

Artículo Científico

Brechas entre normativa y práctica en la protección de trabajadores migratorios en Ecuador

Gaps between regulations and practice in the protection of migrant workers in Ecuador



Jerez-Granados, Jorge Luis¹

<https://orcid.org/0009-0009-7093-2421>

jerezgranados@hotmail.com

Investigador Independiente, Ecuador.

Autor de correspondencia¹

DOI / URL: <https://doi.org/10.55813/gaea/rcym/v4/n1/127>

Resumen: En Ecuador persisten brechas entre un marco jurídico garantista y su implementación efectiva en la protección laboral de personas migrantes. Este estudio analiza dicha brecha al comparar los estándares constitucionales, legales e internacionales con prácticas institucionales y experiencias reportadas por trabajadores migratorios. Se empleó un enfoque mixto con diseño no experimental y corte transversal; se aplicó una encuesta de doce ítems tipo Likert a quince trabajadores migratorios y se realizaron tres entrevistas semiestructuradas, complementadas con revisión documental. El cuestionario alcanzó una consistencia interna adecuada, con un alfa de Cronbach de 0,845. Los resultados muestran que el 53,3 por ciento no percibe protección legal suficiente, el 60,0 por ciento reporta información insuficiente sobre derechos y obligaciones, y el 66,7 por ciento considera inadecuada la respuesta institucional ante discriminación laboral. Estos hallazgos evidencian una brecha de implementación vinculada a déficits de información, canales de denuncia poco accesibles y capacidades limitadas de inspección, acentuadas por factores sociolaborales que restringen la exigibilidad real de derechos. Se concluye que fortalecer sistemas de información, vías efectivas de denuncia, capacidad inspectiva y mecanismos de reparación, junto con acciones de integración laboral, es indispensable para traducir los estándares normativos en protección efectiva.

Palabras clave: trabajadores migratorios; protección laboral; brecha normativa-práctica; exigibilidad de derechos; Ecuador.



Check for
updates

Received: 30/Nov/2025

Accepted: 20/Dic/2025

Published: 11/Ene/2026

Cita: Jerez-Granados, J. L. (2026). Brechas entre normativa y práctica en la protección de trabajadores migratorios en Ecuador. *Revista Científica Ciencia Y Método*, 4(1), 14-34. <https://doi.org/10.55813/gaea/rcym/v4/n1/127>

Revista Científica Ciencia y Método (RCyM)
<https://revistacym.com>
revistacym@editorialgrupo-aea.com
info@editorialgrupo-aea.com

© 2026. Este artículo es un documento de acceso abierto distribuido bajo los términos y condiciones de la [Licencia Creative Commons, Atribución-NoComercial 4.0 Internacional](#).



Abstract:

In Ecuador, gaps persist between a legal framework that guarantees rights and its effective implementation in the labor protection of migrants. This study analyzes this gap by comparing constitutional, legal, and international standards with institutional practices and experiences reported by migrant workers. A mixed approach with a non-experimental, cross-sectional design was used; a twelve-item Likert-type survey was administered to fifteen migrant workers and three semi-structured interviews were conducted, supplemented by a document review. The questionnaire achieved adequate internal consistency, with a Cronbach's alpha of 0.845. The results show that 53.3 percent do not perceive sufficient legal protection, 60.0 percent report insufficient information on rights and obligations, and 66.7 percent consider the institutional response to labor discrimination to be inadequate. These findings reveal an implementation gap linked to information deficits, inaccessible reporting channels, and limited inspection capacities, accentuated by socio-labor factors that restrict the actual enforceability of rights. It is concluded that strengthening information systems, effective reporting channels, inspection capacity, and redress mechanisms, together with labor integration actions, is essential to translate regulatory standards into effective protection.

Keywords: migrant workers; labor protection; regulatory-practice gap; enforceability of rights; Ecuador.

1. Introducción

La movilidad humana en América Latina se ha intensificado en la última década y, con ello, han emergido tensiones persistentes entre el reconocimiento formal de derechos y su efectivización cotidiana en el trabajo. En Ecuador, país que ha recibido flujos significativos de personas migrantes incluida población venezolana, el empleo se convierte en el principal espacio de integración, pero también en un terreno de exposición a precariedad, abuso y discriminación, especialmente cuando la inserción ocurre en segmentos informales o de baja protección (Olivieri et al., 2021). En este escenario, la unidad de análisis de este estudio se delimita en trabajadores migratorios en Ecuador, entendidos como personas que realizan actividades remuneradas en el país de acogida bajo condiciones heterogéneas de regularidad y formalización (Naciones Unidas, 1990).

En este contexto, el marco jurídico ecuatoriano se presenta, al menos en el plano normativo, como particularmente garantista: la Constitución reconoce un Estado de derechos y justicia y consagra principios de igualdad y no discriminación (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008), mientras que la Ley Orgánica de Movilidad Humana declara la portabilidad de derechos con independencia de la condición migratoria y prohíbe la criminalización por movilidad humana (Asamblea Nacional del Ecuador,

2017). Además, el estándar internacional expresado en la Convención sobre trabajadores migratorios refuerza obligaciones estatales de protección integral durante todo el proceso migratorio, incluyendo el periodo de empleo (Naciones Unidas, 1990). Sin embargo, la sola densidad normativa no garantiza resultados si los mecanismos institucionales, la inspección, la denuncia y el acceso a justicia no operan con eficacia.

Asimismo, la brecha entre norma y práctica se vuelve más probable cuando convergen factores estructurales del mercado laboral: alta informalidad, segmentación ocupacional, sobrecualificación y barreras para reconocer credenciales, además de restricciones administrativas que empujan a aceptar trabajos por debajo de habilidades y sin contrato (Olivieri et al., 2021; Díaz-Sánchez & Correa, 2024). A ello se suman asimetrías de poder en la relación laboral y la dependencia económica inmediata, condiciones que reducen la capacidad real de negociación y dificultan el ejercicio de derechos aun cuando estos existan en el papel (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2010). Si este conjunto de factores no se aborda, la precarización tiende a consolidarse como “normalidad” para grupos enteros, reproduciendo desigualdad y debilitando la cohesión social.

