



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas
Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano

TEMA

Inclusión laboral de personas de diversidad étnica en una empresa de servicios en la ciudad de Guayaquil

AUTORA:

Navarro Morales, Ingrid Stefanía

**Trabajo de titulación previo a la obtención del grado de
Licenciada en Trabajo Social**

TUTORA

Condo Tamayo, Cecilia Mgs

Guayaquil, Ecuador

12 de septiembre del 2016



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas
Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Navarro Morales, Ingrid Stefanía**, como requerimiento para la obtención del Título de **Licenciada en Trabajo Social**.

TUTORA

Condo Tamayo, Cecilia Mgs

DIRECTORA DE LA CARRERA

Mendoza Vera, Sandra Jamina

Guayaquil, a los 12 días del mes de septiembre del año 2016



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas
Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Navarro Morales, Ingrid Stefanía**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación **Inclusión laboral de personas de diversidad étnica en una empresa de servicios en la ciudad de Guayaquil**, previo a la obtención del Título de **Licenciada en Trabajo Social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 12 días del mes de septiembre del año 2016

LA AUTORA

Navarro Morales, Ingrid Stefanía



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas
Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano

AUTORIZACIÓN

Yo, **Navarro Morales, Ingrid Stefanía**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación **Inclusión laboral de personas de diversidad étnica en una empresa de servicios en la ciudad de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 12 días del mes de septiembre del año 2016

LA AUTORA

Navarro Morales, Ingrid Stefanía

DEDICATORIA

A Dios todo poderoso que me guía día a día, por darme, salud, sabiduría y enseñarme el camino correcto de la vida, fortalecerme con su perdón y bendiciones. Mi eterna gratitud a quienes me han apoyado en todo sentido en esta etapa de crecimiento y formación profesional: a mi madre Rosario Morales y amiga Gloria Coloma por el amor y comprensión que me brindan constantemente, a mis familiares por su apoyo moral, atenciones diarias y sus alegrías de verme triunfar, en mis labores y en mi formación continua para alcanzar mis objetivos espirituales y profesionales.

DEDICO ESTE TRABAJO CON MUCHO CARIÑO Y AMOR

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, y al cuerpo docente que me apoyaron incondicionalmente con sus conocimientos, para el desarrollo profesional y así desenvolvernos eficientemente en el campo laboral en el cumplimiento de una responsabilidad social. A las autoridades de la universidad, por haberme dado todas las facilidades en poder realizar y culminar con éxito mi investigación para obtener el grado de profesional de trabajadora social en el campo del desarrollo humano.

A mi tutora, Mgs. Cecilia Condo Tamayo. Por sus acertada dirección y por compartir desinteresadamente sus amplios conocimientos y experiencias para el desarrollo de la investigación. A mis compañeras y amigas que compartimos las aulas de clase, quienes contribuyeron con sus consejos siempre en forma. A mis compañeras y compañeros de trabajo que también me ayudaron en todo momento para culminar la investigación académica, con la cual estoy terminando una meta más de mi vida.

QUEDO AGRADECIDA ETERNAMENTE, POR SIEMPRE



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas
Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Mgs. Cecilia Condo Tamayo

TUTORA

f. _____

Lcda. Sandra Jamina Mendoza Vera

DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

Mgs. Jesenia Patricia León Cercado

OPONENTE

f. _____

Mgs. Mónica Albán García

DOCENTE DE LA CARRERA

Índice de Contenido

Agradecimiento	V
Resumen	IX
Abstract.....	X
Capítulo I	11
Planteamiento del Problema	11
1.1. Definición del Problema.....	11
1.2. Antecedentes.....	15
1.3. Justificación	18
1.4. Objetivo de la Investigación	21
1.4.1. General.....	21
1.4.2. Específicos	21
1.5. Preguntas de Investigación.....	22
Capítulo II	23
Referentes Teórico-Conceptual	23
2. Referente Teórico	23
2.1. Teoría Sistémica	23
2.1.1. Enfoque Sistémico.....	24
2.1.2. Teoría de los Sistemas aplicada a la Organización	24
2.2. Teoría del Talento Humano	25
2.3. Enfoque de Derechos	28
2.4. Diversidad Étnica.....	30
2.5. Estereotipos.....	33
2.6. Discriminación	33
2.7. Referente Normativo.....	34
2.8. Referente Estratégico	36
Capítulo III	38
Metodología de la investigación.....	38
3.1. Tipo de Estudio.....	38
3.1.1. Matriz de Operacionalización de Variables.....	38
3.2. Población y Muestra	42
3.3. Proceso y Técnicas de Recolección de Información	43

3.4. Técnicas de Análisis de Datos.....	43
Capítulo IV	44
Resultados de la investigación.....	44
Capítulo V	73
Conclusiones y Recomendaciones	73
5.1. Conclusiones	73
5.2. Recomendaciones	76
Bibliografía	77
Anexos	88

RESUMEN

El presente estudio trata sobre la Inclusión laboral de personas de diversidad étnica en una empresa de servicios en la ciudad de Guayaquil, desde el sistema de Talento Humano, llevando una línea de investigación basada en los Derechos Humanos y como una problemática social reflejada a las interacciones humanas y diversidad, la iniciativa de realizar este estudio surgió de la propuesta del área de Trabajo Social de la institución, dado al estudio de las políticas públicas acerca de los grupos de diversidad étnica, por lo cual quisieron conocer si se presentan procesos de discriminación al interior de la institución.

El enfoque de esta investigación es cuanti–cualitativo, aplicando encuestas a trabajadores y entrevistas a las autoridades del Sistema de Talento Humano.

Los principales resultados evidencian que existen formas de discriminación en el proceso de reclutamiento y selección, en cuanto al reclutamiento se identifico que en este proceso prevalecen los referidos, amistades y conocidos de los altos ejecutivos de la institución, dejando de lado a las personas que pueden cumplir con el perfil requerido con conocimientos y capacidades que no serían aprovechadas y dentro de este grupo estarían los colaboradores de diversidad étnicas, quienes durante su permanencia en la institución han cumplido con su proceso de educación, sin embargo no son tomados en cuenta.

Mientras en el proceso de selección se evidencio, la discriminación en cuanto a la apariencia física o como lo llama la institución “imagen”, ha razon de que la organización maneja cliente de un status altos, requieren que sus ejecutivos cuenten con buena presencia, por los cual esto forma parte de los requisitos para el ingreso a la institución.

Palabras Claves: Inclusión Laboral, Discriminación Laboral, Diversidad Étnica, Talento Humano

ABSTRACT

This study deals with the integration of persons of ethnic diversity in a service company in the city of Guayaquil, from the system of human talent, leading a line based on human rights research and as a mirror social issues interactions human and diversity, the initiative for this study arose from the proposed area of social work of the institution, given to the study of public policy about groups of ethnic diversity, and therefore wanted to know whether discrimination processes are presented to within the institution.

The focus of this research is quantitative and qualitative, using surveys and interviews workers to authorities Human Resource System.

The main results show that there are forms of discrimination in recruitment and selection, in terms of recruitment was identified in this process referrals, friends and acquaintances of the top executives of the institution, leaving aside people prevail they can meet the required profile with knowledge and skills that would not be exploited and within this group would be the collaborators of ethnic diversity, who during their stay in the institution have completed their education process, however, they are not taken into account.

While the selection process was evident, discrimination in terms of physical appearance or as she calls the institution "image" has reason that the organization handles customer of a high status, require their executives to have good presence, by of which this is part of the requirements for admission to the institution.

Key Words: Labor Inclusion, Employment Discrimination, Ethnic Diversity,
Human Talent

Capítulo I

Planteamiento del Problema

En el presente capítulo se desarrollan los elementos que describen el problema de investigación, justifican la importancia del mismo y plantean los objetivos y preguntas de investigación.

1.1. Definición del Problema

Partiendo desde la perspectiva del acceso al trabajo lo cual significa autonomía e independencia económica, pero en varios casos este acceso se vuelve inalcanzable para ciertos grupos de personas, como por ejemplo, con capacidades diferentes, por género o como es en el caso de esta investigación por ser indígenas, afroecuatoriano o montubio. La inserción laboral es una vía que conduce a la integración con la sociedad, también aporta a la igualdad en las oportunidades laborales con lo cual se busca alcanzar una mejor calidad de vida para todos/as en una sociedad que aún no se acostumbre o no acepta la diversidad y que se mantienen mejorando constantemente la discriminación.

Este tema se lo podría relacionar con la discriminación racial, por lo cual es necesario enfatizar sobre esta problemática, por ello la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, en el artículo 11 definen a la discriminación como “toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública” (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2007, pág. 4), en la actualidad, se puede referir que en ciertas instituciones aún se mantienen prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, en las mismas no contratan a personas afrodescendientes o

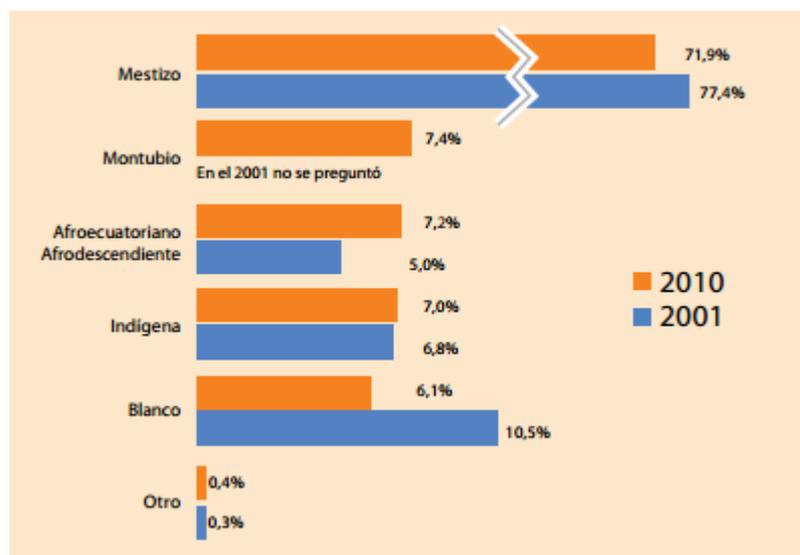
indígenas, con lo cual se está vulnerando el derecho al trabajo de estos grupos de personas.

En nuestro país, Plan Plurinacional para eliminar la discriminación racial y la exclusión étnica y cultural, sostiene que “las víctimas de racismo y de la discriminación racial son por lo general aquellas personas que conjugan una diferencia racial, un signo fenotípico, con un patrimonio cultural diferenciado, raza con etnicidad” (Senplades, 2009).

El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos en el año 2010 pág. 2, realizo el censo de población y vivienda, dentro de este proceso se considero la importancia de la diversidad étnica, para lo cual conto con el apoyo de Comisión Nacional de Estadísticas para Pueblos Indígena, Afroecuatorianos y Montubios (Conepia), “es una comisión técnica de participación social, con la adscripción de entidades afines productoras de estadísticas, organizaciones indígenas y afroecuatorianas, centros de investigación, académicos y organismos de cooperación internacional”, esta institución brindo las pautas para la consulta en cuanto se refiere a la discriminación a estos grupos de diversidad étnica y considerando varios aspectos que para esta investigación son requeridas.

En el gráfico que se muestra a continuación formo parte de los resultados obtenidos luego del censo, en mismo constan los porcentajes de autoidentificación de los ecuatorianos, del cual se realiza una comparación con el censo realizado en el 2001, en comparación al 2001 se evidencia que el 71,9% de los ecuatorianos se consideran mestizos, mientras en el censo del 2010 se consulto si algunos de los ecuatorianos se consideraban montubios y se obtuvo el 7,4%, cabe mencionar que en el pasado censo esta opción no se presento. En cuanto a los afroecuatorianos, termino usado en el último censo se obtuvo que el 7,2% de ecuatorinos que se identificaron con esta étnia, el 7,0% se identificaron indígenas, por otra parte se nota una gran diferencia con los blancos, quienes en el 2001 obtuvo un 10,5%, el cambio se da en el 2010 el cual presento el 6,1%, se podría referir que se dio esta variante dado a los conceptos que en la actualidad se maneja acerca de las étnias.

Gráfico N° 1 – Porcentaje Autoidentificación de los Ecuatorianos

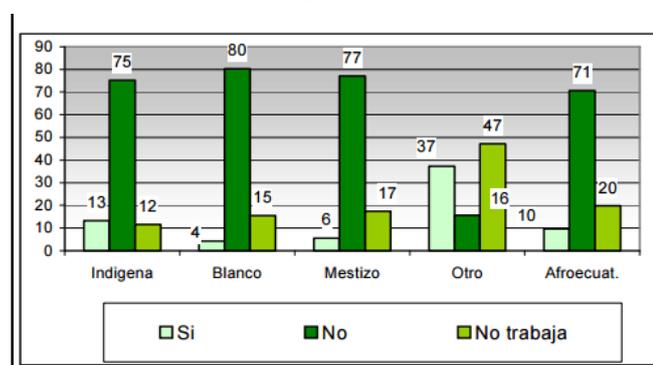


Fuente: (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2010)

Año: Septiembre 2004

Acerca de la discriminación racial en el ámbito laboral que sufren estos grupos de diversidad étnica, en la misma se puede observar que son los afroecuatorianos quienes sufren mayor discriminación laboral, ya que cuentan con pocas posibilidades para el acceso a buenas plazas de trabajo, pero no solo los afroecuatorianos son discriminados en este aspecto a continuación se presenta a través de un Gráfico que evidencia la respuesta de estos grupos étnicos, para esta información se consideró el censo realizado por el INEC en el 2004.

Gráfico N° 2 – Porcentaje de Discriminación Laboral



Fuente: SIISE – ENEMDO

Año: Agosto 2004

Los grupos de diversidad étnica que han sentido la discriminación racial laboral muchas veces en sus sitios de trabajo los afroecuatorianos presentan en un 60%, se evidencia una diferencia entre blancos y mestizos con un 34% y 33% respectivamente. El prejuicio y la discriminación es un fenómeno social que sufren hombre y mujeres que se encuentran excluidos de una participación social, estos son provocados por conductas cotidianas de intolerancia de otros grupos humanos.

Buscar organizaciones que recalquen en sus iniciativas la diversidad y la inclusión étnica, significara crear una cultura organizacional lo suficientemente fuerte para comprender las diferencias de cualquier tipo, con programas que aseguren el bienestar de los empleados.

Por ello es necesario revisar a través de una tabla realizada en el Informe temático de El Pueblo Afrodescendiente en el Ecuador presentado por la Defensoría del Pueblo de Ecuador y realizado por la consultora Mery Astaíza en el 2012 pág. 88, en mismo se presenta la ocupación que tienen los ecuatorianos por etnias, en el mismo podremos evidenciar que cargos y tipo de trabajo poseen.

Tabla N° 1 – Tipo de Ocupación por Etnia

Auto identificación según cultura y costumbres	Directores y gerentes	Profesionales científicos e intelectuales	Técnicos y profesionales del nivel medio	Personal de apoyo administrativo	Trabajadores de los servicios y vendedores	Agricultores y trabajadores calificados	Oficiales, operarios y artesanos
Indígena	1,24%	1,94%	1,27%	2,62%	4,68%	24,85%	6,07%
Afro descendiente	2,70%	3,12%	4,53%	5,21%	7,83%	4,57%	7,91%
Montubio/a	3,18%	2,53%	2,67%	3,41%	5,24%	7,92%	5,06%
Mestizo/a	77,80%	84,04%	81,68%	80,72%	74,55%	59,65%	75,52%
Blanco/a	14,17%	7,90%	9,33%	7,59%	7,15%	2,80%	5,04%
Otro/a	0,91%	0,47%	0,51%	0,44%	0,56%	0,21%	0,40%

Fuente: VII Censo de Población y VI de Vivienda, INEC 2010.

Elaborado: Mery Astaíza

Año: Noviembre 2012

La población auto identificada como afro ecuatoriana trabaja eminentemente como oficiales, operarios y artesanos con 7,91%, mientras los indígenas con el 24,85% trabajan como agricultores y trabajadores calificados, realizando

las mismas labores también se encuentra a los montubios con el 7,92%, mientras los mestizos con un 84.04% ocupan cargos como Profesionales científicos e intelectuales, finalmente los blancos cuentan con el 14,17% ocupan los cargos de Directores y gerentes.

Se podría referir que es evidente la discriminación en cuanto al no brindar oportunidades laborales a este grupo de diversidad étnica, si bien es cierto esto también tendría que ver con la cultura y sus costumbres, lo cual no se deja de lado pero estas personas podrían recurrir a estas actividades, dado a la falta de oportunidades en el ámbito laboral así cuenten con los conocimientos y la educación correspondiente.

En cuanto a los avances que se evidencia en las políticas públicas desde una perspectiva en América Latina, como se ha mencionado en líneas anteriores existen acuerdos y planes de trabajo para los grupos de diversidad étnica con apoyo Internacional, los autores Hopenhayn & Bello, 2001 pág. 26 “en cuanto a programas de cooperación se cuenta con la OEA y UNESCO, en mecanismos de seguimiento de las Cumbres de Río, Beijing, Estambul y Estocolmo, pues la función de cada uno de ellos plantea compromisos explícitos de los Estados y gobiernos con los pueblos indígenas y las minorías étnicas”.

1.2. Antecedentes

Existen algunos trabajos que antecedieron a este documento, los mismos que se encuentran relacionados con el contexto de esta investigación, entre ellas fueron consideradas las siguientes:

En el informe de la investigación Martín Hopenhayn y Alvaro Bello, ambos son Representante de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), este documento fue elaborado para ser presentado ante la Conferencia Mundial contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia

y las formas conexas de intolerancia, los autores expresan las siguientes conclusiones:

- “El contenido de los mensajes, en este marco, puede variar. Pero la estrategia comunicacional del Estado puede centrarse en los siguientes elementos. En primer lugar, en la promoción de la diversidad cultural y, con ello, del potencial aporte de ciudadanos de otras naciones y latitudes a la densidad cultural del país. En segundo lugar, un discurso positivo sobre la globalización, entendida como apertura de fronteras, integración al mundo y mayor interlocución-en-la-diferencia, lo que incluye el dialogo con el otro (otro étnico, cultural, de nación). En tercer lugar, con la bandera de la tolerancia y la no discriminación, en el marco de la promoción de los valores más acordes con la globalización cultural y el "diálogo planetario" al cual estamos convocados a participar. En cuarto lugar, la apelación a un sentimiento de solidaridad regional” (Hopenhayn & Bello, 2000, pág. 30).

Se evidencia la fuerte lucha que se mantiene por eliminar todo tipo de discriminación, también hace énfasis en la difusión de los proyectos elaborados para el mismo, contando siempre con el apoyo del Estado quien debe garantizar que se cumplan estas políticas públicas.

La Universidad Tecnológica Equinoccial en una investigación realizada presentan un Manual de Aplicación del Principio de Interculturalidad en la Gestión y Administración del Talento Humano, en el mismo refieren dos puntos importantes como son la discriminación y la igualdad:

- “La igualdad hoy como siempre, dignifica a la persona y la hace crecer en su desarrollo, el Estado en esa medida debe ofrecer todo su aparato para garantizar los contenidos esenciales de los derechos fundamentales. La aplicación del principio de interculturalidad en la administración y Gestión de Talento Humano en las instituciones del sector público se constituye en deber y obligación de las autoridades públicas: la adopción de políticas y medidas prácticas fundadas en criterios materiales, harán que las y los profesiones y demás talento

humano de los pueblos indígenas, afroecuatorianos y montubios sean vinculados al normal desarrollo de la sociedad” (Murillo, 2012, pág. 212).

