación al 12.5% del grupo mestizo. El 9.6% de los primeros mencionados dicen que es directamente por motivos de discriminación, y solo el 3.2% de mestizos que se han sentido discriminados dijeron que es por este motivo.

En cuanto a esto, surge también una problemática por materia de concepto, ya que como afirmó el SISPAE en 2004, p.22, el sector indígena posee un mayor desconocimiento en cuanto al significado o las repercusiones de la discriminación por motivos raciales o étnicos, respondiendo que el 86% de ellas no conoce, en comparación con el grupo blanco (56%) y mestizo (60%) que mejor idea tienen de los actos de discriminación racial.

Es por este motivo que todavía hace falta que se mantenga o inclusive que se intensifiquen las campañas que celebren la diversidad cultural, el reconocimiento de los derechos colectivos de los pueblos indígenas y humanos, para lograr un cambio en las estructuras sociales donde exista una verdadera cooperación entre todos quienes formamos parte de la sociedad; en otras palabras, que se conlleve una nueva fase de relacionamiento que supere el reconocimiento unilateral de supremacía cultural y se transforme en un reconocimiento mutuo e intercultural para la dinamización y protección de los derechos.

En cuanto a nuestra hipótesis “B) Las mujeres trabajadoras del Municipio Intercultural de Saraguro son más discriminadas por su condición de ser mujer que sus pares varones”, no obtuvimos una respuesta afirmativa a ella, por motivos que arrojo nuestra encuesta, revelando que a pesar del 22.7% han sentido ser discriminadas en comparación al 13.6% de hombres, solo el 1.5% dice ser por motivo de machismo.

Refiriéndonos sobre los conflictos en los lugares de trabajo, podemos concluir que éste es vivido como la manifestación de un problema que necesita una satisfacción de las partes involucradas, este problema existe debido a una real o aparente incompatibilidad de necesidades e intereses que dificulta la satisfacción de necesidades, aparentando una salida imposible para una o más de las partes involucradas; y, por lo tanto, la resolución del conflicto necesariamente debe conllevar en su proceso de salida la satisfacción de las necesidades de todos los implicados.

A partir de los resultados de la encuesta que aplicamos, podemos decir que los Métodos Alternativos de Resolución de Conflictos (MARCS), son los más adecuados en lo que se refiere en ambientes laborales con alto índice de interculturalidad. En donde la mediación destaca sobre las demás con un 77.9% entre ambos grupos. Pero de todas maneras se mantiene una

disparidad de resultados en lo que refiere a la justicia de los pueblos indígenas, donde ya sea por desconocimiento o por temor, las personas mestizas preferirían nunca acudir a ella 53.1% vs 8.1% de las personas indígenas. Inclusive esto puede darse por el fuerte arraigo cultural al que se mantiene el pueblo Saraguro en esta provincia.

Por lo tanto, en cuanto a mediación, la percepción social del conflicto y el objetivo de resolverlo han estado en la base su naturaleza. Este MARC se encuentra entre el compromiso y la colaboración. La comunicación es fundamental en la resolución de conflictos, es así, que podríamos definir el proceso de mediación como el dotar a las partes en conflicto de recursos comunicativos adecuados a su condición para que puedan solucionar el conflicto que los aflija.

En cuanto a las características de esta persona neutral en calidad de mediador, podríamos decir, que aparte de su preparación académica y ético- profesional, los encuestados muestran preferencias hacia un mediador de su mismo grupo étnico en el caso de tener que recurrir a este MARC por un conflicto laboral. Donde la opción “De acuerdo”, entre ambos grupos, destaca con un 26.5% por sobre las demás; destacándose así que cada grupo cultural preferiría el involucramiento de uno de los suyos, pero así mismo, otro porcentaje importante es el que ni está de acuerdo ni en desacuerdo con 23.5%, con lo que podríamos decir que no tendría un impacto contundente dentro del desarrollo de la mediación que esta persona sea de otro grupo cultural opuesto al de los involucrados. De igual manera, dentro de este perfil, la edad no sería parte de inconveniente alguno, puesto que el 32.8% - 33.8% de los encuestados respondieron afirmativamente en cuanto a que una edad del mediador diferente a la suya no importaría. Y, para concluir sobre este tema, pudimos observar que si dentro del conflicto se encuentra involucrada una persona mujer indígena, ésta preferiría ser mediada por alguien similar a ella en cuestión de sexo; esto debido al porcentaje que respondió en cuanto a esto 25.0% podría ser considerado como importante. Pero fuera de esto, las personas entrevistadas en general no considerarían como impedimento ser mediadas por una persona opuesta a su sexo.

RECOMENDACIONES

- Es necesario impulsar medidas socio educativas destinadas a la concientización de las personas de toda naturaleza, con especial atención en la población activa económicamente, para el pleno reconocimiento de oportunidades laborales y derechos humanos; de esta forma acabar con la discriminación dentro de la interculturalidad, causada por prejuicios raciales y étnicos.

- Se recomienda que el Municipio Intercultural de Saraguro organice campañas dentro de la institución, donde se socialicen las políticas y derechos laborales junto con los derechos constitucionales referentes a la lucha por la igualdad y a la no discriminación. Así como que se hagan estudios profundos donde prevalezca el anonimato de quienes dicen ser afectados por discriminación dentro del ámbito laboral, para poder combatir esta problemática desde la raíz y de manera más efectiva.

- Así mismo, se recomienda que se establezca un manual de buenas prácticas profesionales en las diferentes instituciones laborales, de esta manera poder crear conciencia entre colegas, empleadores y empleados.

- La Catedra UNESCO, de Cultura y Educación para la Paz, debería incluir dentro de sus programas a la mediación intercultural, con el efecto de que las personas de diferentes grupos étnicos y culturales puedan recurrir a ella cuando presenten conflictos de esta naturaleza, ya sean por motivos laborales, como de cualquier otra índole.