De igual manera, las afectaciones exceden lo estrictamente jurídico y se proyectan en impactos sociales, económicos e incluso sanitarios. La evidencia regional muestra que la informalidad y el empleo precario se asocian con deterioro del bienestar y mayores riesgos para la salud, particularmente en contextos donde la protección social está condicionada por la formalidad (Utzet et al., 2021). En la misma línea, se ha propuesto que el empleo informal funciona como determinante fundamental de salud mental en América Latina y el Caribe, tanto por inseguridad de ingresos como por exposición a violencia, estrés crónico y ausencia de redes de protección (Merino-Salazar et al., 2023). Por tanto, sostener una arquitectura normativa sin garantías efectivas de implementación no solo perpetúa vulneraciones laborales, sino que amplifica costos sociales y de salud pública.

No obstante, la literatura sobre migración en la región no siempre ha priorizado el análisis fino de la implementación cotidiana de derechos laborales en el país de acogida. Una revisión crítica reciente identifica sesgos en los enfoques predominantes con énfasis frecuente en diseño normativo, regularización y respuestas macro de política pública y subraya vacíos en estudios que conecten legislación con resultados institucionales y experiencias concretas, especialmente en países menos cubiertos por la investigación comparada (Fernández-Rodríguez & Freier, 2024). En Ecuador, parte de la evidencia se concentra en inserción laboral, calidad del empleo y efectos agregados, pero con menor desarrollo de análisis sobre cómo operan (o fallan) los canales de denuncia, inspección y reparación en casos de vulneración (Díaz-Sánchez & Correa, 2024; Olivieri et al., 2021). Esta omisión importa porque la eficacia del derecho depende de su capacidad de transformar relaciones asimétricas en el trabajo, no solo de declararlas.

En consecuencia, también persisten resultados y lecturas parcialmente inconsistentes sobre los motores inmediatos de exclusión laboral, en especial cuando se incorporan dimensiones sociopolíticas como estigmatización, seguridad y competencia por recursos. En Ecuador, se ha documentado que los imaginarios de “invasión” e “inseguridad” y las respuestas securistas pueden alimentar rechazo social hacia población venezolana, con efectos indirectos sobre oportunidades económicas y condiciones de trabajo, particularmente en el comercio informal (Céller, 2023). Sin embargo, estos enfoques —aunque esclarecedores— suelen dialogar poco con el campo jurídico-laboral en sentido estricto: qué ocurre cuando un trabajador migrante intenta activar mecanismos formales de protección, qué barreras enfrenta en instituciones, y cómo se produce la traducción (o distorsión) del estándar normativo en decisiones y prácticas administrativas.

Por consiguiente, el presente artículo se inscribe en ese punto ciego articulando evidencia empírica y análisis normativo desde la tesis base del estudio. En dicha investigación, a partir de una encuesta aplicada a 15 trabajadores migratorios y entrevistas a tres participantes, se observaron percepciones reiteradas de desprotección y baja eficacia institucional (Jerez & Mera, 2024). En términos concretos, más de la mitad manifestó desacuerdo con la idea de que en Ecuador exista protección legal adecuada de sus derechos (53,3%), y una proporción similar consideró insuficiente la información recibida sobre derechos y obligaciones en el país de acogida (60,0%) (Jerez & Mera, 2024). Además, dos tercios reportaron que las autoridades no responden de manera adecuada ante quejas de discriminación laboral (66,7%), lo que sugiere una distancia entre garantías formales y experiencia de acceso real a protección (Jerez & Mera, 2024).

En este marco, el vacío analítico no radica únicamente en “más norma” o “más política”, sino en comprender la cadena de implementación: cómo los derechos reconocidos se convierten (o no) en procedimientos accesibles, respuestas oportunas y reparaciones efectivas. Desde un enfoque de derechos, la OIT ha insistido en que la protección de trabajadores migrantes requiere gobernanza y regulación que hagan tangibles los estándares, superando la mera proclamación (OIT, 2010). Además, instrumentos regionales recientes enfatizan desafíos persistentes de protección y gobernanza migratoria en América Latina y el Caribe, lo que refuerza la pertinencia de analizar la efectividad real de la institucionalidad en escenarios nacionales concretos (OIT, 2023). Bajo esta lógica, la viabilidad del estudio se sostiene en el acceso a normativa pública, documentos institucionales y testimonios obtenibles mediante participación voluntaria, con resguardos éticos básicos de confidencialidad y no revictimización.

Así, el propósito del trabajo se orienta a precisar la brecha entre normativa y práctica en la protección de trabajadores migratorios en Ecuador, conectando compromisos jurídicos con evidencia sobre su operación efectiva. En términos de diseño, se plantea como objetivo general analizar las brechas entre el marco normativo vigente y las prácticas institucionales y laborales que condicionan la protección de trabajadores

migratorios en Ecuador. A partir de ello, se proponen tres objetivos específicos: describir los principales estándares jurídicos aplicables (constitucionales, legales e internacionales) a la protección laboral de trabajadores migrantes; comparar dichos estándares con percepciones y experiencias reportadas por trabajadores migratorios respecto de acceso a información, trato laboral y canales de denuncia; y determinar los factores institucionales y sociolaborales que contribuyen a la persistencia de la brecha de implementación (Jerez & Mera, 2024; Asamblea Nacional del Ecuador, 2017; Naciones Unidas, 1990).

Finalmente, la contribución esperada reside en ofrecer una lectura original, situada y útil tanto para la academia como para la práctica pública: por un lado, al integrar un análisis doctrinal del marco de derechos con evidencia empírica de campo que ilustra cómo se experimenta la protección (o su ausencia) en el trabajo; y, por otro, al vincular el debate sobre integración laboral con el problema jurídico de la exigibilidad efectiva. En otras palabras, se busca cerrar una brecha identificada por la literatura regional —el tránsito desde leyes progresivas a políticas y prácticas consistentes— con énfasis en Ecuador (Fernández-Rodríguez & Freier, 2024), aportando una base argumentativa y metodológica para fortalecer información, inspección, denuncia y reparación en clave de derechos, evitando que la protección quede reducida a una promesa normativa (OIT, 2010; Jerez & Mera, 2024).

2. Materiales y métodos

La metodología del estudio se estructuró desde un enfoque mixto con integración complementaria de evidencia cuantitativa y cualitativa, coherente con el carácter sociojurídico del problema y con la necesidad de contrastar el “deber ser” normativo con la experiencia práctica de protección laboral en población migrante (Jerez & Mera, 2024). En términos operativos, el componente cuantitativo permitió medir percepciones mediante escala tipo Likert, mientras que el cualitativo aportó profundidad interpretativa sobre obstáculos, prácticas institucionales y vivencias laborales; ambos componentes se articularon con una revisión documental normativa y jurisprudencial para sostener el análisis de brechas (Creswell & Plano Clark, 2017).