En cuanto al Talento Humano el autor Gregorio Calderón Hernández, escritor de la Revista INNOVAR de ciencias administrativas y sociales, en la misma explica él porque es importante las creación de un sistema de Gestión del Talento Humano “crear un sistema de RH que integre las prácticas y las políticas con la estrategia de la empresa para lograr efectos idiosincrásicos que le den a los RH el carácter de recursos valiosos, escasos e inimitables, lo que implica modificar la manera como se están realizando en este momento algunas de las prácticas como selección, evaluación y remuneración; ganar credibilidad en los niveles superiores de la jerarquía para lo cual deberán recurrir a la innovación en sus procesos y convertirse en líderes del cambio organizacional, involucrándose en otras áreas del negocio” (Calderón, Dirección de Recursos Humanos y Competitividad, 2003) pág.170.

Para los autores (Pin, García, & Gallifa, 2007, pág. 43) “resulta claro que la diversidad, para aportar valor, debe ser gestionada adecuadamente, el simple hecho de la inserción, es decir, generar un perfil de plantilla heterogéneo, no sólo no tiene por qué generar valor, sino que puede llegar a crear tensiones y a degenerar el clima laboral”, por lo cual:

- ❖ “Es fundamental, por tanto, diseñar e implantar políticas específicas de gestión, que incluyen estrategias de formación y sensibilización, el punto de partida lo constituye la no discriminación: es, por así decir, el mínimo que toda empresa debe cumplir antes de plantear la posibilidad de implantar sistemas y políticas de diversidad” (Pin, García, & Gallifa, 2007, pág. 44).
- ❖ “La implantación de políticas en esta fase está marcada por la legislación y apoyada sobre un principio de actuación simple: valorar las capacidades y el desempeño de cada trabajador en función de los requisitos requeridos para su puesto de trabajo y no por otras circunstancias de carácter personal o subjetivo, que poco o nada

tienen que ver con su realización profesional” (Pin, García, & Gallifa, 2007, pág. 44).

1.3. Justificación

Esta investigación corresponde a la línea de investigación Derechos Humanos y problemáticas sociales, de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil.

El Trabajo Social, es una disciplina científica que surge desde las Ciencias Sociales que está basada en los derechos humanos, por ello es importante estudiar todos los procesos sociales que conllevan a un incumplimiento de estos derechos, en nuestro país cuenta con políticas públicas que promueven la no discriminación, ni exclusión de personas o grupos con lo cual Trabajo Social busca el cumplimiento de las mismas.

En el Trabajo Social siempre va ser importante nuestra intervención en la participación de las políticas públicas, es por eso que para el Juan Manuel Carballeda en su revista digital expone “la intervención en lo social se presenta como un espacio de construcción de nuevos interrogantes y respuestas, pero básicamente generando una mayor visibilidad de los problemas sociales en tanto sus perspectivas de incorporación en la agenda pública”, “las prácticas típicas de reinserción se oscurecen dado que la demanda hacia la Intervención puede provenir de sujetos que nunca estuvieron insertados en la sociedad, de allí que la intervención deba dialogar con la inscripción o reinscripción de esos otros que quedaron fuera, los que padecen subjetivamente la posibilidad de estarlo o los que sencillamente nunca estuvieron” (Carballeda J. M., 2005).

Por otra parte, el Ecuador es un país con diversidad cultural y étnica, busca empoderar el respeto a estas diversidades, por lo cual el Plan Nacional del Buen Vivir elaborado en el 2013, en su objetivo n° 8 busca, “afirmar y fortalecer la identidad nacional, las identidades diversas, la plurinacionalidad

y la interculturalidad”. Con fin de construir una sociedad equitativa y pluralista, que solo busca transformar la sociedad en cuanto a la igualdad, el respeto las normativas creadas para los grupos con diversidades étnicas y en lo sociocultural con el fin que se mantenga el reconocimiento a las diversidades.

Tal como refiere la Constitución Ecuatoriana elaborada en el 2008, refleja en su artículo 57, “todas las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos son titulares y gozarán de los derechos garantizados en la Constitución y en los instrumentos internacionales”, es el derecho al trabajo, el cual enmarca la presente investigación.

El “trabajo es un derecho y un deber social, pero además es un derecho económico, fuente de realización personal y será deber y responsabilidad primordial del Estado” según lo manifestado el artículo 33 de la Constitución. En esta parte el Estado garantiza la dignidad y respeto a los/as trabajadores/as, velando por el cumplimiento de sus derechos y deberes con fin de poder garantizar una mejor calidad de vida para sus familias.

En el Plan Nacional del Buen Vivir del 2013, objetivo N° 9 se busca “garantizar el trabajo digno en todas sus formas ya que se reconocen la supremacía del trabajo humano sobre el capital es incuestionable”. De esta manera, se establece que el trabajo no puede ser concebido como un factor más de producción, sino como un elemento mismo del Buen Vivir y como base para el despliegue de los talentos de las personas.

Por su parte el punto 9.1.habla de “impulsar actividades económicas que permitan generar y conservar trabajos dignos, y contribuir a la consecución del pleno empleo priorizando a los grupos históricamente excluidos”, es por eso que se debe investigar sobre los estereotipos y las concepciones que se tienen sobre las personas indígenas, afroecuatorianos/as y montubios que están relacionados con el acceso al empleo.

De acuerdo a lo que refiere el Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural del 2009 “el trabajo y el empleo debe ser una garantía para todo; en nacionalidades y pueblos

indígenas, afroecuatoriano y montubios al parecer, existen situaciones que impiden este pleno derecho”, el estudio que realizó la Unesco sobre las causas del desempleo, se evidencia que existe aún discriminación a este grupo de diversidad étnica, se puede referir que tal vez para la nuestra sociedad se mantienen estereotipos de que las personas mestizas son más preparada en cuanto a estudios que el afroecuatorianos, sin embargo para las personas indígenas esto podría variar, pues llegan a ser estereotipados como personas muy inteligentes y preparados, pero muchas veces su atuendo típico o sus costumbres son las que le impiden lograr una oportunidad laboral.

En la encuesta realizada por el INEC en el 2004, se obtuvo como resultado que las nacionalidades y grupo de diversidad étnica son las poblaciones con mayor discriminación en el país con el 13% y 10% respectivamente cada uno. Se evidenció que “80% de los ecuatorianos/as creen que los blancos/as son los que mejor trato reciben. Apenas el 6% de los encuestados piensan que los que mejor trato reciben son los mestizos/as. En cambio el 1% opinó que las nacionalidades y pueblos indígenas y afroecuatorianos/as son los que mejor trato obtienen. De la misma manera el 52% afirmó que el color de la piel sí influye en el buen trato de las personas”.

Parecería que las áreas de Talento Humano de las entidades privadas no tienen conocimiento de las políticas nacionales de inclusión laboral según diversidad étnica, de modo que estas políticas tampoco son aplicadas en las respectivas instituciones privadas.

Es importante el estudio de este tema ya que en la ciudad de Guayaquil y en el resto del Ecuador, no se evidencian estudios que refieran sobre la discriminación o exclusión laboral en el sector privado de los grupos con diversidad étnica, durante el proceso investigativo se pudo evidenciar que existen varios estudios sobre la discriminación laboral enfocada en cuanto al salario que perciben estos grupos de diversidad étnica, u otros tema en relación al talento humano.

Finalmente se enfatiza que Trabajo Social dentro de la instituciones en este caso en el ambito laboral del sector privado, trabaja de la mano con Talento

Humano en cuanto a los procesos y políticas, al realizar esta investigación de profundizar en el sistema de TH, poder identificar si poseen factores discriminatorios que afecten a los/as colaboradores y sus funciones, se espera que a partir de los resultados obtenidos de este estudio se pueda aportar al ejercicio profesional para que los/as Trabajadores Sociales cuenten con insumos, con el fin de proponer con políticas, estrategias, etc., dentro del sector privado desde una mirada de derecho.

1.4. Objetivo de la Investigación

1.4.1. General

Identificar los factores establecidos en el proceso de gestión del Talento Humano, que promueven o impiden la inclusión laboral de los trabajadores según su diversidad étnica, dentro de la organización; a fin de recomendar estrategias que permitan la implementación de políticas sociales de inclusión laboral en la institución analizada.

1.4.2. Específicos

- a.** Identificar los porcentajes de trabajadores contratados en la organización, según su diversidad étnica y cargo.
- b.** Evidenciar la existencia de prácticas incluyentes o excluyentes hacia los trabajadores, en el proceso de gestión del Talento Humano, según su identidad étnica (afros ecuatorianos, montubios e indígenas), así como las percepciones que éstos tienen respecto a la inclusión/exclusión.
- c.** Identificar, en cada etapa del proceso de gestión del Talento Humano, los factores relacionados con la inclusión o discriminación del personal, según su identidad étnica.

1.5. Preguntas de Investigación

- a.** ¿Cuáles son las condiciones de trabajo, en la estructura organizacional en que se desarrollan los trabajadores, según su identificación étnica?

- b.** ¿Cuáles son las prácticas incluyentes o excluyentes hacia los trabajadores, que existen en el proceso de gestión del Talento Humano, tomando en cuenta la identidad étnica de los mismos?

- c.** ¿Cuáles son las percepciones sobre la discriminación en el espacio de trabajo por razones étnicas?

- d.** ¿Cuáles son los factores del proceso de gestión del Talento Humano, relacionados con la inclusión o discriminación laboral del personal, según su identidad étnica?

Capítulo II

Referentes Teórico-Conceptual

2. Referente Teórico

2.1. Teoría Sistémica

La teoría sistémica permite visualizar el problema de una manera más amplia, se presenta de una forma sistemática y científica de aproximación y representación de la realidad, y al mismo tiempo, como una orientación a las buenas prácticas de formas de trabajo. Esta teoría se caracteriza por su perspectiva holística e integradora, en donde lo vital son las relaciones y los conjuntos que a partir de ellas emergen.

Uno de los referentes de la teoría sistemática (Bertalanffy Von, 1984, págs.2) expone tres objetivos de los cuales se considera que son aplicables a la investigación los mismos son:

- “Impulsar el desarrollo de una terminología general que permita describir las características, funciones y comportamientos sistémicos”.
- “Desarrollar un conjunto de leyes aplicables a todos estos comportamientos y, por último”.
- “Promover una formalización de estas leyes”.

Los conceptos propuestos por Bertalanffy pueden ser resumidos en que existen modelos, principios y leyes que pueden ser generalizados a través de varios sistemas, sus componentes y las relaciones entre ellos, compartiendo este concepto “La integración y la separación representan dos aspectos fundamentalmente diferentes de la misma realidad, en el momento en que se rompe el todo se pierde alguna de sus propiedades vitales” (Bertalanffy, 1984, pág. 1)

2.1.1. Enfoque Sistémico

La definición de sistemas se utiliza ya que de una manera más completa y circunstancial permite estudiar la complejidad de las organizaciones y la administración de sus recursos, con este concepto no sólo se visualizan los factores ambientales internos y externos como un todo integrado de la organización, sino también las funciones de los sistemas que lo conforman.

Para Chiavenato en el 2007 pág. 3 explica el enfoque sistémico, en la administración de recursos humanos, puede dividirse en tres niveles de análisis, a saber:

a) “Nivel del comportamiento social (la sociedad como macrosistema): permite visualizar la compleja e intrincada sociedad de organizaciones y la trama de interacción entre ellas. Este nivel retrata las relaciones de la organización como un todo con la sociedad. El nivel social funciona como la categoría ambiental del comportamiento organizacional”.

b) “Nivel del comportamiento organizacional (la organización como un sistema): visualiza la organización como un todo, dentro del cual sus componentes interactúan entre sí y también con los elementos relevantes del ambiente”.

c) “Nivel del comportamiento individual (el individuo como un microsistema): permite una síntesis de varios conceptos sobre comportamiento, motivación, aprendizaje, etc., y una mejor comprensión de la naturaleza humana. Este nivel refleja el comportamiento de las personas y de los grupos en la organización”.

2.1.2. Teoría de los Sistemas aplicada a la Organización

En cuanto a la aplicación de los sistemas reflejados en la organización se presenta con sistemas abiertos y cerrados, para el caso de esta investigación se utilizara el sistema abierto, las organizaciones se caracterizan por la capacidad para reclutar, integrar y orientar actividades hacia el cumplimiento de fines de la misma, los resultados se observan por su efecto transformador y por agregar valor a dichas actividades. “Es en este sentido que las organizaciones tienen incorporada la posibilidad de

comunicarse con sus entornos, preferentemente, mediante sus prestaciones de servicios con otras organizaciones. Justamente, la estructuración y coordinación de conjuntos de acciones para cumplir objetivos y el ofrecimiento de soluciones específicas a demandas y problemas difusos, sitúan a las organizaciones como medios eficientes para integrar recursos y enfrentar la reproducción de la sociedad y la de sus entornos” (Cathalifaud, 2008).

2.2. Teoría del Talento Humano

En la actualidad en las empresas han cambiado el rotulo de Recursos Humanos a Talento Humano, se realizan estos cambios de acuerdo a la globalización, de esta forma los sistemas se van modificando y por las nuevas necesidades que van surgiendo, por lo cual es oportuno identificar la diferencia entre estos dos rótulos, por ello la docente Paola Santos de la Universidad Antioquia de la carrera de Gestión Humana expone la siguiente definición:

- Recursos Humanos: “Se basa en la concepción de un hombre como un ser sustituible. El capital humano como engranaje más de la maquinaria de producción” (Santos, 2010, pág. 1).
- Talento Humano: “Cataloga a la persona como un instrumento que posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización” (Santos, 2010, pág. 1).

En un estudio realizado por de Historia, Filosofía y Letras en 1987 realizado por la autora Paulette Dieterlen resalta el concepto realizado por Gary Becker en los años 1964, quien fue un destacado economista, fue quien desarrolló el concepto Talento Humano, el mismo lo define como “el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos” (Dieterlen, 1987, pág. 3). El autor mociona a la adquisición de nuevo capital humano, los mismos que cuenten con distintas capacidades para aportar a la organización en sus fines.

Por su parte Lourdes Munch, refiere la importancia y finalidad de la

administración del capital humano ya que trae consigo varios beneficios a continuación se detallan algunos:

- “Incrementar la eficiencia, la eficacia y la calidad” (Munch, 2008, pág. 13)
- “Promover un clima organizacional adecuado”.
- “Mejorar la calidad de vida de los integrantes y de la organización”.
- “Incrementar la motivación y por consecuencia la productividad y la calidad”.

En nuestra sociedad se necesita de fuentes de trabajo, de organizaciones adecuadamente administradas bajo un enfoque actual de acuerdo a la globalización, que no es otra cosa que el considerar a las personas como el activo más importante, siendo éstas el fin para alcanzar la competitividad que se pretende, acorde a los objetivos de una organización.

Modelos actuales de Gestión del Talento Humano

Tal como se mencionó en líneas anteriores debido a los cambios que se dan en nuestra sociedad, surgen estrategias para lograr un mejor manejo del talento humano por lo cual es necesario mencionar los modelos actuales GTH, a continuación se detallan:

- a. Modelo de Proyección Organizacional:** “corresponde a la definición de políticas y objetivos organizacionales que den respuesta los problemas identificados, los requerimientos del mercado y el desarrollo de las capacidades internas, a partir del capital humano. Lo cual permitirá el incremento en la productividad, mejores resultados financieros y la retención de clientes” (Calderón, 2008, pág. 51).
- b. Modelo de Gestión del Cambio:** “se centra en la transformación organizacional y mejora en la producción, a partir de la implementación de programas y procedimientos que permitan la mejora de los procesos. Modelo en el que deben estar integradas la estrategia, la estructura, la tecnología, la gente, la cultura y la política” (Calderón, 2008, pág.51).
- c. Modelo de Liderazgo de las Personas:** “facilita la movilización de las personas y que estas logren contribuir a la organización, por

medio del desarrollo de competencias en un ambiente de aprendizaje continuo, el mejoramiento de los estilos de dirección con la formación de directivos y el desarrollo de la capacidad comunicativa, la atención a las personas como soporte para cumplir la labor y la motivación a través de políticas claras de reconocimiento” (Calderón, 2008, pág.51).

- d. Modelo de Gestión de la Calidad:** “contribuye a crear la cultura de la calidad, mediante la interiorización de prácticas de alto rendimiento y mejoramiento de procesos y facilitando la creatividad e innovación” (Calderón, 2008, página 51).
- e. Modelo de Productividad:** “tiene en cuenta el valor fundamental de la formación y motivación del talento humano, ya que hace a las personas más eficientes, reduciendo costos y optimizando resultados” (Calderón, 2008, pág.51).
- f. Modelo de Gestión del Talento Humano por Competencias:** “es un modelo que facilita orientar un reentrenamiento laboral basado en el desarrollo de competencias acordes con las necesidades de la organización. Se constituye en parte de los procesos de mejoramiento y favorece la ubicación laboral de los colaboradores y su respectiva promoción y desarrollo” (Calderón, 2008, pág.51).

Sistema de Talento Humano

El sistema de talento humano hoy en día ya no se trata de reclutar personal, hoy en día buscan capital humano con múltiples capacidades las autoras Marulanda & Mejía en el 2011 refieren “No sólo el esfuerzo o la actividad humana quedan comprendidos en este grupo, sino también otros factores que dan diversas modalidades a esa actividad: conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud entre otros” (Marulanda & Mejía, 2011, pág. 31).

“La gestión del talento humano en toda empresa dentro del mercado ecuatoriano está conformada por las personas y las organizaciones, las personas pasan gran parte de sus vidas trabajando en las empresas, las

cuales dependen de ellas para operar y alcanzar el éxito deseado, especialmente en el ámbito empresarial, los cambios se los ha realizado con la necesidad de alcanzar la eficiencia y eficacia, de esta manera con la ayuda del talento humano y de la aplicación de sistemas de recursos humanos y su correcta utilización las organizaciones serán altamente competitivas” (Galarza, Gina, 2013).

2.3. Enfoque de Derechos

El enfoque derechos se concentra en grupos de poblaciones que son “objeto de una mayor marginación, exclusión y discriminación, este enfoque a menudo requiere un análisis de las normas de género, de las diferentes formas de discriminación y de los desequilibrios de poder a fin de garantizar que las intervenciones lleguen a los segmentos más marginados de la población” (United Nations Fund for Population Activities, 2008).

Inclusión

La Inclusión es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades (Unesco, 2005, págs. 13).

En este sentido, la inclusión se obtiene cuando “los individuos y los grupos sociales dejan de sufrir de los efectos negativos del desempleo, del bajo nivel de instrucción, limitado acceso a servicios, la superación del aislamiento social y espacial, se los reconoce como actores sociales y participan plenamente en las organizaciones sociales y políticas de una sociedad determinada” (Posas, 2008, pág. 2).

