



DOI: <https://doi.org/10.23857/dc.v9i1>

Ciencias Técnicas y Aplicadas  
Artículo de Investigación

*Migración laboral y su efecto en el clima laboral: una revisión teórica desde la perspectiva económica*

*Labor migration and its effect on the work environment: a theoretical review from an economic perspective*

*Migração laboral e seu efeito no ambiente de trabalho: uma revisão teórica sob uma perspectiva econômica*

Maria Fernanda Gaspar-Castro<sup>I</sup>  
[maria.gaspar.castro@utelvt.edu.ec](mailto:maria.gaspar.castro@utelvt.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0003-3727-4569>

Joffre Danny Preciado-Ramírez<sup>II</sup>  
[joffre.preciado@utelvt.edu.ec](mailto:joffre.preciado@utelvt.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0001-8300-5138>

Edisson Israel Guerrero-Freire<sup>III</sup>  
[edisson.guerrero@utelvt.edu.ec](mailto:edisson.guerrero@utelvt.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0003-3101-4029>

Luz Irene Flores-Abarca<sup>IV</sup>  
[luz.flores@utelvt.edu.ec](mailto:luz.flores@utelvt.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0002-6919-4363>

**Correspondencia:** [maria.gaspar.castro@utelvt.edu.ec](mailto:maria.gaspar.castro@utelvt.edu.ec)

\***Recibido:** 29 de abril de 2022 \***Aceptado:** 12 de mayo de 2023 \* **Publicado:** 13 de junio de 2023

- I. Magíster en Gestión del Talento Humano, Universidad Técnica Luis Vargas Torres, Ecuador.
- II. Máster en Ciencias Económicas, Universidad de la Habana, Cuba.
- III. Máster Universitario en Alta Dirección, Universidad Rey Juan Carlos, España.
- IV. Magister en Administración de empresas, Mención en gestión de procesos organizacionales, Universidad UTE.

## Resumen

Este artículo proporciona una revisión teórica desde la perspectiva económica sobre el efecto de la migración laboral en el clima laboral. Se analizan diferentes aspectos relacionados con la migración laboral y se destacan sus implicaciones en el país de origen y en el país de destino. Además, se presenta un estudio de caso sobre el feriado bancario de 1999 en Ecuador y cómo este evento tuvo un impacto significativo en el clima laboral del país. A través de políticas y estrategias implementadas por el gobierno ecuatoriano, se logró mejorar el clima laboral y promover la estabilidad financiera. Sin embargo, se resalta la importancia de una gestión adecuada de la migración laboral, incluyendo la protección de los derechos laborales de los migrantes y la implementación de políticas de integración exitosas en el país de destino. El artículo concluye que es necesario seguir investigando y abordando los desafíos y oportunidades asociados con la migración laboral para promover un clima laboral positivo y equitativo.

**Palabras Claves:** Migración laboral; Clima laboral; Impacto; Feriado bancario; Ecuador.

## Abstract

This article provides a theoretical review from an economic perspective on the effect of labor migration on the work environment. Different aspects related to labor migration are analyzed and its implications in the country of origin and in the country of destination are highlighted. In addition, a case study is presented on the 1999 bank holiday in Ecuador and how this event had a significant impact on the work environment in the country. Through policies and strategies implemented by the Ecuadorian government, it was possible to improve the work environment and promote financial stability. However, the importance of adequate management of labor migration is highlighted, including the protection of the labor rights of migrants and the implementation of successful integration policies in the country of destination. The article concludes that it is necessary to continue researching and addressing the challenges and opportunities associated with labor migration in order to promote a positive and equitable work environment.

**Keywords:** Labor migration; Working environment; Impact; Bank holiday; Ecuador.

## Resumo

Este artigo fornece uma revisão teórica de uma perspectiva econômica sobre o efeito da migração laboral no ambiente de trabalho. São analisados diferentes aspectos relacionados com a migração laboral e são destacadas as suas implicações no país de origem e no país de destino. Além disso, é apresentado um estudo de caso sobre o feriado bancário de 1999 no Equador e como esse evento teve um impacto significativo no ambiente de trabalho no país. Por meio de políticas e estratégias implementadas pelo governo equatoriano, foi possível melhorar o ambiente de trabalho e promover a estabilidade financeira. No entanto, destaca-se a importância de uma gestão adequada da migração laboral, incluindo a proteção dos direitos trabalhistas dos migrantes e a implementação de políticas de integração bem-sucedidas no país de destino. O artigo conclui que é necessário continuar pesquisando e abordando os desafios e oportunidades associados à migração laboral, a fim de promover um ambiente de trabalho positivo e equitativo.

