

## Diversidad cultural y formación de capital humano para economías locales

### Cultural diversity and human capital development for local economies

**Lcdo. Jonás Sneider Calle García<sup>1</sup>**

Universidad Estatal del Sur de Manabí. Jipijapa, Ecuador  
jonas.calle@unesum.edu.ec  
<https://orcid.org/0000-0002-6244-0314>

**Lady Andreina Rodríguez Baque<sup>2</sup>**

Universidad Estatal del Sur de Manabí. Jipijapa, Ecuador  
rodriguez-lady0200@unesum.edu.ec  
<https://orcid.org/0009-0000-3862-3631>

**Katherine Lilibeth Marcillo Gutiérrez<sup>3</sup>**

Universidad Estatal del Sur de Manabí. Jipijapa, Ecuador  
marcillo-katherine5607@unesum.edu.ec  
<https://orcid.org/0009-0004-0870-4747>

**Como citar:**

Calle García, J. S., Rodríguez Baque, L. A., & Marcillo Gutiérrez, K. L. (2026). Diversidad cultural y formación de capital humano para economías locales. *Revista Pulso Científico*, 4(1), 282–295.  
<https://doi.org/10.70577/rps.v4i1.166>

**Fecha de recepción: 2025-12-22**

**Fecha de aceptación: 2026-01-23**

**Fecha de publicación: 2026-03-12**

## RESUMEN

El estudio analiza la relación entre diversidad cultural y formación de capital humano en el contexto de las economías locales del Ecuador, partiendo de la problemática asociada a las persistentes brechas territoriales en empleo adecuado y calidad ocupacional en provincias con alta concentración de población indígena y afrodescendiente. El objetivo consistió en determinar en qué medida la diversidad cultural territorial se vincula con la inserción laboral formal, considerando la necesidad de transformar la heterogeneidad sociocultural en ventaja competitiva productiva. Metodológicamente, se adoptó un enfoque cuantitativo de alcance explicativo con diseño no experimental y análisis longitudinal comparado, utilizando bases de datos oficiales provenientes del Censo 2022 y la ENEMDU 2023. Se construyó un proxy de diversidad cultural y un indicador de empleo adecuado, aplicándose estadística descriptiva avanzada, prueba de Shapiro–Wilk, correlación de Spearman y regresión lineal simple. Los resultados evidenciaron una asociación inversa significativa entre diversidad cultural y empleo adecuado ( $\rho = -0.756$ ;  $R^2 = 0.474$ ), mientras que no se encontró relación significativa con el subempleo, lo que indica que la precariedad laboral responde a factores estructurales adicionales. Se establece que la diversidad cultural no constituye un obstáculo intrínseco para el desarrollo económico, sino que su incidencia depende de la calidad institucional, la pertinencia intercultural de la formación y la articulación entre educación y estructura productiva territorial.

**Palabras clave:** Capital humano, economía, empleo adecuado, desarrollo territorial, interculturalidad.

## ABSTRACT

This study analyzes the relationship between cultural diversity and human capital formation within the context of local economies in Ecuador, addressing the persistent territorial gaps in adequate employment and job quality observed in provinces with a high concentration of Indigenous and Afro-descendant populations. The objective was to determine to what extent territorial cultural diversity is associated with formal labor market insertion, considering the need to transform sociocultural heterogeneity into a productive competitive advantage. Methodologically, a quantitative explanatory approach was adopted, based on a non-experimental design and comparative longitudinal analysis, using official databases from the 2022 National Census and the 2023 National Employment, Unemployment, and Underemployment Survey. A cultural diversity proxy and an adequate employment indicator were constructed, and advanced descriptive statistics, the Shapiro–Wilk test, Spearman correlation, and simple linear regression were applied. The results revealed a statistically significant inverse association between cultural diversity and adequate employment ( $\rho = -0.756$ ;  $R^2 = 0.474$ ), while no significant relationship was found with underemployment, suggesting that labor precariousness is largely explained by broader structural economic factors. Cultural diversity does not constitute an intrinsic barrier to economic development; rather, its impact depends on institutional quality, intercultural relevance in education and training, and the effective articulation between education systems and the territorial productive structure.

**Keywords:** Human capital, economy, adequate employment, territorial development, interculturality.

## INTRODUCCIÓN

La diversidad cultural se ha revalorizado como un activo territorial que, cuando se gestiona mediante políticas educativas y arreglos institucionales inclusivos, puede ampliar capacidades, dinamizar circuitos productivos y fortalecer la cohesión social en espacios locales. En economías con alta heterogeneidad sociocultural, la formación de capital humano deja de entenderse solo como acumulación de escolaridad y se redefine como un proceso de construcción de competencias situadas, donde los saberes comunitarios, las identidades y los repertorios culturales se articulan con habilidades técnicas y cognitivas demandadas por los sistemas locales de empleo. En este marco, la interculturalidad se convierte en un enfoque de gobernanza del aprendizaje, porque permite reconocer asimetrías históricas y, a la vez, habilitar entornos formativos que valoran la pluralidad de conocimientos como condición para el desarrollo territorial (Hernández, 2021).

