



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA SEDE  
GUAYAQUIL**

**Carrera: Administración de Empresas  
Diseño de trabajo de Titulación**

**Previo a la obtención del título de Licenciatura en Administración de Empresas.**

**Artículo Académico**

**TEMA:** Análisis de la inmigración y su incidencia en el mercado laboral de Guayaquil

**AUTORES:**

Franco Ramos Alexis Joel

Mite Meza Dayanna Dayelhi

**DOCENTE:**

Calle Carrión Iskra

**GUAYAQUIL 2023-2023**

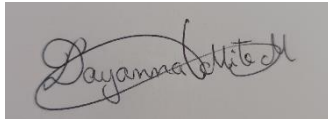
## CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Nosotros, Dayanna Dayelhi Mite Meza con documento de identificación N° 0952391191 y Alexis Joel Franco Ramos con documento de identificación N°0955617287; manifestamos que:

Somos los autores y responsables del presente trabajo; y, autorizamos a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Guayaquil, 17 de agosto del 2023

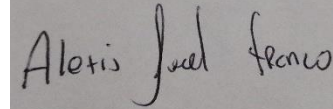
Atentamente,



---

Dayanna Dayelhi Mite Meza

Egresado



---

Alexis Joel Franco Ramos

Egresado

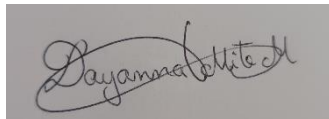
## CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

Nosotros, Dayanna Dayelhi Mite Meza con documento de identificación N° 0952391191 y Alexis Joel Franco Ramos con documento de identificación N°0955617287, expresamos nuestra voluntad y por medio del presente documento cedemos a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que somos autores del Artículo Académico: **“Análisis de la inmigración y su incidencia en el mercado laboral de Guayaquil”**, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciado en Administración de Empresas en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribimos este documento en el momento que hacemos la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

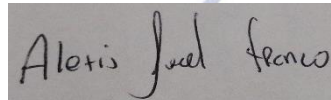
Guayaquil, 17 de agosto del 2023

Atentamente,



Dayanna Dayelhi Mite Meza

Egresado



Alexis Joel Franco Ramos


Egresado

## CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Iskra Casandra Calle Carrión con documento de identificación N° 0917105140, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **“Análisis de la inmigración y su incidencia en el mercado laboral de Guayaquil”**, realizado por Dayanna Dayelhi Mite Meza con documento de identificación N° 0952391191 y Alexis Joel Franco Ramos con documento de identificación N°0955617287, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Artículo Académico que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 17 de agosto del 2023

Atentamente,



---

Ing. Iskra Calle Carrión, Mgst.  
0917105140

# Análisis de la inmigración y su incidencia en el mercado laboral de Guayaquil

*Analysis of immigration and its incidence in the labor market of Guayaquil*

**Dayanna Dayelhi Mite Meza** es egresado de la Carrera Administración de Empresas de la Universidad Politécnica Salesiana (Ecuador) ([dmitem@est.ups.edu.ec](mailto:dmitem@est.ups.edu.ec))

**Alexis Joel Franco Ramos** es egresado de la Carrera Administración de Empresas de la Universidad Politécnica Salesiana (Ecuador) ([afrancor@est.ups.edu.ec](mailto:afrancor@est.ups.edu.ec))

**Iskra Casandra Calle Carrión** es profesor de la Universidad Politécnica Salesiana (Ecuador) ([icalle@ups.edu.ec](mailto:icalle@ups.edu.ec))

## Resumen

---

El siguiente trabajo presenta un análisis de la incidencia de la inmigración en el mercado laboral de Guayaquil. El tipo de investigación es descriptiva debido a que esta permite relacionar las variables y conocer como una influye sobre la otra. El diseño es no experimental, de campo, documental y de tipo transversal. El objetivo general es analizar la inmigración y su incidencia en el mercado laboral de Guayaquil. Se utiliza la encuesta y la entrevista como instrumentos de investigación. Dentro de las variables analizadas en la encuesta se presenta: el lugar de nacimiento de los inmigrantes, nivel de instrucción, especialización profesional, edad, estado civil, núcleo familiar, sector laboral, entre otros. Por otra parte las variables analizadas con la entrevista a empresarios son: sector de la empresa, motivación para emplear inmigrantes, eficiencia de empleados inmigrantes, nivel profesional de inmigrantes, entre otros. Se concluye que la fuerza laboral del inmigrante impacta en la productividad de empresas guayaquileñas, se identifican varios factores que motivan la migración hacia Guayaquil, y se determina claramente cuál es el perfil demográfico del inmigrante que actualmente labora en la ciudad.

## Abstract

---

The following work presents an analysis of the incidence of immigration in the labor market of Guayaquil. The type of research is descriptive because it allows relating the variables and knowing how one influences the other. The design is non-experimental, field, documentary and cross-sectional. The general objective is to analyze immigration and its incidence in the labor market of Guayaquil. The survey and the interview are used as research instruments. Among the variables analyzed in the survey is presented: the place of birth of the immigrants, level of education, professional specialization, age, marital status, family nucleus, labor sector, among others. On the other hand, the variables analyzed with the interview with businessmen are: company sector, motivation to employ immigrants, efficiency of immigrant employees, professional level of immigrants, among others. It is concluded that the immigrant labor force impacts the productivity of Guayaquil companies, several factors that motivate migration to Guayaquil are identified, and the demographic profile of the immigrant who currently works in the city is clearly determined.

## Palabras clave

---

Inmigración, Mercado Laboral, Economía, Ecuador

## Keywords

---

Immigration, Labour Market, Economy, Ecuador

---

### 1. Introducción

Gran cantidad de inmigrantes abandonan sus lugares de origen teniendo como objetivo mejorar su estilo de vida, en algunos casos por la mala administración de recursos en sus países o ciudades. Ecuador cuenta con una gran cantidad de inmigrantes la mayoría de procedencia venezolana, colombiana y cubana; algunos han llegado de manera irregular a nuestro país, tratando de tener una mejor situación socioeconómica. La situación laboral ecuatoriana es preocupante puesto que las plazas de empleo están saturadas, dejando a un lado a los nativos y contratando mano de obra a bajo costo.

Debido a la falta de documentación las empresas brindan trabajo sin un contrato estipulado, por lo cual, las personas aceptan los términos que el empleador les propone, generando beneficios para dicha entidad más no para el empleado. Los migrantes que provienen de Cuba y Venezuela, huyen de dictaduras socialistas con una economía debilitada, y donde se han agotado por completo las esperanzas de tener un futuro próspero.

A Ecuador llegaron los primeros inmigrantes provenientes de Cuba en la década de los 70, debido a las diferencias económicas, políticas y sociales de ese país. En este sector los auto nominados discrepantes del régimen cubano tuvieron que emigrar debido al asedio político ante el régimen comunista (Arcentales, 2011).

Por otra parte, de acuerdo con la referencia publicada por la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos (CIDH 2020), el 80% de las personas de nacionalidad venezolana se enfrenta a una situación de peligro por la desnutrición. Por lo tanto, este país, se encuentra muy afectado debido a la emergencia de la niñez y requiere ayuda caritativa.

La inmigración es un tema de gran importancia en muchos países, ya que tiene implicaciones sociales, económicas y políticas significativas. Comprender sus causas, efectos y desafíos puede ayudar a informar políticas públicas y decisiones gubernamentales. Además, los inmigrantes aportan habilidades y mano de obra a la economía de un país de acogida. Analizar cómo la inmigración afecta al mercado laboral, al desarrollo económico y a la administración de recursos genera interés y representa una gran motivación para realizar estudios más profundos de este fenómeno socioeconómico.

Este artículo tiene como objetivo principal analizar la inmigración y su incidencia en el mercado laboral de Guayaquil. Cuenta con tres objetivos específicos, el primero es analizar el impacto de la fuerza laboral del inmigrante en la productividad de empresas guayaquileñas, el segundo es identificar los factores que motivan la migración hacia Guayaquil, y por último determinar el perfil demográfico de los inmigrantes en Guayaquil.

### 1.2 Marco Teórico

#### 1.2.1 Definiciones

La migración implica que individuos cambien de una nación o área a otra con el propósito de asentarse de forma duradera en el sitio de llegada. Este acontecimiento ha sido constante a lo largo de los tiempos y puede ser originado por variados motivos como la búsqueda de mejoría económica, evasión de

tensiones o persecuciones, unión de seres queridos, entre otros. (Rubio León, 2020).

Existen diferentes tipos de inmigrantes, que se pueden clasificar de acuerdo con diferentes criterios. En general, se pueden categorizar en inmigrantes internacionales y nacionales. Los inmigrantes internacionales son aquellos que se desplazan de un país a otro, mientras que los inmigrantes nacionales se mueven dentro de las fronteras de un mismo país. A su vez, las personas inmigrantes pueden ser clasificados según su origen geográfico, como inmigrantes de regiones, ciudades o extranjeros (Gallego & Rioja, 2016 ).