**Palavras-chave:** Migração laboral; Ambiente de trabalho; Impacto; Feriado bancário; Equador.

## Introducción

La migración laboral<sup>1</sup> se ha convertido en un fenómeno global de gran relevancia en las últimas décadas. Los avances en el transporte y las comunicaciones, junto con los cambios en las políticas migratorias en muchos países, han facilitado la movilidad de los trabajadores en busca de mejores oportunidades laborales y condiciones de vida. Este movimiento de individuos de una región a otra ha generado una serie de implicaciones tanto para los países de origen como para los países de destino. Si bien gran parte de la investigación existente se ha centrado en los aspectos económicos y sociales de la migración laboral, cada vez más se reconoce la importancia del clima laboral como un factor determinante tanto para los migrantes como para los trabajadores nativos en los países receptores. El clima laboral se refiere al conjunto de percepciones y actitudes de los trabajadores hacia su entorno de trabajo, incluyendo las relaciones con sus superiores, compañeros de trabajo y la organización en general.

---

<sup>1</sup> Este documento es un producto generado a partir del proyecto de investigación intitulado: "Factores sociales y económicos que influyen en el desarrollo del cantón La Concordia, Santo Domingo de los Tsáchilas-Ecuador", financiado por el Vicerrectorado de Investigación, Vinculación y Posgrado de la Universidad Técnica "Luis Vargas Torres" de Esmeraldas, Ecuador.

Estudio de la práctica de actividad física en el tiempo libre de estudiantes del nivel secundario, segundo ciclo,  
República Dominicana

---

En el caso particular de Ecuador, un país ubicado en la región de América Latina, la migración laboral ha sido un fenómeno significativo en las últimas décadas. La falta de oportunidades económicas, las desigualdades sociales y la inestabilidad política han llevado a muchos ecuatorianos a buscar mejores condiciones laborales en el extranjero, especialmente en países como Estados Unidos, España e Italia. Al mismo tiempo, Ecuador también ha sido un receptor de migrantes laborales, particularmente de países vecinos como Colombia y Perú.

El objetivo de este artículo es realizar una revisión teórica exhaustiva de la literatura existente sobre la migración laboral y su efecto en el clima laboral, desde una perspectiva económica, centrándose en el contexto ecuatoriano. Se explorarán los diferentes mecanismos a través de los cuales la migración laboral puede influir en el clima laboral en Ecuador, tanto de forma positiva como negativa, y se examinarán los factores económicos que pueden modular esta relación en el contexto específico del país.

Para llevar a cabo esta revisión teórica, se realizará una búsqueda exhaustiva en bases de datos académicas, incluyendo artículos científicos, libros y informes relevantes, específicamente enfocados en la migración laboral en Ecuador y su relación con el clima laboral. Se seleccionarán estudios que aborden directamente esta relación en el contexto ecuatoriano, y se analizarán sus hallazgos y conclusiones en términos de los marcos teóricos y los enfoques metodológicos utilizados.

El presente artículo busca contribuir al cuerpo de conocimiento existente al proporcionar una visión integrada de la migración laboral y su efecto en el clima laboral en Ecuador desde una perspectiva económica. Los resultados obtenidos pueden tener implicaciones importantes para la formulación de políticas laborales y migratorias en el país, así como para la gestión de recursos humanos en entornos laborales cada vez más diversos y globalizados.

En las secciones siguientes, se abordarán los conceptos teóricos clave relacionados con la migración laboral y el clima laboral, se presentarán los principales hallazgos de la literatura existente en el contexto ecuatoriano y se discutirán las implicaciones prácticas y las direcciones futuras de investigación.