Para lograr la inclusión se busca mejorar “los logros educativos; incrementar las perspectivas de empleo, reducir el desempleo y los empleos precarios; disponer de redes de apoyo familiar y comunitario; participar activamente en asociaciones de la sociedad civil y en organizaciones políticas para tener voz

en los asuntos públicos y participar en la toma de decisiones” (Posas, 2008, pág. 2).

Inclusión Laboral

Ramiro Cazar Flores en su informe acerca del Desarrollo Social Inclusivo indica que la inclusión laboral “significa que las leyes, políticas planes, servicios, la comunidad debe adaptarse, planificarse, organizarse para garantizar el libre, pleno e independiente desarrollo de las personas, basado en el respeto y aceptación de las diferencias, capacidades y necesidades que garanticen el acceso igualitario, normalizado y participativo. En definitiva, implica que una sociedad incluyente debe promover la integración social en el marco del respeto a los derechos de las personas, especialmente el derecho a la vida, al desarrollo y a la participación” (Cazar, 2007, pág. 7).

La inclusión laboral es parte de un proceso más amplio que es la inclusión social, es como los define la autora Andrea Zondek Darmstadter pág. 27, “este proceso se sustenta en la igualdad, la equiparación de oportunidades y la plena participación social, y, en la práctica, se concreta una vez que la persona se incorpora a un trabajo y participa de todas las actividades laborales y sociales de la empresa”, “se defienden los derechos de todas las personas, lo cual permite y promueve la participación de grupos excluidos. Se busca transformar los sistemas para que sean de calidad y permitan el acceso a todos”.

Enfoque de Derechos en Talento Humano

Para Abramovich en el año 2006 “el enfoque de derecho es aceptado por la comunidad internacional, capaz de orientar el proceso de formulación, implementación y evaluación de políticas en el campo del desarrollo, y como una guía para la cooperación y la asistencia internacionales, el alcance de la participación social y los mecanismos de control y responsabilidad que se necesitan a nivel local e internacional, el ámbito del desarrollo y de los derechos humanos procura establecer algunas relaciones entre ciertos

derechos fundamentales como el derecho a la igualdad, a la participación política y al acceso a la justicia y las nociones de inclusión, participación y rendición de cuentas, usadas con frecuencia en las estrategias de desarrollo” (Abramovich, 2006, pág. 35).

Siempre cuando se trata de manejar el tema de derechos es justo realizar breves conceptualización para lograrla comprensión y justificar por qué su presencia en esta investigación, pues cuando hablamos de derechos, nos referimos a personas, vulneración de políticas, en fin varios aspectos que deben revisarse. Por lo cual a continuación el autor Guendel González en el 2002 expone lo que el concibe en cuanto al enfoque de derecho.

La reconceptualización de los derechos humanos se ha dado a manera de procesos más completos de reconfiguración política y social. “El papel de la sociedad civil y el concepto de la democracia, aparejado a estos fenómenos políticos, se dio un fortalecimiento de los movimientos comunales o locales que vindicaron la calidad y el acceso a los servicios básicos, a las oportunidades generadas por el mercado y al diseño de políticas públicas nacionales y locales” (Guendel González, 2002, pág. 105).

2.4. Diversidad Étnica

Ecuador es un país de modelos “culturales llenos de contrastes, debido a que posee una enorme variedad étnica en sus diferentes regiones, los indígenas de la Sierra, descendientes de los pueblos conquistados por los incas, todavía mantienen sus tradiciones musicales, que interpretan con instrumentos nativos, como el siku, el güiro, el rondador y la quena, en el Oriente viven los indígenas amazónicos con culturas y lenguas propias, en la región de la Costa se han producido diversos grados de mestizaje entre descendientes de españoles y de esclavos negros africanos, lo que dio lugar a una peculiar cultura afroecuatoriana” (Pucha, 2008, pág. 1).

Afroecuatorianos

Los afroecuatorianos o el Pueblo Negro del Ecuador “son un componente importante de la nación, a través de la historia sus comunidades han hecho significativas contribuciones al desarrollo cultural, económico y político de la sociedad, los afroecuatorianos son reconocidos constitucionalmente como un pueblo” (Corporación de Desarrollo Afroecuatoriano, 2011).

Estos grupos étnicos poseen “un conjunto de características culturales, sociales, políticas y ambientales específicas e históricamente determinadas, aunque también como pueblo, los afroecuatorianos comparten muchas cosas en el entorno de la sociedad nacional, los afroecuatorianos no solo han sido música y fútbol, ellos se han destacado en muchos aspectos de la sociedad” (Corporación de Desarrollo Afroecuatoriano, 2011)

El concepto de afrodescendiente “obedece a la condición de autoidentificación étnica por parte de todos aquéllos que se reconocen como descendientes de los sobrevivientes a la trata transatlántica, independientemente de la configuración racial del color de su piel, se trata de una palabra que busca politizar la identidad cultural más allá de los aspectos socio-raciales, con este concepto, se busca estratégicamente neutralizar la ambigüedad de denominaciones raciales coloniales como «mulato», «negro», «zambo», factores que en muchos países podrían ser parte de las estrategias de invisibilización de la identidad afro en América” (García, Rodríguez, & Guinand, 2007, pág. 27).

Indígenas

Hablar de los indígenas de nuestro país es recordar los inicios de la historia de cómo surgió el Ecuador, por las grandes batallas que tuvieron que luchar para alcanzar sus ideales, “El término indígena está relacionado a la presencia de los primeros habitantes de América -Abya Yalaantes de la llegada de los invasores europeos, quienes -los indígenas- fueron tratados como una clase inferior, explotados, denigrados como seres humanos, considerados menores de edad, una raza condenada a desaparecer o someterse a la transformación” (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2009).

“El Ecuador es un país, en cuyo territorio se asientan doce nacionalidades y más de diecisiete grupos étnicos, esta diversidad étnica y cultural ha sido reconocida en la Constitución de la República, de 1998, la misma que define al Ecuador como un Estado social de derecho, pluricultural y multiétnico. Asimismo, la Carta establece un marco jurídico que garantiza la participación de minorías étnicas en las estructuras y procesos políticos y garantiza el ejercicio de los derechos constitucionales de estos grupos en los ámbitos público y privado” (Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, 2001).

Montubios

El Pueblo Montubio “Es un conjunto de individuos organizados y autodefinidos como montubios, con características propias de la región litoral y zonas subtropicales, que nacen naturalmente como una unidad social orgánica dotada de espíritu e ideales comunes, poseedores de una formación natural y cultural que los auto determina como resultado de un largo proceso de acondicionamiento espacio-temporal, quienes conservan sus propias tradiciones culturales y saberes ancestrales, es un pueblo que construye su futuro reencontrándose con su identidad y sus raíces” (Consejo de Desarrollo del pueblo montubio de la costa ecuatoriana y zonas subtropicales de la región litoral) es como define a la cultura montubias.

El Pueblo Montubio en particular surge “del mestizaje entre indígenas, negros y blancos a inicios del siglo XV y fue afirmando su identidad propia a finales del siglo XVIII, con características particulares y múltiples manifestaciones artísticas y culturales, que se expresan y consolidan en sus bailes, danzas, músicas, amorfinos, contra – punto, rodeo montubio; en su vestimenta, vocablos propios, uso de herramientas y utensilios de trabajo; en la extensa y rica recreación literaria sobre sus costumbres, modo de vida, etc” (Consejo de Desarrollo del pueblo montubio de la costa ecuatoriana y zonas subtropicales de la región litoral).

2.5. Estereotipos

La docente Sofía Furrer (2007) en su texto define “los seres humanos pertenecemos a diversos grupos sociales en función de distintas características como pueden ser la raza, el género, el estatus, etc., basándonos en estas categorías, las personas solemos mantener determinadas creencias consensuadas que se conocen como estereotipos, los estereotipos se han definido como imágenes mentales simplificadas sobre una persona, un grupo, una institución, etc., en sus características esenciales, como puede ser capacidad intelectual o aptitudes, y que de forma general, es compartida socialmente” (Furrer, 2007, pág. 2).

2.6. Discriminación

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (2009) construye su propia definición acerca de la discriminación y refieren que “es una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo, que a veces no percibimos, pero que en algún momento la hemos causado o recibido”.

“Hay grupos humanos que son víctimas de la discriminación todos los días por alguna de sus características físicas o su forma de vida. El origen étnico o nacional, el sexo, la edad, la discapacidad, la condición social o económica, la condición de salud, el embarazo, la lengua, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil y otras diferencias pueden ser motivo de distinción, exclusión o restricción de derechos” (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2009) .

Discriminación Laboral

La discriminación laboral comprende el trato de inferioridad dado a personas por motivos impropios a su capacidad dentro del ámbito de trabajo y derecho al mismo.

Según Jeffrey Reitz en su texto Immigrant Skill Utilization in the Canadian Labour Market: Implications of Human Capital Research “se define como aquellas decisiones negativas de empleo basadas en criterios como origen o

lugar de nacimiento, en lugar de considerar sólo las acreditaciones y calificaciones directamente relacionadas con la productividad potencial del empleado” (Carmona & Véliz, 2005, pág. 9).

Tal como refieren estos autores para trabajar contra la discriminación es necesario que el sistema jurídico de nuestro país haga su trabajo de cumplir y hacer cumplir estas políticas.

Por su parte en el ámbito laboral aún queda por investigar como manejan el tema de discriminación en el trabajo, cuales son las políticas que manejan para prevenir o actuar en casos de discriminación.

2.7. Referente Normativo

El presente documento tiene como referente las siguientes leyes:

➤ Constitución de la República del Ecuador

En la aprobación de la Constitución de la República del Ecuador en el año 2008 desarrollada en Montecristi, se realizaron diferentes cambios en la Carta Magna, estos cambios buscan la correcta práctica de la sociedad y en especial énfasis la lucha contra la discriminación.

En la Constitución en su Art. 11 Literal 2 expone que "Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades"... "El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentran en situación de desigualdad", partiendo que nuestro país goza de un amplia diversidad étnica, por lo cual se encuentra respaldada con estas políticas para su aplicación y respeto, así también varias instituciones hacen lo necesario por promover la igualdad en cualquier ámbito.

En cuanto al ámbito laboral el Art. 33 expone que "El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente

escogido o aceptado” respaldadas por dos textos, en ambos se garantiza el trabajo a todas las personas, considerando las condiciones más justas en las que se ejecute el trabajo.

Si hablamos de discriminación el Art. 57 Literal 2 expresa claramente "No ser objeto de racismo y de ninguna forma de discriminación fundada en su origen, identidad étnica o cultural" (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 45).

Constitución de la República del Ecuador (2008) en el Art. 393 "El Estado garantizará la seguridad humana a través de políticas y acciones integradas, para asegurar la convivencia pacífica de las personas, promover una cultura de paz y prevenir las formas de violencia y discriminación y la comisión de infracciones y delitos. La planificación y aplicación de estas políticas se encargará a órganos especializados en los diferentes niveles de gobierno”.

➤ Código del Trabajo 2015

El Art. 79 del Código de Trabajo, expresa la igualdad de la remuneración. A trabajo igual corresponde igual remuneración, “sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración”.

➤ Código Orgánico Integral Penal 2016

El Art. 176 Discriminación.- “La persona que salvo los casos previstos como políticas de acción afirmativa propague, practique o incite a toda distinción, restricción, exclusión o preferencia en razón de nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad o estado de salud con el objetivo de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años”.

- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial

Art. 11: Se define a la discriminación como toda distinción, exclusión restricción, basada en motivo de raza color o linaje.

2.8. Referente Estratégico

El referente estrategico utilizado en esta investigación ha sido el **Plan Nacional para el Buen Vivir** vigente desde 2013 hasta 2017.

Objetivo 2. “Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial en la diversidad” Plan Nacional para el Buen Vivir 2013 – 2017.

Política 2.5 Fomentar la inclusión y cohesión social, la convivencia pacífica y la cultura de paz, erradicando toda forma de discriminación y violencia.

Objetivo 9. Garantizar el trabajo digno en todas sus formas.

Política 9.1 Impulsar actividades económicas que permitan generar y conservar trabajos dignos, y contribuir a la consecución del pleno empleo priorizando a los grupos históricamente excluidos.

Dentro de este referente tambien se considero al **Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica-Cultural**, en cuanto al Trabajo y Empleo refieren “constitucionalmente, el Estado está obligado a garantizar a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, la vida decorosa, remuneraciones y atribuciones justas y al desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido. Pero si bien el trabajo y el empleo debe ser una garantía para todos, en nacionalidades y pueblos indígenas y afroecuatorianos, al parecer, existen situaciones que impiden este pleno derecho” (Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural, 2009, pág. 30).

En este plan se seleccionó el Eje N°2 Integralidad de Derechos

En este eje, el programa 2.1 narra sobre derechos económicos, y la acción 2.1.1 trata sobre acciones afirmativas en el empleo, indicando que “Se concentra en programas dirigidos a superar los inobservancias en los

derechos económicos, sociales, culturales y territoriales como una forma de compensación y de acortar las brechas existentes respecto de las nacionalidades y pueblos indígenas, montubios y afroecuatorianos” (Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural, 2009).

Ejecución de acciones afirmativas referidas al acceso igualitario al empleo digno y a recursos financieros para la población económicamente activa de nacionalidades y pueblos indígenas, montubio y afroecuatoriano.

Capítulo III

Metodología de la investigación

3.1. Tipo de Estudio

La investigación realizada fue de nivel descriptivo, tal como lo expone la autora Carmen Baidal en su trabajo de titulación expone “este tipo de estudio busca únicamente describir situaciones o acontecimientos; básicamente no está interesado en comprobar explicaciones, ni en probar determinadas hipótesis, ni en hacer predicciones” (Baidal, 2014, pág. 63).

Esta investigación tiene un diseño transversal; “exponen que es un estudio en el que la recolección de datos se realiza en un solo momento y en un tiempo único. El objetivo principal es describir las variables y su incidencia e interrelación en un momento dado” (Baidal, 2014, pág. 63).

El enfoque de la investigación es cuanti/cualitativo, “en lo cualitativo se utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación y puede o no probar la hipótesis en su proceso de interpretación. Dicho enfoque involucra la recolección de datos utilizando técnicas tales como, observación, entrevistas abiertas entre otras” (Baidal, 2014).

Esta investigación se mantiene con el diseño no experimental, dado que en este tipo de estudios no se puede manipular la información obtenida, puesto que se observa y se analiza un resultado que ya existe, por ello los autores Samperi, Collado y Lucio en el 2003 pág. 269 refieren “los estudios que se realizan sin manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”

Las variables que fueron identificadas se las evidencia a través de la siguiente Matriz:

3.2. Matriz de Operacionalización de Variables

Categoría	Variable	Subvariable	Indicadores
Gestión de la diversidad en las organizaciones (Marchant, 2007)	Captación e incorporación del Talento Humano (Gómez-Mejía, 1992)	En el Proceso de Reclutamiento y Selección	Información histórica (antes y después del 2009) del número de trabajadores según etnia y género (Nivel estratégico, táctico y técnico)
			Evidencia de Discriminación (positiva o negativa) en Procesos para reclutamiento
			Evidencia de Discriminación en los Criterios para toma de decisión en el proceso de reclutamiento y selección
			Evidencia de Discriminación (positiva o negativa) en Técnicas de reclutamiento disponibles para acceder a la vacante en la organización.
			Fundamentos que utiliza la institución y/o persona responsable en este proceso
		En el Proceso de Contratación	Evidencia de Discriminación (positiva o negativa) en técnica al momento de la contratación
			Fundamentos que utiliza la institución y/o persona responsable en este proceso
	Desarrollo del Talento Humano (Alles, 2006)	En el Proceso de Promoción	Información histórica del número de trabajadores por nivel organizacional según etnia y género.
			Incremento de participación en ascensos entre niveles organizacionales según etnia y género.
			Información histórica de la variación de la remuneración de los trabajadores por etnia.
			Evidencia de procedimiento que motivan a los empleados.
			Tipos de valores implícitos en beneficios, recompensas y prácticas cotidianas.
Fundamentos que utiliza la institución y/o persona responsable en este proceso			

Categoría	Variable	Subvariable	Indicadores
Gestión de la diversidad en las organizaciones (Marchant, 2007)	Desarrollo del Talento Humano (Alles, 2006)	En el proceso de retención	Información histórica (antes y después del 2009) del número de trabajadores según etnia y género (Nivel estratégico, táctico y técnico)
			Mecanismos existentes para denunciar cualquier tipo de discrimen por su condición étnica, y su aplicación.
			Fundamentos que utiliza la institución y/o persona responsable en este proceso
		En el Proceso de Capacitación	Evidencia de Discriminación (positiva o negativa) en el proceso de capacitación.
			Fundamentos que utiliza la institución y/o persona responsable en este proceso
			Factores Motivadores (Herzberg)
	Percepciones de los trabajadores sobre las oportunidades de acceso al trabajo en la institución.		
	Percepciones sobre las restricciones que tienen los grupos étnicos para acceder a puestos directivos.		
	Percepción sobre el nivel de participación de los grupos étnicos en las promociones dentro de la organización.		
	Diferencias entre los roles que tienen los grupos étnicos dentro de los niveles operativo, táctico y estratégico.		
Razones que fundamentan estas percepciones sobre igualdad de oportunidades			

Fuente: Marchant, 2007; Gómez-Mejía, 1992; Alles, 2006; Herzberg.
Fecha: Enero de 2016
Elaborado por: León, Jesenia; Condo, Cecilia; Quevedo, Ana; Navarro, Ingrid; Merelo, Verónica.

3.3. Población y Muestra

El universo que se seleccionó para la realización de esta investigación son los/as colaboradores/as de la empresa que presenta diversidad étnica, la nómina que maneja la institución es 178, quienes pertenecen a distintos niveles, tales como el Nivel Estratégico, Táctico y Técnicos. Cabe mencionar que para esta investigación fueron considerados colaboradores/as de todas las regionales, Guayaquil, Manta, Cuenca y Quito.

La muestra de la investigación está conformada por 50 trabajadores de las 4 ciudades en donde la empresa tiene sucursal, 15 fueron hombres y 35 mujeres que laboran en Guayaquil, Quito, Manta y Cuenca. Debido al tamaño reducido del universo, no se aplicó fórmula para determinar el tamaño de la muestra y se determinó aplicar la encuesta a 50 empleados, lo cual corresponde al 70% del tamaño del universo.

Los criterios para seleccionar los trabajadores de la muestra fueron:

- a. Se aplicó la encuesta al 100% de trabajadores afroecuatorianos, indígenas y montubios, a fin de asegurar recoger su percepción sobre el tema de investigación
- b. Se aplicó un porcentaje relativo de encuestas por cada ciudad, según el porcentaje de trabajadores de dicha ciudad.
- c. Se buscó asegurar equidad de género en la aplicación de la encuesta, por lo cual se encuestaron a trabajadores de ambos sexos.
- d. Se buscó asegurar equidad intergeneracional, por lo cual se aplicaron encuestas a trabajadores con edades desde los 20 años hasta los 50 años (que es la máxima edad).

El muestreo de la investigación fue intencional, es decir, se “selecciona la muestra procurando que sea representativa, pero haciéndolo de acuerdo a su mención u opinión” Ander Egg, 1987 pág.183, en este punto se estableció los criterios para la realización de la encuesta, la cual se detalla en líneas anteriores a este párrafo.