- Finalmente, recomendamos crear campañas, seminarios y talleres hacia niños, niñas y adolescentes, en donde se maneje la temática de Discriminación; de esta manera también combatir a este problema desde las generaciones en desarrollo, creando así un verdadero cambio cultural y por ende un disfrute efectivo de los derechos humanos de todas las personas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abya-Yala (Organization), Programa de Formación en Educación Intercultural Bilingüe para los Países Andinos (Bolivia), & Universidad Politécnica Salesiana (Eds.). (2006). *Historias desde el aula: educación intercultural bilingüe e etnoeducación en Ecuador* (1. ed). Quito, Ecuador : Cuenca, Ecuador: Ediciones Abya-Yala : PROEIB-Andes ; Universidad Politécnica Salesiana.
- Acosta, A. (2009). *Análisis de coyuntura económica: una lectura de los principales componentes de la economía ecuatoriana durante el año 2008*. Quito: Friedrich Ebert Stiftung. Recuperado de: <http://www.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/51452.pdf>
- Almeida, I., Arrobo Rodas, N., & Ojeda Segovia, L. (2005). *Autonomía indígena: frente al estado nación y a la globalización neoliberal* (1era. ed). Quito: Abya Yala.
- Altmann, Phillip. (2013). El movimiento indígena ecuatoriano como movimiento social. *Revista Andina de Estudios Políticos*, Vol. III, N° 2, pp. 6-31. ISSN: 2221-4135 [Online] Recuperado de: <https://goo.gl/8r6xpj>
- Altmann, P. (2014). Una breve historia de las organizaciones del Movimiento Indígena del Ecuador. *Antropología. Cuadernos de Investigación*, (12), 3. Altmann, Phillip. (2013). El movimiento indígena ecuatoriano como movimiento social. *Revista Andina de Estudios Políticos*, Vol. III, N° 2, pp. 6-31. ISSN: 2221-4135 [Online] Recuperado a partir de <https://goo.gl/EdD11v>
- Altonji, J., & Blank, R. (1999). Race and gender in the labor market. En *Handbook of labor economics*. (1. Ed, Vol. 3, pp. 3191 – 3244). Amsterdam: North-Holland.
- Andersson, L. M. y Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24, 452-471.
- Arteaga Morales, B. I., Universidad Jorge Tadeo Lozano, & Observatorio de Construcción de Paz. (2012). *Identidades, enfoque diferencial y construcción de paz*. Bogotá: Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, Facultad de Ciencias Sociales : FOS Colombia.
- Asamblea Nacional. *Ley Orgánica De Garantías Jurisdiccionales Y Control Constitucional*, SAN-2009-077 52 de 22-oct-2009 55 (2009). Recuperado a partir de <http://goo.gl/75aFDq>

- Ávila Linzán, L. F. (s/f). *La constitucionalización de la administración de justicia en la Constitución de 2008, La Constitución del 2008 en el contexto andino*. Quito, Ecuador: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
- Ávila Santamaría, R., & otros, otros. (2008). *Desafíos constitucionales: la constitución ecuatoriana del 2008 en perspectiva*. (M. Aparicio, A. Grijalva, & R. Martínez Dalmau, Eds.) (1ra ed). Quito, Ecuador: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
- Ayala Mora, E. (2008). *Resumen de historia del Ecuador* (3a ed.). Quito: Corporación Editora Nacional. Recuperado a partir de <http://goo.gl/TBMg6e>
- Báez, J. (2015a). *Mujer indígena: entre la discriminación y el mercado laboral*. Centro de Derechos Económicos y Sociales – CDES. Recuperado a partir de <http://goo.gl/aZhYPV>
- Barañano, A., García, J., Cátedra, M., & Devillard. (2007). *Diccionario de Relaciones Interculturales Diversidad y Globalización* (1 ed.). España: Computense.
- Barié, C. G. (2008). Derecho indígena y medios alternativos de resolución de conflictos (Artículo) = Indigenous rights and alternative means of conflict resolution. *Urvio: revista latinoamericana de seguridad ciudadana*, n. 3, 110–118.
- Barié, C. (2014). Derecho indígena y medios alternativos de resolución de conflictos. URVIO - *Revista Latinoamericana De Estudios De Seguridad*, (3). <http://dx.doi.org/10.17141/urvio.3.2008.1077>
- Baron, E. (2006). Manejo de Conflicto. Presentado en Ciclo de capacitación sobre Gestión, Centros de Salud., Puerto Esperanza.: Fundacion Comprimiso :McGraw-Holl. Recuperado a partir de <http://goo.gl/A7tur3>
- Belote, J. (1997). Los Saraguros del Sur del Ecuador. Serie pueblos del Ecuador 17. Abya—Yala, Quito.
- Benalcazar Alarcón, P. (2001). *Diversidad: ¿Sinónimo de Discriminación?* (M. Judith Salgado, Ed.) (Comunicaciones INREDH). Quito: INREDH. Recuperado a partir de <https://goo.gl/UaZNmH>
- Benítez, L., & Garcés, A. (1993). *Culturas ecuatorianas: ayer y hoy* (7a ed.). Quito: Abya-Yala.

- Benítez, M., Medina, F.J. y Munduate, L. (2012). La gestión de conflictos relacionales en las organizaciones de servicio. *Anales de Psicología*, 28, 139-149.
- Bermúdez González, G. J. (2002b). *La franquicia: elementos, relaciones y estrategias*. Madrid: ESIC Editorial.
- Bush, R. A. B., & Folger, J. P. (2005). *The promise of mediation: the transformative approach to conflict* (Rev. Ed). San Francisco, Calif: Jossey-Bass.
- Cabanellas, G., & Cabanellas, G. (1998). *Diccionario jurídico elemental* (13. ed., actualizada y aum). Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta.
- Cabezas Páez, Kevin. (2012, Febrero 12). Historia del Código Civil Ecuatoriano [Blog]. Recuperado a partir de <http://goo.gl/Qt5LRR>
- Caicedo Tapia, D., & Porras Velasco, A. (Eds.). (2010). *Igualdad y no discriminación: el reto de la diversidad* (1. ed). Quito: Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos. Recuperado a partir de http://www.justicia.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/07/5_Igualdad.pdf
- Cárdenas Ochoa, C. A. (2010, Agosto del). *La Justicia Indígena según la Constitución Del Ecuador del año 2.008 y su repercusión en el juzgamiento de conductas indebidas en la Comunidad De Gallorrumi, Del Cantón Cañar*. (Tesina previa a la obtención del grado en diplomado superior en derecho constitucional y derechos fundamentales.). Universidad de Cuenca, Cuenca, Ecuador. Recuperado a partir de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/2956/1/td4392.pdf>
- Cárdenas, V. H., Jijón, V. H., Maldonado, L., Padilla, G., Fernando, A., Jouanne, A., Soberanis, C. (2011). *Participación Política Indígena y Políticas Públicas para Pueblos Indígenas en América Latina* (1. ed). Bolivia: Konrad Adenauer Stiftung. Recuperado a partir de <http://goo.gl/NkCvlo>
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, Adoptada por el Consejo y Comisión de la Unión Europea. (2000). 18 de diciembre de 2000.
- Castillo, L. C., & Carou, H. C. (2002). Reinención de la identidad étnica, nuevas territorialidades y redes globales: el Estado multiétnico y pluricultural en Colombia y Ecuador. *Revista Sociedad y Economía*, 3, 55 a 77.