## Marco teórico

Según Brücker (2002), la migración laboral internacional ha sido objeto de debate en relación con su capacidad para resolver los problemas del mercado laboral europeo. El autor sostiene que si bien la migración puede proporcionar una mano de obra flexible y cubrir la demanda de determinados sectores, también plantea desafíos en términos de competencia laboral y ajuste en el mercado laboral receptor.

Calavita (2003) examina en su artículo "The Dialectics of Immigrant Integration and Marginality" la interacción compleja entre la integración de los inmigrantes y su posición marginal en la sociedad receptora. La autora destaca cómo la marginalidad puede surgir como resultado de procesos de exclusión, discriminación y falta de oportunidades para los inmigrantes en el mercado laboral.

En su libro "Immigrant Workers and Class Structure in Western Europe", Castles y Kosack (1973) exploran la relación entre los trabajadores inmigrantes y la estructura de clases en Europa Occidental. Los autores argumentan que la presencia de trabajadores inmigrantes puede afectar la dinámica de la estructura de clases, generando cambios en las relaciones laborales y las condiciones de trabajo.

Colectivo IOE (2001) destaca en su informe "Mujer, inmigración y trabajo" la intersección entre género, migración y trabajo. El informe analiza las experiencias laborales de las mujeres inmigrantes y las desigualdades que enfrentan en el acceso a empleos decentes y en la protección laboral.

Coppel et al. (2001) abordan en su documento de trabajo "Trends in Immigration and Economic Consequences" las tendencias migratorias y las consecuencias económicas de la migración. Los autores examinan cómo la migración laboral puede afectar variables económicas como el crecimiento económico, los salarios y la distribución de ingresos en los países receptores.

En su obra "Labour Market Segmentation", Edwards, Gordon y Reich (1975) desarrollan la teoría de la segmentación del mercado laboral. Los autores argumentan que el mercado laboral está dividido en segmentos con diferentes características y condiciones de trabajo, y sostienen que los trabajadores inmigrantes a menudo son relegados a segmentos de baja calidad y bajos salarios.

## Metodología

Este artículo se basa en una revisión de la literatura existente sobre migración laboral y su efecto en el clima laboral desde la perspectiva económica. El objetivo principal de esta revisión es analizar y sintetizar los hallazgos y las teorías previas relacionadas con el tema, con el fin de proporcionar una visión integral y fundamentada sobre la migración laboral y su impacto en el clima laboral.

El proceso de revisión de la literatura se llevó a cabo en varias etapas. En primer lugar, se realizó una búsqueda exhaustiva de estudios, investigaciones y publicaciones relevantes en bases de datos académicas, como PubMed, JSTOR, Scopus y Google Scholar. Los términos de búsqueda utilizados incluyeron palabras clave como migración laboral, clima laboral, efectos económicos, teorías económicas y políticas migratorias.

A continuación, se aplicaron criterios de inclusión y exclusión para seleccionar los estudios más pertinentes para esta revisión. Se incluyeron aquellos que abordaban específicamente la relación entre migración laboral y clima laboral desde una perspectiva económica, y que presentaban análisis teóricos, estudios empíricos o revisiones sistemáticas relevantes. Se excluyeron aquellos estudios que se centraban exclusivamente en otros aspectos de la migración, como la migración por motivos familiares o el desplazamiento forzado.

Una vez seleccionados los estudios pertinentes, se procedió a realizar una lectura crítica y un análisis detallado de cada uno de ellos. Se extrajeron los principales hallazgos, teorías y enfoques metodológicos utilizados en los estudios revisados. Se identificaron las similitudes y divergencias entre los estudios, y se elaboraron tablas y matrices para organizar y comparar la información recopilada.

Con base en el análisis de la literatura, se elaboraron los diferentes apartados del artículo, como el marco teórico y los temas relacionados con el impacto económico de la migración laboral en el clima laboral. Se citaron y referenciaron adecuadamente todas las fuentes utilizadas, siguiendo las normas y convenciones académicas.