3.4. Proceso y Técnicas de Recolección de Información

El proceso de recolección de información se inició al solicitar la autorización al Gerente General de la institución para la aplicación de las encuestas y entrevistas, quien oportunamente permitió que se continuara con el proceso. Llegado el momento de la aplicación de los instrumentos fue importante obtener el consentimiento de los participantes, dado que la información que se manejaría sería muy reservada, cabe resaltar que este proceso no fue obligatorio sino voluntario.

Como técnicas de recolección de información se utilizaron:

- Entrevista estructurada sobre la Inclusión de personas de diversidad étnica en empresas privadas del Ecuador, la cual fue aplicada a los Jefes, Ejecutivos y Gerente de Recursos Humanos en una totalidad de 3.
- Encuesta sobre Inclusión de personas de diversidad étnica en empresas privadas del Ecuador: Se aplicó a 50 colaboradores en las regionales de Guayaquil, Manta, Cuenca y Quito.
- Investigación documental: Se revisaron documentos de la empresa relacionados con Nómina actualizada al mes de Mayo del 2016, Distribución de Cargos, Base actualizadas de colaboradores, Fichas Sociales de los/as colaboradores/as con diversidad étnica, Manual de Funciones del Área de Selección, Proceso de Reclutamiento de la institución, Base de fotografía de los colaboradores.

3.5. Técnicas de Análisis de Datos

Para el análisis de datos cuantitativos se realizaron tabulaciones, las cuales se presentan como Tablas estadísticas en Anexos, y como Gráficos, dentro del capítulo de resultados. Mientras que para el análisis de las entrevistas se utilizó codificación axial, a partir de las variables de la Matriz de Operacionalización.

Con los datos de todos los instrumentos aplicados, se buscó triangular la información, y responder a las preguntas de investigación planteadas desde el inicio de la misma.

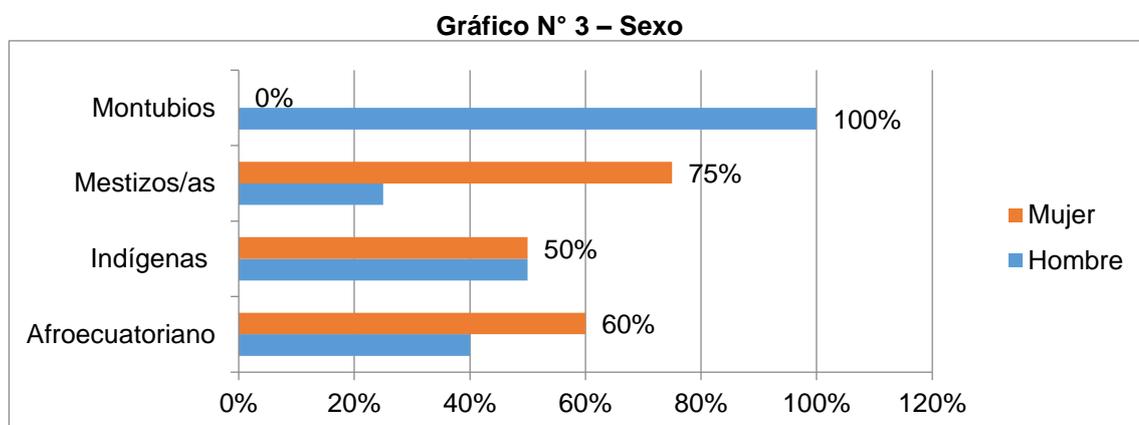
Capítulo IV

Resultados de la investigación

El presente capítulo se encuentra organizado para enlazarse de forma sistémica a cada uno de los objetivos planteados al inicio de la investigación y así mismo responder a cada una de las preguntas de investigación.

Durante el análisis de los resultados se trata de conciliar lo que refleja la teoría y contrastarla con los resultados obtenidos a través de los instrumentos de investigación utilizados.

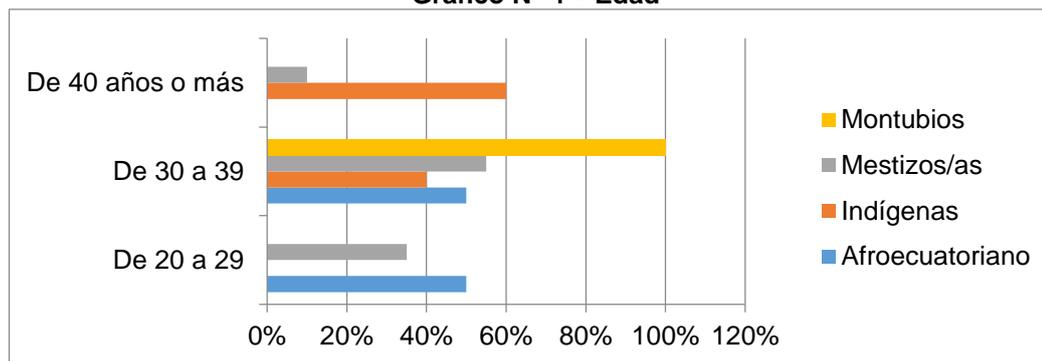
Para la realización de esta investigación la muestra con la que se trabajó fue de 50 personas entre hombre y mujeres, en esta muestra se los identifico de acuerdo a sus etnias a continuación se detallan, de los mestizos, el 25% fueron varones y el 75% mujeres; indígenas: 50% mujeres; afroecuatorianos: 40% varones y 60% mujeres; y el único trabajador montubio es varón.



Fuente: (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas)
Elaborado: Ingrid Navarro
Año: 2016

En cuanto a la edad, se puede observar que el 100% del personal montubio se encuentran en el rango de 30 a 39 años, los afroecuatorianos se encuentran en la escala de 20 a 29 años, mientras que el 10% están en la edad 40 años o más, que serían los mestizos.

Gráfico N° 4 – Edad



Fuente: (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas)

Elaborado: Ingrid Navarro

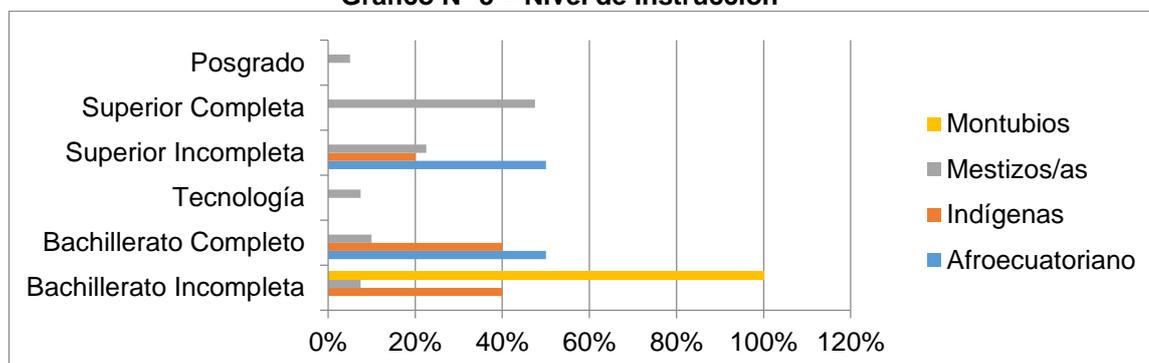
Año: 2016

4.1. Pregunta ¿Cuáles son los porcentajes de trabajadores contratados en la organización, según su diversidad étnica y cargo?

La organización cuenta con un total de trabajadores de 178, considerando a hombres y mujeres, los mismos se encuentran divididos en varias regionales, Guayaquil cuenta con 102, Quito 59, Manta 12 y Cuenca 5.

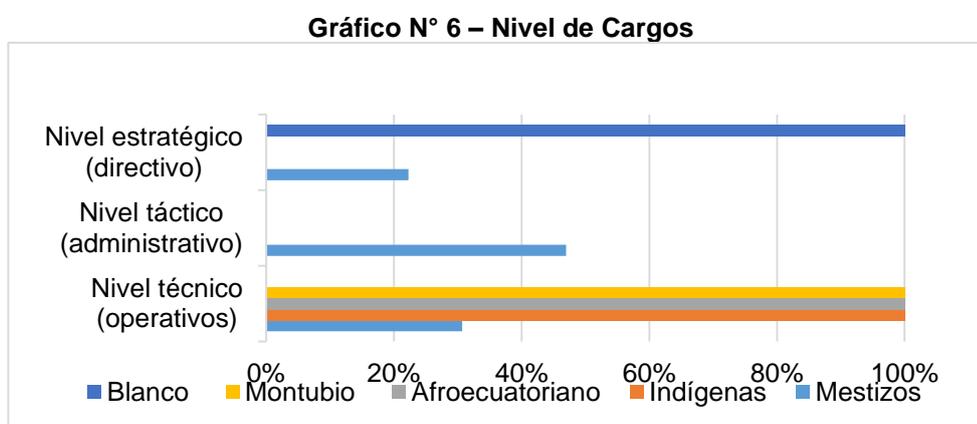
En cuanto al nivel de educación que presentan los colaboradores de la empresa según el grafico que se muestra en la parte de abajo se evidencia que el 100% del personal montubio se mantienen con el Bachillerato Incompleto, otra etnia que cuenta con un porcentaje alto son los mestizos con un 48% que cuentan con estudios Superiores Completos y evidenciando la igual en los porcentaje se muestra a los afroecuatorianos el 50% de ellos tienen estudios Superiores Incompletos y 48% han culminado su proceso de estudios superiores.

Gráfico N° 5 – Nivel de Instrucción



Fuente: (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas)
Elaborado: Ingrid Navarro
Año: 2016

En cuanto a la distribución de los cargos se evidencia una igualdad entre las etnias Afroecuatorianas, Indígenas y Montubios con un 100% ocupando cargos establecidos en el Nivel Técnico, en los cuales realizan actividades operativas, mientras en el Nivel Estratégico o directivo también cuenta con el 100% que lo ocupan los Blancos y con un 47% se ubican los mestizos en el Nivel Táctico o dicho en otras palabras funciones administrativas.



Fuente: (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas)
Elaborado: Ingrid Navarro
Año: 2016

4.2. ¿Cuáles son las prácticas incluyentes o excluyentes hacia los trabajadores, que existen en el proceso de gestión del Talento Humano, tomando en cuenta la identidad étnica de los mismos?

Antes de mencionar las prácticas incluyentes o excluyentes es necesario hacer un breve repaso del proceso de reclutamiento y selección de la institución. En este proceso de reclutamiento “debe existir un requerimiento por parte del Jefe Inmediato a través de un formulario denominado de requisición, el cual contiene ciertas variables que se consideran para reclutar o atraer al personal idóneo para el cumplimiento de las funciones asignadas” (Jefa-Desarrollo-Humano, 2016).

Estas postulaciones se las realiza a través de publicaciones en redes sociales (Facebook, Twitter entre otros), referidos, bolsas de trabajo y en las ya conocidas e intermediarias de procesos de reclutamiento, como lo es Multitabajos, Beehunting, Por fin Empleo y Headhunting. (Gerente-Desarrollo-Humano, Jefa-Desarrollo-Humano, Ejecutiva-Desarrollo-Humano, 2016).

En el proceso de selección, una vez realizada la publicación se procede con la selección de hojas de vida de los postulantes que se rige en ver la demografía (presencia, género, edad, nivel de estudios, conocimientos y experiencia), posterior a ello se procede en contactarlos y agendarlos para la entrevista con la Jefa de Desarrollo Humano, después de la entrevista se evalúa al postulante quien más se haya acercado al perfil que se busca y se procede con la aplicación de pruebas. De acuerdo al puntaje que tuviesen en las pruebas se realiza una nueva entrevista con el Jefe Inmediato, a este último se le entrega una terna de la cual se selecciona al ganador de la vacante. Una vez seleccionado el nuevo colaborador se realiza un mail dándole la Bienvenida e indicándole que él ha sido seleccionado (Gerente-Desarrollo-Humano, Jefa-Desarrollo-Humano, Ejecutiva-Desarrollo-Humano, 2016).

En un estudio realizado sobre Administración de personal, se refiere que el “reclutamiento tiene como objetivos específicos suministrar materia prima para la selección: los candidatos y el objetivo específico de la selección es escoger y clasificar los candidatos más adecuados para satisfacer las necesidades de la organización” (Chiavenato, 2000, pág. 200).

Entrevistas realizadas a la Gerente, Jefa y Ejecutivo del Departamento de Desarrollo Humano se les consulto acerca de los principales criterios que ellos utilizan al momento de realizar una selección. La Gerente explica que esto tiene que ver con la demografía (Presencia, género, edad, nivel de estudios, conocimiento y experiencia), como se trata de una empresa de seguros la presencia cuenta para generar ventas de acuerdo a los expresado, “la imagen vende”, lo cual quiere decir que no solo el hecho de lucir impecable en su vestimenta cuenta, sino su aspecto físico, por otra

parte la Jefa y Ejecutivo de TH, consideran criterios como disponibilidad, puntualidad, aspiración salarial y planes a futuro, también enfatizan sobre la presencia, es acaso que para la empresa es más importante la imagen que los conocimientos o experiencia que pueda tener un candidato (Gerente-Desarrollo-Humano, Jefa-Desarrollo-Humano, Ejecutiva-Desarrollo-Humano, 2016)..

En cuanto al reclutamiento de para Directivos y Personal Administrativo se consultó si el proceso antes mencionado es similar a todos los requerimientos que presentan, pues para la Gerente de TH de esta institución no lo es, ya que para los directivos se manejan un proceso diferente, lo cual deja entrever que en este caso se manejan con los referidos o intermediarios y para el personal operativo tampoco se realiza el proceso, no explica los motivos pero se podría entender que estos cargos no son muy relevantes (Gerente-Desarrollo-Humano, Jefa-Desarrollo-Humano, Ejecutiva-Desarrollo-Humano, 2016).

Por su parte la Jefa y Ejecutivo exponen que para todo proceso de reclutamiento se manejan diferentes, ya que depende mucho del requerimiento solicitado por el jefe inmediato, por ejemplo para los cargos de confianza utilizan a los referidos, si es un cargo difícil de cubrir se pueden utilizar otros medios de reclutamiento como la utilización Headhunting. A diferencia del gerente, la Jefatura prefiere buscar otros medios para el reclutamiento, también se evidencia la utilización de los referidos.

De acuerdo a lo que expone una las entrevistadas se puede analizar esto como una discriminación positiva hacia los referidos, para estos cargos de confianzas prefieren realizar una selección basándose entre sus amistades o dentro de la misma red de recursos humanos y porque no conocidos del Gerente General, pues pudo referir que estos cargos mantienen funciones específicas y más pesa la experiencias que pueda tener la persona, sin embargo en algunas ocasiones no solo la experiencia << cuenta sino el grado de amistad que exista y el resto en el camino se aprende >>, este tipo de discriminación también presenta otra cara la misma que es la discriminación negativa hacia quienes aplican y no son tomados en cuenta,

en varias ocasiones el personal que labora en la institución se ha enterado de vacantes en puestos de nivel estratégico por lo cual toman la iniciativa de postularse o informarles a sus conocidos sobre este cargo, como todo proceso esto genera expectativa, ya que para ellos la confianza en su empresa es total esperan que se les brinde la oportunidad.

Dicha oportunidad nunca llega por lo antes mencionado el proceso ya ha sido realizado y el capital humano de la institución no ha sido tomado en cuenta, no han sido llamados/as a una entrevista o ni siquiera revisada su hoja de vida, esta forma de discriminación lleva consigo varias cosas, puede causar

Al momento de cubrir una vacante de directivos se consultó si mantienen un perfil estandarizado que deban cumplir, la Gerente indico que no cuentan con el perfil, para él su manejo se realiza de acuerdo al tiempo que mantiene en la institución por lo cual conoce como deben ser los candidatos, pero hizo énfasis sobre la buena presencia que debe poseer. Mientras para la Jefa y Ejecutivo todo directivo deben poseer alta experiencia en seguros, administración y un perfil gerencial y para ambos no debe poseer estándares determinados de peso y altura pero si presencia impecable, buena dicción al expresarse y excelente ortografía.

También se consultó si para vacantes en el área administrativas mantienen un perfil estandarizado, a lo cual la gerente respondió que si mantienen un perfil de nivel medio incluyen las jefaturas y ejecutivos y nivel bajo jerárquicamente personal de mantenimiento, limpieza y mensajería, también menciono que en estas posiciones se aceptaba personal de distintas etnias.

Por su parte la Jefa y Ejecutivo se mantienen con la postura que deben poseer buena presencia y experiencia en seguros y en cuento a los rasgos físicos de estas personas se habló de buena presencia, vestimenta pulcra, poseer buena dicción y ortografía. Para las entrevistas la frase “buena presencia” al parecer sigue siendo un requisito esencial para poder conseguir trabajo, pero si este concepto de verse bien, sería una acción discriminatoria, pero en el caso de la investigación que se refiere a la etnia algunas empresas se limitan a contratar hombres o mujeres, por su

aparición física, a excusa de que es una empresa que vende servicios y que la imagen vende se deja de lado los conocimientos o experiencias para poder ocupar un cargo.

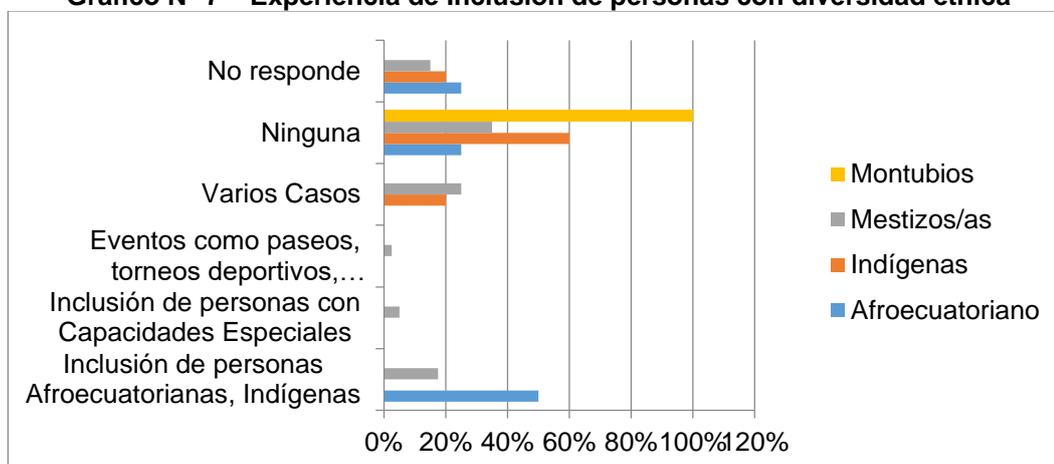
Al parecer la visión de la empresa siempre es prioridad la imagen, se podría referir que esto es parte de su cultura organizacional, dado que cuando se ingresa a la institución sus paredes y oficinas lucen impecables, presentan imágenes llamativas que hace sentirse bien al visitan, valga la comparación, pero que sucede con las personas que aplican y cubren el perfil en cuanto a los conocimientos, pero en lo físico no cumplen, como se le indica que no será contratado por no presentar buena presencia, en varias ocasiones durante estos proceso se escucha por parte del ejecutivo la frase “que pena tiene todo, pero le falta en imagen”, son prejuicios que lastimosamente afecta a las personas a quien son dirigidas.