- Chisaguano, S. (2015). *Las mujeres indígenas del Ecuador: Condiciones de educación y uso de la lengua en el acceso al empleo*. (Estadístico No. 14). Ecuador: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). Recuperado a partir de <http://goo.gl/np8N9D>
- Chisaguano, Silverio. (2005). *La educación intercultural bilingüe: una propuesta educativa de los pueblos indígenas del Ecuador: avances, limitaciones y desafíos*. Quito, Ecuador: Consejo de Pueblos y Organizaciones Indígenas Evangélicas del Ecuador FEINE.
- Código de Trabajo. (2005). Quito - Ecuador: Publicado mediante Suplemento de Registro Oficial No. 1167 de 16 de diciembre de 2005.
- Colectivo AMANI y, Gómez Lara, J. (2004). *La escuela intercultural: regulación de conflictos en contextos multiculturales: concienciación, negociación, confrontación*. Madrid: Los Libros de la Catarata.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos - México. (2004). *Principales instrumentos internacionales sobre discriminación y racismo* (Primera edición). México, D.F: Comisión Nacional de Derechos Humanos.
- Comisión Nacional De Los Derechos Humanos - México. (2012). La discriminación y el derecho a la no discriminación. *Comisión Nacional de los Derechos Humanos - México, 2*. Recuperado a partir de <http://goo.gl/dVRJK7>
- CONAIE (1989). *Las nacionalidades indígenas en el Ecuador. Nuestro Proceso organizativo*. Quito: CONAIE y Abya-Yala.
- Constitución Política del Ecuador. (1906). Publicada mediante Registro oficial No. 242 de 23 de diciembre de 1906.
- Constitución Política del Ecuador. (1906). Publicada mediante Registro oficial No. 242 de 23 de diciembre de 1906.
- Constitución Política del Ecuador. (1961). Publicada mediante Suplemento del Registro oficial No. 356 de 6 de Noviembre de 1961.

- Constitución Política del Ecuador. (1961). Publicada mediante Suplemento del Registro oficial No. 356 de 6 de Noviembre de 1961.
- Constitución Política del Ecuador. (1967). Publicado mediante Registro Oficial No. 133 de 25 de mayo de 1967.
- Constitución Política del Ecuador. (1967). Publicado mediante Registro Oficial No. 133 de 25 de mayo de 1967.
- Constitución Política del Ecuador. (1979). Publicada mediante del Registro oficial No. 800 de 27 de Marzo de 1979.
- Constitución Política del Ecuador. (1979). Publicada mediante del Registro oficial No. 800 de 27 de Marzo de 1979.
- Constitución Política del Ecuador. (1998). Publicada mediante del Registro oficial No. 278 de 11 de Junio de 1998.
- Constitución Política del Ecuador. (1998). Publicada mediante del Registro oficial No. 278 de 11 de Junio de 1998.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Publicada mediante del Registro Oficial 449 Quito - Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones. 20 de Octubre de 2008
- Americana de los Derechos Humanos. Realizada en San José de Costa Rica del 7 al 22 de noviembre de 1996.
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958). Organización Mundial del Trabajo código: C111CONVENIOS:C111 Recuperado a partir de <http://200.33.14.21:83/20091112050609-247-411.pdf>
- Cortés Figueroa, C. (1994). *En torno a teoría general del proceso*. (3a. Ed) México: Cárdenas Editor y Distribuidor.
- Cortes Figueroa, C. (1994). *En torno a teoría general del proceso*. México: Cárdenas Editor y Distribuidor.

- Cortina, L.M. (2008). Unseen injustice: Incivility as modern discrimination in organizations. *Academy of Management Review*, 33, 55-75.
- Cortina, L.M., Kabat-Farr, D., Leskinen, E.A., Huerta, M. y Magley, V.J. (2013). Selective incivility as modern discrimination in organizations: Evidence and impact. *Journal of Management*, 39, 1579-1605.
- Cortina, L.M., Magley, V.J., Williams, J.H. y Langhout, R.D. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 64–80.
- Cuadra Ramírez, J. G. (2010). *Medios Alternativos De Resolución De Conflictos Como Solución Complementaria De Administración De Justicia*. Recuperado a partir de <https://goo.gl/vDEHBr>
- De Armas Hernández, M. (2003). La mediación en la resolución de conflictos. *Educar*, 32, 125–136. <http://doi.org/10.5565/rev/educar.279>
- Declaración de los Derechos de los Impedidos. (1975). Dictado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 9 de Diciembre de 1975.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. (10 de Diciembre de 1948).
Declaración Universal de los Derechos Humanos. (10 de Diciembre de 1948).
- Defensoría Pública del Ecuador, & Dirección Nacional de Comunidades Pueblos y Nacionalidades. (2013). *Cuadernos para la Interculturalidad No.- 6* (Vol. 6). Quito, Ecuador: Defensoría Pública del Ecuador. Recuperado a partir de <http://biblioteca.defensoria.gob.ec/handle/37000/896>
- Díaz Aguilera, A. M. (2005). *La Importancia Del Impacto Legal Y Político En Colombia Relativo A Los Acuerdos Y Convenios Sobre Protección Y Promoción A La Inversión Extranjera, Su Negociación Y Situación De Los Mecanismos De Solución De Controversias* (Tesis). Pontificia Universidad Javeriana Facultad De Ciencias Jurídicas Carrera De Derecho, Bogotá, D. C. Recuperado a partir de <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere7/DEFINITIVA/TESIS%2038.pdf>
- Díaz Ocampo, E., & Antúnez Sánchez, A. (2016). El constitucionalismo en América Latina. *Derecho y Cambio Social*, 44. Recuperado a partir de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5456253.pdf>

Ecuador. Leyes y Reglamentos. (2014). *Código orgánico integral penal*. Quito: Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos.