Desde una perspectiva de desarrollo local, la relación entre diversidad cultural y capital humano se expresa en la capacidad de los territorios para convertir recursos culturales en ventajas de aprendizaje, innovación y diferenciación económica. Ello implica transitar de la mera coexistencia cultural hacia arreglos de convivencia productiva, donde la identidad y la pertenencia inciden en la motivación, la cooperación y la creación de valor. En contextos latinoamericanos, la identidad cultural no opera únicamente como símbolo, sino como componente que estructura prácticas, redes y expectativas colectivas, con efectos sobre la participación, la organización social y la sostenibilidad de iniciativas económicas en el territorio (Guerrero et al., 2021).

La formación de capital humano para economías locales requiere, en consecuencia, dispositivos educativos que integren pertinencia cultural, calidad pedagógica y conexión con el sistema productivo. En ámbitos técnico profesionales, la incorporación de enfoques interculturales constituye un mecanismo para evitar currículos monoculturales que segmentan trayectorias y reproducen desigualdades. La educación orientada al trabajo, si no dialoga con la diversidad social y cultural del estudiantado, puede limitar el desarrollo de competencias interculturales claves para el empleo, la gestión comunitaria y la cooperación en territorios pluriculturales (Quezada et al., 2022).

En paralelo, la economía territorial basada en conocimiento demanda capital humano capaz de aprender y transferir saberes entre sectores, organizaciones y comunidades. Ello supone fortalecer habilidades digitales, pensamiento crítico, trabajo colaborativo y capacidades para innovar desde el contexto local, especialmente en territorios con brechas de acceso y desigualdades persistentes. La inclusión digital funciona como una condición habilitante para que la diversidad cultural se proyecte en oportunidades concretas de formación, empleabilidad y emprendimiento, evitando que la transformación tecnológica profundice exclusiones preexistentes (Boné & Vera, 2023).

Asimismo, la construcción de capital humano en economías locales se encuentra condicionada por choques socioeconómicos y vulnerabilidades territoriales que afectan ingresos, empleo y continuidad educativa. Por ello, las estrategias formativas requieren articulación con políticas locales y capacidades institucionales para sostener procesos de aprendizaje en escenarios de incertidumbre, sin desvincularlos de la identidad y del tejido social del territorio. En áreas urbanas vulnerables, los impactos socioeconómicos recientes han evidenciado

la necesidad de reforzar capacidades comunitarias e institucionales para sostener el bienestar y la adaptación, elementos directamente conectados con la calidad y orientación de la formación de capital humano (Ortega et al., 2021).

Con base en estas consideraciones, este estudio analiza de qué manera la diversidad cultural incide en la formación de capital humano orientado a economías locales, enfatizando los mecanismos educativos, institucionales y tecnológicos que facilitan o restringen la conversión de pluralidad cultural en capacidades productivas. Para ello, se desarrolla una revisión analítica de literatura reciente y se organiza la discusión en torno a los vínculos entre interculturalidad y aprendizaje, identidad cultural y dinámica territorial, e inclusión digital y desarrollo de competencias.

### **Diversidad cultural como activo territorial y cohesión para economías locales**

En un cantón andino donde convergen comunidades indígenas, población mestiza y migrantes internos dedicados al comercio y al turismo comunitario, la interacción cotidiana de saberes tradicionales, prácticas productivas y expresiones culturales ilustra cómo la diversidad cultural puede convertirse en un recurso estratégico para la economía local. Esta realidad permite comprender que la diversidad cultural, entendida como un entramado de valores, prácticas, lenguajes y repertorios simbólicos que coexisten en un territorio, influye directamente en la manera en que se organizan los intercambios, se construye confianza y se legitiman reglas de cooperación. En este marco, su delimitación conceptual resulta fundamental porque permite diferenciar diversidad como simple coexistencia de diferencias frente a diversidad como capacidad social para articular proyectos compartidos en espacios heterogéneos (Díaz de Rada, 2023).