Durante el relato de las entrevistadas, se pudo evidenciar un cierto grado de discriminación en cuanto se refiere a la utilización del uniforme, puesto que se habló que todo su personal poseía uniformes pero marcando jerarquía el personal administrativa utiliza uno diferente al personal de mantenimiento y el personal de limpieza otro, se marcan distinciones entre personal que laborara por un mismo objetivo desde cualquier cargo (Gerente-Desarrollo-Humano, Jefa-Desarrollo-Humano, Ejecutiva-Desarrollo-Humano, 2016). Se infiere la discriminación en la utilización de uniforme dado al caso de la una colaboradora que se identifica como indígena, la misma que utiliza su vestimenta autóctona, quien fue obligada a utilizar el uniforme de la institución de lunes a jueves y el viernes utiliza su vestimenta de acuerdo a su cultura, a pesar que la colaboradora accedió a esta disposición para esta investigación se define como un irrespeto a su cultura, ya que esto forma parte de su identidad la cual se está viendo vulnerada.

Fue importante para esta investigación consultar sobre las experiencias vividas u observado en la institución sobre el personal con diversidad étnica, sobre este tema la mayoría de los encuestados respondieron No conocer ninguna experiencia, sin embargo una de las opiniones que se recogió y que obtuvo el 50% de la étnia afroecuatoriana expuso que la institución realiza la

inclusión de personas afroecuatorianas e indígenas, por su parte el 18% de los mestizos en la institución expusieron que han observado la inclusión de personas con capacidades especiales.

Gráfico N° 7 – Experiencia de Inclusión de personas con diversidad étnica



Fuente: (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas)

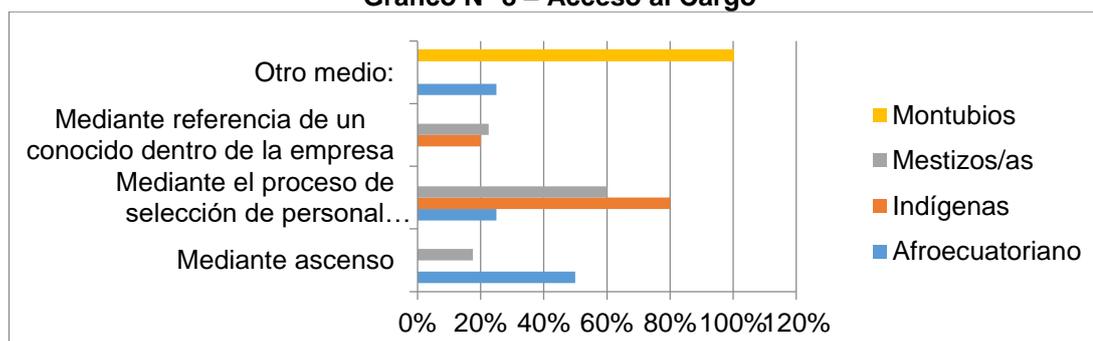
Elaborado: Ingrid Navarro

Año: 2016

En líneas anteriores se exponía el proceso de selección en la cual expresaban como se daba el mismo, fue oportuno consultar como algunos de los colaboradores que son de diversidad étnica ingresaron a la empresa, consultándoles como accedieron al cargo que ocupan actualmente.

Los colaboradores que ingresaron Mediante el proceso de selección de personal (anuncio en periódico, etc.) se presenta con un 80% a los indígenas, el 60% corresponde a los mestizos y 25% corresponde a los afroecuatorianos, los montubios exponen que su ingreso fue dado por otro medio, se presume que pudo ser a través de un referido.

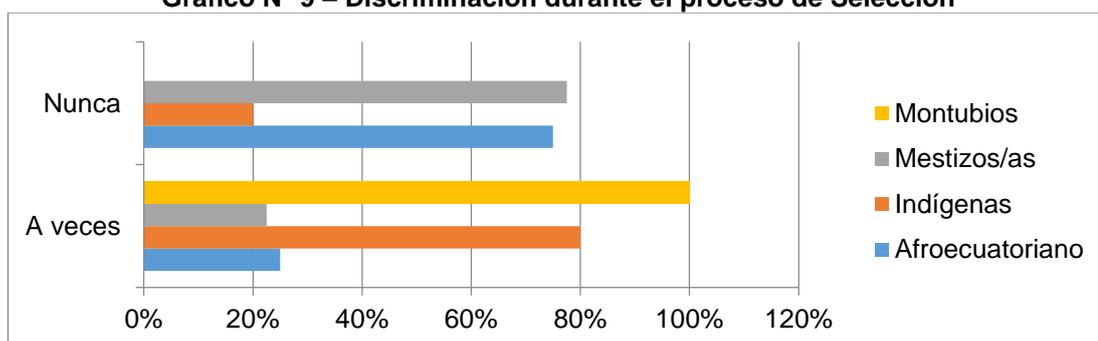
Gráfico N° 8 – Acceso al Cargo



Fuente: (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas)
Elaborado: Ingrid Navarro
Año: 2016

Entrando en tema de discriminación se consultó si se sintieron discriminados por su identidad étnica, por alguno de los requisitos de la empresa, en el proceso de reclutamiento y selección, de cuatro opciones que se presentaron las que tuvieron mayor énfasis fueron las siguientes la respuesta A veces obtuvo el 100% por parte de los montubios y el 80% los indígenas, mientras la opción Nunca se evidencio casi una igualdad entre los mestizos con 78% y 75% de los afroecuatorianos. Más adelante se analizaran cuáles son los requisitos por los cuales algunos de los encuestados se sintieron discriminados.

Gráfico N° 9 – Discriminación durante el proceso de Selección



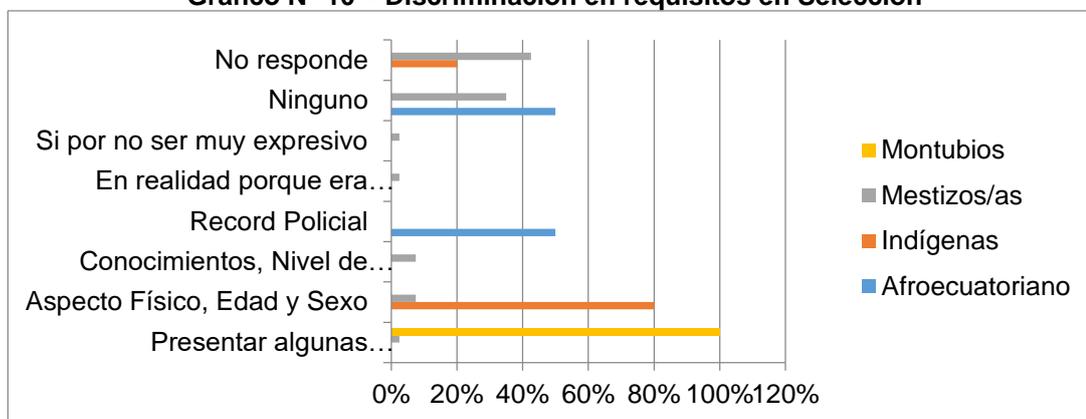
Fuente: (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas)
Elaborado: Ingrid Navarro
Año: 2016

Como se mencionó anteriormente a continuación se analizara con cuál de los requisitos solicitados por la institución se sintieron discriminados los grupos de diversidad étnica; el 100% correspondiente a los montubios respondieron que se sintieron discriminados por presentar algunas discapacidad, “me sentí utilizado y asumí que solo me necesitaban por mi discapacidad” (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas), en un 80% los indígenas respondieron que se sintieron discriminado por su aspecto físico, edad y sexo, a esto explicaron que “nuestros rasgos físicos fue algo que puso a pensar en cuanto a la contratación, para la empresa el tener presencia pesa mucho” (Encuesta

sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas).

Finalmente el 50% de los afroecuatorianos se vieron afectados por el requisito del Record Policial, en otras institución dicho documento ya no es necesario, por lo cual al momento de entregar los papeles para su ingreso se lo solicitaron y uno de los encuestados manifestó “estoy acostumbrado a esto, ya que por mi color de piel los demás piensan que pude haber sido ladrón” (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas).

Gráfico N° 10 – Discriminación en requisitos en Selección



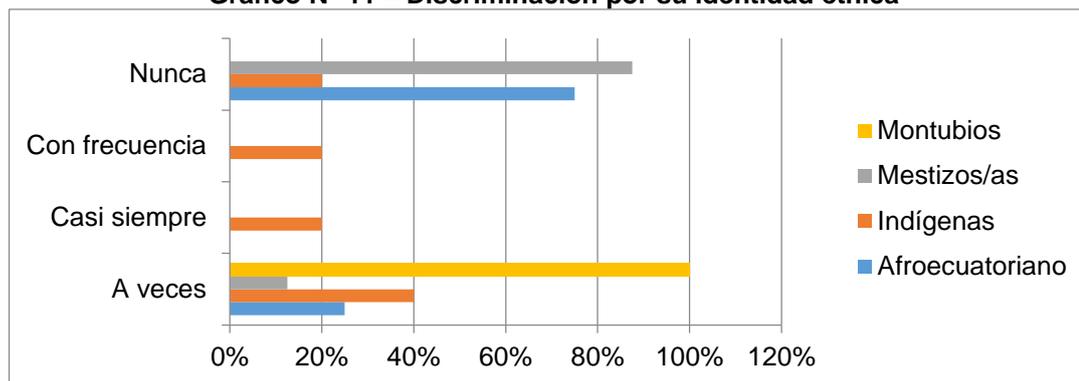
Fuente: (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas)

Elaborado: Ingrid Navarro

Año: 2016

En cuando a la discriminación por su identidad étnica, en algunos de los pasos en que participo para el ingreso a la institución estas podrían ser entrevistas, aplicación de pruebas o test, otros; el 100% de los montubios manifestó que a veces durante el proceso se vio afectada su identidad, por su forma de hablar y de dónde provenía; por su parte 75% de los afroecuatorianos y el 88% de mestizos respondieron que nunca evidenciaron discriminación.

Gráfico N° 11 – Discriminación por su identidad étnica



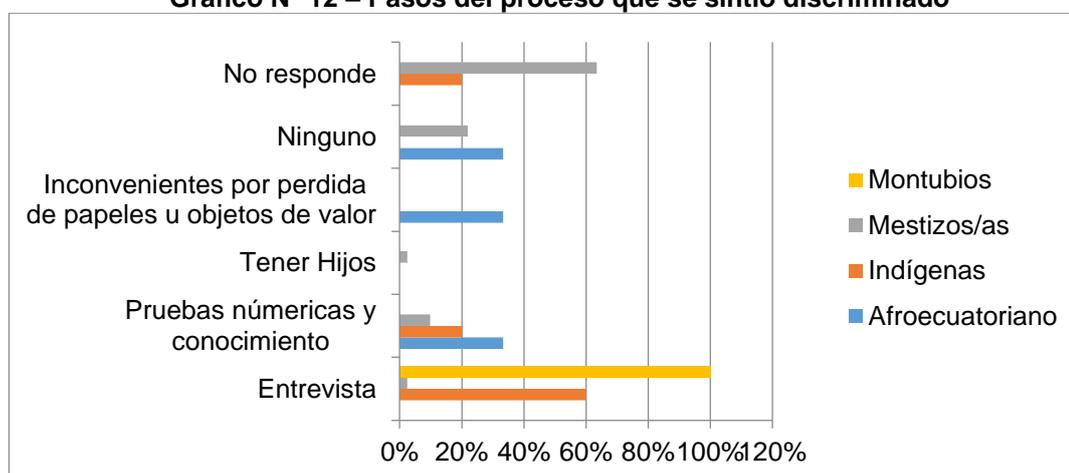
Fuente: (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas)

Elaborado: Ingrid Navarro

Año: 2016

Siguiendo en la misma línea se consultó en cuál de los pasos del proceso de ingreso se sintió discriminado/a, el 100% de los montubios contestaron que durante la entrevista se sintieron incomodos por su manera de expresarse, esta opinión fue compartidas con el 60% de los indígenas, mientras el 63% de los mestizo prefirió no responder esta pregunta.

Gráfico N° 12 – Pasos del proceso que se sintió discriminado



Fuente: (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas)

Elaborado: Ingrid Navarro

Año: 2016

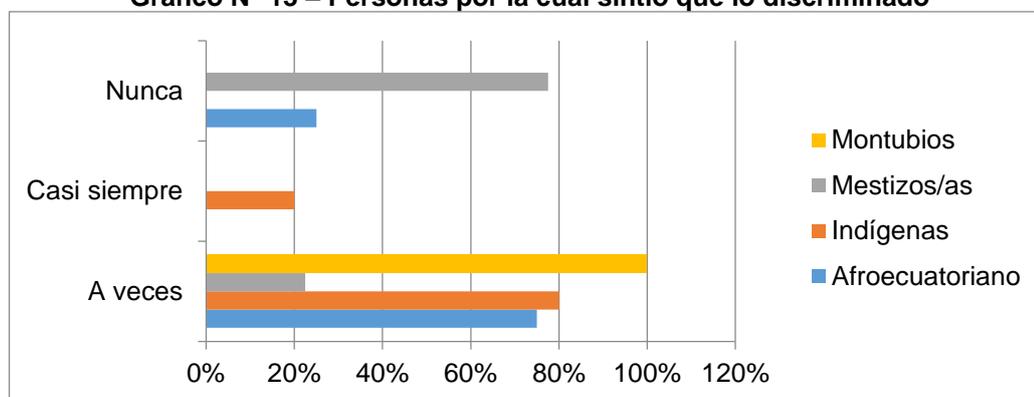
Posteriormente se consultó si durante el proceso de selección se sintieron discriminados por alguna persona, existen respuestas compartidas el 100% de los montubios, 80% indígenas y el 75% de afroecuatorianos estuvieron de

acuerdo que a veces durante la entrevista fueron discriminado por la persona de selección “en varias ocasiones se alejaba”, “me observaba de pie a cabeza”, son aspectos que muchas veces a las personas no lo consideran correcto, para la autora (Hernández, 2012, pág. 179) “el proceso de selección son, en gran medida, validadoras de algunas características de personalidad, de conocimientos, de capacidades o competencias; sin embargo, lo que se ha encontrado, a partir de algunos procesos de selección y de la percepción de los mismos candidatos participantes en dichos procesos, no es en efecto esa búsqueda de las capacidades, aptitudes, virtudes, lo que indaga la selección de personal”.

“En la mayoría de los casos es todo lo contrario, se busca la falta, la falla, la mentira, la debilidad del candidato; la relación se establece entonces desde la desconfianza, toda vez que pretende fiscalizar dónde está el error, dónde el otro se equivoca, cuál es la patología que esconde; prueba de ello son las entrevistas, en las cuales de forma repetitiva se realizan preguntas que se repiten, verbalizadas de forma diferente, para detectar dónde el candidato se contradice”.

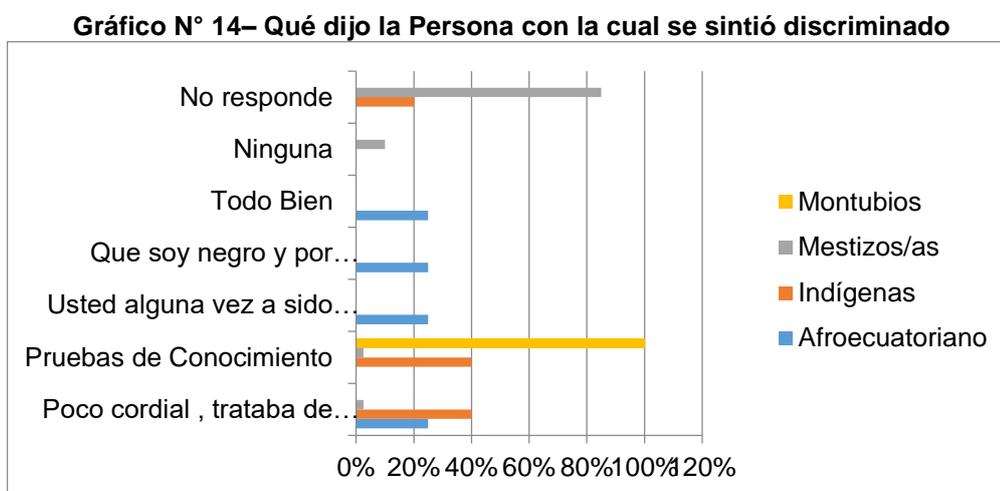
Muchas veces estos gestos o postura que toma la persona de selección forman parte del proceso para las personas que no tienen conocimiento del mismo esto puede ser percibido como discriminación, ahora no hay que alejarse de que también puede existir discriminación por parte de la persona que lo realiza, dado que pueda darse algún tipo de conflicto interior al momento de entrevistar a una persona afrodescendiente o un indígena.

Gráfico N° 13 – Personas por la cual sintió que lo discriminado



Fuente: (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas)
Elaborado: Ingrid Navarro
Año: 2016

Después de haber obtenido las respuestas expresas en líneas anterior fue necesario consultar que dijo la persona con la cual se sintió discriminado; 40% de los indígenas expreso que el trato que recibió fue un poco cordial, trataba de no acercarse e interrogaba mucho, el 25% de los afroecuatorianos indicaron “que soy negro y por ende tengo más fuerza”.



Fuente: (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas)
Elaborado: Ingrid Navarro
Año: 2016

Según lo que se puede evidenciar es que para las entrevistadas, ninguna menciona el buscar dentro de la misma institución personal que cuente con el perfil que se encuentran solicitando, he ahí el bajo índice de aplicar o a modo de ascenso a otros cargos dentro del grupo étnico que presenta la institución, finalmente para estos cargos si tiene que ver mucho el aspecto físico y el género, en ningún momento se mencionó si cuenta el origen étnico.

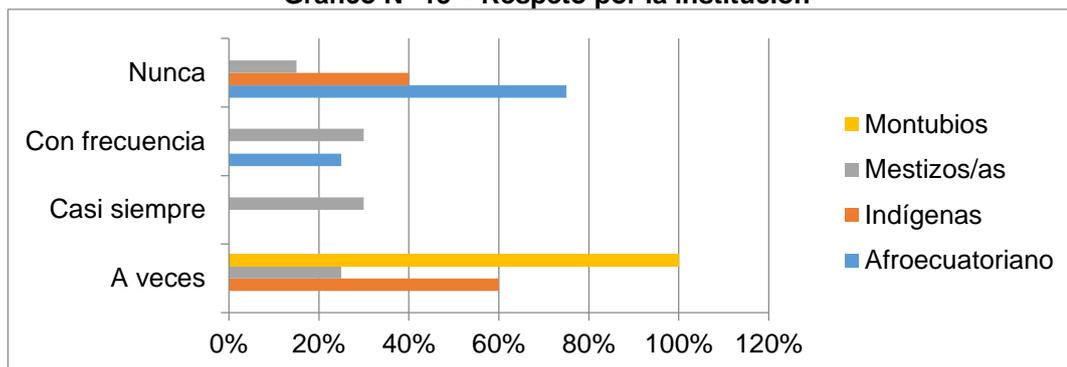
Continuando con el análisis de las entrevistas y sobre la línea de los ascensos se consultó sobre el proceso que realiza la empresa por el proceso de promociones y ascensos, en el cual se obtuvieron los siguientes resultados “No existe un proceso de promoción u ascenso, para nivel de gerencia lo eligen los accionistas de la empresa, nivel de jefaturas y jefe

inmediato a través de percepción por el desenvolvimiento del colaborador y en ocasiones para fidelizar aquellas personas que tienen mayor cantidad de años en la organización y tienen el conocimiento de los procesos operativos de la cadena de servicio que cuenta la empresa ” (Gerente-Desarrollo-Humano, 2016), mientras para la (Jefa-Desarrollo-Humano, 2016) “al abrirse la vacante se reúnen los Gerentes y Jefes de área con Desarrollo Humano y de esta manera se proponen candidatos. Los demás colaboradores de la empresa si desean participar lo comunican y son considerados en el proceso de selección antes mencionado”.