El Diario. (2015, Marzo 21). *Hasta 5 años de cárcel por discriminación*. Recuperado a partir de <http://goo.gl/JcGmiW>

Espín Meléndez, M. C., & Barrionuevo Silva, A. P. (2015). *La justicia Indígena y el derecho al debido proceso en el Cantón Ambato* (Trabajo de Graduación previa a la obtención del Título de Abogada de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador). Universidad Técnica De Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado a partir de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/13649>

Espinosa Chávez, R. (2002). Acerca de la cultura y la justicia indígena. *Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador; Programa Andino de Derechos Humanos.*, No. 2, 10 p.

Fandila Aguilera, M. (2011). Mediación intercultural en ámbito educativo. En F. J. García Castaño & N. Kressova, *Actas del I Congreso Internacional sobre Migraciones en Andalucía* (Vol. 1, pp. 1025–1035). España: Universidad de Granada, Instituto de Migraciones. Recuperado a partir de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4051751.pdf>

Ferrer Ortega, L. G. (2012). *La Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial* (Primera edición, Vol. 5). México, D.F: Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México. Recuperado a partir de <http://goo.gl/CN9g40>

Gámez, J. (2012). *Historia Social y Política del Movimiento Indígena del Ecuador 1920 - 1990*. Saarbrücken: Editorial Académica Española. Recuperado a partir de <http://goo.gl/6KV8Fb>

García Castaño, F. J., Granados Martínez, A., & García-Cano Torrico, M. (1997a). *Educación: ¿integración o exclusión de la diversidad cultural?* (1. ed). Granada: Laboratorio de Estudios Interculturales, Universidad de Granada.

García García-Cervigón, J., & Rodríguez Núñez, A. (2015). *Política criminal y derechos humanos*. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.

- García Serrano, Fernando, (2009). “*Jurisdicción Indígena. Del monismo jurídico a la interlegalidad*”, en Santiago Andrade Ubidia y Luis Fernando Ávila Linzán, eds., *La Transformación de la Justicia*, Quito, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos,
- García, Fernando Serrano, (2002) .*Formas Indígenas de Administrar Justicia*. Estudios de caso de la nacionalidad quichua ecuatoriana, Quito, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales,
- Garzón Tito, L. M. (2015). *La discriminación en las personas afrodescendientes y su derecho a la igualdad material y formal consagrado en la constitución del Ecuador* (Tesis de grado previa a la obtención del título de abogada de los tribunales de la república.). Universidad Regional Autónoma De Los Andes "UNIANDES - Ibarra, Ibarra, Ecuador. Recuperado a partir de <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/2197>
- Giménez Romero, C. (1997). La naturaleza de la mediación intercultural. *Migraciones*, 2, 125–160.
- González Pérez, M., Burguete Cal y Mayor, A., & Ortiz-T., P. (Eds.). (2010). *La autonomía a debate: autogobierno indígena y estado plurinacional en América Latina* (1a. ed). Quito, Ecuador : Copenhague : México, D.F. : San Cristóbal de Las Casas, Chiapas [México]: FLACSO Ecuador ; GTZ ; Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo : IWGIA ; CIESAS ; Universidad Intercultural de Chiapas.
- Guamán, J. (2006). *FEINE, la organización de los indígenas evangélicos en Ecuador* (1. ed). Quito: Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador : Abya Yala : Corporación Editora Nacional. Recuperado a partir de <http://goo.gl/1MaVpa>
- Guerrero Cazar, F., & Ospina, P. (2003). *El poder de la comunidad* (1. ed). Ciudad de Buenos Aires, Argentina: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- International Labour Office. (2007a). *Eliminación de la discriminación de los pueblos indígenas y tribales en material de empleo y ocupación: guía sobre el Convenio núm. 111 de la OIT* (1ra ed.). Ginebra: OIT. Recuperado a partir de <http://goo.gl/7nhm8r>

- Javier, García Castaño F., and Nina Kressova. "Mediación Intercultural En ámbito Educativo." *Actas Del I Congreso Internacional Sobre Migraciones En Andalucía*. Granada: Instituto De Migraciones, 2011. 1025-035. Actas Del I Congreso Internacional Sobre Migraciones En Andalucía. Universidad De Granada, Instituto De Migraciones. Web. <https://goo.gl/UM0Tsd>
- Jones, K.P., Peddie, C.I., Gilrane, V.L., King, E.B. y Gray, A.L. (2003). Not so subtle: A meta-analytic investigation of the correlates of subtle and overt discrimination, *Journal of Management*. Doi: 10.1177/0149206313506466
- Juan Pablo II. Vaticano II. Laborem Exercens. 1981. Obtenido de: http://w2.vatican.va/content/john-paul-ii/es/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html#-8
- La Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional. (2006). CODIFICACION DE LA LEY DE ARBITRAJE Y MEDIACION, 2006–14Ley No. 2006-014
- Larrea M., C., Montenegro Torres, F., Greene López, N., & Cevallos Rueda, M. B. (Eds.). (2007). *Pueblos indígenas, desarrollo humano y discriminación en el Ecuador* (1st. ed). Quito, Ecuador: Abya-Yala : Universidad Andina Simón Bolívar
- . Ley Orgánica de Educación Intercultural. (31 de Marzo de 2011). Publicado mediante Suplemento Registro Oficial No. 417. Ecuador.
- Lim, S. y Cortina, L.M. (2005). Interpersonal mistreatment in the workplace: The interface and impact of general incivility and sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 90, 483–496. Doi: 10.1037/0021-9010.90.3.483
- Lim, S., Cortina, L.M. y Magley, V.J. (2008). Personal and Workgroup Incivility: Impact on Work and Health Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 93, 95–107. Munduate, Di Marco, Martínez-Corts, Arenas y Gamero, 2014;
- Maldonado, A. M. L. (2004). El movimiento indígena ecuatoriano: participación y resistencia. *Observatorio Social de América Latina*, 5(13), 67-76. Recuperado de <http://goo.gl/MxBR09>
- Manent, M. (2014, julio 8). Justicia ordinaria [Conceptos Jurídicos]. Recuperado a partir de <http://goo.gl/3JTqSy>