Se trabajó con un esquema no experimental y de corte transversal, ya que los datos se levantaron en un solo momento sin manipulación de variables, privilegiando la observación de percepciones y condiciones reportadas (Jerez & Mera, 2024). Asimismo, el estudio se concibió como exploratorio–descriptivo, incorporando un componente explicativo al interpretar relaciones plausibles entre vulnerabilidad, desempeño institucional y resultados percibidos de protección (Jerez & Mera, 2024). Esta combinación resulta adecuada cuando el fenómeno presenta alta complejidad social y legal y se requiere, a la vez, caracterizar y comprender factores asociados (Moreno-Sacón & García-Segarra, 2025; Cueva-Vera et al., 2025; Barzola-Plúas, 2022).

Respecto del tipo y método, la investigación se orientó a un propósito aplicado, en tanto busca producir hallazgos útiles para fortalecer mecanismos de implementación y tutela de derechos; metodológicamente se consideró un método científico apoyado en un razonamiento analítico que contrasta evidencia empírica con el marco normativo y de derechos humanos (Jerez & Mera, 2024). En coherencia con ello, la estrategia de integración de métodos se alinea con principios de diseño mixto que recomiendan articular datos, análisis y meta-inferencias para explicar fenómenos “multicapa” (Fetters et al., 2013).

Tabla 1
Operacionalización de variables y fuentes de verificación

Variable/constructo	Dimensiones	Indicadores observables	Técnica instrumento	e Fuentede verificación
Aplicación efectiva de derechos humanos en Marco normativo protección laboral y exigibilidad migratoria		Existencia de normas; claridad/coherencia interpretativa; mecanismos de tutela; respuesta institucional percibida	Revisión documental (matriz Constitución, ley normativa) + migratoria, Encuesta (ítems instrumentos sobre protección y internacionales; respuesta institucional)	Reportes de encuestas; relatos cualitativos; documentación de casos/criterios
Vulneración y explotación laboral	Condiciones hacia trabajadores migratorios	y discriminación; falta de servicios/sopporte; justicia percibida	Encuesta (ítems sobre trato, justicia, apoyo) + Entrevista semiestructurada	
Factores asociados a la brecha norma-práctica	Socioeconómicos y culturales	Influencia socioeconómica; barreras culturales; factores motivación hacia consecuencias) migración irregular ante desprotección	Encuesta (ítems de factores motivación hacia consecuencias) migración irregular Entrevista ante desprotección	Resultados descriptivos; y categorías temáticas emergentes

Nota: (Jerez & Mera, 2024)

La operacionalización de variables se organizó conectando el marco conceptual de la tesis (aplicación de derechos humanos y vulneración/explotación) con indicadores empíricos medibles mediante encuesta, entrevistas y revisión documental. La Tabla 1 replica y mejora la matriz original del documento, explicitando dimensiones e indicadores y vinculándolos a las fuentes e instrumentos efectivamente usados, de modo que la medición sea trazable y replicable (Jerez & Mera, 2024).

La población se delimitó como trabajadores migratorios en Ecuador, entendidos como personas migrantes vinculadas a actividades remuneradas en el país de acogida, con independencia de su condición administrativa, dado que la brecha de protección suele manifestarse precisamente cuando existen barreras de acceso a derechos y a justicia (Jerez & Mera, 2024). A partir de esa delimitación, el manuscrito define dos

componentes empíricos: (a) el cuantitativo, basado en encuestas a trabajadores migrantes; y (b) el cualitativo, mediante entrevistas a participantes clave para comprender experiencias y criterios sobre efectividad institucional (Jerez & Mera, 2024). Esta definición de unidad de análisis fue consistente con el objetivo de comparar normativa y práctica desde la vivencia laboral (Barahona-Martinez et al., 2024; Arcos-Chaparro & Epia-Silva, 2024).

En relación con la muestra, se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia, justificándolo en la accesibilidad y disponibilidad de participantes, y en las limitaciones habituales para conformar marcos muestrales completos en poblaciones migrantes laboralmente móviles (Jerez & Mera, 2024). Concretamente, el estudio consideró 15 trabajadores migratorios encuestados y 3 entrevistas (Jerez & Mera, 2024). Este criterio es metodológicamente defendible en estudios exploratorios, donde la prioridad es obtener evidencia inicial y patrones de percepción, aunque reconociendo su limitación para inferencia estadística poblacional (Etikan et al., 2016).

Para clarificar la arquitectura del diseño, la Tabla 2 sintetiza los principales componentes metodológicos, conectando enfoque, alcance, técnicas e instrumentos. Esta síntesis permite ver cómo cada decisión responde a la finalidad de identificar brechas de implementación de derechos en el campo laboral migrante (Jerez & Mera, 2024).

Tabla 2

Síntesis del diseño metodológico del estudio

Elemento	Especificación adoptada	Aplicación en el estudio
Enfoque	Mixto (cuantitativo + cualitativo)	Encuesta Likert y entrevistas; triangulación con revisión documental
Diseño	No experimental, transversal	Levantamiento en un único momento; sin manipulación de variables
Alcance	Exploratorio–descriptivo con lectura explicativa	Caracterización de percepciones y análisis de factores asociados
Método	Sociojurídico con contraste norma–práctica	Revisión normativa/jurisprudencial + evidencia empírica
Población	Trabajadores migratorios en Ecuador	Unidad de análisis centrada en experiencia laboral migrante
Muestra	15 encuestas; 3 entrevistas	Conveniencia; participación voluntaria y anónima
Elemento	Especificación adoptada	Aplicación en el estudio
Enfoque	Mixto (cuantitativo + cualitativo)	Encuesta Likert y entrevistas; triangulación con revisión documental
Técnicas	Revisión documental, encuesta, entrevista	Matriz de análisis; cuestionario; guía semiestructurada
Procesamiento	Organización y análisis en Excel + análisis cualitativo	Estadística descriptiva; categorización temática e interpretación

Nota: diseño metodológico adoptado para el estudio.