Cuando los territorios convierten expresiones culturales en capacidades colectivas, se habilitan circuitos de economía local asociados al turismo, los servicios, la producción creativa y el comercio, con efectos sobre empleo y encadenamientos productivos. La activación del patrimonio cultural inmaterial para fines turísticos, como ocurre en ciudades intermedias que integran festividades y saberes ancestrales en su oferta económica, muestra cómo la cultura puede operar como base de dinamización económica, siempre que existan mecanismos de gobernanza y gestión que eviten la banalización y aseguren beneficios locales (Padilla, 2023).

En el plano educativo y comunicacional, la gestión intercultural suele mediar por instituciones que construyen narrativas de pertenencia, reconocimiento y convivencia. Proyectos de educomunicación vinculados a radio comunitaria y gestión educativa evidencian que los dispositivos comunicativos pueden fortalecer la integración de grupos diversos, aumentando la participación y la apropiación social de iniciativas económicas y formativas en la escala local (Carias et al., 2021).

No obstante, la diversidad cultural no se traduce automáticamente en cohesión social, pues puede derivar en fragmentación si la institucionalidad educativa y comunitaria carece de estrategias pedagógicas para tramitar diferencias. En procesos formativos desarrollados en contextos culturalmente heterogéneos, el trabajo con interculturalidad requiere pasar de enfoques declarativos a esquemas de capacidades observables, tales como empatía cultural, regulación del conflicto y comunicación situada, que sostengan cooperación en entornos productivos y comunitarios (Carrillo, 2021).

En términos territoriales, la competitividad y el desarrollo local incorporan dimensiones socioculturales y de capital humano como variables centrales para mejorar condiciones de vida. Un análisis de competitividad territorial demuestra que los factores económicos se explican de manera incompleta si se excluyen el bienestar social, la institucionalidad y la acumulación de capacidades de la población residente, elementos que condicionan la productividad y la atracción de actividad económica (Ravelo & Mendoza, 2023).

Desde la perspectiva universitaria, los debates sobre multiculturalismo y justicia social han insistido en que la escuela no solo transmite contenidos, sino que también define patrones de reconocimiento que inciden en trayectorias educativas y oportunidades locales. Los sistemas educativos que integran diversidad cultural en prácticas curriculares tienden a reducir barreras simbólicas y a ampliar condiciones de participación social en economías territorializadas (Guichot, 2021).

### **Formación de capital humano e interculturalidad aplicada en capacidades productivas**

En sectores productivos con vínculos tecnológicos, la formación orientada a resolver problemas concretos de la industria evidencia cómo la capacitación puede estructurarse como aprendizaje aplicado, articulando conocimientos científicos con exigencias del entorno productivo (González, 2022). En el ámbito de la educación intercultural, la formación docente en competencia intercultural constituye un eje estratégico, debido a que el profesorado actúa como mediador de la diversidad en la escuela y, por extensión, en la reproducción o reducción de desigualdades. Una intervención formativa desarrollada desde el prácticum demuestra que la competencia intercultural puede fortalecerse mediante diseño reflexivo, análisis de experiencias y evaluación situada del desempeño profesional (Podestá et al., 2022).

En la educación formal, las revisiones recientes sostienen que la competencia intercultural se consolida cuando se integra en objetivos, metodologías y evaluación, evitando su tratamiento como contenido periférico. En procesos de formación profesional, ello se traduce en habilidades para coordinar trabajo en equipos heterogéneos, interpretar códigos culturales y sostener comunicación efectiva, capacidades funcionales para mercados locales con diversidad social y movilidad laboral (Estudillo, 2023).

La formación de capital humano también exige considerar los soportes institucionales del territorio, especialmente cuando se busca transformar capacidades en resultados económicos locales. Desde la perspectiva de competitividad territorial, el capital humano se asocia a cualificación de la fuerza de trabajo, clima de aprendizaje y condiciones de innovación, conectando educación con desempeño económico y bienestar colectivo (Ravelo & Mendoza, 2023).

En el plano pedagógico, el aprendizaje de lenguas y la educación intercultural evidencian que la dimensión cultural no solo implica reconocimiento simbólico, sino competencias para interactuar, negociar significados y resolver malentendidos en contextos diversos. La sistematización de dimensiones de competencia intercultural permite operacionalizar indicadores útiles para diseñar formación continua y evaluar resultados en entornos laborales y comunitarios (Carrillo, 2021).

La cultura puede constituirse en sistema de producción de valor cuando se integra a cadenas vinculadas con patrimonio, turismo y servicios. La gestión del patrimonio cultural inmaterial, estructurada con enfoque territorial, puede convertirse en espacio de aprendizaje organizativo y comunitario, reforzando capacidades locales para la gestión, comercialización y sostenibilidad de actividades económicas derivadas (Padilla, 2023). En consecuencia, la articulación entre diversidad cultural y capital humano se consolida cuando la inclusión se asume como factor de productividad territorial, ampliando oportunidades y reduciendo exclusiones estructurales (Guichot, 2021).