- McCarthy, J. D., & Zald, M. N. (1977). Resource Mobilization and Social Movements: A Partial Theory. *American Journal of Sociology*, 82(6), 1212–1241. <http://doi.org/10.1086/226464>
- Meentzen, A. (2007). *Políticas públicas para los pueblos indígenas en América Latina: los casos de México, Guatemala, Ecuador, Perú y Bolivia* (1. ed). Lima: Konrad Adenauer Stiftung.
- Miné, M. (2003). Los conceptos de discriminación directa e indirecta. Presentado en Lucha contra la discriminación: Las nuevas directivas de 2000 sobre la igualdad de trato, Francia. Recuperado a partir de <http://goo.gl/92Cdmb>
- Munduate, L., Di Marco, D., Martínez-Corts, I., Arenas, A., & Gamero, N. (2014). Reconstruyendo el Diálogo Social y promoviendo organizaciones inclusivas. Una herramienta para la innovación social en tiempos de crisis. *Revista Del Consejo General De La Psicología De España*, 35 (2), 122–129.
- Naciones Unidas .Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Adoptado por la Asamblea General de la ONU. (1996). 6 de Diciembre de 1996. Recuperado a partir de <http://goo.gl/NvrTQU>
- Naciones Unidas. Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, 21062106 A (XX) (1969). Recuperado a partir de <http://goo.gl/1IHhaQ>
- Ocles, M. (2013, octubre 28). El delito de Odio en la legislación Ecuatoriana. [Pleno Asambleístas]. Recuperado a partir de <http://goo.gl/KvKqR9>
- Oficina Internacional del Trabajo, Director General, & Conferencia Internacional del Trabajo. (2003). *Superar la pobreza mediante el trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Ortiz Flores, R. G. (2013). *Inconstitucionalidad de la acción extraordinaria de protección contra decisiones de la Justicia Indígena* (Tesis previa a la obtención del título de Abogado). Universidad Nacional de Loja, Loja, Ecuador. Recuperado a partir de <http://goo.gl/CqjKWb>
- Pallares Ayala, A. (1999). Construcciones raciales, reforma agraria y movilización indígena en los años setenta. En *Ecuador racista: imágenes e identidades* (Fundación Friedrich Ebert Stiftung, FLACSO, Vol. 8, pp. 160–171). Quito, Ecuador: FLACSO, Sede Ecuador. Recuperado a partir de <http://www.flacso.org.ec/docs/sfracpallares.pdf>

- Pérez Guartambel, C. (2007). *La Asamblea Constituyente: una oportunidad histórica para el pueblo del Ecuador*. Cuenca, Ecuador: Federación de Organizaciones Campesinas del Azuay (FOA).
- Pérez Guartambel, C. (2010). *Justicia indígena* (cuarta). Cuenca, Ecuador: Universidad de Cuenca. Recuperado a partir de <https://goo.gl/PVKmWd>
- Pérez Guartambel, C. (2012). *Consultas comunitarias en el Ecuador: derecho irrenunciable de los pueblos indígenas*. Quito: CODENPE.
- Pérez Saucedo, J. B. (2011, febrero 22). *Métodos Alternos de Solución de Conflictos: Justicia Alternativa y Restaurativa para una Cultura de Paz* (Doctoral). Universidad Autónoma de Nuevo León, México. Recuperado a partir de <http://goo.gl/ATjltP>
- Pérez, A., Ferreira Salazar, C., Tomsich, C., & Otros. (2010). *Mujeres y hombres del Ecuador en cifras III* (Instituto Nacional de Estadística y Censos (Ecuador)). Editorial Ecuador. Recuperado a partir de <http://goo.gl/afIDa5>
- Ramírez López, L. J. (2008, abril). Medios Alternos de Resolución de Conflictos [Blog]. Recuperado a partir de <http://goo.gl/e1xwAv>
- Real Academia Española (Ed.). (2014). *Diccionario de la lengua española* (23. ed). Barcelona: Espasa Calpe.
- Redorta, J. (2005). El poder y sus conflictos, o ¿quién puede más? Barcelona: Paidós. Recuperado a partir de: <http://goo.gl/xW7oqJ>
- Ridao Rodrigo, S. (2007, Diciembre). *Análisis Pragmalingüístico De Resoluciones De Conflictos: Las Mediaciones Laborales* (Propuestas de Investigación). Universidad de Almería, Almería. Recuperado a partir de http://www.dissoc.org/recursos/tesis/Tesis_Susana_Ridao.pdf
- Ridao Rodrigo, S. (2009). *Las mediaciones laborales: materiales para su estudio lingüístico*. Murcia: Editum, Ed. de la Univ. de Murcia. Recuperado a partir de <http://goo.gl/cRNuii>
- Rivera, R. (Ed.). (1999). *Ecuador racista: imágenes e identidades* (FLACSO (Organization)). Quito, Ecuador: FLACSO, Sede Ecuador.