En lo referente a la técnica y el instrumento cuantitativo, se utilizó una encuesta estructurada con 12 ítems tipo Likert, con opciones desde “totalmente en desacuerdo” hasta “totalmente de acuerdo”, orientada a captar percepciones sobre trato laboral, protección legal, conocimiento de derechos, respuesta institucional, justicia, apoyo institucional y factores contextuales, incluyendo la migración irregular como consecuencia percibida (Jerez & Mera, 2024). Dado que el análisis de escalas Likert exige cautela interpretativa por su naturaleza ordinal, se priorizó el uso de frecuencias y porcentajes para describir patrones de respuesta, evitando sobre-inferencias con muestras pequeñas (Sullivan & Artino, 2013).

El componente cualitativo se ejecutó mediante entrevistas semiestructuradas orientadas a explorar obstáculos para ejercer derechos, suficiencia de políticas, cambios recientes, respuesta de autoridades, rol de ONG y efectos de discriminación, entre otros tópicos (Jerez & Mera, 2024). Para el análisis cualitativo, resulta consistente emplear una estrategia de análisis temático, útil para identificar patrones de sentido en testimonios y conectar hallazgos con categorías jurídicas e institucionales (Braun & Clarke, 2006).

En cuanto a validaciones, se reporta la verificación de consistencia interna del cuestionario mediante alfa de Cronbach, obteniendo un valor de $\alpha = 0.845$, interpretado como evidencia adecuada de fiabilidad para el conjunto de ítems empleados (Jerez & Mera, 2024). Este coeficiente es un estándar clásico para evaluar consistencia interna de escalas, especialmente cuando se busca comprobar coherencia entre reactivos que apuntan a un constructo común (Cronbach, 1951). En el plano ético, se trabajó con participación voluntaria y documentos de consentimiento incluidos en anexos de la tesis; para el artículo se preserva la confidencialidad, evitando cualquier dato identificable de participantes y garantizando el uso académico de la información (Jerez & Mera, 2024), en línea con principios éticos ampliamente aceptados para investigación con personas (World Medical Association, 2013).

3. Resultados

Los resultados que se presentan a continuación corresponden exclusivamente al componente cuantitativo de la investigación (encuesta con escala Likert aplicada a 15 trabajadores migratorios), con el propósito de evidenciar patrones de percepción respecto de trato laboral, conocimiento de derechos, respuesta institucional y factores asociados a la brecha entre normativa y práctica en Ecuador (Jerez & Mera, 2024). En coherencia con el alcance descriptivo del estudio, se reportan frecuencias (n) y porcentajes (%) por categoría de respuesta, cuidando que las conclusiones se formulen como tendencias observadas en la muestra y no como inferencias poblacionales.

Tabla 1

Distribución de respuestas a: He sido tratado de manera justa por mis empleadores en el país de acogida.

Respuesta	n	%
Totalmente en desacuerdo	4	26.7
En desacuerdo	3	20.0
Neutral	2	13.3
De acuerdo	4	26.7
Totalmente de acuerdo	2	13.3
Total	15	100.0

Nota: datos obtenidos mediante la aplicación de la encuesta. (Jerez & Mera, 2024)

La percepción de trato justo exhibe una distribución relativamente dividida: un 46,7% se ubica en desacuerdo (n=7) frente a un 40,0% en acuerdo (n=6), con un 13,3% neutral (n=2) (Jerez & Mera, 2024). Este patrón sugiere heterogeneidad en las experiencias laborales: mientras una parte relevante reporta justicia en el trato, otra proporción comparable percibe lo contrario, lo que resulta consistente con escenarios de inserción ocupacional desigual y potencialmente segmentada para población migrante.

Tabla 2

Distribución de respuestas a: Los derechos laborales de los trabajadores migratorios están adecuadamente protegidos por la ley en mi país de acogida.

Respuesta	n	%
Totalmente en desacuerdo	3	20.0
En desacuerdo	5	33.3
Neutral	4	26.7
De acuerdo	2	13.3
Totalmente de acuerdo	1	6.7
Total	15	100.0

Nota: datos obtenidos mediante la aplicación de la encuesta. (Jerez & Mera, 2024)

la valoración sobre protección legal adecuada se inclina hacia una lectura crítica: el 53,3% expresa desacuerdo (n=8), mientras solo el 20,0% manifiesta acuerdo (n=3) y un 26,7% permanece neutral (n=4) (Jerez & Mera, 2024). En términos interpretativos, esta configuración sugiere que, incluso existiendo un marco normativo de protección, su reconocimiento como “adecuado” no es dominante en la muestra, lo que anticipa una brecha de legitimidad percibida entre norma y experiencia.

Tabla 3

Distribución de respuestas a: Conozco mis derechos laborales en el país en el que trabajo.

Respuesta	n	%
Totalmente en desacuerdo	2	13.3
En desacuerdo	3	20.0
Neutral	3	20.0
De acuerdo	5	33.3
Totalmente de acuerdo	2	13.3
Total	15	100.0

Nota: datos obtenidos mediante la aplicación de la encuesta. (Jerez & Mera, 2024)

El conocimiento declarado de derechos laborales presenta un balance más favorable: el 46,7% se ubica en acuerdo (n=7), frente a un 33,3% en desacuerdo (n=5), con un 20,0% neutral (n=3) (Jerez & Mera, 2024). Este resultado sugiere que una fracción significativa considera conocer sus derechos; sin embargo, ese conocimiento no necesariamente se traduce en protección efectiva, especialmente cuando persisten barreras institucionales, informacionales o procedimentales.

Tabla 4

Distribución de respuestas a: Conozco mis derechos laborales en el país en el que trabajo.

Respuesta	n	%
Totalmente en desacuerdo	4	26.7
En desacuerdo	5	33.3
Neutral	3	20.0
De acuerdo	2	13.3
Totalmente de acuerdo	1	6.7
Total	15	100.0

Nota: datos obtenidos mediante la aplicación de la encuesta. (Jerez & Mera, 2024)

Cuando la pregunta se desplaza del “conocer” al “recibir información suficiente para defender derechos”, el patrón se vuelve marcadamente desfavorable: 60,0% en desacuerdo (n=9), 20,0% neutral (n=3) y apenas 20,0% en acuerdo (n=3) (Jerez & Mera, 2024). Este contraste (Tabla 3 vs. Tabla 4) resulta clave para el argumento del manuscrito: puede existir conocimiento general, pero persistir déficit de orientación práctica y de rutas claras de exigibilidad, reforzando la brecha entre reconocimiento formal y ejercicio real.