## MATERIALES Y MÉTODOS

En coherencia con la naturaleza del problema investigado, el estudio se estructuró bajo un enfoque cuantitativo de alcance explicativo, sustentado en un diseño no experimental y de corte longitudinal comparado para el período 2015–2023. Este encuadre permitió examinar la relación estructural entre diversidad cultural y formación de capital humano en economías locales, considerando variaciones territoriales y temporales. En este sentido, la lógica metodológica se orientó a contrastar un modelo teórico en el que la diversidad cultural opera como variable explicativa de la acumulación de capacidades educativas y productivas.

Por consiguiente, la recolección de información se realizó exclusivamente a partir de fuentes secundarias oficiales y reportes técnicos emitidos por organismos estatales y entidades nacionales e internacionales. Se sistematizaron bases de datos provenientes del Instituto Nacional de Estadística y Censos, ministerios sectoriales vinculados a educación, trabajo y cultura, Banco Central, así como informes técnicos y estadísticos de CEPAL, UNESCO, PNUD y Banco Mundial relacionados con interculturalidad, desarrollo humano y desempeño económico territorial. A fin de garantizar consistencia analítica, se aplicaron criterios rigurosos de inclusión, tales como validez metodológica declarada, actualización periódica, trazabilidad estadística y comparabilidad interterritorial.

Posteriormente, los datos fueron sometidos a un proceso de depuración, homologación y estandarización, eliminando registros inconsistentes y ajustando diferencias metodológicas entre años y territorios. En consecuencia, se procedió a la construcción de dos índices compuestos: un índice de diversidad cultural territorial, integrado por variables relativas a autoidentificación étnica, pluralidad lingüística, movilidad poblacional interna y participación en expresiones culturales locales; y un índice de capital humano local, conformado por indicadores de escolaridad promedio, tasa de culminación de educación técnica y superior, acceso a formación continua, competencias digitales y formalización laboral. Ambos índices fueron normalizados mediante el método de escalamiento min-max, lo que permitió uniformar rangos de medición y facilitar la interpretación comparativa.

En una primera fase analítica, se aplicó estadística descriptiva avanzada para examinar comportamiento distributivo, tendencia central, dispersión y dinámica temporal de las variables. Acto seguido, se evaluaron supuestos de normalidad mediante la prueba de Shapiro–Wilk y se estimaron matrices de correlación utilizando coeficientes de Pearson y Spearman, según la naturaleza paramétrica o no paramétrica de los datos.

Con el propósito de estimar la magnitud de la influencia de la diversidad cultural sobre el capital humano, se implementó un modelo de regresión lineal múltiple, incorporando variables de control tales como inversión pública en educación, nivel de urbanización, densidad poblacional y producto interno bruto territorial. No obstante, a fin de robustecer la selección de predictores y minimizar riesgos de sobreajuste y multicolinealidad, se aplicó adicionalmente el método LASSO como técnica de regularización penalizada, permitiendo identificar las variables con mayor capacidad explicativa dentro del modelo.

De manera complementaria, y con el objetivo de validar la coherencia estructural del marco teórico, se estimó un modelo de ecuaciones estructurales, el cual permitió analizar relaciones directas e indirectas entre diversidad cultural, formación educativa y desempeño económico local. Este procedimiento permitió modelar constructos latentes y evaluar la consistencia del sistema hipotético propuesto. Los índices de ajuste considerados incluyeron CFI, TLI y RMSEA, conforme a estándares internacionales de validación en modelamiento estructural.

Para asegurar consistencia interna en los índices compuestos, se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach, verificando niveles adecuados de fiabilidad estadística. El procesamiento y análisis de datos se desarrollaron mediante software especializado en análisis econométrico y modelamiento estructural, garantizando replicabilidad metodológica, rigurosidad analítica y alineación con los objetivos explicativos del estudio.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

la caracterización territorial de la diversidad cultural evidencia una distribución estructuralmente desigual entre provincias. Los datos censales muestran que la concentración de población indígena y afrodescendiente se ubica principalmente en provincias amazónicas y en la Costa norte, configurando territorios con alta heterogeneidad sociocultural. Esta distribución no constituye un rasgo meramente demográfico, sino que delimita condiciones diferenciadas para la formación de capital humano y su posterior inserción en economías locales, tal como han señalado análisis regionales sobre desigualdad estructural y segmentación laboral (CEPAL, 2022).

Con el propósito de operacionalizar la variable independiente, se construyó un proxy de diversidad cultural mediante la suma porcentual de población indígena y afrodescendiente por provincia. Paralelamente, se incorporó la tasa de empleo adecuado como indicador de calidad ocupacional, definida por el Instituto Nacional de Estadística y Censos como la proporción de ocupados con contrato formal, jornada completa y acceso a beneficios laborales.