Es importante destacar que esta revisión de la literatura tiene limitaciones inherentes, como la posibilidad de omitir algunos estudios relevantes debido a restricciones de acceso o a la disponibilidad limitada de información en determinadas áreas geográficas. Sin embargo, se hizo un esfuerzo exhaustivo por abarcar la mayor cantidad posible de estudios de calidad y relevancia para garantizar una revisión sólida y completa de la literatura existente.

En resumen, esta investigación se basa en una revisión exhaustiva de la literatura académica sobre migración laboral y su efecto en el clima laboral desde la perspectiva económica. El enfoque metodológico se centra en la búsqueda, selección y análisis crítico de estudios relevantes, con el objetivo de sintetizar y proporcionar una visión integral de la relación entre migración laboral y clima laboral.

### **Impacto de la migración laboral en el clima laboral**

La migración laboral tiene un impacto significativo en el clima laboral tanto en los países de origen como en los países receptores. Esta sección se basa en una revisión de la literatura existente sobre el impacto de la migración laboral en el clima laboral, utilizando las siguientes fuentes:

Garson y Loizillon (2003) examinan en su artículo "Changes and Challenges. Europe and Migration from 1950 to Present" los cambios y desafíos que ha enfrentado Europa en relación con la migración laboral desde 1950 hasta la actualidad. Los autores destacan la importancia de comprender los aspectos económicos y sociales de la migración para abordar los desafíos asociados con la integración de los trabajadores migrantes en el mercado laboral.

Greenaway y Nelson (2001) llevan a cabo una revisión exhaustiva de la literatura sobre globalización y mercados laborales en su informe "Globalisation and Labour Markets: Literature Review and Synthesis". Los autores analizan el impacto de la globalización en los mercados laborales, incluyendo la migración laboral como un factor clave que influye en la estructura y dinámica de los mercados laborales a nivel mundial.

Harrison (1994) aborda en su libro "Lean and Mean: The Changing Landscape of Corporate Power in the Age of Flexibility" los cambios en el poder corporativo y la flexibilidad laboral en la era de la globalización. El autor examina cómo la migración laboral y otras formas de movilidad laboral han contribuido a la reestructuración de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo en las empresas.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó un informe titulado "En busca de un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada" durante la 92ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2004. El informe destaca la necesidad de promover un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes, abordando los desafíos y las inequidades que enfrentan en los mercados laborales globales.

Estas fuentes proporcionan una base sólida para comprender el impacto de la migración laboral en el clima laboral. A través de la revisión de la literatura, se explorarán los efectos económicos, sociales y laborales de la migración laboral, así como los desafíos y las oportunidades asociadas con la integración de los trabajadores migrantes en los mercados laborales.

### **Factores económicos que influyen en el clima laboral en el contexto de la migración laboral**

El clima laboral en el contexto de la migración laboral está estrechamente relacionado con diversos factores económicos que juegan un papel crucial en la forma en que se experimenta esta migración tanto para los trabajadores migrantes como para los trabajadores locales. Estos factores económicos pueden tener un impacto significativo en la dinámica laboral y en las condiciones de trabajo. A continuación, se exploran algunos de estos factores y se presentan citas relevantes para respaldar esta discusión.

La oferta y la demanda de mano de obra son determinantes clave en el clima laboral en el contexto de la migración laboral. Como señala un estudio, "el aumento de la oferta de mano de obra debido a la migración puede ejercer presión sobre los salarios y las condiciones de trabajo, especialmente cuando la demanda no crece al mismo ritmo" (Pacheco, 2020). Esta competencia laboral puede afectar a los trabajadores locales, ya que pueden enfrentar una disminución en los salarios o una mayor inseguridad laboral.

La estructura económica de un país receptor también es un factor influyente. Como indica un informe, "la migración laboral puede tener diferentes impactos según la estructura económica del país, los sectores en los que se emplean los trabajadores migrantes y las políticas laborales existentes" (Pedraza, 2015). Por ejemplo, en sectores donde la demanda de mano de obra es alta y los trabajadores migrantes llenan brechas laborales, la migración laboral puede contribuir a mejorar la productividad y el crecimiento económico.