El mercado laboral se refiere al conjunto de relaciones y transacciones que se dan entre los empleadores y los trabajadores en la economía, en este lugar se encuentran tanto la oferta como la demanda laboral (Carrillo, Espinoza, & Valenzuela, 2018 ). Los elementos fundamentales del ámbito ocupacional comprenden la disponibilidad de empleo de aquellos que buscan trabajo, la necesidad de empleados por parte de las compañías que requieren contratar personal, y los sueldos y términos laborales que son objeto de negociación entre ambas partes. Adicionalmente, el entorno laboral puede ser impactado por factores económicos, sociales y políticos que influyen en la oferta y demanda de trabajo.

Algunos componentes sociales incidentes en el mercado laboral incluyen la demografía, la estructura familiar y la movilidad social. La demografía, como la edad, género, nivel educativo y distribución geográfica de la población, afecta la oferta y demanda de trabajo. Las transformaciones en la configuración familiar, como las funciones de género y las exigencias para equilibrar el trabajo con la vida personal, también tienen efectos en el empleo. Además, la movilidad social puede tener repercusiones en la disponibilidad y el nivel de calidad del trabajo. (Martínez & Martínez García, 2018).

En cuanto a los componentes económicos, los ciclos económicos, las políticas laborales y las demandas de habilidades son factores importantes. Los ciclos económicos afectan la demanda de trabajo y la creación de empleo, mientras que las políticas laborales y regulaciones gubernamentales influyen en las condiciones de trabajo. Finalmente, las alteraciones en la solicitud y provisión de capacidades por parte de las compañías y los trabajadores igualmente generan repercusiones en el ámbito laboral. (Santana Vega, Alonso Bello, & Feliciano García, 2018).

### *1.2.2 Teorías económicas de la migración laboral*

Las teorías de la migración laboral son enfoques conceptuales que buscan explicar los factores y procesos que influyen en los movimientos de trabajadores de un lugar a otro. Existen varias teorías que detallan la migración laboral, las principales o más reconocidas es la del capital humano, la segmentación del mercado y competencia laborales. Existen otras teorías como la del comercio internacional que detalla que los trabajadores migrantes se desplazan hacia aquellos lugares donde sus habilidades y conocimientos son más demandados, lo que permite una asignación más eficiente de los recursos laborales a nivel global (Montúfar, 2016). Estas teorías analizan diferentes aspectos de la migración y proporcionan herramientas para comprender y estudiar los fenómenos migratorios desde una perspectiva económica y social.

La teoría del Capital humano, ~~que~~ sostiene que los individuos migran en busca de oportunidades laborales que les permitan aumentar sus habilidades y conocimientos, y así mejorar su capital humano (Ríos, 2016). Según esta teoría, los migrantes consideran los costos y beneficios de la migración en términos de su inversión en educación y experiencia laboral, y toman decisiones racionales para maximizar sus oportunidades de empleo y remuneración.

La teoría de la segmentación del mercado laboral, que plantea que el mercado de trabajo se divide en diferentes segmentos o niveles, donde los trabajadores migrantes suelen ocupar empleos de baja calificación y remuneración (Pasichnyk, 2019 ). Esta teoría argumenta que los empleadores prefieren contratar a trabajadores migrantes en estos segmentos debido a su disponibilidad, flexibilidad y disposición para aceptar condiciones laborales menos favorables.

La teoría de la rivalidad en el ámbito laboral propone que la migración de trabajadores podría dar lugar a una competencia entre los habitantes locales y los migrantes por los puestos de trabajo idénticos

(Morán, 2021). Conforme a esta teoría, los migrantes podrían estar inclinados a aceptar sueldos más reducidos y condiciones laborales menos favorables, lo que podría ejercer presión a la baja sobre los salarios y deteriorar las circunstancias de trabajo de los residentes locales. (Morán, 2021)

### *1.2.3 Efectos de la inmigración en la oferta laboral*

En naciones distintas, la migración puede tener un efecto considerable en la cantidad de recursos humanos disponibles en el mercado laboral. En primer término, la llegada de empleados migrantes puede incrementar la disposición de mano de obra en campos específicos, originando una rivalidad entre los trabajadores y repercutiendo en los salarios de los empleados autóctonos. Por otra parte, los inmigrantes comúnmente desempeñan trabajos que los residentes locales no encuentran deseables o no pueden ejercer, contribuyendo así a llenar puestos vacantes en sectores como la agricultura, la construcción y el ámbito de la salud. (Peláez H., Gallego Henao, Arroyave Taborda, & Gaviria Pérez, 2021). En general, la inmigración puede tener un efecto mixto en el mercado laboral, ya que puede generar beneficios económicos al proporcionar una fuerza laboral diversa y flexible, pero también puede generar desafíos en términos de competencia y distribución de recursos.

Con respecto a la información de las estadísticas en otros países latinoamericanos y su número de trabajadores inmigrantes versus nativos, las entidades gubernamentales no presentan cifras exactas. Sin embargo, se establece un estimado de 3 países cuyas cifras de migrantes establece un porcentaje significativo:

México: Según estimaciones del Banco Mundial para el año (2021), la población total de México es de aproximadamente 126 millones de habitantes, de los cuales 1.2 millones son personas migrantes internacionales. Esta cifra posiciona a México como uno de los países con una considerable cantidad de migrantes. Esto puede deberse a su ubicación geográfica y a su frontera compartida con Estados Unidos, lo que ha facilitado los flujos migratorios hacia ese país. La presencia de migrantes en México puede tener impactos significativos en diversos aspectos, como el mercado laboral, la cultura y la economía.

Argentina: Según estimaciones del Banco Mundial para (2021), la población total de Argentina es de alrededor de 45 millones de habitantes de los cuales alrededor de 1.5 millones de migrantes internacionales. Esta cifra hace que Argentina cuente con una importante comunidad migrante. Este país ha sido históricamente receptor de migrantes, especialmente de países vecinos y europeos. La migración ha influido en la diversidad cultural y étnica de Argentina, y ha contribuido al desarrollo económico y social del país. Sin embargo, también pueden surgir desafíos relacionados con la integración de los migrantes y la protección de sus derechos.

Brasil: Según estimaciones del Banco Mundial para (2021), la población total de Brasil es de aproximadamente 213 millones de habitantes los migrantes representan un aproximado de 980,000 migrantes internacionales, esta cifra hace que Brasil también alberga una considerable población migrante. La migración hacia Brasil se ha visto influenciada por diversos factores, como las oportunidades económicas, la estabilidad política y la diversidad cultural del país. La presencia de migrantes en Brasil puede tener impactos en el mercado laboral, la sociedad y la cultura. Además, Brasil ha implementado políticas migratorias para regular y gestionar el flujo de migrantes en el país.

### *1.2.4 Efectos de la inmigración en la demanda laboral*

El efecto de la migración en la necesidad de trabajadores varía entre naciones y áreas de industria. En algunas ocasiones, la llegada de migrantes puede satisfacer la falta de trabajadores locales en ciertos sectores. Un ejemplo de esto es la industria agrícola, donde la migración puede suplir la mano de obra requerida para la recolección de cultivos y otras labores vinculadas a la agricultura. (Serrano & Gissi, 2020)

En otros sectores, como la construcción o la industria manufacturera, la inmigración puede tener un impacto significativo en la demanda de empleo al aumentar la oferta de trabajadores disponibles. Esto puede generar una competencia por los puestos de trabajo y afectar los salarios y las condiciones laborales.

En el caso de Ecuador, la inmigración ha influido en la demanda de empleo en diversos sectores



de producción. Por ejemplo, en el sector de la construcción, se ha observado un aumento en la demanda de mano de obra debido a la llegada de inmigrantes, especialmente en ciudades con altos niveles de construcción (Pino-Icaza, Jaramillo-Llerena, & Cruz-Lozado, 2021). Asimismo, en el sector de servicios, como el turismo y la hostelería, la inmigración ha contribuido a cubrir la demanda de personal en hoteles, restaurantes y otros establecimientos.

### *1.2.5 Impacto en los salarios y condiciones laborales*

La influencia de la inmigración en los salarios de los trabajadores nativos y de los inmigrantes puede variar en diferentes países. Sin embargo, las afectaciones se pueden caracterizar en tres aspectos:

**Disminución en los sueldos debido a la competencia:** En situaciones donde se registra un alto flujo de inmigrantes laborales dispuestos a recibir salarios más reducidos, especialmente en trabajos poco remunerados, puede surgir una rivalidad directa con los trabajadores locales que ocupan esos mismos empleos. (Taran & Solorzano Alcivar, 2021). Esto puede ejercer presión a la baja en los salarios, ya que los empleadores pueden aprovechar la disponibilidad de una mano de obra más barata.