**Tabla 1**

*Diversidad cultural provincial y empleo adecuado, 2023*

Provincia	Población indígena	Población afrodescendiente	Proxy diversidad cultural	Empleo adecuado
Napo	65.00	1.26	66.26	10.2
Morona Santiago	58.60	0.55	59.15	16.6

Provincia	Población indígena	Población afrodescendiente	Proxy diversidad cultural	Empleo adecuado
Esmeraldas	3.40	53.79	57.19	24.5
Pastaza	50.80	1.03	51.83	11.9
Orellana	37.30	3.08	40.38	15.0
Chimborazo	37.90	0.46	38.36	16.2
Imbabura	28.00	5.77	33.77	31.0
Bolívar	29.50	0.44	29.94	19.5
Pichincha	6.20	2.75	8.95	53.6
Guayas	1.30	5.44	6.74	41.8
Galápagos	9.30	4.57	13.87	55.2

*Nota:* El proxy de diversidad cultural corresponde a la suma porcentual de población indígena y afrodescendiente por provincia, utilizado como indicador sintético comparativo para análisis correlacional y de regresión.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos, Censo 2022 y ENEMDU anual 2023.

El análisis descriptivo inicial muestra que las provincias con mayor proxy de diversidad cultural presentan, en términos generales, menores tasas de empleo adecuado. Esta tendencia es particularmente visible en Napo, Pastaza y Morona Santiago, donde el empleo adecuado no supera el 17 %, en contraste con Pichincha y Galápagos, que superan el 50 %. Este patrón es consistente con diagnósticos estructurales que indican persistencia de brechas laborales para pueblos indígenas y afrodescendientes en América Latina (CEPAL, 2022).

**Figura 1**

*Provincias con mayor proxy de diversidad cultural, 2023*



*Nota.* La escala gráfica representa el peso relativo del proxy de diversidad cultural provincial.

La Figura 1 permite visualizar la concentración territorial de la diversidad cultural, confirmando que esta variable no se distribuye homogéneamente. La concentración en provincias amazónicas y en Esmeraldas sugiere que las políticas de formación de capital humano deben incorporar enfoques diferenciales e interculturales, dado que los contextos territoriales con mayor heterogeneidad suelen presentar limitaciones estructurales en infraestructura educativa, conectividad y acceso a mercados formales.

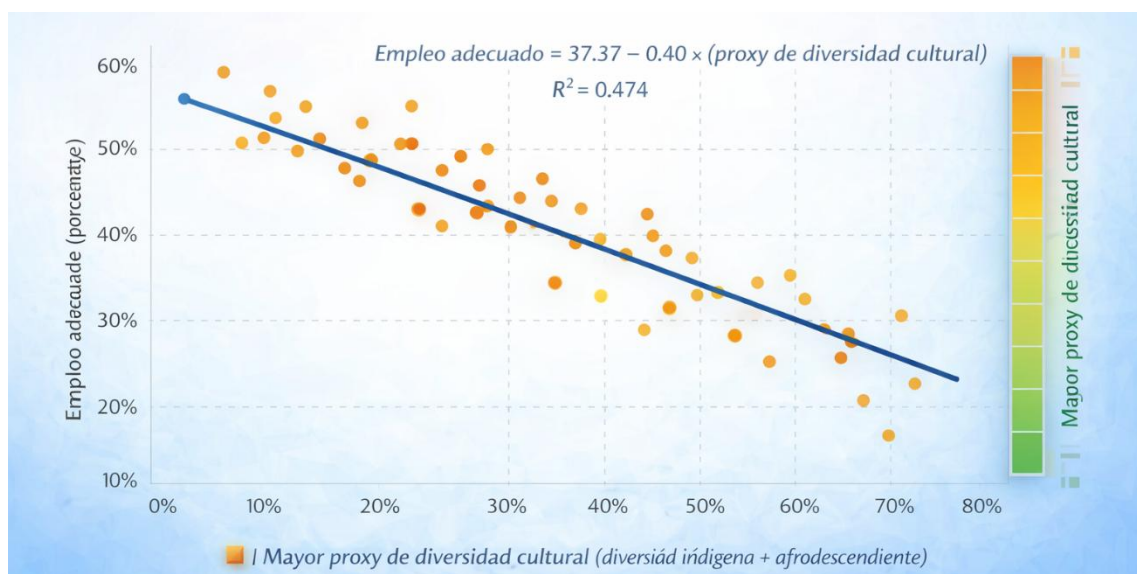
Posteriormente, se procedió al análisis inferencial. La prueba de normalidad de Shapiro–Wilk aplicada al proxy de diversidad cultural indicó no normalidad ( $p < 0.01$ ), lo que justificó la utilización complementaria de correlación no paramétrica de Spearman. El coeficiente obtenido fue  $\rho = -0.756$  ( $p < 0.001$ ), evidenciando una asociación inversa fuerte entre diversidad cultural y empleo adecuado.