Tabla 5

Distribución de respuestas a: Me siento seguro utilizando la legítima defensa en situaciones de abuso o agresión laboral.

Respuesta	n	%
Totalmente en desacuerdo	5	33.3
En desacuerdo	4	26.7
Neutral	2	13.3
De acuerdo	3	20.0
Totalmente de acuerdo	1	6.7
Total	15	100.0

Nota: datos obtenidos mediante la aplicación de la encuesta. (Jerez & Mera, 2024)

la percepción de seguridad para recurrir a la legítima defensa ante abuso laboral también se inclina al desacuerdo: 60,0% (n=9) frente a 26,7% en acuerdo (n=4) y 13,3% neutral (n=2) (Jerez & Mera, 2024). En términos sustantivos, este resultado sugiere que la autoprotección frente a agresión o abuso se percibe como riesgosa o poco viable, lo cual puede estar asociado a temor a represalias, incertidumbre jurídica o desconfianza en que el sistema respalde al trabajador migrante.

Tabla 6

Distribución de respuestas a: Las autoridades en mi país de acogida responden adecuadamente a las denuncias de abuso laboral.

Respuesta	n	%
Totalmente en desacuerdo	4	26.7
En desacuerdo	6	40.0
Neutral	2	13.3
De acuerdo	2	13.3
Totalmente de acuerdo	1	6.7
Total	15	100.0

Nota: datos obtenidos mediante la aplicación de la encuesta. (Jerez & Mera, 2024)

La evaluación de la respuesta de autoridades ante denuncias de abuso laboral concentra el mayor desacuerdo de toda la batería: 66,7% (n=10), con 13,3% neutral (n=2) y apenas 20,0% en acuerdo (n=3) (Jerez & Mera, 2024). Este hallazgo es central para la tesis de “brecha”: no basta la consagración normativa si, en la práctica, la respuesta institucional se percibe insuficiente, tardía o ineficaz, debilitando incentivos para denunciar y reproduciendo vulnerabilidad.

Tabla 7

Distribución de respuestas a: Considero que la protección legal para los trabajadores migratorios es efectiva en mi país de acogida.

Respuesta	n	%
Totalmente en desacuerdo	4	26.7
En desacuerdo	5	33.3
Neutral	3	20.0
De acuerdo	2	13.3
Totalmente de acuerdo	1	6.7
Total	15	100.0

Nota: datos obtenidos mediante la aplicación de la encuesta. (Jerez & Mera, 2024)

La percepción sobre la efectividad de la protección legal resulta predominantemente negativa: 60,0% en desacuerdo (n=9), 20,0% neutral (n=3) y 20,0% en acuerdo (n=3) (Jerez & Mera, 2024). Es decir, aun cuando se reconozca la existencia de normas, la efectividad práctica entendida como capacidad de prevenir, corregir y reparar no es percibida como una realidad consolidada por la mayoría de encuestados.

Tabla 8

Distribución de respuestas a: Las decisiones judiciales en mi país de acogida suelen ser justas para los trabajadores migratorios.

Respuesta	n	%
Totalmente en desacuerdo	3	20.0
En desacuerdo	6	40.0
Neutral	3	20.0
De acuerdo	2	13.3
Totalmente de acuerdo	1	6.7
Total	15	100.0

Nota: datos obtenidos mediante la aplicación de la encuesta. (Jerez & Mera, 2024)

La percepción sobre justicia de decisiones judiciales reproduce un patrón de desconfianza: 60,0% de desacuerdo (n=9), 20,0% neutral (n=3) y 20,0% de acuerdo (n=3) (Jerez & Mera, 2024). Esto sugiere que la brecha no se limita a instancias administrativas o de primera respuesta, sino que alcanza la expectativa de imparcialidad y justicia en la función jurisdiccional, lo cual puede operar como barrera adicional para la judicialización de conflictos laborales.

Tabla 9

Distribución de respuestas a: Me siento apoyado por las instituciones de mi país de acogida en caso de enfrentar situaciones de abuso laboral.

Respuesta	n	%
Totalmente en desacuerdo	4	26.7
En desacuerdo	5	33.3
Neutral	3	20.0
De acuerdo	2	13.3
Totalmente de acuerdo	1	6.7
Total	15	100.0

Nota: datos obtenidos mediante la aplicación de la encuesta. (Jerez & Mera, 2024)

En correspondencia con las valoraciones previas, el apoyo institucional percibido en situaciones de abuso laboral también aparece debilitado: 60,0% en desacuerdo (n=9), 20,0% neutral (n=3) y 20,0% en acuerdo (n=3) (Jerez & Mera, 2024). Tomadas en conjunto, las Tablas 6 a 9 describen un núcleo consistente de resultados: la principal fragilidad se localiza en el eslabón institucional que debería convertir derechos formales en respuestas concretas.

Tabla 10

Distribución de respuestas a: La falta de protección adecuada de mis derechos laborales me motiva a considerar la migración irregular.

Respuesta	n	%
Totalmente en desacuerdo	3	20.0
En desacuerdo	4	26.7
Neutral	3	20.0
De acuerdo	3	20.0
Totalmente de acuerdo	2	13.3
Total	15	100.0

Nota: datos obtenidos mediante la aplicación de la encuesta. (Jerez & Mera, 2024)

La asociación entre desprotección laboral y motivación a considerar migración irregular no es unánime, pero sí significativa: 33,3% en acuerdo (n=5), 20,0% neutral (n=3) y 46,7% en desacuerdo (n=7) (Jerez & Mera, 2024). Este patrón sugiere que, para un segmento no menor, la percepción de desprotección puede convertirse en un factor de presión hacia estrategias de movilidad o permanencia no regular; al mismo tiempo, la proporción en desacuerdo indica que existen otros determinantes (económicos, familiares o de seguridad) que también podrían incidir en tal decisión.

Tabla 11

Distribución de respuestas a: Considero que los factores socioeconómicos influyen en la protección de mis derechos laborales.