**Segmentación del mercado laboral:** En algunos casos, los trabajadores inmigrantes pueden ocupar empleos que los trabajadores nativos no están dispuestos o no pueden desempeñar, como trabajos temporales, de baja calificación o en sectores específicos (Taran & Solorzano Alcivar, 2021). Esto puede llevar a una segmentación del mercado laboral, donde los trabajadores nativos y los inmigrantes se encuentran en sectores laborales distintos y con salarios diferentes.

**Complementariedad de habilidades:** Por otro lado, los trabajadores inmigrantes con habilidades específicas y conocimientos especializados pueden complementar las actividades de los trabajadores nativos, especialmente en ocupaciones donde hay una escasez de mano de obra calificada (Taran & Solorzano Alcivar, 2021). En estos casos, la llegada de trabajadores inmigrantes puede ayudar a satisfacer la demanda laboral, impulsar la productividad y contribuir al crecimiento económico, sin necesariamente afectar negativamente los salarios de los trabajadores nativos.

La relación entre los inmigrantes y los trabajadores nativos puede variar en diferentes países y contextos. En algunos casos, los inmigrantes pueden competir directamente con los trabajadores nativos por los mismos empleos, lo que puede generar tensiones y percepciones negativas (Moran, 2021). Sin embargo, también es posible que los inmigrantes complementen las actividades de los trabajadores nativos al ocupar puestos de trabajo que los nativos no desean o al llenar vacantes en sectores con escasez de mano de obra. Esto puede llevar a una mayor productividad y crecimiento económico en el país receptor.

La percepción y actitud hacia los inmigrantes puede estar influenciada por factores culturales y sociales, así como por políticas gubernamentales y discursos públicos. En algunos casos, los inmigrantes pueden ser estigmatizados y vistos como una amenaza para los trabajadores nativos, lo que puede generar tensiones y conflictos (Moran, 2021). Sin embargo, en otros casos, se fomenta la integración y se reconocen los beneficios económicos y culturales de la inmigración. La forma en que los inmigrantes compiten o complementan las actividades de los trabajadores nativos depende de múltiples factores y no se puede generalizar de manera absoluta.

### *1.2.6 Discriminación y desigualdad*

La existencia de discriminación hacia los inmigrantes en el mercado laboral varía en diferentes países de Latinoamérica. En algunos casos, se han reportado situaciones de discriminación hacia los inmigrantes debido a su origen nacional, su acento, su apariencia física u otros factores relacionados con su condición de extranjeros (Venegas, Pedrero, & Chepo, 2023). Esto puede manifestarse en la negación de oportunidades laborales, salarios más bajos, condiciones laborales precarias o trato injusto por parte de empleadores y compañeros de trabajo.

Un ejemplo de discriminación en el mercado laboral hacia los inmigrantes se puede observar en países como Argentina, donde se han registrado casos de discriminación hacia inmigrantes bolivianos en sectores como la construcción y el trabajo doméstico. Estos trabajadores son objeto de explotación laboral,

salarios injustos y condiciones de trabajo peligrosas, debido a su condición de inmigrantes y a la falta de protección y regulación adecuada.

En Chile, se han reportado casos de discriminación hacia inmigrantes haitianos en el mercado laboral. Estos trabajadores enfrentan barreras en la búsqueda de empleo, dificultades para acceder a trabajos formales y salarios más bajos en comparación con los trabajadores nativos. Esta discriminación se basa en prejuicios y estereotipos negativos hacia los inmigrantes haitianos, lo que limita sus oportunidades de desarrollo y pleno ejercicio de sus derechos laborales.

La relación entre inmigración y desigualdad económica y social es un tema complejo y debatido. Algunos argumentan que la inmigración puede contribuir a la desigualdad económica, ya que los inmigrantes suelen ocupar puestos de trabajo de baja remuneración y enfrentan barreras para acceder a oportunidades de empleo y educación de calidad. Esto puede resultar en una distribución desigual de los recursos económicos y socavar la movilidad social (Estupiñán, Romero, & Leyva, 2022).

No obstante, otros plantean que la migración podría generar impactos positivos en la economía y la sociedad en un sentido global. Los migrantes aportan nuevas destrezas, saberes y perspectivas culturales, aspectos que tienen el potencial de estimular la innovación y el progreso económico. Adicionalmente, los migrantes frecuentemente llenan vacíos en el mercado laboral al asumir roles que los trabajadores locales evitan o para los cuales carecen de aptitudes. Esta dinámica puede resultar beneficiosa para la economía en su totalidad al preservar la productividad y competitividad de las empresas (Valle, 2021).

En este contexto, la influencia de la migración en la disparidad económica y social está condicionada por diversos elementos, que abarcan desde las estrategias migratorias hasta la capacidad de incorporación de los migrantes en la sociedad de acogida, además de la presencia de medidas de redistribución e inclusión social. Es fundamental examinar tanto los aspectos favorables como los obstáculos planteados por la migración para encarar de manera completa los impactos en la desigualdad económica y social.

### *1.2.7 Políticas y Regulaciones*

La Constitución del Ecuador de (2008), reconoce y protege los derechos de los migrantes y los trabajadores. Garantiza la igualdad de oportunidades para los migrantes y prohíbe la discriminación por motivos migratorios. Establece el derecho a un trabajo digno y remunerado, así como a la seguridad social y la sindicalización. Además, el Estado ecuatoriano tiene la responsabilidad de regular y proteger el trabajo nacional frente a la explotación laboral y la competencia desleal. En este contexto, la Carta Magna busca promover la inclusión, la igualdad y el respeto a la dignidad humana en el ámbito migratorio y laboral en Ecuador.

En otro enfoque, se encuentra la Ley de Movilidad Humana, cuya aprobación tuvo lugar en el año (2017), y cuyo propósito radica en salvaguardar los derechos de los individuos en proceso migratorio, al mismo tiempo que instaura vías para su inclusión y seguridad. Esta normativa impulsa la equidad en términos de derechos y oportunidades para los migrantes, al tiempo que valora su aporte al progreso de la nación. Asimismo, establece mecanismos para regularizar la situación migratoria y garantizar los derechos laborales de aquellos que se encuentran en esta situación.

De forma similar, en el ámbito legal, se presenta el mecanismo de la Residencia Temporal: Ecuador ha establecido la implementación de la Visa de Residencia Temporal como un medio para regularizar la situación migratoria de aquellos individuos que tengan interés en establecer su residencia en el país. Esta visa se dirige a personas que aspiran a trabajar o estudiar en Ecuador, otorgándoles la opción de obtener un permiso de residencia válido por un lapso específico. Este enfoque político simplifica la inclusión de los migrantes en la comunidad ecuatoriana y promueve su participación en el entorno laboral.

Bajo esta tesitura, el Gobierno de Ecuador ha implementado programas de inserción laboral para promover la contratación de migrantes en el mercado laboral (Minsiterio de Trabajo , 2019 ). Estos programas incluyen incentivos para las empresas que contraten migrantes, capacitación laboral y apoyo

en la búsqueda de empleo. El objetivo es fomentar la inclusión laboral de los migrantes y aprovechar sus habilidades y conocimientos para el desarrollo económico del país.

## 2. Materiales y Métodos

### 2.1 Marco Metodológico

Los paradigmas que se utilizarán son el positivismo y los enfoques metodológicos cuantitativos y cualitativos, por lo que se realizarán encuestas y entrevistas a personas inmigrantes y empleadores de Guayaquil para conocer sus puntos de vista sobre este tema.

### 2.2 Tipo de investigación

El tipo de investigación es descriptiva debido a que esta permite relacionar las variables y conocer como una influye sobre la otra. El diseño es no experimental, de campo, documental y de tipo transversal.

### 2.3 Unidad de análisis

Está compuesta en dos elementos:

- Los inmigrantes con empleo en Guayaquil con sueldo básico general unificado.
- Empresarios de la ciudad de Guayaquil.

### 2.4 Población y Muestra

#### 2.4.1 Población de Consumidores

Con la finalidad de identificar a las personas inmigrantes que trabajan en Guayaquil, se consideró la información publicada por INEC en el año 2022 que indica que el total de inmigrantes que labora en la ciudad de Guayaquil es de 2'457.544, lo cual representa una población infinita. Para calcular el tamaño de la muestra aleatoria necesaria para una población infinita con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, podemos utilizar la fórmula:

$$n = \frac{Nz^2pq}{(N-1)e^2 + z^2pq}$$

Donde:

**n:** es el tamaño de la muestra

**N:** es el tamaño de la población

**Z:** es el valor z correspondiente al nivel de confianza deseado (en este caso, 1.96 para un nivel de confianza del 95%)

**p:** es la proporción de la población que tiene la característica que se está estudiando (como no tenemos información previa, asumimos que  $p = 0.5$ )

**q:** es la proporción complementaria a p ( $q = 1 - p$ )

**e:** es el margen de error deseado en decimal (en este caso, 0.05)

Sustituyendo los valores, tenemos:

$$n = 2,457,544 \times (1.96^2) \times 0.5 \times 0.5 / ((1,600,000 - 1) \times (0.05^2) + (1.96^2) \times 0.5 \times 0.5)$$
$$n = 385$$

Por lo tanto, necesitaríamos una muestra aleatoria de al menos 385 individuos de la población de 2,457.544 para tener un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%.