El modelo de regresión lineal simple estimado fue: Empleo adecuado =  $37.37 - 0.40 \times$  (proxy de diversidad cultural)  $R^2 = 0.474$

Este resultado indica que aproximadamente el 47 % de la variabilidad provincial del empleo adecuado puede explicarse por diferencias en el proxy de diversidad cultural. La pendiente negativa implica que un incremento de un punto porcentual en diversidad cultural se asocia, en promedio, con una reducción de 0.40 puntos porcentuales en empleo adecuado.

## Figura 2

*Relación entre diversidad cultural y empleo adecuado, 2023*



*Nota.* La estimación se realizó mediante regresión lineal simple, complementada con correlación de Spearman debido a la no normalidad del indicador de diversidad cultural.

El análisis de la Figura 2 confirma visualmente la pendiente negativa del modelo. Sin embargo, la interpretación debe realizarse bajo una lógica estructural y no determinista. La diversidad cultural no genera menor empleo adecuado por sí misma; más bien, los territorios con alta concentración de población

históricamente excluida enfrentan brechas acumuladas en educación, formalización y acceso a mercados laborales dinámicos. En consecuencia, el hallazgo sugiere que la diversidad cultural requiere condiciones institucionales específicas para convertirse en ventaja territorial y no reproducir desigualdades.

De manera complementaria, se incorporó el subempleo como indicador adicional de precariedad ocupacional.

**Tabla 2**

*Indicadores laborales seleccionados por provincia, 2023 (porcentaje)*

Provincia	Empleo adecuado	Subempleo
Pichincha	53.6	14.2
Guayas	41.8	20.9
Manabí	31.0	25.1
Esmeraldas	24.5	23.0
Santa Elena	29.1	27.5
Napo	10.2	23.3
Pastaza	11.9	16.2
Morona Santiago	16.6	23.2
Galápagos	55.2	10.3

*Nota.* Se seleccionaron provincias contrastantes para observar simultáneamente inserción laboral adecuada y niveles de subempleo como indicador de precariedad ocupacional.

El análisis de correlación entre proxy de diversidad cultural y subempleo no resultó estadísticamente significativo ( $p = 0.430$ ), lo que indica que el subempleo responde en mayor medida a la estructura productiva provincial, composición sectorial y grado de formalización económica, más que a la composición étnica agregada. Este hallazgo sugiere que las brechas observadas en empleo adecuado no pueden explicarse exclusivamente por variables culturales, sino por un entramado estructural más amplio que incluye productividad territorial, inversión pública y capacidades institucionales.

### Discusión

Conforme a los resultados obtenidos, la relación inversa estadísticamente significativa entre el proxy de diversidad cultural territorial y la tasa de empleo adecuado debe interpretarse desde una perspectiva estructural y no reduccionista. En efecto, el hallazgo no sugiere que la diversidad cultural constituya un factor limitante per se, sino que revela la persistencia de brechas históricas que afectan de manera diferenciada a territorios con alta concentración de población indígena y afrodescendiente. En consonancia con los análisis regionales sobre desigualdad estructural, la CEPAL (2022) ha documentado que las brechas en acceso a educación de

calidad, formalización laboral y movilidad social siguen siendo más profundas en grupos étnicamente diferenciados, lo cual se traduce en menores tasas de inserción laboral adecuada.

Desde una perspectiva conceptual más amplia, la diversidad cultural puede entenderse como un recurso estratégico cuya valorización depende de la capacidad institucional para articular reconocimiento, inclusión y productividad. En este sentido, Díaz de Rada (2023) advierte que la diversidad no debe reducirse a una categoría demográfica, sino asumirse como una construcción relacional que exige marcos normativos y organizativos capaces de transformar diferencias en proyectos colectivos sostenibles. Por consiguiente, la asociación negativa observada en el modelo econométrico podría reflejar limitaciones estructurales en la conversión de capital cultural en capital humano formalmente reconocido dentro del mercado laboral.