Un poco contradictorio los procesos que se manejan en el área de Talento Humano, se nota que no mantienen procesos estructurados en cuanto a los ascensos, por un lado se lo determina de acuerdo al desenvolvimiento del colaborador, por otra se habla de brindar una oportunidad, será acaso que este tipo de procesos depende de un grado de preferencia o de referidos, o simplemente se trataría que la institución no cuenta con un proceso de ascenso y los procesos se manejan de acuerdo a lo que surja en el momento que presente la misma.

En cuanto a los procesos internos en la institución, se consultó tres aspectos importantes que deben ser consideradas para la empresa, las mismas podrán ser visualizadas en los siguientes Gráficos; en el aspecto del respeto por parte de la institución respondieron, el 100% de los montubios y el 60% de indígenas indicaron que A veces son respetados, pues por el cargo que ocupan hacen que las personas les falten el respeto alegando por no tener los conocimientos necesario deben ser tratados de dicha forma. Mientras 75% de los afroecuatorianos respondió que Nunca ha sido respetado, así también por el cargo que poseen no cuentan con el respeto que se merecen pues expresaron “por el simple hecho de ser un ser humano más nos merecemos respeto, como persona y como raza”, sumado el exceso de confianza hace que se los irrespete dado que por su raza como lo llaman ellos surgen los apodos o sobrenombres lo cual para algunos no es bien visto.

Gráfico N° 15 – Respeto por la institución



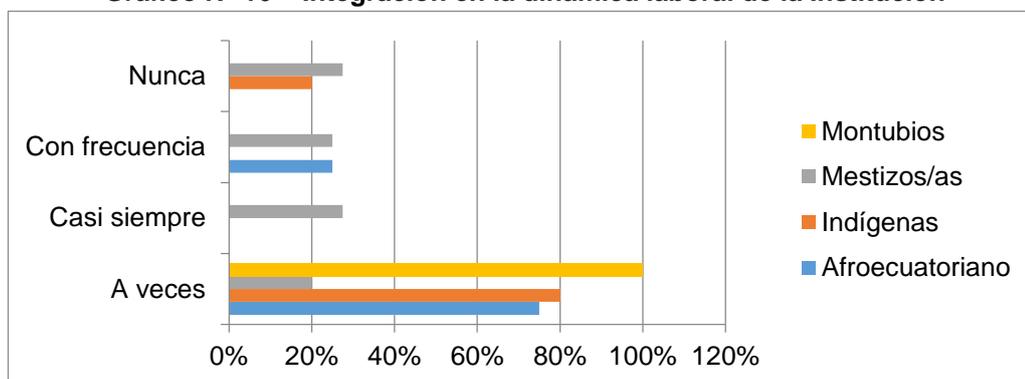
Fuente: (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas)

Elaborado: Ingrid Navarro

Año: 2016

En cuanto a la integración estas son las respuestas que se obtuvo, el 100% de los montubios, 80% de indígenas y 75% de afroecuatorianos coincidieron en responder A veces pues comentaron que no son integrados cuando se tratan de eventos como el de Navidad, una vez más por su cargo indicando “que les realizan otra reunión en donde solo se encuentre el personal del nivel operativo”, por otra parte el 28% de los mestizos respondieron que Nunca son integrados, en esta parte queda realizar una diferenciación puesto que habría que especificarse cuales sería una de las causas con mayor peso que indique la no integración, al momento de consultarles sobre esta respuesta indicaron “que no se los integra en los eventos deportivos para el personal de nivel operativo”, y dentro de esta investigación se indago acerca de esta respuesta y se indicó “que dicho evento es para todo el personal de la institución, el mismo busca la integración del personal de todos los niveles” (Gerente-Desarrollo-Humano, 2016).

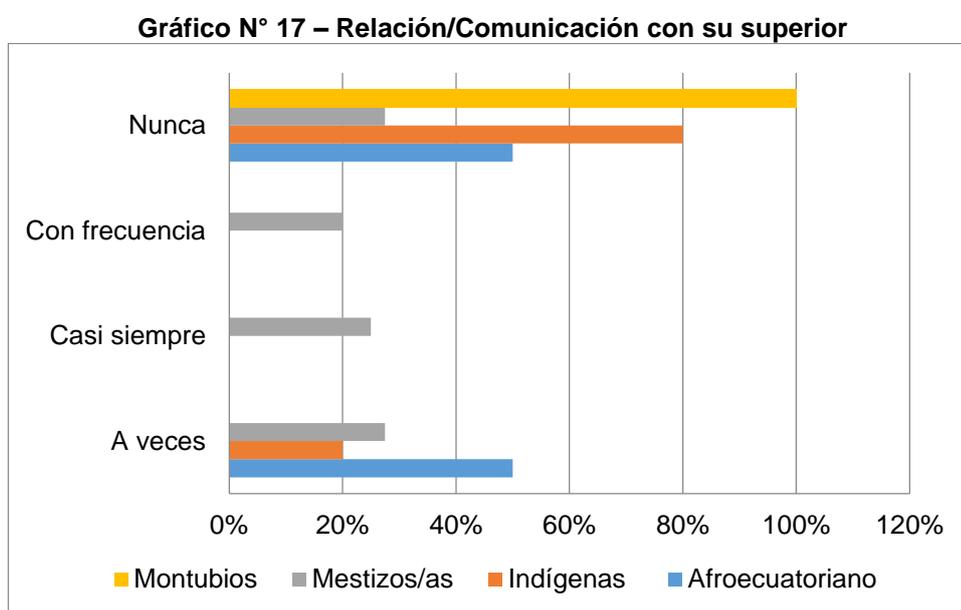
Gráfico N° 16 – Integración en la dinámica laboral de la Institución



Fuente: (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas)
Elaborado: Ingrid Navarro
Año: 2016

Finalmente en cuanto a la relación/comunicación con los superiores, similar a las de sus compañeros/as de trabajo el 100% de los montubios, 80% de indígenas y 50% de afroecuatorianos respondieron que Nunca, a esto expresaron “se habla de una comunicación de puertas abiertas, pero uno trata de hablar con Gerente o Jefe y siempre es la asistente quien termina atendiéndonos”.

Sobre este tema refieren los autores (Robbins & Judge, 2009, pág. 355) “la comunicación interpersonal hacia arriba mantiene a los gerentes informados respecto de la forma en que los empleados se sienten hacia sus trabajos, de los colegas y la organización en general”. “Los gerentes también dependen de la comunicación hacia arriba para tener ideas de cómo mejorar las cosas”.



Fuente: (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas)
Elaborado: Ingrid Navarro
Año: 2016

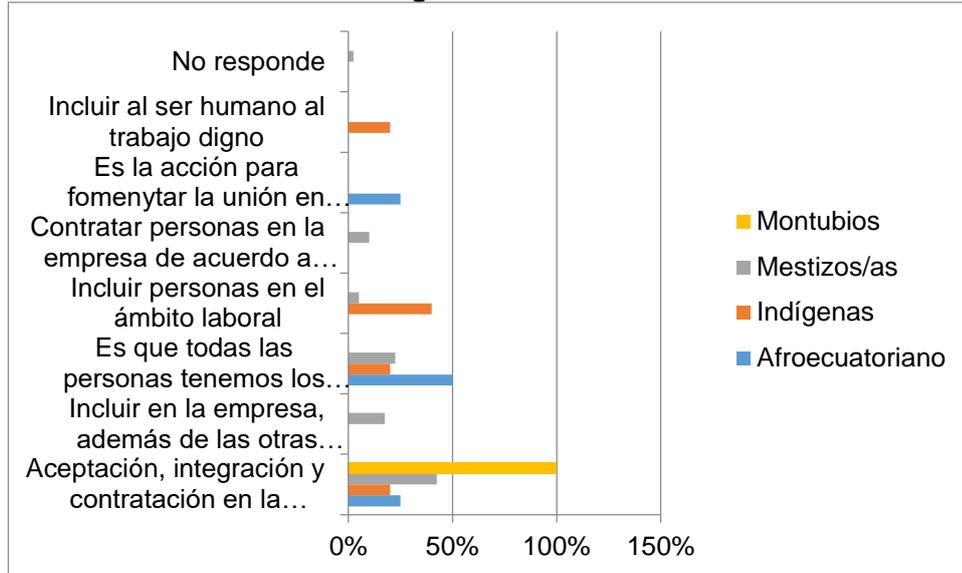
A las entrevistadas al momento de consultarle sobre el sistema de motivación, recompensa o sanción según el desempeño laboral respondieron que “No contamos con ningún sistema, cualquier recompensa sigue siendo subjetiva” (Gerente-Desarrollo-Humano, 2016), “Sanciones son las llamadas de atención y no tenemos sistemas de recompensa”.

Desde este punto se infiere que si una institución no posee un sistema o proceso de recompensa no tendrá colaboradores comprometidos con su trabajo o con la empresa, de acuerdo a la experiencia laboral que se mantiene se ha podido evidenciar que dado a la falta de estos procesos en muchas ocasiones han existidos inconvenientes con los colaboradores como faltas a laborar, errores en los procesos de su trabajo o simplemente la despreocupación hacia su trabajo, que podrían sentirse que no le agregan valor a lo que hacen, por lo cual se presume surge el desinterés hacia sus funciones.

4.3. ¿Cuáles son las percepciones sobre la discriminación en el espacio de trabajo por razones étnicas?

El 43% de las personas mestizas encuestadas, respondieron que es la aceptación, integración y contratación en la empresa, de personas sin importar su etnia, color, religión, sexo, etc., mientras que un 20% de las personas indígenas encuestadas indicaron que es incluir al ser humano al trabajo digno

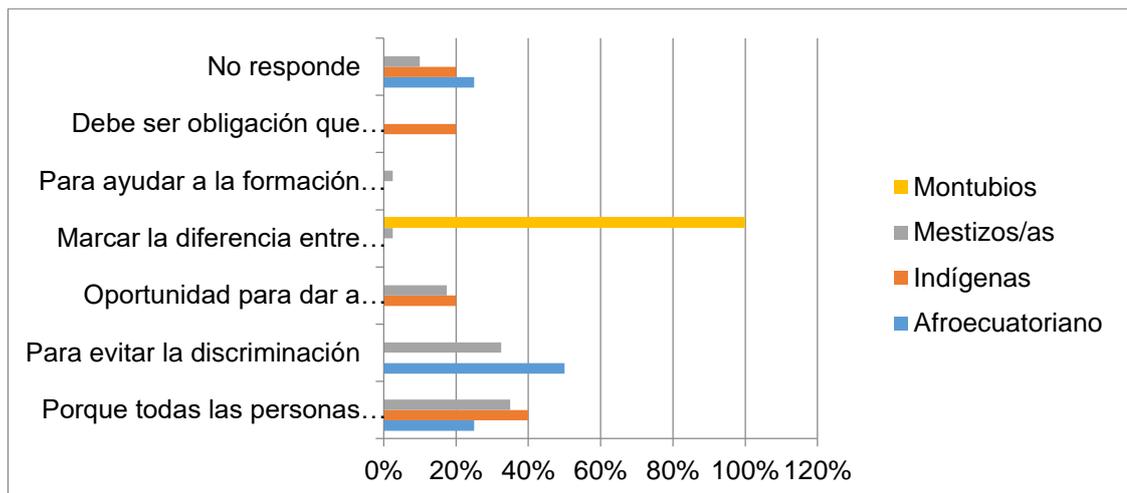
Gráfico N° 18 – Significado de Inclusión Laboral



Fuente: (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas)
Elaborado: Ingrid Navarro
Año: 2016

Un 35% de las personas mestizas encuestadas indicaron porque todas las personas tienen igualdad de derechos y merecen trabajar sin ninguna distinción social, sin embargo, el 20% de los afroecuatoriano prefirieron no responder a la pregunta que se le hizo.

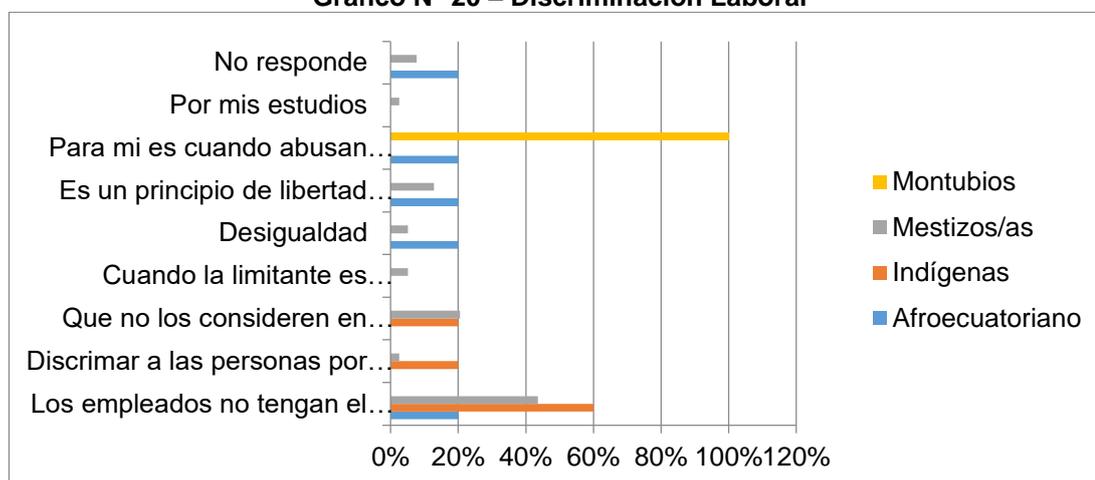
Gráfico N° 19 – Razones para incluir a personas de diversidad Étnica



Fuente: (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas)
Elaborado: Ingrid Navarro
Año: 2016

El 44% de las personas mestizas encuestadas indicaron que los empleados no tengan el mismo trato, inferioridad a personas por causas sociales, religión, política, creencias, etc., personas con menos derecho, en cambio, existe el 5% que indica que hay Desigualdad.

Gráfico N° 20 – Discriminación Laboral



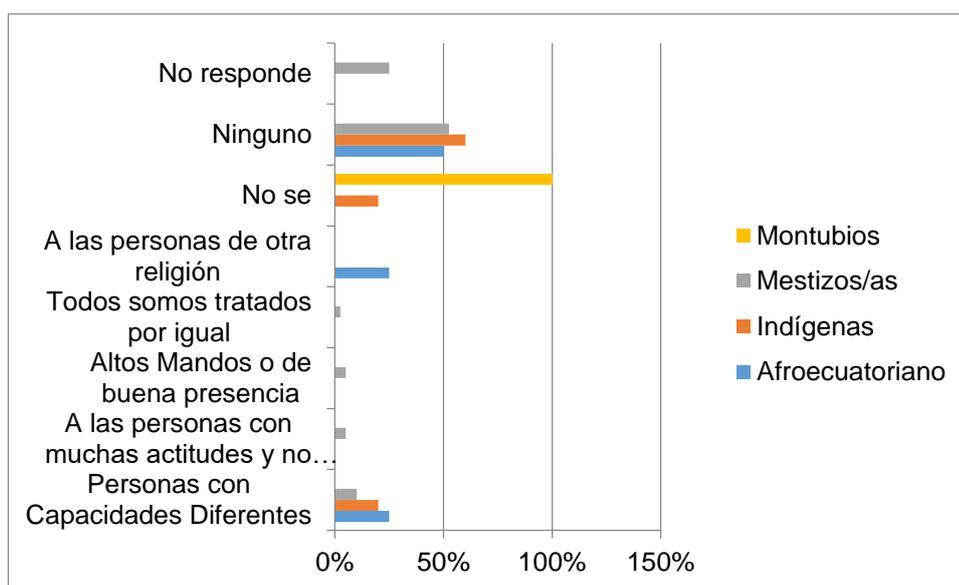
Fuente: (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas)

Elaborado: Ingrid Navarro

Año: 2016

El 53% de los personas mestizos encuestados indicaron que ninguno; sin embargo, el 20% de los afroecuatorianos indico que es a las personas con capacidades especiales, se las discrimina de forma positiva.

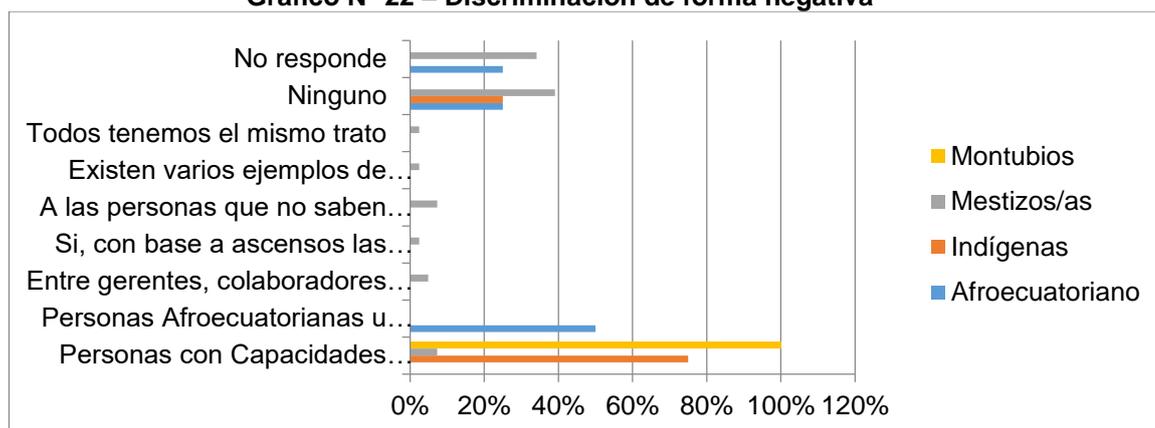
Gráfico N° 21 – Discriminación de Forma Positiva



Fuente: (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas)
Elaborado: Ingrid Navarro
Año: 2016

Un 34% de las personas mestizas encuestadas de acuerdo a la pregunta hecha indicaron que ninguno; en cambio, un 50% de las personas afroecuatoriana encuestadas indicaron que a las Afroecuatorianas u otras etnias.