### **2.4.2 Población de Empresas**

Para poder calcular el tamaño poblacional de empresas se consideró la información proporcionada por el INEC en el año 2021 que indica el número de empresas guayaquileñas es de 849.831. Se considera una muestra no aleatoria de 5 empresas para la realización de entrevistas, cuyo resultado servirá para describir el estado actual de los inmigrantes en esta ciudad.

### **2.5 Métodos teóricos de la investigación**

- El método de investigación que se aplica es el inductivo - deductivo y analítico.
- Se empleará la investigación documental, para la consulta de archivos disponibles con datos, estadísticas, reportes concernientes al objeto de investigación.
- Las encuestas: dentro de esta técnica se aplicarán los instrumentos.
- La entrevista estructurada vía presencial, para conocer como ha incidido la inmigración en las empresas a través de un muestreo no probabilístico de forma intencional.

### **2.6 Encuestas y entrevistas**

Dentro de estas de realizar la entrevista para conocer la percepción del personal encargado en la contratación de trabajadores de cada empresa. Los cuestionarios, que se aplicarán a los inmigrantes que buscan empleo o están trabajando formal o informalmente.

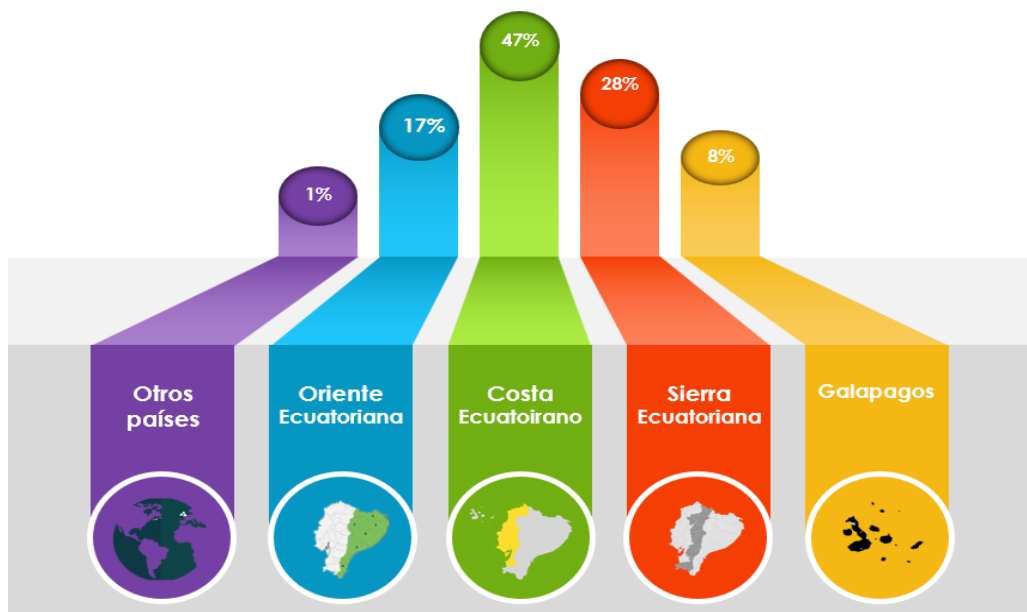
## **3. Resultados**

### **3.1 Resultados de las encuestas**

#### **1. Lugar donde nació:**

#### **Figura 1**

Lugar de nacimiento

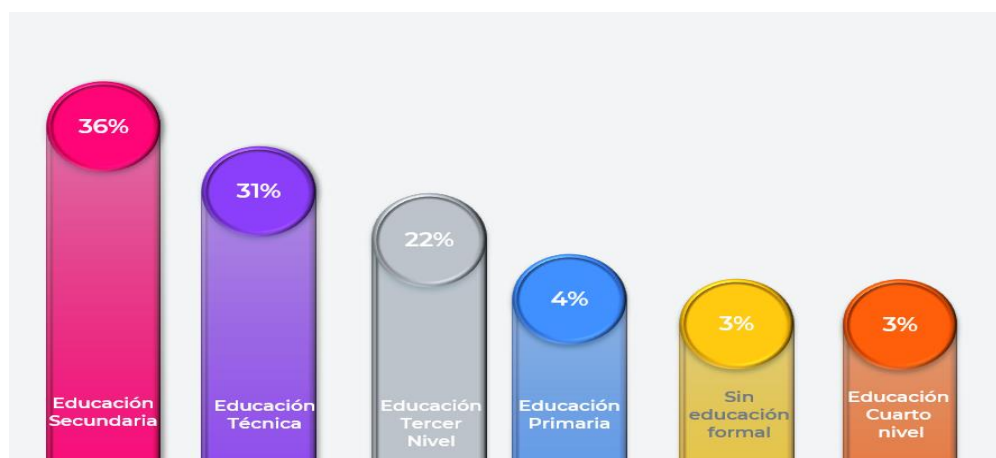


Nota. El análisis de lugar de nacimiento revela patrones de preferencia regional entre los encuestados. De las 385 respuestas recopiladas, se evidencian las siguientes inclinaciones: 180 personas nacieron en la costa ecuatoriana, 106 en la sierra ecuatoriana, 65 en el oriente ecuatoriano y 30 en las Galápagos. Adicionalmente, 4 personas reportaron nacimientos en otros países. Estos datos ofrecen una perspectiva concreta sobre las preferencias regionales en función del lugar de nacimiento de los encuestados.

## 2. ¿Cuál es su nivel de instrucción?:

Figura 2

Nivel de instrucción

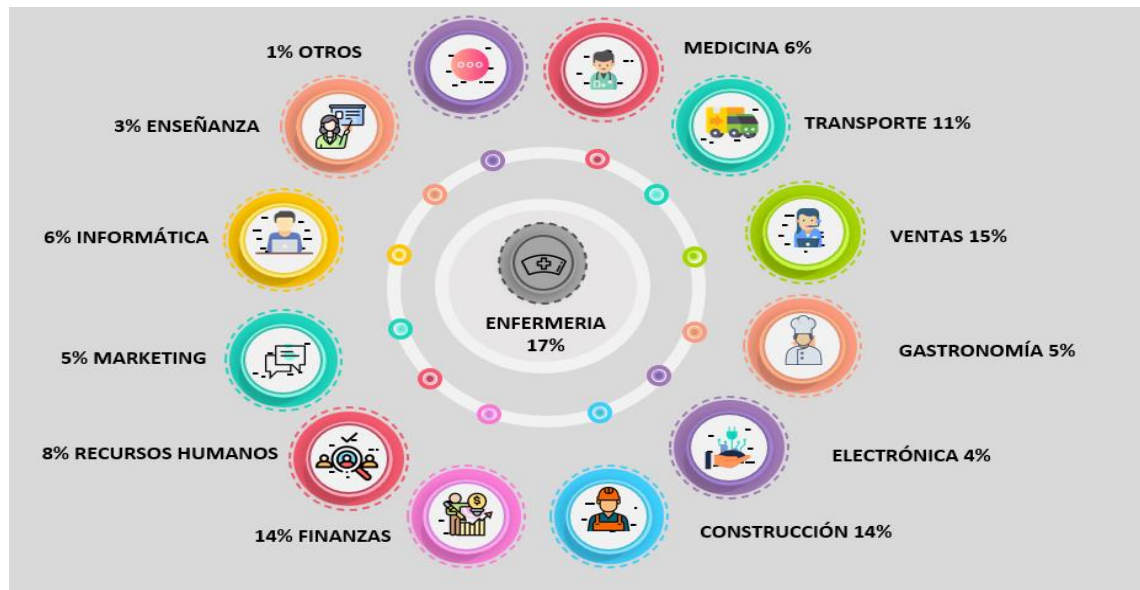


Nota. En el análisis del nivel de instrucción se observa que 140 personas han completado su educación secundaria, mientras que 121 han optado por una formación técnica. Además, 85 individuos han alcanzado educación universitaria de tercer nivel, y 11 han llegado a educación de cuarto nivel. Por otro lado, se encuentra un grupo de 17 personas con educación primaria y 11 sin educación formal. Estos resultados ilustran la variedad de niveles educativos entre los encuestados, destacando una amplia gama de formación desde niveles básicos hasta niveles académicos más elevados.