Asimismo, los resultados adquieren mayor densidad interpretativa cuando se consideran las implicaciones pedagógicas de la interculturalidad. Carrillo (2021) sostiene que la competencia intercultural, integrada en procesos formativos, fortalece habilidades de comunicación, negociación simbólica y resolución de conflictos en contextos heterogéneos. Sin embargo, cuando estos enfoques no se institucionalizan de manera sistemática en la educación básica, técnica y superior, se perpetúan currículos monoculturales que no dialogan con la diversidad territorial, limitando la acumulación de competencias pertinentes para economías locales plurales.

En consecuencia, la formación de capital humano en territorios culturalmente diversos exige no solo cobertura educativa, sino pertinencia curricular y articulación con la estructura productiva. Ravelo y Mendoza (2023) argumentan que la competitividad territorial emerge de la interacción entre capital humano, institucionalidad y dinamismo económico; por tanto, la diversidad cultural requiere entornos institucionales capaces de canalizarla hacia procesos de innovación, emprendimiento y formalización laboral. En ausencia de tales condiciones, la diversidad puede coexistir con segmentación ocupacional y baja productividad.

De igual manera, la evidencia de que el subempleo no presenta correlación significativa con el proxy de diversidad cultural refuerza la idea de que la precariedad laboral responde a factores estructurales más amplios, tales como dependencia de sectores primarios, informalidad persistente y limitada diversificación económica. Este resultado sugiere que la desigualdad laboral en territorios diversos no se explica exclusivamente por su composición sociodemográfica, sino por la interacción entre estructura productiva y capacidades institucionales.

En el ámbito del desarrollo local, la literatura ha demostrado que el patrimonio cultural puede convertirse en motor económico cuando se integra a estrategias de capacitación y formalización. Padilla (2023) evidencia que la gestión territorial del patrimonio cultural inmaterial genera encadenamientos productivos y oportunidades de empleo, siempre que existan capacidades organizativas y formación técnica adecuada. De este modo, la diversidad cultural puede transformarse en ventaja competitiva si se vincula con políticas públicas orientadas al fortalecimiento de competencias empresariales y tecnológicas.

Por otra parte, la formación docente en competencia intercultural adquiere una relevancia estratégica en este escenario. Podestá et al. (2022) demuestran que el desarrollo sistemático de estas competencias incide en la calidad de la mediación pedagógica en contextos culturalmente diversos. En consecuencia, la escuela y los

institutos técnicos no solo transmiten conocimientos técnicos, sino que configuran marcos de reconocimiento y expectativas laborales que inciden directamente en la acumulación de capital humano territorial.

Adicionalmente, Guichot (2021) plantea que la educación con enfoque de justicia social amplía horizontes de participación y reduce exclusiones simbólicas, contribuyendo a mejorar trayectorias educativas y laborales. Bajo esta óptica, la relación negativa identificada en el modelo econométrico no constituye un determinismo cultural, sino un indicador de insuficiente inclusión estructural. Por consiguiente, el desafío no radica en la diversidad misma, sino en la debilidad de los mecanismos institucionales que permitan su traducción en capacidades productivas formales.

El coeficiente de determinación obtenido en la regresión lineal simple confirma que la diversidad cultural explica una proporción sustantiva, aunque no total, de la variabilidad en empleo adecuado. Ello sugiere la necesidad de modelos multivariados que incorporen inversión educativa, conectividad digital, densidad empresarial y calidad institucional como variables mediadoras. De este modo, el análisis futuro podría capturar con mayor precisión las interacciones entre diversidad, capital humano y desempeño económico local.

## CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos permiten afirmar que la diversidad cultural territorial se asocia de manera inversa y estadísticamente significativa con la tasa de empleo adecuado a nivel provincial; no obstante, esta relación no puede interpretarse bajo una lógica causal simplificada ni como una limitación inherente a la heterogeneidad sociocultural. Por el contrario, el patrón identificado refleja la persistencia de desigualdades estructurales acumuladas que inciden de forma diferenciada en territorios con alta concentración de población indígena y afrodescendiente. En estos contextos, las brechas históricas en acceso a educación de calidad, certificación formal de competencias, conectividad digital y vinculación con mercados laborales dinámicos limitan la traducción del capital cultural existente en capital humano formalmente reconocido. En consecuencia, la diversidad cultural emerge como un factor contextual que interactúa con variables institucionales, educativas y productivas, cuya articulación determina su potencial para contribuir efectivamente al desarrollo económico local.

En segundo término, el análisis complementario del subempleo evidencia que la precariedad ocupacional no presenta una asociación estadísticamente significativa con el proxy de diversidad cultural, lo cual permite inferir que las dinámicas de informalidad y segmentación laboral responden primordialmente a la estructura productiva territorial, la dependencia de sectores primarios de baja productividad, la limitada diversificación económica y la insuficiente densidad empresarial. Este hallazgo resulta particularmente relevante, puesto que demuestra que la calidad del empleo no puede explicarse exclusivamente por variables sociodemográficas o culturales, sino que exige un enfoque integral que incorpore determinantes estructurales de naturaleza económica e institucional. En este sentido, la diversidad cultural no constituye el origen de la precariedad laboral, sino que opera dentro de un entramado productivo que, en determinados territorios, carece de condiciones suficientes para absorber capital humano calificado en ocupaciones formales y de mayor valor agregado.