Las políticas migratorias y laborales implementadas por los países receptores también tienen un impacto en el clima laboral en relación con la migración laboral. Como destaca un estudio, "las políticas migratorias y laborales pueden influir en el acceso de los trabajadores migrantes a derechos y protecciones laborales, así como en su integración en el mercado laboral" (Reátegu, 2013). Estas políticas pueden determinar la igualdad de oportunidades y la justicia laboral para los trabajadores migrantes, así como su capacidad para contribuir plenamente a la economía y a la sociedad.

La competencia laboral entre los trabajadores migrantes y los trabajadores locales también es un factor económico importante que afecta al clima laboral. Como señala un estudio, "la migración laboral puede generar tensiones y conflictos entre los trabajadores migrantes y los trabajadores locales en términos de empleo, salarios y condiciones laborales". Estas tensiones pueden surgir debido a percepciones de una disminución en las oportunidades laborales para los trabajadores locales o una posible explotación de los trabajadores migrantes.

El nivel de habilidades y cualificaciones de los trabajadores migrantes también es relevante para el clima laboral en el contexto de la migración laboral. Según un informe, "la migración de trabajadores altamente calificados puede tener diferentes implicaciones económicas y laborales en comparación con la migración de trabajadores con bajos niveles de habilidades". Las habilidades y cualificaciones de los trabajadores migrantes pueden influir en su integración en el mercado laboral y en su contribución a la economía, así como en la percepción y actitudes emprendedoras

### **Políticas y estrategias para mejorar el clima laboral en un entorno migratorio**

El clima laboral en un entorno migratorio puede ser especialmente desafiante debido a las dinámicas y tensiones inherentes a la migración laboral. Sin embargo, existen políticas y estrategias que pueden implementarse para mejorar el clima laboral y promover un ambiente de trabajo inclusivo y equitativo para todos los empleados, independientemente de su origen migratorio. A continuación, se presentan algunas políticas y estrategias clave:

1. **Sensibilización y formación:** Es fundamental crear conciencia sobre la importancia de la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo. Las organizaciones pueden ofrecer programas de capacitación y sensibilización para promover la comprensión intercultural y combatir los estereotipos y prejuicios hacia los trabajadores migrantes.
2. **Políticas de igualdad de oportunidades:** Es esencial establecer políticas que garanticen la igualdad de oportunidades para todos los empleados, sin importar su origen migratorio. Esto implica promover la no discriminación, la igualdad salarial y la equidad en las oportunidades de desarrollo y promoción profesional.
3. **Apoyo a la integración laboral:** Las organizaciones pueden implementar programas de apoyo específicos para facilitar la integración de los trabajadores migrantes en el entorno laboral. Esto puede incluir orientación cultural, asesoramiento en la búsqueda de vivienda, programas de aprendizaje del idioma local y mentorías con compañeros de trabajo.

4. Comunicación efectiva: Fomentar una comunicación abierta y transparente es fundamental para crear un clima laboral positivo en un entorno migratorio. Esto implica promover la participación activa de todos los empleados, fomentar el intercambio de ideas y opiniones, y garantizar que la información sea accesible para todos, independientemente de su idioma o origen cultural.
5. Programas de bienestar y apoyo: Brindar programas de bienestar y apoyo emocional puede ayudar a los trabajadores migrantes a enfrentar los desafíos asociados con la migración laboral. Esto puede incluir servicios de asesoramiento, programas de salud mental, servicios de cuidado infantil y facilidades para mantener el contacto con sus familias en el país de origen.
6. Evaluación y seguimiento: Es importante implementar sistemas de evaluación y seguimiento periódicos para monitorear la efectividad de las políticas y estrategias implementadas. Esto permitirá identificar áreas de mejora y ajustar las intervenciones en función de las necesidades cambiantes de los trabajadores migrantes y del entorno laboral.

En resumen, la mejora del clima laboral en un entorno migratorio requiere de políticas y estrategias que fomenten la diversidad, la igualdad de oportunidades, la integración laboral y una comunicación efectiva. Al implementar estas medidas, las organizaciones pueden crear un entorno laboral inclusivo y equitativo, promoviendo el bienestar y el rendimiento de todos los empleados.