Gráfico N° 22 – Discriminación de forma negativa



Fuente: (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas)
Elaborado: Ingrid Navarro
Año: 2016

En esta parte se consultó acerca de las preferencias que llegase a presentarse en la institución entre los colaboradores mestizos o blanco, a lo cual las encuestadas indicaron, para la Gerente si existe preferencia, según lo comentado “por ser una empresa de servicios se exige tener muy buena presencia en algunas de las áreas”, mientras para la Jefa “considero que no existe preferencia”. Entre las diferentes opiniones acerca de las preferencias, en todos los procesos que se han manejado durante esta investigación se evidencia varias preferencias, en cuanto a la imagen, utilización de uniformes, ascensos, entre otros. En cuanto a la discriminación hacia los trabajadores afrodescendientes, indígenas y montubios, refirieron “de forma indirecta podría existir cierta discriminación ya que en algunas vacantes puede ser ocupada por cualquiera de estas etnias” (Gerente-Desarrollo-Humano, 2016), “Solo se evidencia en los procesos de selección para ejecutivos de cuenta ya que se requiere que sean de buena presencia

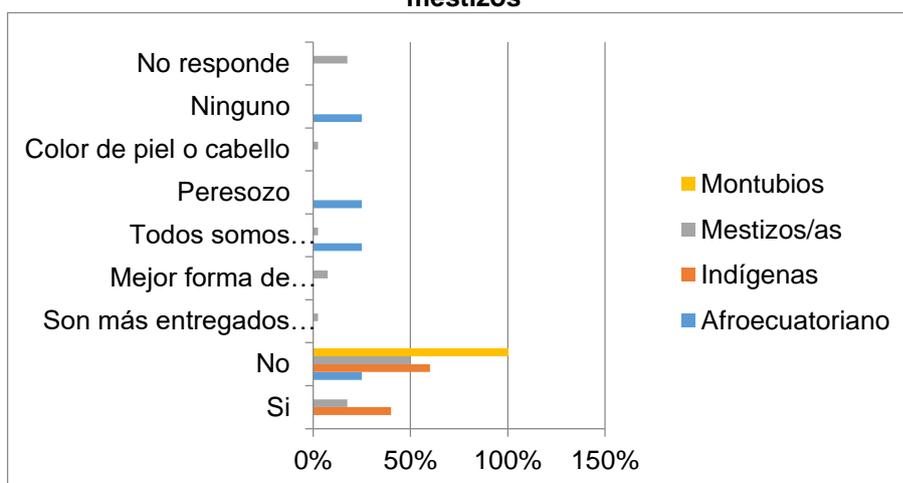
independientemente de la etnia” (Jefa-Desarrollo-Humano, 2016); de forma clara se ha indicado donde presuntamente se encuentra la discriminación en la institución se puede inferir que tendrían razón pero no solo en proceso de selección se encuentra la discriminación.

4.4. ¿Cuáles son los factores del proceso de gestión del Talento Humano, relacionados con la inclusión o discriminación laboral del personal, según su identidad étnica?

En cuanto a lo laboral se consulto acerca de los rasgos comunes de las/os trabajadoras mestizas, afroecuatorianos, indígenas u otras identidades étnicas en su desempeño laboral, a continuación se detalla el análisis de cada etnia.

Al momento de hablar del desempeño laboral de los mestizos las respuestas que se obtuvieron fueron las siguientes; en un rango de 60% al 100% los diversos grupos étnicos contestaron no conocer ningún rasgo, el 25% de los afroecuatorianos expuso que los mestizos son perezosos alegando que “cada vez que se les da una orden van hablando y realizan el trabajo lento” (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas).

Gráfico N° 23 – Rasgos comunes del desempeño laboral de las/los trabajadoras mestizas



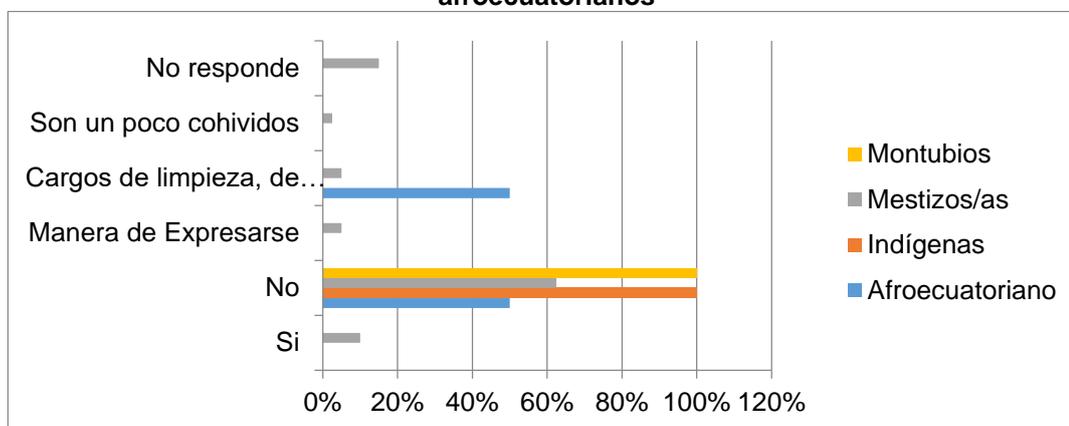
Fuente: (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas)

Elaborado: Ingrid Navarro

Año: 2016

En cuanto al desempeño laboral de los afroecuatorianos respondieron lo siguiente; del grupo étnico encuestado las cuatro etnias en un rango del 50% al 100% respondieron que no conocen ningún rasgos que identifica el desempeño laboral de los afroecuatorianos, sin embargo los mismos afroecuatorianos en un 50% respondieron que es fácil identificarlos por el trabajo que realizan que es cargos de limpieza, cargas (fuerza) y servicios varios.

Gráfico N° 24 – Rasgos comunes del desempeño laboral de las/os trabajadoras afroecuatorianos



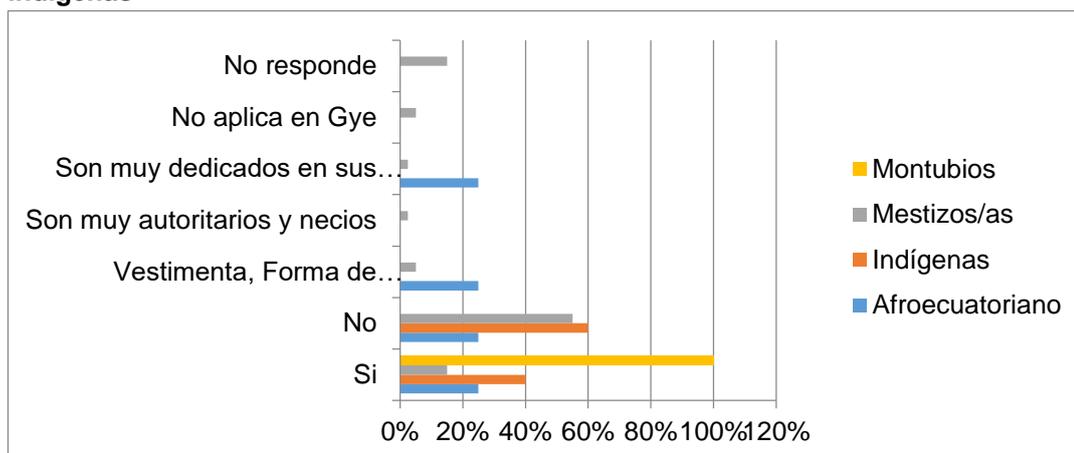
Fuente: (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas)

Elaborado: Ingrid Navarro

Año: 2016

Continuando con el desempeño laboral de los indígenas; el 100% de los montubios respondieron que Si conocen rasgos que identifiquen el trabajo de los indígenas “pues su forma de hablar, de vestir y son muy trabajadores”, el 25% de los afroecuatorianos respondieron “son muy autoritarios y necios”, “muy dedicados en sus funciones, puntuales y tranquilos” (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas).

Gráfico N° 25 – Rasgos comunes del desempeño laboral de las/os trabajadoras indígenas



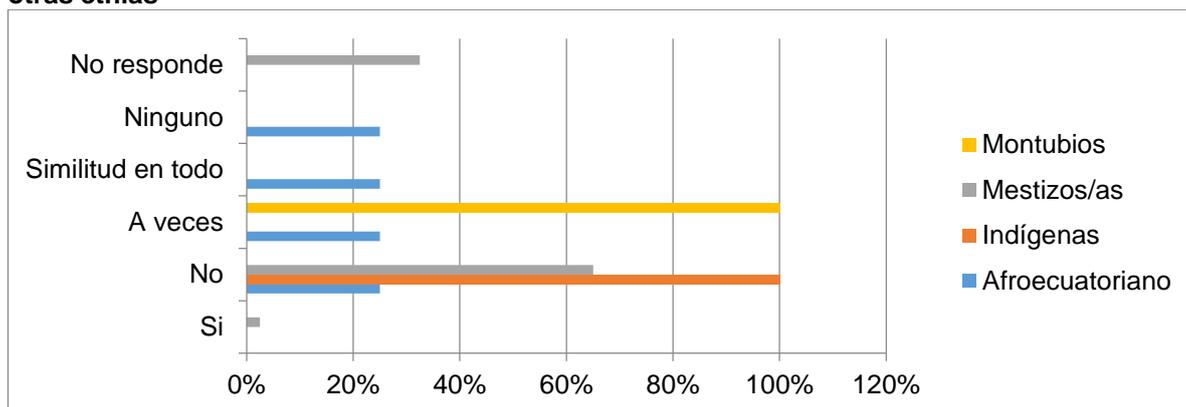
Fuente: (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas)

Elaborado: Ingrid Navarro

Año: 2016

Finalmente se consultó la percepción de los rasgos comunes de las/os trabajadoras de otra identidad étnica en su desempeño laboral, a lo cual respondieron; el 100% de los indígenas indicaron no conocer ningún caso, 100% de los montubio respondió a veces pero no especifican la etnia. En términos generales no existe una respuesta formal por parte del grupo étnico encuestado.

Gráfico N° 26 – Rasgos comunes del desempeño laboral de las/os trabajadoras de otras etnias



Fuente: (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas)

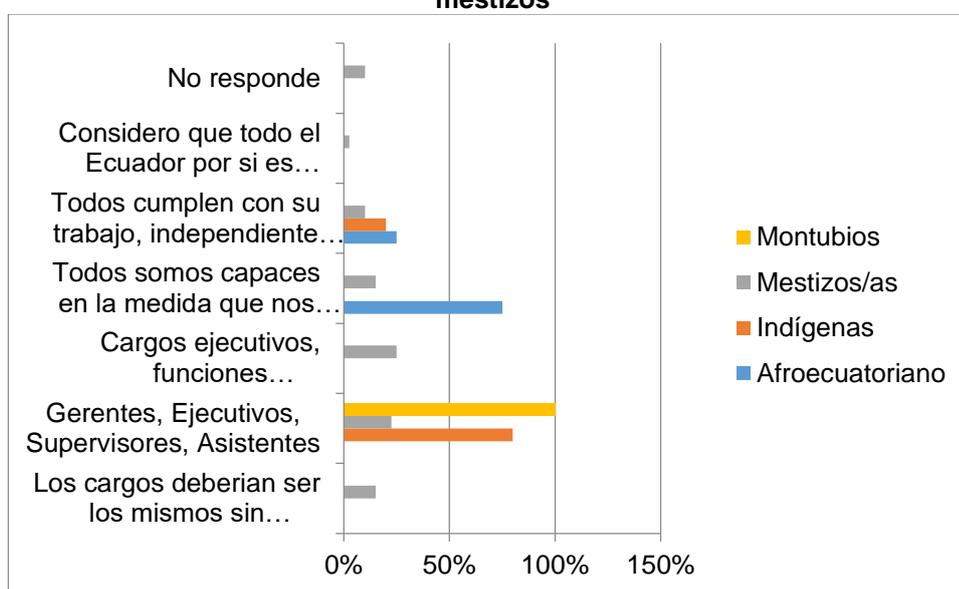
Elaborado: Ingrid Navarro

Año: 2016

Continuando con el análisis de la identidad étnica y discriminación se midió la percepción de los cargos lo funciones que la empresa espera que

desempeñen las personas mestizas, afroecuatorianos e indígenas; al referirse a los mestizos los encuestados respondieron; el 100% de los montubios contestaron aspiran a ocupar cargos de Gerentes, Ejecutivos y Asistentes; esta misma respuesta fue apoyada por el 80% de los indígenas, ambos grupos étnicos expresaron “los mestizos son los más opcionados en ocupar estos cargos por su imagen, nosotros no seriamos tomados en cuenta nunca” (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas).

Gráfico N° 27 – Percepción de cargos o funciones que esperen que desempeñen los mestizos



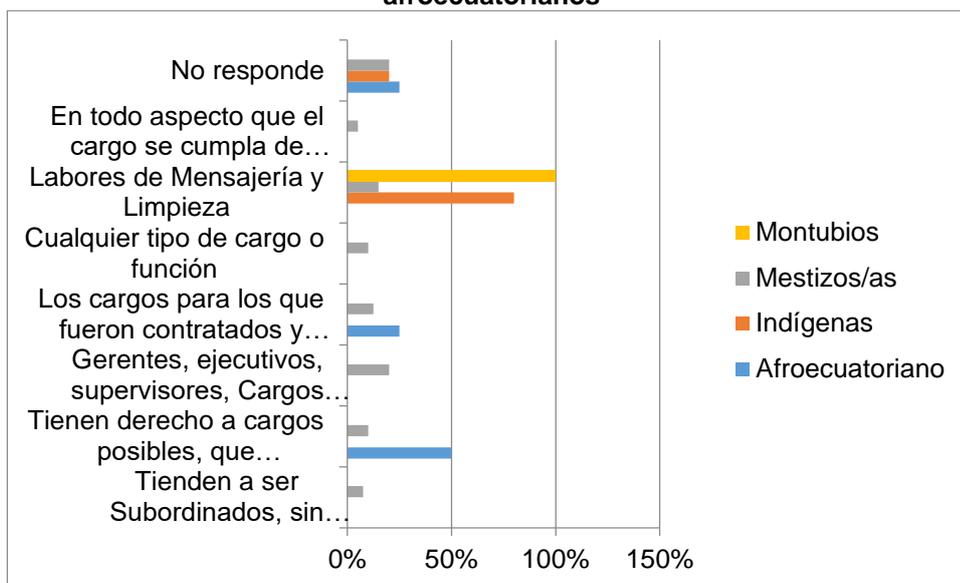
Fuente: (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas)

Elaborado: Ingrid Navarro

Año: 2016

La percepción de los cargos que esperan que desempeñen los afroecuatorianos obtuvo las siguientes respuestas; el 100% de los montubios y 80% de indígenas opinaron que el cargo que debería ocupar este grupo étnico es de labores de mensajería y limpieza, los afroecuatoriano con el 50% defienden” tienen derecho a cargos posibles, que demuestren su actitud” (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas).

Gráfico N° 28 – Percepción de cargos o funciones que esperan que desempeñen los afroecuatorianos



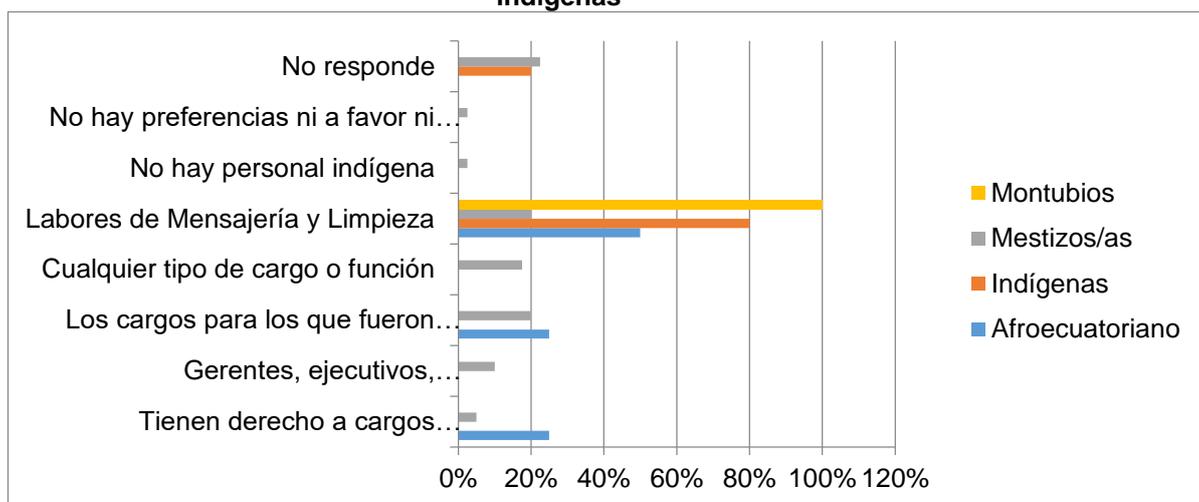
Fuente: (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas)

Elaborado: Ingrid Navarro

Año: 2016

Las opiniones para la etnia indígena fueron las siguientes acerca de la percepción de los cargos que esperan desempeñar, aunque se vuelva a repetir la misma opinión el 100% de los montubios refieren que el cargo a ocupar son de labores de mensajería y limpieza, esta opinión es compartida con el 80% de los indígenas y el 50% los afroecuatorianos.

Gráfico N° 29 – Percepción de cargos o funciones que esperen que desempeñen los indígenas

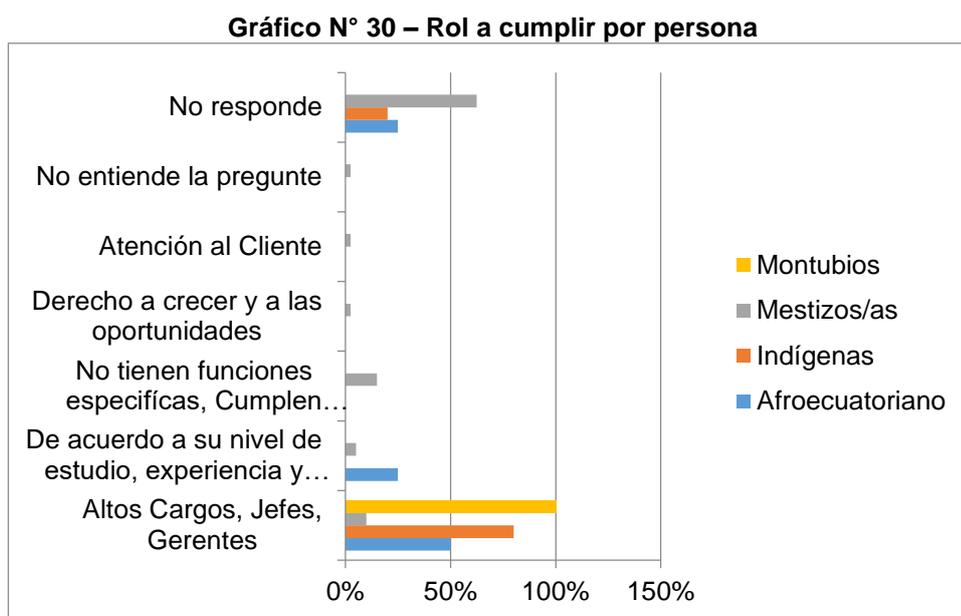


Fuente: (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas)

Elaborado: Ingrid Navarro

Año: 2016

Para culminar esta parte se consultó cual considera es el rol a cumplir por las personas (cualquier etnia dentro de los encuestados), a estas preguntas se obtuvieron las siguientes respuestas; 100% de los montubios refieren que pueden ocupar Altos Cargos, Jefes y Gerentes, esta opinión es compartida con el 80% los indígenas y el 50% lo afroecuatorianos, mientras 63% de los mestizos prefirieron no responder.