### 3. ¿Cuál es su especialización profesional?

Figura 3

Especialización profesional

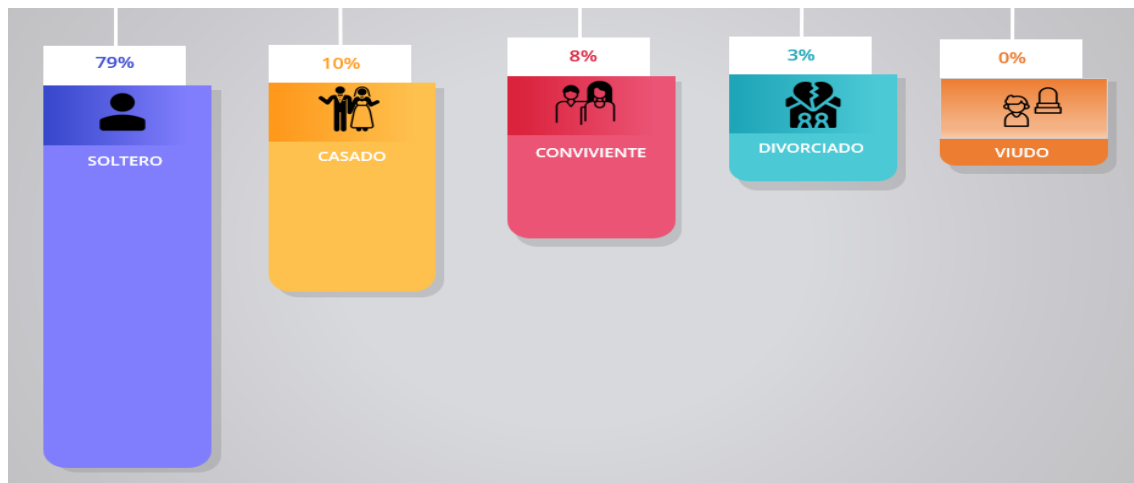


Nota. Los resultados de las especializaciones profesionales reflejan una amplia variedad de áreas entre los encuestados. Se observa que 66 personas tienen experiencia en enfermería, 25 en medicina y 42 en transporte. Además, 58 individuos se dedican a ventas, 19 a gastronomía y 14 a electrónica. En el sector de la construcción, hay 53 personas, mientras que 29 se centran en finanzas y 20 en recursos humanos. En marketing e informática tiene 19 y 24 representantes respectivamente. También, 11 personas se dedican a la enseñanza y 5 mencionan especializaciones "otras".

### 4. ¿Cuál es su estado civil actual?

Figura 4

Estado Civil



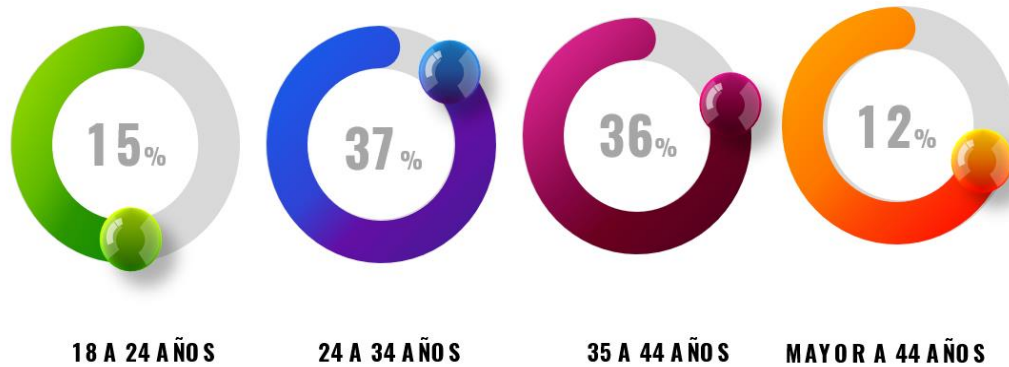
Nota. El análisis del estado civil de los encuestados muestra que la mayoría son solteros/as, representando un total de 305 personas. Además, se registran 37 personas casadas, 29 convivientes, 13 divorciadas y 1 viuda. Estos resultados reflejan una diversidad de estados civiles en la muestra, con la soltería como el

estado más común seguido por el matrimonio y la convivencia, mientras que el divorcio y la viudez tienen presencias más reducidas.

## 5. Indique su rango de edad

Figura 5

Rango de edad

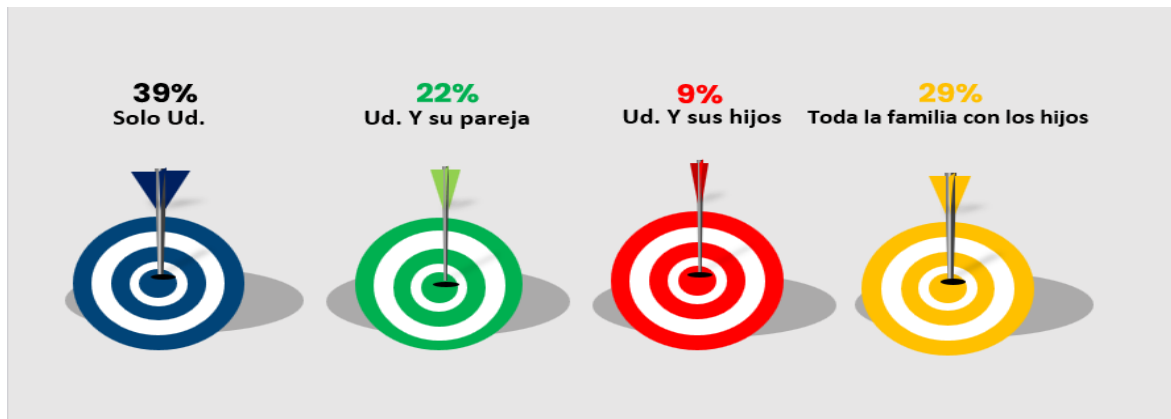


*Nota.* El análisis del rango de edad de los encuestados revela una distribución diversa en las diferentes categorías. El grupo de edad más numeroso es de 25 a 34 años, con 143 personas. Le sigue el grupo de 35 a 44 años, con 138 personas. En el rango de 18 a 24 años se encuentran 58 encuestados, y el grupo de mayor edad a 44 años, comprende 46 personas. Estos resultados presentan una distribución relativamente equitativa en la muestra a través de los distintos rangos de edad, con una mayor concentración en las edades intermedias (25 a 44 años) y una menor presencia en los extremos de edad.

## 6. En su casa actualmente viven:

Figura 6

Miembros de núcleo familiar



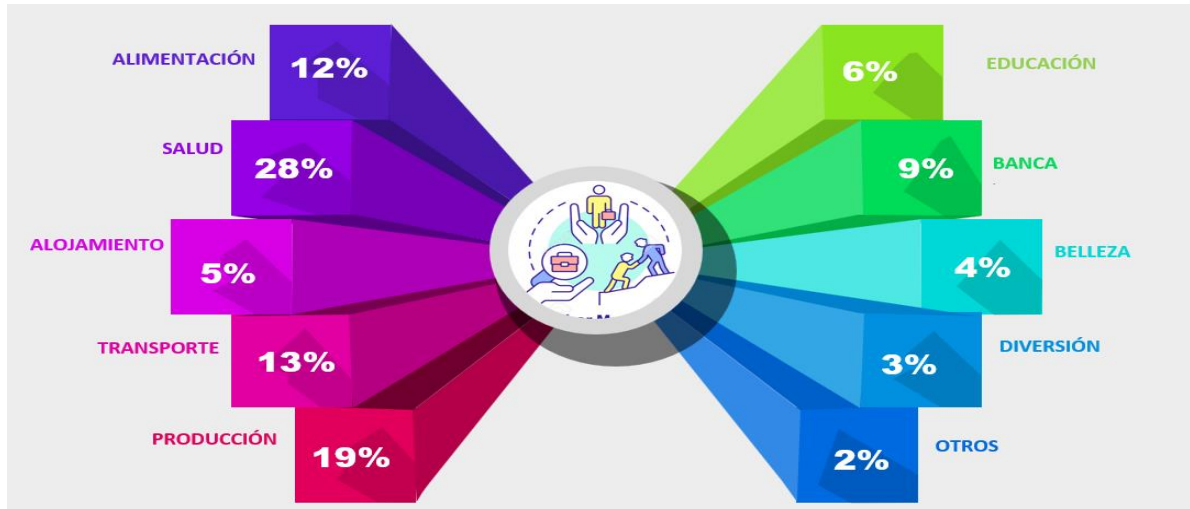
*Nota.* Los resultados indican que la composición de los hogares de los encuestados muestra una variedad de situaciones. Un grupo de 150 personas viven solas, mientras que 86 personas comparten su hogar con su pareja. Adicionalmente, 36 personas conviven con sus hijos y 113 personas tienen a toda la familia,

incluyendo hijos, viviendo en el hogar. Estos resultados reflejan una mezcla de estructuras familiares en la muestra, con diferentes arreglos que van desde vivir solos hasta tener a toda la familia, con y sin hijos, bajo el mismo techo.