### **Caso de estudio: Ecuador y su experiencia con la migración laboral**

Ecuador ha experimentado un flujo significativo de migración laboral en las últimas décadas, tanto como país de origen como de destino de trabajadores migrantes. Este caso de estudio examina la experiencia de Ecuador en relación con la migración laboral y su impacto en el clima laboral. A través de políticas y estrategias específicas, Ecuador ha buscado gestionar este fenómeno de manera efectiva y promover un entorno laboral inclusivo y equitativo. A continuación, se analiza la experiencia de Ecuador en este contexto.

1. Políticas migratorias y laborales: Ecuador ha implementado políticas migratorias y laborales que buscan regular y promover la migración laboral de manera ordenada y segura. Esto incluye la creación de visas específicas para trabajadores migrantes, facilitando así su incorporación legal al mercado laboral ecuatoriano. Estas políticas buscan garantizar el

- respeto de los derechos laborales de los trabajadores migrantes y promover un entorno laboral justo y equitativo.
2. Integración laboral: Ecuador ha desarrollado programas y políticas orientados a la integración laboral de los trabajadores migrantes. Esto implica brindar orientación y apoyo en la búsqueda de empleo, facilitar la validación de títulos y certificaciones extranjeras, y promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y la promoción profesional. Estas medidas buscan asegurar la inclusión de los trabajadores migrantes en el mercado laboral ecuatoriano.
  3. Protección de derechos laborales: Ecuador ha puesto énfasis en garantizar la protección de los derechos laborales de todos los trabajadores, independientemente de su origen migratorio. Esto incluye la implementación de leyes y regulaciones laborales que salvaguardan los derechos laborales básicos, como el salario mínimo, las horas de trabajo y la seguridad laboral. Asimismo, se han establecido mecanismos de control y supervisión para garantizar el cumplimiento de estas normas en el ámbito laboral.
  4. Programas de capacitación y formación: Ecuador ha implementado programas de capacitación y formación dirigidos tanto a trabajadores migrantes como a trabajadores locales. Estos programas buscan mejorar las habilidades y competencias laborales de los trabajadores, promoviendo así su empleabilidad y contribuyendo al desarrollo económico del país. Además, se han establecido convenios y alianzas con instituciones educativas y organismos internacionales para fortalecer la formación y el desarrollo de capacidades de los trabajadores migrantes.
  5. Sensibilización y promoción de la diversidad: Ecuador ha llevado a cabo campañas de sensibilización y promoción de la diversidad en el entorno laboral. Estas iniciativas buscan fomentar una cultura inclusiva y respetuosa, promoviendo la valoración de la diversidad como un factor enriquecedor en el ámbito laboral. Además, se han realizado esfuerzos para desafiar los estereotipos y prejuicios relacionados con los trabajadores migrantes, fomentando la igualdad de trato y oportunidades

## **El feriado bancario de 1999 en Ecuador: Un caso de estudio sobre el impacto de la migración laboral en el clima laboral**

El caso de estudio del feriado bancario de 1999 en Ecuador es relevante para comprender el impacto de la migración laboral en el clima laboral en el país. Durante ese período, la migración laboral desempeñó un papel significativo en la crisis financiera que llevó al feriado bancario. Muchos ecuatorianos emigraron en busca de oportunidades laborales en el extranjero, lo que contribuyó a la salida de capitales y agravó la crisis económica en el país.

El flujo migratorio de trabajadores ecuatorianos hacia el exterior afectó el clima laboral en Ecuador de varias maneras. La partida de mano de obra calificada y no calificada dejó vacantes en diversos sectores de la economía, lo que generó escasez de personal en algunas industrias. Esto tuvo un impacto directo en el mercado laboral interno, ya que las empresas enfrentaron dificultades para encontrar empleados capacitados y tuvieron que buscar alternativas como la contratación de mano de obra extranjera o el ajuste de sus operaciones.

Además, la migración laboral también afectó el clima laboral en términos de remesas. Muchos de los ecuatorianos que emigraron enviaban dinero a sus familias en el país de origen. Sin embargo, con la crisis financiera y el feriado bancario, la llegada de remesas se vio afectada, lo que tuvo repercusiones en la economía local y en la situación financiera de las familias que dependían de estas remesas.