Respuesta	n	%
Totalmente en desacuerdo	2	13.3
En desacuerdo	3	20.0
Neutral	4	26.7
De acuerdo	4	26.7
Totalmente de acuerdo	2	13.3
Total	15	100.0

Nota: datos obtenidos mediante la aplicación de la encuesta. (Jerez & Mera, 2024)

En cuanto a los factores socioeconómicos, se observa una tendencia moderada hacia el acuerdo: 40,0% (n=6) está de acuerdo, 26,7% es neutral (n=4) y 33,3% está en desacuerdo (n=5) (Jerez & Mera, 2024). Este resultado es metodológicamente interesante porque señala que parte de la muestra identifica condiciones materiales (ingreso, necesidad, acceso a empleo formal, redes) como elementos que condicionan la protección efectiva, reforzando la idea de que la brecha no es solo jurídica, sino también estructural.

Tabla 12

Distribución de respuestas a: Creo que los factores culturales afectan la aplicación de la legítima defensa en situaciones laborales.

Respuesta	n	%
Totalmente en desacuerdo	1	6.7
En desacuerdo	3	20.0
Neutral	3	20.0
De acuerdo	6	40.0
Totalmente de acuerdo	2	13.3
Total	15	100.0

Nota: datos obtenidos mediante la aplicación de la encuesta. (Jerez & Mera, 2024)

Finalmente, el ítem sobre factores culturales presenta la mayor proporción de acuerdo de toda la encuesta: 53,3% (n=8) frente a 26,7% en desacuerdo (n=4) y 20,0% neutral (n=3) (Jerez & Mera, 2024). Este hallazgo complementa la Tabla 5 (seguridad para legítima defensa), ya que sugiere que la percepción de riesgo o inhibición para defenderse podría estar mediada por normas sociales, estigmas o expectativas culturales sobre autoridad, conflicto y legitimidad del reclamo en el espacio laboral.

Tabla 13
Agregado de resultados por ítem

N. Enunciado abreviado	Desacuerdo n (%)	Neutral n (%)	Acuerdo n (%)
1 He sido tratado de manera justa por mis empleadores en el país de acogida.	7 (46.7)	2 (13.3)	6 (40.0)
2 Los derechos laborales de los trabajadores migratorios están adecuadamente protegidos por la ley en mi país de acogida.	8 (53.3)	4 (26.7)	3 (20.0)
3 Conozco mis derechos laborales en el país en el que trabajo.	5 (33.3)	3 (20.0)	7 (46.7)
4 He recibido suficiente información sobre cómo defender mis derechos laborales.	9 (60.0)	3 (20.0)	3 (20.0)
5 Me siento seguro utilizando la legítima defensa en situaciones de abuso o agresión laboral.	9 (60.0)	2 (13.3)	4 (26.7)
6 Las autoridades en mi país de acogida responden adecuadamente a las denuncias de abuso laboral.	10 (66.7)	2 (13.3)	3 (20.0)
7 Considero que la protección legal para los trabajadores migratorios es efectiva en mi país de acogida.	9 (60.0)	3 (20.0)	3 (20.0)
8 Las decisiones judiciales en mi país de acogida suelen ser justas para los trabajadores migratorios.	9 (60.0)	3 (20.0)	3 (20.0)
9 Me siento apoyado por las instituciones de mi país de acogida en caso de enfrentar situaciones de abuso laboral.	9 (60.0)	3 (20.0)	3 (20.0)
10 La falta de protección adecuada de mis derechos laborales me motiva a considerar la migración irregular.	7 (46.7)	3 (20.0)	5 (33.3)
11 Considero que los factores socioeconómicos influyen en la protección de mis derechos laborales.	5 (33.3)	4 (26.7)	6 (40.0)
12 Creo que los factores culturales afectan la aplicación de la legítima defensa en situaciones laborales.	4 (26.7)	3 (20.0)	8 (53.3)

Nota: datos obtenidos mediante la aplicación de la encuesta. (Jerez & Mera, 2024)

El conjunto de resultados evidencia un patrón convergente: mientras el conocimiento declarado de derechos (ítem 3) alcanza el mayor acuerdo relativo dentro del eje “derechos” (46,7%), los ítems que evalúan implementación y respuesta institucional concentran los niveles más altos de desacuerdo (Ítems 4, 6, 7, 8 y 9 con 60,0%–66,7% de desacuerdo) (Jerez & Mera, 2024). En otras palabras, la brecha se expresa menos como ausencia de “ideas” sobre derechos y más como una percepción persistente de baja eficacia práctica: insuficiente información para defenderlos, limitada respuesta ante denuncias, y escaso apoyo institucional y judicial. Al mismo tiempo, la fuerza del

acuerdo en el componente cultural (ítem 12) y el acuerdo moderado en el socioeconómico (ítem 11) sugiere que la protección no depende únicamente del texto legal, sino de condiciones estructurales y marcos socioculturales que inciden en la denuncia, el acceso a mecanismos y la posibilidad real de reparación; este entramado refuerza la necesidad de analizar la protección como cadena de implementación y no solo como arquitectura normativa (Jerez & Mera, 2024).

4. Discusión

Los resultados cuantitativos confirman que la brecha entre un marco normativo formalmente protector y su traducción práctica se expresa, ante todo, como déficit de efectividad institucional percibida. En la encuesta, la mayoría se ubica en desacuerdo respecto a que las autoridades respondan adecuadamente a denuncias de abuso laboral (66,7%) y a que la protección legal sea efectiva (60,0%), patrón que sostiene la tesis de que la garantía de derechos no depende solo del texto jurídico, sino de la capacidad operativa de los dispositivos de tutela (Jerez & Mera, 2024). Esta lectura es consistente con un enfoque basado en derechos para la migración laboral, que subraya que la protección se materializa cuando existen mecanismos accesibles de inspección, denuncia, reparación y no discriminación, y cuando el Estado reduce barreras prácticas de acceso a dichos mecanismos (OIT, 2010).

En segundo lugar, se identifica un contraste analíticamente relevante entre “saber” y “poder ejercer” derechos: aunque una proporción importante declara conocer sus derechos laborales (46,7% de acuerdo), la mayoría afirma no haber recibido información suficiente para defenderlos (60,0% de desacuerdo) (Jerez & Mera, 2024). Esta divergencia sugiere que el conocimiento percibido puede ser general o intuitivo, mientras que la información procedural (rutas institucionales, requisitos, tiempos, instancias competentes) permanece insuficiente, debilitando la exigibilidad. En términos comparados, la literatura sobre inserción laboral migrante en Ecuador muestra que barreras administrativas y de formalización limitan oportunidades y pueden empujar a trayectorias laborales más precarias, donde la denuncia se vuelve costosa o riesgosa (Olivieri et al., 2021; Díaz-Sánchez & Correa, 2024). Así, el hallazgo no solo describe carencias informativas, sino un problema de gobernanza de implementación.