- Rodríguez Tamayo, M. F. (2007). *La acción ejecutiva ante la jurisdicción administrativa* (1. ed). Bogotá: Ed. Univ. del Rosario.
- Rodríguez Zepeda, J. (2005). Definición y Concepto de la No Discriminación. *Universidad Autónoma Metropolitana - Azcapotzalco*, 21(134), 23–29.
- Rodríguez Zepeda, J. (2006). *Un marco teórico para la discriminación* (Vol. 2). México, D.F.: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Recuperado a partir de <http://goo.gl/geBeKp>
- Rojas Aravena, F., Goucha, M., FLACSO (Organization), & Unesco (Eds.). (2002). *Seguridad humana, prevención de conflictos y paz en América Latina y el Caribe*. Santiago: FLACSO-Chile : UNESCO.
- Ron Erráez, X. (2015). *La jurisdicción indígena frente al control de constitucionalidad en Ecuador: ¿Pluralismo jurídico o judicialización de lo plural?* (Vol. 177). Quito: Corporación Editora Nacional; Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Recuperado a partir de <http://goo.gl/Nl6gDU>
- Sánchez Orbea, S. C. (2013). *Diagnóstico del patrimonio cultural inmaterial y su influencia en la implementación de un centro cultural en la comunidad de Piquiucho - Valle del Chota*. (Trabajo de Graduación previo a la obtención del título de Ingeniera en Hotelería y Turismo). Universidad Tecnológica Israel, Quito, Ecuador. Recuperado a partir de <http://190.11.245.244/bitstream/47000/417/1/UISRAEL-EC-ADMH-378.242-244.pdf>
- Sánchez Sarmiento, M. P. (2015). *Límites de la actividad jurisdiccional indígena en relación con el debido proceso en materia penal* (Programa de Maestría en Derecho Procesal). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. Recuperado a partir de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4290/1/T1553-MDP-Sanchez-Limites.pdf>
- Sánchez-López, M.P. y Dresch, V. (2008). Conformity to Traditional Gender Norms in a Feminized Occupation: The Influence on Health Behaviors. *Psicothema*, 20, 839-843.
- Santos, P. (2012). El empleo indígena en el Ecuador, una mirada a su situación y estado de ánimo laboral. *E-Análisis Revista Coyuntural*, 3, 4–20.

- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo – Senplades. (2013). *Buen vivir: plan nacional 2013-2017: todo el mundo mejor*. (Ecuador, Ed.) (Primera edición). Quito, Ecuador: Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. Recuperado a partir de <http://goo.gl/Z3wUYy>
- SENPLADES. (2013). Navegación. Obtenido en Julio 18, 2016, recuperado de: <http://www.buenvivir.gob.ec/versiones-plan-nacional>
- SISPAE, S. D. I. S. D. P. A. (2005). *Racismo y discriminación racial en Ecuador 2004*. (No. CT BID ATN/SF 8095 EC.). Quito. Recuperado a partir de <http://goo.gl/VLSqpf>
- Smith Belote, L. (2002). *Relaciones interétnicas en Saraguro 1962 - 1972* (1. ed). Quito: Ed. Abya-Yala. Recuperado a partir de <http://goo.gl/wrngRz>
- Sowell, T. (2006). *La discriminación positiva en el mundo: estudio empírico*. Madrid: Gota a Gota.
- Tibán Guala, L. (2001). *Derechos colectivos de los pueblos indígenas en el Ecuador: aplicabilidad, alcances y limitaciones*. Quito, Ecuador: INDESIC, Instituto para el Desarrollo Social y de las Investigaciones Científicas : Fundación Hanns Seidel.
- Tinajero Valencia, R. A., & Vinuesa Betancourt, N. P. (2014). *Discriminación de los trabajadores con capacidades especiales en las empresas privadas de la ciudad de Quito: una violación clara al artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador vigente* (Tesis previa a la obtención del Título de abogada). Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador. Recuperado a partir de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/4960>
- Torrego Seijo, J. C., & Aguado Asenjo, J. C. (2000). *Mediación de conflictos en instituciones educativas: manual para la formación de mediadores*. Madrid: Narcea. Obtenido de: <https://goo.gl/29JleV>
- Torresano Melo, D. I. (2009). *Análisis empírico de la discriminación salarial por género y etnia en el Ecuador en el año 2008* (Trabajo de Investigación del Programa de Doctorado de Economía Aplicada Tesina). Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado a partir de <http://goo.gl/zjpKYT>

- Unidad Coordinadora Pueblos Indígenas en América Latina y el Caribe (KIVLAK/GIZ. (2011).
Pueblos Indígenas en Ecuador. Unidad Coordinadora Pueblos Indígenas en América Latina y
el Caribe (KIVLAK/GIZ. Recuperado a partir de <https://goo.gl/KLWjPH>
- Universidad de Córdoba (Ed.). (2009). El Análisis De Datos Mediante Procedimientos Informáticos -
Introducción Al Spss. Universidad de Córdoba. Recuperado a partir de <http://goo.gl/onGcJ2>
- UNESCO Quito, & Ministerio de Educación del Ecuador. (2009). *La alfabetización en el Ecuador,
Evolución histórica, información actualizada y mapa nacional del analfabetismo, 2009*. Quito.
Recuperado a partir de <http://goo.gl/qda6O0>
- Viana López, C. J. (2013). *Mediación laboral*. Madrid: Dykinson. Recuperado a partir de
<http://alltitles.ebrary.com/Doc?id=10889588>
- Villacís, B., & Carrillo, D. (2011). *Estadística Demográfica en el Ecuador: Diagnóstico y Propuesta*.
(1a ed.). Quito - Ecuador: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). Recuperado a
partir de <http://goo.gl/Aqnh5M>
- Vinueza Betancourt. (2014). *Discriminación de los trabajadores con capacidades especiales en las
empresas privadas de la ciudad de Quito: una violación clara al artículo 33 de la Constitución
de la República del Ecuador vigente* (Tesis previa a la obtención del Título de Abogada.).
Universidad Central del Ecuador, Quito. Recuperado a partir de
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/4960>
- Vinyamata, E. (2005). *Conflictología: curso de resolución de conflictos* (4ta ed.). Barcelona: Editorial
Ariel. Recuperado a partir de <https://goo.gl/3bJXGV>
- Williams, M. (1997). Can't I get no satisfaction? Thoughts on the promise of mediation. *Mediation
Quarterly*, 15(2), 143–154. <http://doi.org/10.1002/crq.3900150208>
- Zimmermann, A. (2004). *La gestión de redes: caminos y herramientas* (1. ed). Quito: Ed. Abya-
Yala. Recuperado a partir de <https://goo.gl/YXsLDy>

ANEXOS

Tablas de Resultados de la Encuesta aplicada por la Catedra UNESCO UTPL

Tabla 1: Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	19	1	1.5	1.6	1.6
	20	1	1.5	1.6	3.2
	21	2	2.9	3.2	6.5
	22	3	4.4	4.8	11.3
	24	3	4.4	4.8	16.1
	25	2	2.9	3.2	19.4
	26	1	1.5	1.6	21.0
	27	2	2.9	3.2	24.2
	28	4	5.9	6.5	30.6
	30	1	1.5	1.6	32.3
	31	2	2.9	3.2	35.5
	32	4	5.9	6.5	41.9
	33	1	1.5	1.6	43.5
	34	2	2.9	3.2	46.8
	35	3	4.4	4.8	51.6
	36	5	7.4	8.1	59.7
	38	4	5.9	6.5	66.1
	39	3	4.4	4.8	71.0
	40	3	4.4	4.8	75.8
	41	2	2.9	3.2	79.0
	42	2	2.9	3.2	82.3
	45	2	2.9	3.2	85.5