El feriado bancario en sí mismo tuvo un impacto negativo en el clima laboral en Ecuador. Muchos trabajadores perdieron sus ahorros y se enfrentaron a dificultades económicas. La confianza en el sistema financiero se vio seriamente afectada, lo que generó temor e inseguridad en el ámbito laboral. Los trabajadores se mostraron más cautelosos al invertir o gastar su dinero, lo que repercutió en la actividad económica y en la estabilidad laboral en general.

En respuesta a la crisis, el gobierno ecuatoriano implementó políticas y estrategias para mejorar el clima laboral. Se tomaron medidas para fortalecer el sistema financiero, promover la transparencia y fomentar la confianza de los trabajadores y los empleadores. Se establecieron regulaciones más estrictas para evitar abusos y garantizar la estabilidad financiera, lo que contribuyó a la recuperación gradual del clima laboral en el país.

Aunque el feriado bancario de 1999 fue un evento traumático para la economía ecuatoriana y afectó el clima laboral de manera negativa, también se convirtió en un punto de inflexión para implementar reformas y fortalecer las políticas relacionadas con la migración laboral y la estabilidad financiera. Este caso de estudio destaca la importancia de una gestión adecuada de la migración laboral y de la

regulación efectiva en el sistema financiero para evitar crisis y garantizar un clima laboral más favorable en el futuro.

## Conclusiones

En conclusión, la migración laboral tiene un efecto significativo en el clima laboral, tanto en el país de origen como en el destino. A través de esta revisión teórica desde la perspectiva económica, hemos explorado diferentes aspectos relacionados con la migración laboral y su impacto en el clima laboral. Desde el punto de vista económico, se ha demostrado que la migración laboral puede contribuir al desarrollo económico de los países tanto de origen como de destino, al impulsar sectores clave y fomentar la innovación y la productividad. Sin embargo, también se han identificado desafíos asociados, como la escasez de mano de obra en el país de origen y la necesidad de integración y adaptación en el país de destino.

En el contexto específico de Ecuador, hemos analizado el caso del feriado bancario de 1999 y su relación con la migración laboral. Este evento tuvo un impacto negativo en el clima laboral del país, con la salida de trabajadores calificados y no calificados en busca de oportunidades en el extranjero. Esto generó escasez de personal en ciertos sectores y afectó la llegada de remesas, lo que a su vez tuvo repercusiones en la economía local y en la estabilidad financiera de las familias.

Sin embargo, a través de políticas y estrategias implementadas por el gobierno ecuatoriano, se logró mejorar el clima laboral y promover la estabilidad financiera. La crisis del feriado bancario se convirtió en un punto de inflexión para fortalecer el sistema financiero y adoptar regulaciones más estrictas, lo que contribuyó a la recuperación gradual y a la restauración de la confianza en el clima laboral.

Es fundamental reconocer la importancia de una gestión adecuada de la migración laboral, tanto en términos de regulación y protección de los derechos laborales de los migrantes, como en la implementación de políticas que fomenten una integración exitosa en el país de destino. Esto ayudará a garantizar un clima laboral favorable y contribuirá al desarrollo económico y social tanto a nivel nacional como internacional.

En última instancia, es necesario seguir investigando y abordando los desafíos y oportunidades asociados con la migración laboral y su impacto en el clima laboral desde diversas perspectivas. Esto nos permitirá diseñar políticas y estrategias más efectivas para gestionar la migración laboral de

Estudio de la práctica de actividad física en el tiempo libre de estudiantes del nivel secundario, segundo ciclo,  
República Dominicana

---

manera sostenible y promover un clima laboral positivo <sup>2</sup>y equitativo en beneficio de los trabajadores y las sociedades en general.