## 7. ¿En qué sector labora?

**Figura 7**

Especialización profesional

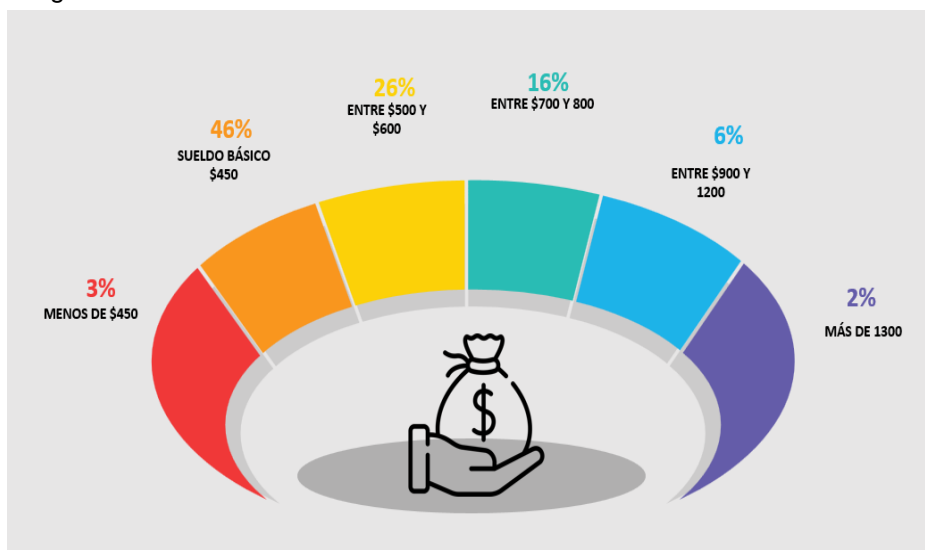


*Nota.* Sobre el sector laboral de los encuestados muestran una variedad de áreas de empleo. Se observa que 108 personas trabajan en el sector de salud, mientras que 72 están involucradas en la producción y 51 en transporte. Además, 46 personas laboran en el sector de alimentación, 34 en la banca y 23 en educación. También, hay 19 personas en el sector de alojamiento y 14 en belleza, con 11 personas dedicadas a la diversión. Finalmente, 7 mencionan sectores laborales "otros". Los resultados determinan una amplia gama de áreas profesionales en las que los encuestados están involucrados, abarcando desde salud y producción hasta educación y entretenimiento, con una variedad de industrias representadas en la muestra.

## 8. Indique cuanto en su nivel de ingresos.

**Figura 8**

Nivel de ingresos



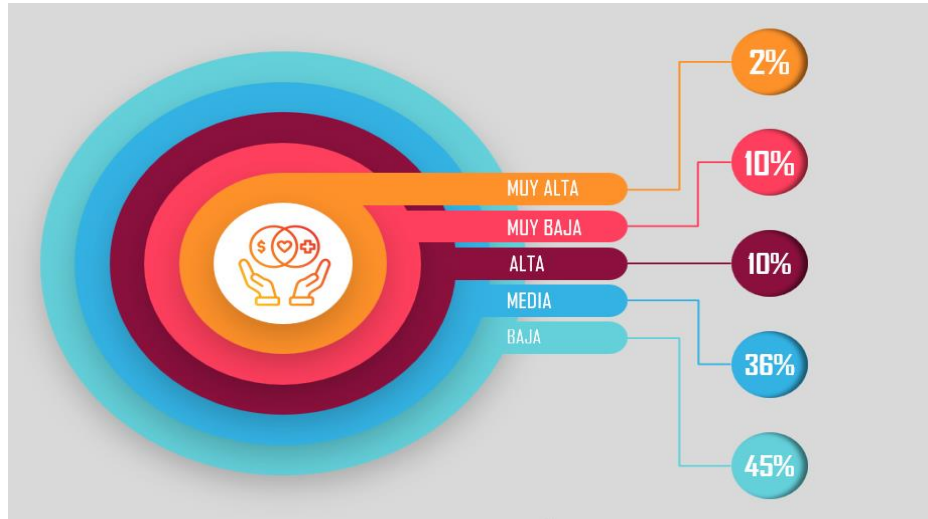


*Nota.* Los niveles de ingresos de los encuestados muestran que 176 personas reciben el sueldo básico de \$450, mientras que 102 personas tienen ingresos entre \$500 y \$800. Además, 62 personas reportan ingresos entre \$700 y \$800, y 25 personas tienen ingresos en el rango de \$900 a \$1200. Un grupo más reducido de 11 personas tiene ingresos menores a \$450, y 9 personas tienen ingresos superiores a \$1300.

**9. Respecto a la calidad de vida en general que mantiene Ud. Y su familia en Guayaquil, considera que es:**

**Figura 9**

Nivel de vida

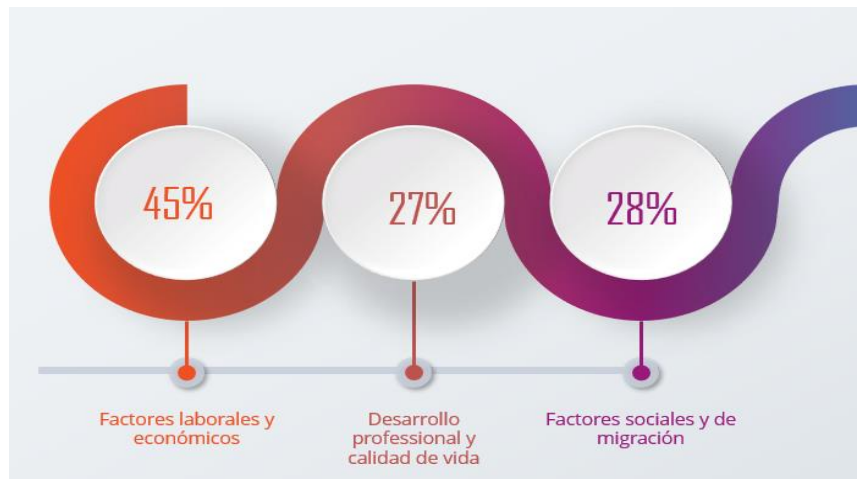


*Nota.* Acerca de la percepción de calidad de vida de los encuestados y sus familias en Guayaquil muestra una variedad de perspectivas. Se observa que 175 personas consideran que su calidad de vida es baja, mientras que 137 personas la califican como media. Además, 37 personas perciben su calidad de vida como alta y 30 personas la consideran muy baja. Un grupo más reducido de 6 personas la perciben como muy alta.

**10. Identifique 5 factores que lo motivaron a buscar empleo en Guayaquil.**

**Figura 10**

Factores que motivan a buscar empleo en Guayaquil



*Nota.* Los resultados se agrupan en tres categorías principales: Factores Laborales y Económicos, que abordan oportunidades laborales, sueldos y estabilidad económica; Desarrollo Profesional y Calidad de Vida, que engloban equilibrio trabajo-vida, educación y calidad de vida; y Factores Sociales y de Migración, que incluyen aspectos como motivaciones culturales, seguridad, reunificación familiar y políticas migratorias. Estos grupos reflejan las inquietudes variadas de los encuestados, destacando sus preocupaciones en torno a la economía, el crecimiento profesional, la calidad de vida y la adaptación a un nuevo entorno social y cultural.

### 3.2 Análisis de las entrevistas

Pregunta	Respuesta
1. Mencione el sector al que se dedica su empresa, especifique productos/servicios	<p>R1: Sector Aduanero – Servicios.</p> <p>R2: Transferencia de Carga – Servicios.</p> <p>R3: Sector Logístico – Servicios.</p> <p>R4: Sector Farmacéutico – Servicios.</p> <p>R5: Sector Financiero – Servicios.</p>
2. ¿Por qué la empresa ha decidido emplear a personal inmigrante? Explique	<p>R1: Porque la empresa les da esa oportunidad a todas las personas, siempre y cuando tengan todos sus papeles en regla y cumplan con el perfil requerido.</p> <p>R2: Porque la empresa le da esa oportunidad, siempre y cuando tenga los papeles en regla.</p> <p>R3: Uno de los factores principales es la reducción de costos, porque al ser inmigrantes bajas el costo del salario, dependiendo de la posición donde la empleas a la persona.</p> <p>R4: Por el nivel de educación que tienen otros países, capacitación específica.</p> <p>R5: Porque beneficia al empleador en los costos, por el bajo salario.</p>
3. ¿Considera que el empleado inmigrante tiene un mayor nivel profesional que el nativo (nacido en Guayaquil)? Explique	<p>R1: Para mí, todos tienen sus conocimientos, sus habilidades, aquí ninguno, es más, ni ninguno es menos, lo que yo siempre le digo a mis colaboradores es que si eres una persona responsable y con grandes conocimientos ponerlos en práctica.</p> <p>R2: No, no considero que el empleado inmigrante tenga mayor nivel profesional.</p> <p>R3: No, están por igual.</p>