	46	3	4.4	4.8	90.3
	48	1	1.5	1.6	91.9
	50	2	2.9	3.2	95.2
	51	1	1.5	1.6	96.8
	58	1	1.5	1.6	98.4
	78	1	1.5	1.6	100.0
	Total	62	91.2	100.0	
Perdidos	99	6	8.8		
Total		68	100.0		

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

Tabla 2: Sexo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Hombre	44	64.7	66.7	66.7
	Mujer	22	32.4	33.3	100.0
	Total	66	97.1	100.0	
Perdidos	99	2	2.9		
Total		68	100.0		

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

Tabla 3: Origen cultural

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indígena	34	50.0	51.5	51.5
	Mestizo	32	47.1	48.5	100.0
	Total	66	97.1	100.0	
Perdidos	99	2	2.9		
	Total	68	100.0		

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

Tabla 4: ¿Ha sido discriminado en el último año?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	54	79.4	83.1	83.1
	Sí	11	16.2	16.9	100.0
	Total	65	95.6	100.0	
Perdidos	99	3	4.4		
	Total	68	100.0		

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

Tabla 5: Si ha sido discriminado, ¿cuál cree que ha sido el motivo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca he sido discriminado	53	77.9	81.5	81.5
	Por haber sido parte del Pas la gente cree que no tengo la capacidad de desarrollar otra tarea	1	1.5	1.5	83.1
	Machismo/resentimientos sociales	1	1.5	1.5	84.6
	Lesión - quemadura	1	1.5	1.5	86.2
	Racismo	2	2.9	3.1	89.2
	académico	1	1.5	1.5	90.8
	Por ser de otro cantón	1	1.5	1.5	92.3
	Ideales/posición económica	1	1.5	1.5	93.8
	Nuevo trabajador/racismo/relaciones con jefes	1	1.5	1.5	95.4
	posición de poder/racismo	1	1.5	1.5	96.9
	Actos incívicos	1	1.5	1.5	98.5
	estatus social/ puesto de poder en el trabajo	1	1.5	1.5	100.0
	Total	65	95.6	100.0	
Perdidos	99	3	4.4		
	Total	68	100.0		

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

Tabla 6: ¿Las personas indígenas han recibido un trato discriminatorio por parte de sus superiores o compañeros?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	26	38.2	39.4	39.4
	Raramente	14	20.6	21.2	60.6
	Algunas veces	14	20.6	21.2	81.8
	La mayoría de veces	9	13.2	13.6	95.5
	Siempre	3	4.4	4.5	100.0
	Total	66	97.1	100.0	
Perdidos	99	2	2.9		
	Total	68	100.0		

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

Tabla 7: ¿En qué medida piensa que las personas indígenas han sido discriminadas en su organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	22.1	22.7	22.7
	Raramente	16	23.5	24.2	47.0
	Algunas veces	19	27.9	28.8	75.8
	La mayoría de veces	11	16.2	16.7	92.4
	Siempre	5	7.4	7.6	100.0
	Total	66	97.1	100.0	
Perdidos	99	2	2.9		
	Total	68	100.0		

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

Tabla 8: Sistema judicial ordinario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No desearía utilizarlo	39	57.4	58.2	58.2
	Sólo a veces desearía utilizarlo	18	26.5	26.9	85.1
	A menudo desearía utilizarlo	7	10.3	10.4	95.5
	En gran medida desearía utilizarlo	1	1.5	1.5	97.0
	Siempre desearía utilizarlo	2	2.9	3.0	100.0
	Total	67	98.5	100.0	
Perdidos	99	1	1.5		

Total	68	100.0		
-------	----	-------	--	--

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

Tabla 9: Sistema de arbitraje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No desearía utilizarlo	22	32.4	32.8	32.8
	Sólo a veces desearía utilizarlo	28	41.2	41.8	74.6
	A menudo desearía utilizarlo	10	14.7	14.9	89.6
	En gran medida desearía utilizarlo	4	5.9	6.0	95.5
	Siempre desearía utilizarlo	3	4.4	4.5	100.0
	Total	67	98.5	100.0	
Perdidos	99	1	1.5		
	Total	68	100.0		

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

Tabla 10: Sistema de mediación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No desearía utilizarlo	13	19.1	19.7	19.7
	Sólo a veces desearía utilizarlo	24	35.3	36.4	56.1
	A menudo desearía utilizarlo	13	19.1	19.7	75.8
	En gran medida desearía utilizarlo	6	8.8	9.1	84.8
	Siempre desearía utilizarlo	10	14.7	15.2	100.0
	Total	66	97.1	100.0	
Perdidos	99	2	2.9		
	Total	68	100.0		

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

Tabla 11: Mediación comunitaria

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No desearía utilizarlo	20	29.4	30.8	30.8
	Sólo a veces desearía utilizarlo	17	25.0	26.2	56.9
	A menudo desearía utilizarlo	14	20.6	21.5	78.5
	En gran medida desearía utilizarlo	4	5.9	6.2	84.6
	Siempre desearía utilizarlo	10	14.7	15.4	100.0
	Total	65	95.6	100.0	
Perdidos	99	3	4.4		
	Total	68	100.0		

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

Tabla 12: Justicia indígena

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No desearía utilizarlo	21	30.9	32.8	32.8
	Sólo a veces desearía utilizarlo	13	19.1	20.3	53.1
	A menudo desearía utilizarlo	8	11.8	12.5	65.6
	En gran medida desearía utilizarlo	7	10.3	10.9	76.6
	Siempre desearía utilizarlo	15	22.1	23.4	100.0
	Total	64	94.1	100.0	
Perdidos	99	4	5.9		
Total		68	100.0		