Finalmente, el estudio permite concluir que la transformación de la diversidad cultural en ventaja competitiva territorial depende de la consolidación de políticas públicas orientadas a fortalecer la formación intercultural pertinente, la inversión sostenida en educación técnica y superior de calidad, y la articulación efectiva entre sistemas formativos y estructura económica local. La evidencia sugiere que solo mediante la convergencia entre reconocimiento cultural, innovación pedagógica, fortalecimiento institucional y dinamización productiva será posible convertir la heterogeneidad sociocultural en motor de desarrollo inclusivo. En consecuencia, la diversidad cultural no debe concebirse como una variable pasiva dentro del análisis económico territorial, sino como un recurso estratégico cuya materialización en capital humano productivo exige marcos normativos, educativos y organizacionales capaces de integrar identidad, conocimiento y productividad en una lógica de desarrollo sostenible y equitativo.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Banco Central del Ecuador. (2023). Cuentas nacionales y estructura productiva provincial 2023. BCE.
- Banco Mundial. (2022). Empleo y transformación productiva en América Latina. Banco Mundial.
- Banco Mundial. (2023). World Development Report 2023: Migrants, Refugees and Societies. Banco Mundial.
- Bermejo, R. (2022). Desigualdad estructural y brechas laborales en América Latina. *MLS Law and International Politics*, 2(2), 45–63.
- Carias, F., Marín, I., & Hernando, Á. (2021). Educomunicación e interculturalidad en la gestión educativa comunitaria. *Universitas XXI*, 35, 39–60.
- Carrillo, C. (2021). Dimensiones de la competencia intercultural en el aprendizaje de lenguas extranjeras. *Cuestiones Pedagógicas. Revista de Ciencias de la Educación*, 30(2), 79–100. <https://doi.org/10.12795/CP.2021.i30.v2.05>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2022). Panorama social de América Latina 2022. CEPAL.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2023). Estudio económico de América Latina y el Caribe 2023. CEPAL.
- Díaz de Rada, A. (2023). Diversidad cultural: una definición antropológica. *Disparidades. Revista de Antropología*, 78(2). <https://doi.org/10.3989/dra2023.015>
- Estudillo, M. (2023). Desarrollo de la competencia intercultural en el ámbito educativo formal. *MODULEMA. Revista Científica sobre Diversidad Cultural*, 7, 1–23. <https://doi.org/10.30827/modulema.v7i.28763>
- González, E. (2022). Formación de capital humano y articulación universidad–industria en contextos productivos. *Universidad y Sociedad*, 14(5), 315–323.
- Guichot, V. (2021). Educación, justicia social y multiculturalismo: teoría y práctica en el aula. *Teoría de la Educación. Revista Interuniversitaria*, 33(1), 173–196. <https://doi.org/10.14201/teri.2020322>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2022). Censo de Población y Vivienda 2022: Resultados de autoidentificación étnica. INEC.

- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2023). Boletín técnico anual de empleo, desempleo y subempleo 2023. INEC.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2022). Informe de gestión educativa con enfoque intercultural. Gobierno del Ecuador.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2021). Reimaginar juntos nuestros futuros: un nuevo contrato social para la educación. UNESCO.
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). Panorama laboral 2022 América Latina y el Caribe. OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2023. OIT.
- Padilla, J. (2023). Patrimonio cultural inmaterial y desarrollo turístico territorial. *ReHuSo: Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales*, 8(2), 1–16.
- Podestá, S., Álvarez, I., & Morón, M. (2022). Formación docente en competencia intercultural: evidencias desde el prácticum. *Psicoperspectivas*, 21(1), 111–123. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol21-issue1-fulltext-2543>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2022). Informe sobre desarrollo humano 2022. PNUD.
- Ravelo, R., & Mendoza, M. (2023). Competitividad territorial y desarrollo local. *Equidad y Desarrollo*, (42), e1576. <https://doi.org/10.19052/eq.vol11.iss42.9>
- Secretaría de Pueblos y Nacionalidades del Ecuador. (2023). Resultados del Censo 2022 sobre pueblos y nacionalidades. Gobierno del Ecuador.

**Conflicto de intereses:**

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

**Financiamiento:**

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

**Nota:**

El artículo no es producto de una publicación anterior.