	<p>R4: En algunos casos si, depende del área de especialidad.</p> <p>R5: Si, están mucho más preparados a nivel profesional.</p>
<p>4. ¿Considera que el empleado inmigrante es más eficiente al momento de realizar su trabajo? Explique</p>	<p>R1: Para mi todos son iguales, quien marca la diferencia es uno mismo en el instante en el que se asigna tus funciones y puedes demostrar que obviamente tú puedes cumplir con ellas.</p> <p>R2: Depende, existen algunos que sí y algunos que no, porque es de acuerdo con la capacidad y conocimientos del profesional, así como hay empleados buenos, también existen empleados malos.</p> <p>R3: No, pero si existe una mayor reacción de parte de la persona, y se debe por ser inmigrante, ellos cuidan más su imagen en el entorno laboral que el colaborador nativo.</p> <p>R4: En algunos casos, no siempre. Existen algunos que le dan un que importismo al trabajo.</p> <p>R5: Si, son más eficientes y tienen muchas ganas de trabajar.</p>
<p>5. ¿Considera que el empleado inmigrante cumple de mejor manera los plazos establecidos para sus tareas? Explique</p>	<p>R1: El ser inmigrante quiero que quede sumamente claro, no quiere decir que sea diferente, ni de más, ni de menos, es una persona como todas las personas que estamos trabajando aquí, lo que siempre va a resaltar es la capacidad, el intelecto de esa persona para poder demostrarlo. Entonces para mí, si tú le asignas una tarea debe cumplirla porque obviamente el resultado es el cumplimiento.</p> <p>R2: Eso depende el empleado, porque si es para mano de obra o profesional, ellos siempre se van a desempeñar un poco más que el nativo, por el simple hecho de ser inmigrante.</p> <p>R3: En lo personal, opino que van por igual, depende mucho de cómo se desenvuelva.</p> <p>R4: Eso es indiferente no necesariamente depende de la nacionalidad, sino de la proactividad de la persona.</p> <p>R5: Si, porque quieren sobresalir en todo aspecto.</p>
<p>6. ¿Considera que el empleado inmigrante presenta con mayor calidad su trabajo terminado? Explique</p>	<p>R1: La persona que se le asigna sus tareas tiene que demostrarlo obviamente con su capacidad, su responsabilidad, su disciplina acorde a las tareas que se le asigne.</p> <p>R2: Todo depende de acuerdo con el nivel profesional y a la</p>

	<p>necesidad que incurra.</p> <p>R3: Son más proactivos, pero es por el mismo hecho de ser inmigrantes.</p> <p>R4: Eso es indiferente no necesariamente depende de la nacionalidad, sino de la proactividad de la persona.</p> <p>R5: Todo dependerá de la persona y su capacidad del desarrollo de las tareas asignadas.</p>
<p>7. ¿Considera que el empleado inmigrante contribuye de mejor manera a los logros organizacionales? Explique</p>	<p>R1: lo que te puedo manifestar en esta pregunta, es que cada persona llega con ideas, cuando una persona nueva ingresa a una compañía, siempre esa persona trae algo nuevo, que las personas que estamos dentro de la compañía nos van a ayudar o nos va a servir para mejorar en las actividades, tareas o funciones que se asigne.</p> <p>R2: No, no considero que contribuya de mejor manera, pero siempre en los logros van a sobre salir por que son más eficientes.</p> <p>R3: Si, tienen a tener una mayor cobertura o son más proactivos en la actividad que se les indique.</p> <p>R4: Eso es indiferente no necesariamente depende de la nacionalidad, sino de la proactividad de la persona.</p> <p>R5: Si, porque son más eficientes y proactivos al momento de trabajar.</p>
<p>8. ¿Recomienda a otras empresas contratar personal inmigrante? Explique ventajas y desventajas</p>	<p>R1: En lo personal, lo recomiendo, vuelvo y repito la oportunidad es para todos, siempre y cuando cumplas con el perfil y los requisitos que indique la compañía.</p> <p>R2: Mi punto de vista es que lo recomiendo respecto al tema de costo, porque la ventaja seria que la mano de obra del inmigrante es más económica que la del nativo. Y la desventaja es se le quita oportunidad al área local.</p> <p>R3: Lo recomiendo y al mismo tiempo no, la ventaja es por el costo salarial y la desventaja es porque estamos dejando a nuestra gente sin plazas laborales.</p> <p>R4: No lo recomiendo, es mejor capacitar al personal interno.</p> <p>R5: No, porque estamos negando la oportunidad a las personas nativas.</p>

Nota. La tabla muestra las entrevistas efectuadas a personal administrativo de empresas del mercado laboral de Guayaquil. Fuente: Tomado de las entrevistas.

La entrevista muestra una variedad de perspectivas sobre la contratación de personal inmigrante en diferentes sectores empresariales. En relación con el sector de la empresa y su dedicación a servicios específicos, se observa una diversidad de áreas, desde el sector aduanero y logístico hasta el farmacéutico y financiero.

En cuanto a la razón detrás de la contratación de personal inmigrante, se identifican distintas motivaciones. Algunos entrevistados mencionan la apertura de oportunidades para todas las personas con los papeles en regla y el perfil adecuado, mientras que otros señalan la reducción de costos laborales y el nivel de educación de otros países como factores determinantes.

En el aspecto del nivel profesional de los empleados inmigrantes en comparación con los nativos, se presenta una mezcla de opiniones. Algunos consideran que no hay diferencias significativas y que todo depende de la responsabilidad y el conocimiento de cada individuo, mientras que otros sugieren que, en algunos casos, los inmigrantes pueden tener un mayor nivel educativo.

En cuanto a la eficiencia y cumplimiento de tareas por parte de empleados inmigrantes, se observa una variedad de percepciones. Algunos opinan que el rendimiento es similar entre inmigrantes y nativos, dependiendo de la capacidad individual. Otros consideran que los inmigrantes pueden ser más eficientes y cuidadosos en su desempeño debido a su condición de inmigrantes.

En relación a si los empleados inmigrantes contribuyen de mejor manera a los logros organizacionales, las respuestas varían. Algunos creen que la entrada de nuevos puntos de vista y habilidades puede mejorar la empresa, mientras que otros no ven una diferencia sustancial en la contribución, pero perciben a los inmigrantes como más eficientes.

En cuanto a si recomendarían a otras empresas contratar personal inmigrante y las ventajas y desventajas asociadas, las opiniones difieren. Algunos lo recomiendan por la oportunidad y la capacidad de reducir costos laborales, mientras que otros mencionan la desventaja de quitar oportunidades a los trabajadores locales y sugieren capacitar al personal interno en lugar de contratar inmigrantes.

#### **4. Conclusiones y recomendaciones**

##### **Conclusiones**

La elección de la metodología ha sido adecuada y oportuna para abordar los objetivos planteados en la investigación en este caso ha permitido la presentación de los resultados tanto de forma cualitativa como cuantitativa, la combinación de encuestas y entrevistas ha proporcionado información valiosa, permitiendo una comprensión más completa de los aspectos estudiados y los fundamentos bibliográficos.

Se logra cumplir con el objetivo general de la investigación al analizar la influencia de la inmigración en el mercado laboral de Guayaquil, comprendiendo las diferentes teorías vinculadas al tema y generando resultados que permiten entender como la llegada de trabajadores inmigrantes ha impactado en diversas áreas económicas de la ciudad y del país.

Los objetivos específicos han sido satisfechos de manera efectiva. Se ha demostrado que la fuerza laboral inmigrante ha contribuido significativamente a la productividad de las empresas guayaquileñas, lo cual respalda la importancia de su presencia en el mercado laboral local. Asimismo, se han identificado factores clave que explican la migración hacia Guayaquil, además se logra establecer un perfil detallado de los inmigrantes que laboran en la ciudad.

La recolección de datos a través de encuestas y entrevistas se ha llevado a cabo de manera fluida, lo que

indica que la comunidad inmigrante y las empresas en Guayaquil han estado dispuestas a colaborar en el proceso. Esto ha enriquecido la investigación al proporcionar una perspectiva directa de las experiencias y opiniones de los involucrados, se presentaron algunas dificultades en la adquisición de la información en las entrevistas ya que estas estaban dirigidas a personal administrativo para la cual se solicitó un consentimiento informado.

Los resultados de la investigación son significativos ya que muestran la dinámica entre la inmigración y el mercado laboral en Guayaquil. Estos resultados podrían ser utilizados como base para futuras políticas y estrategias relacionadas con la gestión de la fuerza laboral inmigrante en la ciudad.

A partir de los hallazgos de esta investigación, podría llevarse a cabo un trabajo similar en otras ciudades o regiones del país para comparar la influencia de la inmigración en diferentes contextos económicos y culturales. Esto permitiría una comprensión más amplia de los efectos de la migración en el mercado laboral a nivel nacional.