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

Tabla 13: Si estuviera implicado en un conflicto laboral (p.ej., con mi jefe o con mis compañeros), la mediación me ayudaría a solucionar dichos problemas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	11.8	12.1	12.1
	En desacuerdo	9	13.2	13.6	25.8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	7.4	7.6	33.3
	De acuerdo	33	48.5	50.0	83.3
	Totalmente de acuerdo	11	16.2	16.7	100.0
	Total	66	97.1	100.0	
Perdidos	99	2	2.9		
	Total	68	100.0		

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

Tabla 14: Si accediera a la mediación por un conflicto laboral, podría participar activamente durante todo el proceso.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	7.4	7.7	7.7
	En desacuerdo	16	23.5	24.6	32.3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	19.1	20.0	52.3
	De acuerdo	22	32.4	33.8	86.2
	Totalmente de acuerdo	9	13.2	13.8	100.0
	Total	65	95.6	100.0	
Perdidos	99	3	4.4		
	Total	68	100.0		

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

Tabla 15: Si accediera a la mediación por un conflicto laboral, me sentiría más cómodo si el mediador fuera alguien de mí mismo grupo étnico.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	13.2	14.3	14.3
	En desacuerdo	13	19.1	20.6	34.9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	23.5	25.4	60.3
	De acuerdo	18	26.5	28.6	88.9
	Totalmente de acuerdo	7	10.3	11.1	100.0
	Total	63	92.6	100.0	
Perdidos	99	5	7.4		
	Total	68	100.0		

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

Tabla 16: Si accediera a la mediación por un conflicto laboral, no me importaría si el mediador fuera de un grupo étnico/cultural distinto al mío.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	10.3	10.8	10.8
	En desacuerdo	4	5.9	6.2	16.9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	33.8	35.4	52.3
	De acuerdo	21	30.9	32.3	84.6
	Totalmente de acuerdo	10	14.7	15.4	100.0
	Total	65	95.6	100.0	
Perdidos	99	3	4.4		
	Total	68	100.0		

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

Tabla 17: Si accediera a la mediación por un conflicto laboral, no me importaría si el mediador fuera más joven que yo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	10.3	10.9	10.9
	En desacuerdo	6	8.8	9.4	20.3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	29.4	31.3	51.6
	De acuerdo	21	30.9	32.8	84.4
	Totalmente de acuerdo	10	14.7	15.6	100.0
	Total	64	94.1	100.0	
Perdidos	99	4	5.9		
	Total	68	100.0		

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

Tabla 18: Si accediera a la mediación por un conflicto laboral, no me importaría si el mediador fuera mayor que yo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	7.4	7.7	7.7
	En desacuerdo	6	8.8	9.2	16.9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	27.9	29.2	46.2
	De acuerdo	23	33.8	35.4	81.5
	Totalmente de acuerdo	12	17.6	18.5	100.0
	Total	65	95.6	100.0	
Perdidos	99	3	4.4		
	Total	68	100.0		

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

Tabla 19: Si accediera a la mediación por un conflicto laboral, no me importaría si el mediador fuera del sexo opuesto al mío.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	13.2	13.8	13.8
	En desacuerdo	2	2.9	3.1	16.9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	29.4	30.8	47.7
	De acuerdo	19	27.9	29.2	76.9
	Totalmente de acuerdo	15	22.1	23.1	100.0
	Total	65	95.6	100.0	
Perdidos	99	3	4.4		
	Total	68	100.0		

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

Estadístico fragmentado por los cuatro grupos encuestados de la encuesta propia por Sexo y Grupo Cultural. (Hombres, Mujeres, Indígenas, Mestizos)

Sexo = Hombre, Origen cultural = Indígena

Tabla 43: ¿Ha sido discriminado en el último año?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	16	72.7	80.0	80.0
	Sí	4	18.2	20.0	100.0
	Total	20	90.9	100.0	
Perdidos	99	2	9.1		
Total		22	100.0		

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

Tabla 44: Si ha sido discriminado, ¿cuál cree que ha sido el motivo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca he sido discriminado	15	68.2	75.0	75.0
	Por haber sido parte del Pas la gente cree que no tengo la capacidad de desarrollar otra tarea	1	4.5	5.0	80.0
	Lesión - quemadura	1	4.5	5.0	85.0
	Racismo	1	4.5	5.0	90.0
	Ideales/posición económica	1	4.5	5.0	95.0
	Nuevo trabajador/racismo/relaciones con jefe	1	4.5	5.0	100.0
	Total	20	90.9	100.0	
Perdidos	99	2	9.1		
	Total	22	100.0		

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

Sexo = Hombre, Origen cultural = Mestizo

Tabla 45: ¿Ha sido discriminado en el último año?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	20	90.9	90.9	90.9
	Sí	2	9.1	9.1	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

Tabla 46: Si ha sido discriminado, ¿cuál cree que ha sido el motivo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca he sido discriminado	20	90.9	90.9	90.9
	académico	1	4.5	4.5	95.5
	estatus social/ puesto de poder en el trabajo	1	4.5	4.5	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

Sexo = Mujer, Origen cultural = Indígena

Tabla 47: ¿Ha sido discriminado en el último año?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	8	66.7	72.7	72.7
	Sí	3	25.0	27.3	100.0
	Total	11	91.7	100.0	
Perdidos	99	1	8.3		
Total		12	100.0		

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

Tabla 48: Si ha sido discriminado, ¿cuál cree que ha sido el motivo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca he sido discriminado	8	66.7	72.7	72.7
	Machismo/resentimientos sociales	1	8.3	9.1	81.8
	posición de poder/racismo	1	8.3	9.1	90.9
	Actos incívicos	1	8.3	9.1	100.0
	Total	11	91.7	100.0	
Perdidos	99	1	8.3		
Total		12	100.0		

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

Sexo = Mujer, Origen cultural = Mestizo

Tabla 49: ¿Ha sido discriminado en el último año?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	8	80.0	80.0	80.0
	Sí	2	20.0	20.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia

Tabla 50: Si ha sido discriminado, ¿cuál cree que ha sido el motivo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca he sido discriminado	8	80.0	80.0	80.0
	Racismo	1	10.0	10.0	90.0
	Por ser de otro cantón	1	10.0	10.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta Cátedra UNESCO UTPL

Elaboración: Propia