En tercer lugar, la distribución dividida sobre trato justo por parte de empleadores (46,7% en desacuerdo vs. 40,0% en acuerdo) evidencia que la experiencia laboral migrante no es homogénea, sino segmentada por ocupación, informalidad, redes y poder de negociación (Jerez & Mera, 2024). Esta variabilidad coincide con evidencia de que la población migrante puede insertarse en nichos con diferentes grados de formalidad y protección, y que la desigualdad se intensifica cuando los mercados laborales absorben trabajadores en condiciones de vulnerabilidad contractual y salarial (Olivieri et al., 2021). En consecuencia, el manuscrito aporta un matiz: la brecha norma-práctica no se manifiesta como un “bloque” uniforme de vulneración,

sino como un continuo de situaciones donde, aun cuando algunos reportan trato justo, el componente institucional aparece como el punto más frágil y menos confiable.

En cuarto lugar, los hallazgos sobre legítima defensa y mediación cultural aportan una clave interpretativa para comprender por qué la exigibilidad se debilita incluso cuando existen normas: la mayoría no se siente segura al usar legítima defensa frente a abuso laboral (60,0% en desacuerdo) y, simultáneamente, más de la mitad considera que factores culturales afectan esa aplicación (53,3% de acuerdo) (Jerez & Mera, 2024). En el contexto ecuatoriano, la estigmatización y los discursos de inseguridad vinculados a ciertos flujos migratorios pueden erosionar el clima social de protección y generar autocensura o temor a represalias, con consecuencias indirectas sobre oportunidades laborales y disposición a denunciar (Céller, 2023). Por tanto, la brecha no es únicamente institucional; también es sociocultural, y opera sobre expectativas de trato, credibilidad de la víctima y costos simbólicos del reclamo (Samaniego-Quigui, et al., 2023; Núñez-Ribadeneyra, 2023; Mendoza-Armijos et al., 2023).

En quinto lugar, la asociación entre desprotección y consideración de migración irregular (33,3% de acuerdo; 46,7% de desacuerdo) sugiere una relación plausible pero no lineal: para una fracción relevante, la falta de protección laboral puede actuar como factor de presión hacia estrategias irregulares; sin embargo, para otra fracción, la decisión parece depender de otros determinantes (Jerez & Mera, 2024). Este resultado es coherente con la literatura que advierte que las trayectorias migratorias y laborales responden a combinaciones de factores económicos, institucionales y de riesgo, no a una sola variable. Aun así, el dato es importante porque anticipa que la debilidad en protección efectiva puede producir externalidades sociales y económicas, incluyendo precarización persistente y afectaciones al bienestar; de hecho, el empleo informal y precario se ha vinculado con peores resultados de salud autopercebida y con impactos en salud mental en la región, lo que amplifica los costos de no cerrar la brecha de implementación (Utzet et al., 2021; Merino-Salazar et al., 2023).

Los resultados deben interpretarse considerando limitaciones metodológicas que no invalidan el aporte, pero sí delimitan su alcance: la muestra es pequeña ($n=15$) y no probabilística, por lo que los porcentajes describen tendencias de la muestra y no estimaciones representativas; aun así, la consistencia interna del instrumento reportada en la tesis ($\alpha=0,845$) respalda la coherencia de medición (Jerez & Mera, 2024; Cronbach, 1951). A pesar de ello, el patrón convergente —desconfianza institucional, déficit de información para defender derechos, y peso de factores socioeconómicos y culturales— contribuye de manera original a precisar el “dónde” de la brecha: menos en la existencia formal de derechos y más en su implementación, especialmente en canales de denuncia, respuesta y apoyo. En adelante, la agenda de investigación puede fortalecer este aporte ampliando muestras, comparando territorios y sectores ocupacionales, e incorporando métricas de acceso efectivo (tiempos de respuesta, resultados de denuncias, barreras administrativas), para traducir el diagnóstico en mejoras verificables de política y práctica, tal como

recomienda la perspectiva regional de migración laboral basada en derechos (OIT, 2023; Cabrera-Cevallos et al., 2025; Jaramillo-Quezada et al., 2025).

5. Conclusiones

Los resultados de la encuesta muestran que la distancia se expresa principalmente en la efectividad percibida de la respuesta institucional. De manera consistente, la mayoría de participantes manifestó desacuerdo respecto a que las autoridades respondan adecuadamente a denuncias de abuso laboral (66,7%) y a que la protección legal sea efectiva (60,0%), lo que evidencia que la existencia de garantías formales no se traduce, para una proporción importante de la muestra, en mecanismos de tutela accesibles y confiables. En consecuencia, la brecha no se reduce a “falta de ley”, sino a debilidades de implementación y acompañamiento institucional.

Los datos revelan un contraste crítico entre el reconocimiento de derechos y la capacidad práctica de ejercerlos. Aunque casi la mitad reporta conocer sus derechos laborales (46,7% de acuerdo), la mayoría afirma no haber recibido información suficiente para defenderlos (60,0% de desacuerdo), lo que sugiere fallas en difusión procedural, orientación y rutas claras de exigibilidad. Asimismo, el trato laboral reportado aparece segmentado (46,7% en desacuerdo vs. 40,0% en acuerdo), indicando experiencias heterogéneas que pueden depender de condiciones de empleo, informalidad y poder de negociación, sin que ello reduzca el patrón dominante de desconfianza hacia la protección efectiva.

Los resultados sostienen que la problemática se configura por una interacción entre factores institucionales, socioeconómicos y culturales. Más de la mitad considera que los factores culturales afectan la aplicación de la legítima defensa en contextos laborales (53,3% de acuerdo), y una proporción relevante identifica influencia de factores socioeconómicos en la protección de derechos (40,0% de acuerdo), lo que sugiere que la brecha no es solo jurídico-administrativa, sino también estructural y simbólica. En suma, la evidencia cuantitativa respalda que cerrar la brecha exige fortalecer información práctica y acompañamiento, mejorar respuesta institucional ante denuncias y abordar condiciones de vulnerabilidad que inhiben el ejercicio real de derechos.

CONFLICTO DE INTERESES

“Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses”.