### **Recomendaciones**

Los investigadores que deseen explorar temas similares podrían considerar la incorporación de análisis a largo plazo en sus investigaciones. La dinámica entre la inmigración y el mercado laboral es un proceso en constante evolución, y entender cómo cambian estas dinámicas con el tiempo puede proporcionar información valiosa para la formulación de políticas y estrategias a largo plazo. Además, podrían ampliar su enfoque para incluir otras dimensiones de la migración, como el impacto en la educación y la salud de los migrantes y sus familias, así como en la cohesión social de la comunidad receptora. Esto permitiría una comprensión más completa de los efectos y desafíos de la migración en todos los aspectos de la vida en la ciudad.

Es crucial que los empleadores reconozcan y valoren las contribuciones únicas que los trabajadores migrantes pueden aportar a sus empresas y a la economía en general. Para fomentar un entorno de trabajo inclusivo, se les recomienda establecer políticas que promuevan la igualdad de oportunidades y la diversidad. Proporcionar oportunidades de capacitación y desarrollo profesional específicas para los trabajadores inmigrantes puede mejorar su desempeño y, a su vez, aumentar la productividad en el lugar de trabajo. La comunicación clara y la sensibilización sobre las culturas y contextos de los empleados migrantes pueden crear un ambiente laboral en el que todos se sientan valorados y respetados. Además, considerar la flexibilidad en los horarios y enfoques de trabajo puede ayudar a los trabajadores migrantes a equilibrar sus responsabilidades laborales y personales de manera más efectiva.

Para aquellos que tienen la intención de trabajar en Guayaquil, es fundamental que investiguen y se preparen adecuadamente antes de su llegada. Esto incluye comprender las regulaciones y requisitos legales relacionados con la inmigración y el empleo en Ecuador. Conocer sus derechos laborales y las condiciones de trabajo estándar en Guayaquil les permitirá tomar decisiones informadas al elegir empleadores y oportunidades laborales. Además, buscar información sobre el costo de vida, la vivienda y los servicios básicos en la ciudad es esencial para una transición exitosa. Participar en programas de orientación y redes de apoyo para migrantes puede facilitar la integración en la comunidad local y ayudar en la adaptación a un nuevo entorno cultural.

### **Referencias**

- Arcentales, J. (2011). *Informe temático No. 2. Dirección Nacional de Promoción de los Derechos humanos y la naturaleza. Quito: Coalición Interinstitucional para el seguimiento y difusión de la Convención Internacional* . Convención Internacional para la protección de los Derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familiares .
- Asamblea Nacional. (2017). *Ley Orgánica de Movilidad Humana*. Quito, Pichincha, Ecuador: Registro Oficial Suplemento 938.
- Banco Mundial . (2021). *Población México* . <https://datos.bancomundial.org/indicador/SP.POP.TOTL>
- Banco Mundial . (2021). *Población Total Argentina*. <https://datos.bancomundial.org/indicador/SP.POP.TOTL?locations=AR>
- Banco Mundial . (2021). *Población Total Brasil*. <https://datos.bancomundial.org/indicador/SP.POP.TOTL>
- Cancillería. (2023). Migración entre los principales motivos y su remuneración en los países desarrollados.
- Carrillo, F., Espinoza, S., & Valenzuela, A. (2018 ). *Mercado laboral y educación en Chile: Principales tendencias y resultados*. Comisión Nacional de Productividad.
- Castillo Crasto, T., & Reguant Álvarez, M. (2017). Percepciones sobre la migración venezolana: causas, España como destino, expectativas de retorno. *Migraciones Publicación del Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones* . <https://doi.org/https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/23241>
- Colmenares de Carmona, L., Da Costa Rivas, M., Hernández, P., & Castro, C. (2018). Demanda laboral en el ejercicio profesional del contador público en el estado Trujillo, Venezuela. . *Visión gerencial, núm. 1. Pp.90-114*.
- Comisión Interamericana de los Derechos Humanos. (2020). CIDH presenta sus observaciones y recomendaciones preliminares tras la histórica visita in loco a Venezuela para monitorear situación de derechos humanos. <https://www.cancilleria.gov.co/migracion/historia#:~:text=Entre%20los%20principales%20motivos%20est%C3%A1n,remuneraci%C3%B3n%20en%20los%20pa%C3%ADses%20desarrollados>.
- Constitución de la República del Ecuador . (2008). Montecristi, Manabí, Ecuador : Registro Oficial N° 449.
- Estupiñán, J., Romero, A., & Leyva, M. (2022). Presencia de la investigación científica en los problemas sociales post pandemia. *Scielo*. [https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442022000300258&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442022000300258&script=sci_arttext&tlng=pt)
- Gallego, R. S., & Rioja, L. C. (2016 ). Inmigrantes, estrategias familiares y arraigo: las lecciones de la crisis en las áreas rurales. *Revista del Insitituto Universitario de Estudios sobre Migraciones* (40). <https://doi.org/https://doi.org/10.14422/mig.i40y2016.008>
- M., A. (2015). Determinantes de la demanda laboral en mercados de trabajo locales. Un análisis aplicado a la industria vitivinícoma mendocina. *Trabajo y Sociedad* , 25, 353-369.
- Martínez, A. M. (2014). *Gestión por procesos de negocio: Organización horizontal*. Ecobook. <https://doi.org/https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=Y7rxAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT8&dq=Davenport%3B+Hammer+y+Champy++han+destacado+la+necesidad+de+establecer+estructuras+organizativas+claras,+definir+roles+y+responsabilidades,+y+establecer+flujos+de+trabajo+eficien>
- Ministerio de Trabajo y Ministerio de Salud Pública . (2019). Norma Técnica del Internado Rotativo Establecimientos de Salud . Quito, Pichincha, Ecuador : Acuerdo Ministerial 5286 Registro Oficial Suplemento 690.
- Molina, M. &. (2018). Cambios tecnológicos y laborales. Sus implicancias en el mercado de trabajo de Argentina. [https://doi.org/http://www.ilo.int/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--ilobuenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_656536.pdf](https://doi.org/http://www.ilo.int/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--ilobuenos_aires/documents/publication/wcms_656536.pdf)
- Montúfar, C. E. (2016). De la inseguridad global a la movilidad selectiva. *Palobra* . <https://doi.org/https://biblat.unam.mx/es/revista/palobra-cartagena/articulo/de-la-inseguridad-global-a-la-movilidad-selectiva>
- Moran, G. I. (2021). Impacto de la fuga de cerebros en desarrollo . *Revista Minerva* . <https://doi.org/>

<https://doi.org/10.5377/revminerva.v4i2.12392>

- Organización Internacional del Trabajo. (2017). Migración laboral: nuevo contexto y desafíos de gobernanza , informe IV, Conferencia Internacional del Trabajo, 106.a reunión,. <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/migrant-workers/lang-es/index.htm>
- Pasichnyk, N. (2019 ). Los efectos económicos de la emigración sobre el. *Atlantic Review of Economics*, 2. <https://doi.org/https://www.econstor.eu/bitstream/10419/213804/1/98-299-1-10-20190924.pdf>
- Peláez H., O. A., Gallego Henao, A. M., Arroyave Taborda, L. M., & Gaviria Pérez, J. L. (2021). Migración como fenómeno social que afecta la educación, la economía y el bienestar integral. *Revista de ciencias sociales*. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229883>
- Pino-Icaza, E. D., Jaramillo-Llerena, A. V., & Cruz-Lozado, J. D. (2021). Análisis del impacto en la migración en la región de américa latina por las restricciones sanitarias en el marco de la pandemia. *Dianlet* . <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8016937>
- Ríos, A. R. (2016). Capital humano y sociedad de control. *Cuaderno de Filosofía Latinoamericana Vol. 37 Núm. 115* . <https://doi.org/https://doi.org/10.15332/s0120-8462.2016.0115.04>
- Rubio León, D. C. (2020). Dimensiones para abordar la salud mental en el contexto de la migración. Revisión de literatura científica entre 2016 y 2019. . *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 19, 1-18. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/545/54574759014/54574759014.pdf>
- Serrano, L. O., & Gissi, G. A. (2020). Migración internacional y política migratoria en Chile: tensiones entre la soberanía estatal y las ciudadanía emergentes. *Open Edition Journals* . <https://doi.org/https://journals.openedition.org/colombiaint/1001>
- Taran, P., & Solorzano Alcivar, N. I. (2021). La pandemia de Covid y los migrantes una Agenda de diez puntos para mitigar el desastres en curso . *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración Dianlet* .
- Valle, B. (2021). Tendencias actuales de la migración internacional . *Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas* // *Revista Mapa*, 5(23). <https://doi.org/https://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/283>
- Valle, R. H. (2021). *Los principios del derecho electoral* . Costa Rica : Universidad de Costa Rica .
- Venegas, C., Pedrero, V., & Chepo, M. (2023). Discriminación racial y Determinantes Sociales de la salud en niños y niñas migrantes: revisión narrativa. *Salud Uninorte* . <https://doi.org/https://doi.org/10.14482/sun.39.01.610.422>