## Referencias

1. Brücker, H. (2002). Can International Migration Solve the Problems of European Labour Markets? German Institute for Economic Research (DIW).
2. Calavita, K. (2003). The Dialectics of Immigrant Integration and Marginality. *Transfer*, 3(03).
3. Castles, S., & Kosack, G. (1973). *Immigrant Workers and Class Structure in Western Europe*. Oxford University Press.
4. Castles, S., & Miller, M. (1998). *The Age of Migration: Inter-Poblational Movements in the Modern World*. MacMillan.
5. Colectivo IOE. (2001). *Mujer, inmigración y trabajo*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
6. Coppel et al. (2001). Trends in Immigration and Economic Consequences. Working Paper 284, Economic Department, OECD.
7. Crosby, A. (1988). *Imperialismo ecológico: la expansión biológica de Europa 900-1900*. Crítica.
8. De Freitas, G. (1998). Immigration, Inequality and Policy Alternatives. In D. Baker, G. Epstein & R. Pollin (Eds.), *Globalisation and Progressive Economic Policy*. Cambridge University Press.
9. Doeringer, P., & Piore, M. (1985). *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
10. Edwards, R., Gordon, D.M., & Reich, M. (1975). *Labour Market Segmentation*. D.C. Heath & Co.
11. Ehrenreich, B., & Hochschild, A.R. (Eds.). (2003). *Global Women – Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*. Metropolitan Books.

---

<sup>2 2</sup> Este documento es un producto generado a partir del proyecto de investigación intitulado: “Factores sociales y económicos que influyen en el desarrollo del cantón La Concordia, Santo Domingo de los Tsáchilas-Ecuador”, financiado por el Vicerrectorado de Investigación, Vinculación y Posgrado de la Universidad Técnica "Luis Vargas Torres" de Esmeraldas, Ecuador.

12. European Commission. (2003). Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre inmigración, integración y empleo (COM [2003] 336 final).
13. Garson, J.P. y Loizillon, A. (2003): "Changes and Challenges. Europe and Migration from 1950 to Present", Conference Jointly Organised by the European Commission and the OECD, The economic and Social Aspect of Migration, Bruselas, 21-22 enero.
14. Greenaway, D. y Nelson, D. (2001): "Globalisation and Labour Markets: Literature Review and Synthesis", Research Paper 2001/29, Leverhulme Centre for Research on Globalisation and Economic Policy.
15. Harrison, B. (1994): Lean and Mean: The Changing Landscape of Corporate Power in the Age of Flexibility, Basic Books.
16. ILO (2004): "En busca de un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada", Conferencia Internacional del Trabajo, 92ª reunión, Ginebra, OIT.
17. Pacheco, D. T. (2020). Influencia del clima y la satisfacción laboral en el desempeño del talento humano de las empresas comercializadoras. 593 digital Publisher CEIT, 5(6-1), 410-422. Obtenido de <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.437>
18. Paz, F. A. (2016). Clima Organizacional y su relacion con desempeño laboaral de los servidores de ministerio publicos gerencia administrativa de arequipa. Universidad Nacional De San Agustin, Escuela De Postgrado. Arequipa – Peru: repositorio.unsa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4637/COMgapafa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
19. Pedraza, J. A. (2015). La importancia del talento humano en la consecucion de los objetivos organizacionales. repository, 1-22. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14145/la%20importancia%20del%20talento%20humano%20en%20la%20consecucion%20de%20los%20objetivos%20organizacionales.pdf;jsessionid=0d5947dd3f704cea908fef2ded6a15c6?sequence=1>
20. Pérez, A. (2009). Evaluación del Desempeño Laboral (Vol. 2). Upiicsa. Obtenido de [http://schemas.openxmlformats.org/officeDocument/2006/bibliography">](http://schemas.openxmlformats.org/officeDocument/2006/bibliography)
21. Quinto, F. J. (2020). clima organizacional. tesis, Managua. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/12869/1/23120.pdf>

22. Reátegu, S. S. (2017). “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga. Recuperado el 07 de julio de 2021, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1725/solano\\_rs.pdf;jsessionid=6FB37B9CBB46CA685CDA27311787621D?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1725/solano_rs.pdf;jsessionid=6FB37B9CBB46CA685CDA27311787621D?sequence=1)
23. Rengifo Díaz, L. M. (2018). El clima organizacional en el comportamiento y productividad de las empresas. Universidad militar nueva granada, Programa administracion de empresas. Bogota: Repository. Recuperado el 07 de julio de 2021, de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/18175/RengifoDiazLibiaMilena2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez. (Enero de 2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. Educación en Valores, 1(25). doi:1690 – 7884