Referencias Bibliográficas

- Arcos-Chaparro, I. A., & Epia-Silva, M. A. (2024). La transverzalización del debido proceso en las relaciones laborales particulares. *Journal of Economic and Social Science Research*, 4(2), 17–43. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v4/n2/100>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. <https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2020-06/CONSTITUCION%202008.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2017). *Ley Orgánica de Movilidad Humana*. <https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/Ley%20org%C3%A1nica%20de%20Movilidad%20Humana.pdf>
- Barahona-Martinez, G. E., Barzola-Plúas, Y. G., & Peñafiel-Muñoz, L. V. (2024). El Derecho a la Protección de Datos y el Avance de las Nuevas Tecnologías en Ecuador: Implicaciones Legales y Éticas. *Journal of Economic and Social Science Research*, 4(3), 46–64. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v4/n3/11>
- Barzola-Plúas, Y. G. (2022). Reformas Constitucionales en Ecuador: Impacto y Perspectivas. *Revista Científica Zambos*, 1(1), 86-101. <https://doi.org/10.69484/rcz/v1/n1/23>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Cabrera-Cevallos, M. R., Zuñiga-Banchon, D. I., & Martinez-Perez, O. (2025). La inversión probatoria en procesos laborales por estabilidad de personas con discapacidad en el Ecuador. *Revista Científica Ciencia Y Método*, 3(4), 189-205. <https://doi.org/10.55813/gaea/rcym/v3/n4/103>
- Céller, D. (2023). Xenofobia y migración venezolana en Ecuador: Entre percepciones de inseguridad y competencia laboral. *European Review of Latin American and Caribbean Studies*, 115, 43–62. <https://doi.org/10.32992/erlacs.10912>
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2017). *Designing and conducting mixed methods research*. SAGE. <https://study.sagepub.com/creswell3e>
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Cueva-Vera, C. M., Vera-Merchán, S. A., Castro-Morales, S., & Alfonso-Caveda, D. (2025). Mediación laboral en Ecuador: revisión crítica del marco normativo,

- formación y cultura mediadora. *Journal of Economic and Social Science Research*, 5(3), 78-92. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v5/n3/199>
- Díaz-Sánchez, J. P., & Correa, H. (2024). Immigration and formal labor market participation in Ecuador: Empirical insights from a developing nation. *Research in Globalization*, 8, 100198. <https://doi.org/10.1016/j.resglo.2024.100198>
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1–4. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- Fernández-Rodríguez, N., & Freier, L. F. (2024). Latin American immigration and refugee policies: A critical literature review. *Comparative Migration Studies*, 12, 15. <https://doi.org/10.1186/s40878-024-00377-0>
- Fetters, M. D., Curry, L. A., & Creswell, J. W. (2013). Achieving integration in mixed methods designs—Principles and practices. *Health Services Research*, 48(6 Pt 2), 2134–2156. <https://doi.org/10.1111/1475-6773.12117>
- Jaramillo-Quezada, D. M., Jaramillo-Rivadeneira, A. M., & Freire-Gaibor, E. F. (2025). El uso indebido del arraigo personal en materia flagrante frente al principio de igualdad. *Revista Científica Ciencia Y Método*, 3(4), 278-291. <https://doi.org/10.55813/gaea/rcym/v3/n4/110>
- Jerez, J. L., & Mera, A. D. (2024). *Los derechos humanos y la dignidad de trabajadores migratorios* (Tesis de grado, Universidad de Guayaquil).
- Mendoza-Armijos, H. E., Camacho-Medina, B. M., & García-Segarra, H. G. (2023). Análisis de la justicia restaurativa como alternativa al sistema penal tradicional en América Latina. *Revista Científica Ciencia Y Método*, 1(3), 58-69. <https://doi.org/10.55813/gaea/rcym/v1/n3/20>
- Merino-Salazar, P., Assunção, A. A., Amable, M., Benavides, F. G., & Gimeno Ruiz de Porras, D. (2023). Informal employment as a fundamental determinant of mental health in Latin America and the Caribbean. *The Lancet*, 402(10410), 1309–1311. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(23\)02051-2](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(23)02051-2)
- Moreno-Sacón, V. C., & García-Segarra, H. G. (2025). Independencia judicial en Ecuador y los desafíos frente al control del Consejo de la Judicatura. *Journal of Economic and Social Science Research*, 5(2), 115-131. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v5/n2/192>
- Naciones Unidas. (1990). *Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers>

Núñez-Ribadeneyra, R. A. (2023). Derechos Humanos y Justicia Social en el Contexto Ecuatoriano. *Revista Científica Zambos*, 2(3), 42-58.
<https://doi.org/10.69484/rcz/v2/n3/49>

Olivieri, S., Ortega, F., Rivadeneira, A., & Carranza, E. (2021). Shoring up economic refugees: Venezuelan migrants in the Ecuadoran labor market. *Migration Studies*, 9(4), 1590–1625. <https://doi.org/10.1093/migration/mnab037>

Organización Internacional del Trabajo. (2010). *International labour migration: A rights-based approach*. International Labour Office.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40migrant/documents/publication/wcms_208594.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Estrategia regional de la OIT de migración laboral y movilidad humana en América Latina y el Caribe 2023–2030*. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-08/OIT_estrategia_migracion_laboral_movilidad_humana_alc_2023-2030_0.pdf

Samaniego-Quigui, D. P. (2023). Acceso a la Justicia y Equidad en el Sistema Legal Ecuatoriano. *Revista Científica Zambos*, 2(2), 50-62.
<https://doi.org/10.69484/rcz/v2/n2/45>

Sullivan, G. M., & Artino, A. R., Jr. (2013). Analyzing and interpreting data from Likert-type scales. *Journal of Graduate Medical Education*, 5(4), 541–542.
<https://doi.org/10.4300/JGME-5-4-18>

Utzet, M., Botías, F., Silva-Peña Herrera, M., et al. (2021). Informal employment and poor self-perceived health in Latin America and the Caribbean: A gender-based comparison between countries and welfare states in a pooled analysis of 176,786 workers. *Globalization and Health*, 17, 140.
<https://doi.org/10.1186/s12992-021-00792-3>

World Medical Association. (2013). World Medical Association Declaration of Helsinki: Ethical principles for medical research involving human subjects. *JAMA*, 310(20), 2191–2194. <https://doi.org/10.1001/jama.2013.281053>