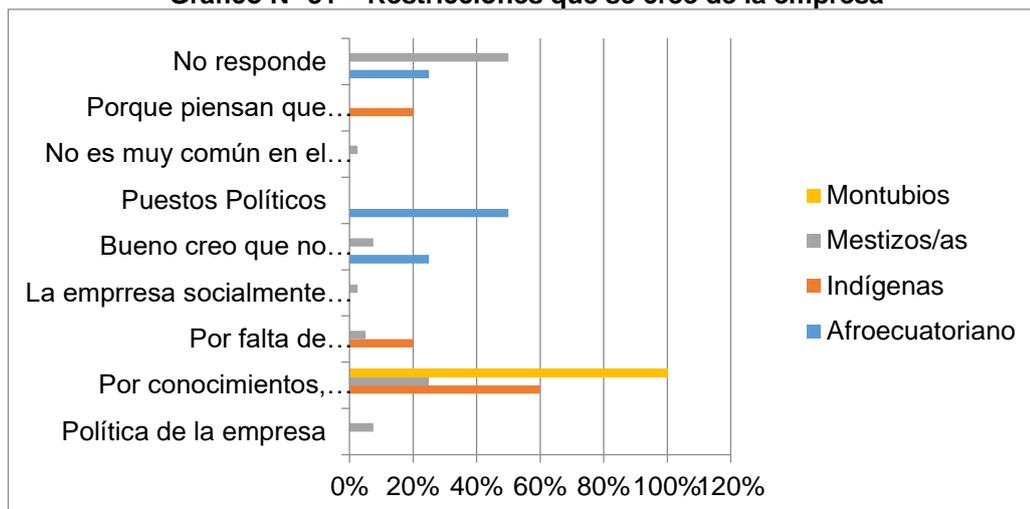
Fuente: (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas)

Elaborado: Ingrid Navarro

Año: 2016

También se recogió las opiniones cuanto se refiere a las restricciones para la selección y contratación de las personas según su identidad étnica, a continuación se presentan las apreciaciones que se obtuvieron, el 100% de los montubios respondieron que por conocimientos, aspecto físico, la imagen y estereotipos, esta opinión la comparte con el 60% los indígenas, los afroecuatorianos opinaron que los puestos políticos son una restricción para ellos con un 50%, mientras el 50% de los mestizos prefirieron no opinar.

Gráfico N° 31 – Restricciones que se cree de la empresa



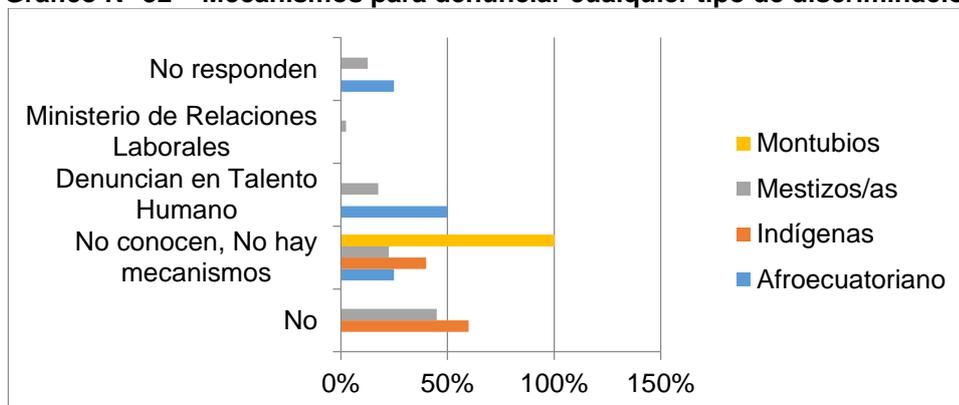
Fuente: (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas)

Elaborado: Ingrid Navarro

Año: 2016

Finalmente se consultó sobre los mecanismos para denunciar cualquier tipo de discriminación por identidad étnica el 100% de los montubios refieren que no existen mecanismos para denunciar dentro de la institución, opinión compartida con el 60% de los indígenas, el 50% de los afroecuatorianos identifican al departamento de Talento Humano para poder realizar sus denuncias y un 3% manifestó que el Ministerio de Relaciones Laborales es el lugar idóneo para denunciar la discriminación en la institución.

Gráfico N° 32 – Mecanismos para denunciar cualquier tipo de discriminación



Fuente: (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas)

Elaborado: Ingrid Navarro

Año: 2016

Por su parte las entrevistadas presentan distintas opiniones en cuanto al desempeño, para la Jefa de Talento Humano “no considera que el desempeño tenga que ver con la etnia” claro está el desempeño tiene que ver con las capacidades que tenga la persona para desarrollarse en cargo y su nivel de educación que llegase a tener, para esto también es válido la experiencia puesto que los conocimientos se adquieren en el transcurso de la vida; en cuanto a la Gerente expone “en la actualidad esta tan marcada la forma de aprendizaje o estudios, no es igual en las principales ciudades a aquellas que aún están en desarrollo, motivo por el cual las personas no pueden desarrollar sus habilidades de forma diferente para poder ocupar ciertos puestos de un nivel alto dentro de la organización”, sin duda el nivel de educación siempre marcará diferencias por el campo del conocimiento, pero que sucede con una persona que inicio en la institución en un nivel táctico y durante esa trayectoria se fue capacitando en otras y hasta el punto de conocer el ritmo del negocio, será que esta institución le permitirá promover de cargo a esta persona que a pesar de no poseer estudios específicos conoce y maneja a la perfección proceso que para otros/as a pesar de los estudios y conocimiento se toman su tiempo para poder realizarlo. Sin duda son percepciones que solo durante las vivencias se podrá determinar cuál es la realidad de la misma.

Continuando con el análisis de las entrevistas existió una pregunta la cual se consideró importante para este estudio y fue recoger la opinión acerca de la discriminación étnica y la inclusión étnica, para la gerente “es el trato diferenciado hacia una persona o un grupo de personas y la inclusión étnica es un derecho que tienen los grupos étnicos”, al hablar de un trato diferenciado menciono <<que no es igual ya que exige un gramo de respeto ya que se puede llegar a un caso de discriminación>>, para la investigación esto significa que la institución no maneja la misma comunicación con este grupo étnico, con lo cual podría tratarse desde ya aun proceso discriminatorio, dado a que no se evidencia igualdad en la comunicación, si la Gerente de TH maneja esta visión personal quiere decir que la misma es transmitida desde sus superiores; por otra parte la Jefa de TH respondió “discriminación étnica es segregar o crear diferencias entre una persona u

otra por su grupo étnico y la inclusión étnica la concibe como tratar a todas las personas por igual sin tomar en cuenta su etnia e incluirlas ", las definiciones utilizadas por la Jefa son un poco más cercanas al concepto en mención, pero ambas respuestas dejan entrever que no existe un equilibrio en el área de Talento Humano, ya que no se evidencia igualdad por un lado se marcan diferencias y por otro se muestra un poco cerca a la realidad, sin embargo el manejo de la inclusión está muy bien vista pero solo desde el punto de las Personas con Capacidades Diferentes, podría ser posible que aún no hayan revisados leyes en cuanto a la inclusión de personas de diferentes etnias.

El reconocimiento igualitario de los derechos de todos los individuos implica la consolidación de políticas de igualdad que eviten la exclusión y fomenten la convivencia social y política", tal como se menciona en este objetivo consolidación es la palabra que debería utilizarse, el hacer partícipes a estos grupos étnicos da valor su cultura, da valor a cada una de las personas que lo conforman y dan espacio a que puedan desarrollarse y descubrir nuevos campos laborales.

Finalmente se consultó si modificarían algún proceso o criterio que se aplica actualmente, a fin de promover la inclusión de la diversidad étnica en la institución, de ambas entrevistadas se obtuvieron respuestas afirmativas, sin embargo la Jefa de TH respondió "Si tuviera la oportunidad sí", deja claro que es un trabajo difícil el poder cambiar la visión del nivel estratégico de la institución acerca de la inclusión de personas de distintas etnias, pero se mantienen firmes en cuanto generar un cambio y al fin poder dar cumplimiento a las políticas públicas vigentes que benefician a todos.

Capítulo V

Conclusiones y Recomendaciones

5.1. Conclusiones

Durante el proceso investigativo se logró responder cada uno de los objetivos planteados desde el inicio del mismo, estableciendo las siguientes conclusiones:

- 1. Identificar los porcentajes de trabajadores contratados en la organización, según su diversidad étnica y cargo.*

De acuerdo a la información recopilada en la organización se pudo evidenciar la existencia de colaboradores con diversidad étnica en un 6% del total de 178 trabajadores de toda la nómina; en este porcentaje se incluyen 5 personas afrodescendientes, 4 indígenas y 1 montubia, entre todas las ciudades.

En cuanto a los cargos o niveles como los identifica la institución, se evidencia una variación en diversas áreas: en el Nivel Estratégico todos los trabajadores son mestizos o blancos, con cargos como Gerencias y Jefaturas; en el Nivel Táctico se encuentra el 55% de quienes son mestizos y el 50% de los afroecuatorianos, con cargos como Ejecutivos y Supervisores; mientras que en el nivel inferior, Nivel Técnico (Operativo), se encuentra el 100% del personal montubio o indígena, el 50% de afroecuatorianos, y 35% de mestizos, en cargos como Asistentes, Limpieza y Mensajería.

Esta realidad evidencia una forma indirecta de discriminación, ya que los mestizos y blancos acceden a cargos de alta jerarquía, mientras los montubios, indígenas y afroecuatorianos no pueden escalar a otros cargos.

2. *Evidenciar la existencia de prácticas incluyentes o excluyentes hacia los trabajadores, en el proceso de gestión del Talento Humano, según su identidad étnica (afros ecuatorianos, montubios e indígenas), así como las percepciones que éstos tienen respecto a la inclusión/exclusión.*

Se pudo confirmar que durante el proceso de selección y reclutamiento existe inclusión en cuanto se refiere al personal con capacidades diferentes, sin embargo para el grupo de diversidad étnica este proceso lo reflejan como excluyente, más allá de su proceso de preparación o educación, conocimiento del cargo, etc..

Para la institución prevalece la imagen del postulante, alegando que “por ser una empresa de seguros requerimos personal de *buena presencia* para que atiendan a los clientes”. Esta forma de pensar, ha impedido que algunos de las/os colaboradores, en su mayoría que se encuentran en el Nivel Técnico, nunca hayan intentado ser promovidos/as de cargo, pues no cumplen lo que se considera como *buena presencia*. Además, el 100% de los montubios, 43% de mestizos, 60% de indígenas y 25% de los afroecuatorianos consideran que una de las causas por las cuales no han sido promovidos es por su identidad étnica.

Por otra parte, en los grupos de diversidad étnica no hay claridad respecto a la definición del concepto de inclusión, por lo cual no hay respuestas contundentes al preguntarles si existe discriminación en los procesos de gestión del talento humano de la institución.

Dada esta mirada se puede entender que la institución no maneja el contexto de las políticas sociales inclusivas que refleja esta investigación, se puede referir que al momento de realizar una inclusión solo manejan una visión que es la discapacidad, mientras no han considerado al capital humano con el que cuenta la organización.

3. *Identificar, en cada etapa del proceso de gestión del Talento Humano, los factores relacionados con la inclusión o discriminación del personal, según su identidad étnica.*

Se pudo identificar que en el proceso de selección y reclutamiento existe discriminación: al momento de presentar una oportunidad laboral, y que la misma no sea informada oportunamente al personal interno de la institución, con el fin de que puedan acceder a un nuevo cargo, pues se evidenció que cumplen con los procesos de anunciar a través de redes sociales y empresas encargadas de reclutar personal.

Sin embargo, este proceso es menos transparente al momento de manejarse con personas referidas (amistades, conocidos, favores especiales, etc.), lo cual hace que antes de iniciar el proceso de selección ya exista un ganador para la vacante requerida.

Esta situación surge con mayor frecuencia en los cargos de Nivel Estratégico, lo cual hace que se desaproveche al capital humano que se encuentra en la institución, personas que se encuentran capacitados/as para enfrentar este tipo de cargos, que han cumplido con su proceso de escolaridad y actividades que empoderen sus conocimientos, pero sin embargo no son tomados en cuenta.

Otro aspecto que se ha considerado discriminatorio es la apariencia física, el mismo que ya ha sido mencionado en líneas anteriores.

Por otra parte, aunque el uso de uniformes es una política institucional generalizada para la mayoría de entidades tanto públicas como privadas, igual puede ser entendida como un aspecto que va en contra de las expresiones de las culturas propias. Por ejemplo, en la institución donde se realizó el presente estudio, la trabajadora indígena que labora en la ciudad de Quito, utiliza el uniforme institucional asignado al personal de limpieza, renunciando al uso de su propia indumentaria, como expresión de su identidad cultural.

En este sentido, en la institución también existe una diferenciación en los uniformes, lo cual también puede ser entendido como discriminación: el personal de más altos cargos no está obligado a usar uniformes; el personal del nivel medio (Táctico) utiliza uniformes más formales: los hombres usan terno y las mujeres trajes tipo sastre; mientras el personal del nivel inferior (Técnico-operativo) utiliza uniforme tipo overall. Al consultar sobre las razones de la diferenciación de uniformes, las respuestas fueron vagas y no estaban relacionadas con la funcionalidad de los mismos, sino con la diferenciación del personal de uno u otro nivel.

5.2. Recomendaciones

Partiendo del estudio realizado se recomienda dar a conocer al personal de Talento Humano, las siguientes recomendaciones acerca de la Inclusión Laboral de personas de diversidades étnicas:

- Implementar en el Departamento de Selección un Registro estadístico de los/as colaboradores según su diversidad étnica, incorporando en la ficha de entrevista de cada seleccionado su identificación étnica, aportando así a la visibilización de las diversidades desde el Sistema de gestión del Talento Humano.
- Realizar otras Investigaciones que analicen las causas y consecuencias de discriminación al interior de la institución, o la percepción de discriminación por parte de compañeros o compañeras de la institución.
- Sugerir a la institución la inclusión de políticas de discriminación positiva en el proceso de reclutamiento y selección, a favor de personas con diversidad étnica.
- Realizar campañas sobre la imagen social de los diversos grupos étnicos (mestizos, indígenas, montubios y afroecuatorianos) al interior de la organización, para así evitar cualquier tipo de discriminación,

con lo cual se daría énfasis al Desarrollo del Talento Humano y se generaría Factores Motivacionales para este grupo de colaboradores.

- Implementar estrategias para la preparación del personal de diversidad étnica, de modo que puedan acceder a ser promovidos en cargos de niveles medios y superiores, cumpliendo con el perfil requerido para el cargo.
- Proveer las facilidades necesarias en caso de que algún trabajador/a sea objeto de discriminación étnica en el trabajo, estableciendo el lineamiento respectivo para denunciar cualquier tipo de discriminación.

Además, la Universidad y otros espacios académicos, deben continuar con el estudio de la discriminación presente en instituciones privadas hacia personas de diversidad étnica, a fin de generar insumos para crear políticas públicas específicas.

Finalmente, aunque en la Constitución, en el Plan Nacional para el Buen Vivir y en el Plan Nacional para la erradicación de todo tipo de discriminación se consagra el derecho al trato igualitario y a ser libres de discriminación, el Ministerio de Relaciones Laborales no ha determinado, para las entidades privadas, un porcentaje obligatorio de contratación de personas de diversidad étnica. Este estudio y otros similares, sugiere la urgencia de determinar porcentajes que permitan el acceso laboral a afrodescendientes, indígenas y montubios, a fin de aportar al mejoramiento de su calidad de vida, y de esta manera, contribuya a construir una sociedad más equitativa entre todos y todas.

Bibliografía

- Ministerio Coordinador de Patrimonio del Ecuador. (2009). *Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica-Cultural*. Quito: Programa Desarrollo y Diversidad Cultural.
- Abramovich, V. (2006). Una aproximación al Enfoque de Derechos en las estrategias y políticas de desarrollo. . *Revista de la Cepal* 88, 35.
- Agenda Nacional para la Igualdad de Nacionalidades y Pueblos. (Mayo de 2013). *Agenda Nacional para la Igualdad de Nacionalidades y Pueblos*. Recuperado el 07 de Septiembre de 2016, de <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/Agenda-Nacional-para-la-igualdad-de-Nacionalidades-y-Pueblo.pdf>
- Alles, M. (2006). Desarrollo del Talento Humano. En M. A. Alles, *Selección por Competencias*. Buenos Aires - Mexico - Montevideo - Santiago: Ediciones Granica S.A.
- Ander Egg, E. (1987). *Técnicas de investigación social - Buenos Aires*. Recuperado el 23 de Agosto de 2016, de http://www.catedras.fsoc.uba.ar/salvia/programa/Ander_Egg_MUESTRA.pdf
- Astaíza, M. (2012). *El Pueblo Afrodescendiente en el Ecuador*. Quito: Defensoría del Pueblo de Ecuador.
- Baidal, C. (2014). *Perfil de Trabajadora Social en el Ámbito Laboral*. Guayaquil: Universidad Católica Santiago de GUayaquil.
- Barbary, O., & Estacio, A. (2006). *Desigualdad Sociorracial Frente a la Movilidad Laboral en Cali*. Recuperado el 2016 de Mayo de 2016, de http://horizon.documentation.ird.fr/exl-doc/pleins_textes/divers15-06/010064526.pdf

- Becker, G. (1964). *ITAM*. Recuperado el 02 de 05 de 2016, de Unn ejemplo en la Economía: La teoría del Capital Humano: biblioteca.itam.mx/estudio/letras11/textos3/sec_4.html
- Bertalanffy, L. (1984). Tendencias en la Teoría General de los Sistemas. En L. Bertalanffy Von, *Tendencias en la Teoría General de los Sistemas* (págs. 1-2). Madrid: Alianza Editorial 3° Edición.
- Cabrera, D., S, J., & Schuler. (2007). *De la gestión de los recursos humanos a la gestión de la diversidad de las organizaciones*. Recuperado el 06 de Septiembre de 2016, de https://cladea2014.files.wordpress.com/2014/10/paper_354.pdf
- Calderón, G. (2003). Dirección de Recursos Humanos y Competitividad. *INNOVAR - Ciencias Administrativas y Sociales*, 170-171.
- Calderón, G. (2008). *Aproximación a un Modelo de Gestión Humana que agregue valor a la empresa Colombiana*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Carballeda, A. J. (2004). *Políticas de reinserción y la integración de la sociedad*. . Buenos Aires: Revista Escenarios.
- Carballeda, J. M. (2005). Políticas de Reinserción y la integración de la sociedad. Una mirada desde las Políticas Sociales. *Periódico de Trabajo Social y Ciencias Sociales*, 1.
- Carmona, K., & Véliz, H. (2005). *Universidad de Chile Facultad de Ciencias Economicas y Administrativas. Escuela de Economía y Administración*. Recuperado el 10 de Mayo de 2016, de http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2005/carmona_k/sources/carmona_k.pdf
- Casanova, M. (04 de 2006). *La gestión de la diversidad*. Recuperado el 10 de Mayo de 2016, de http://factorhuma.org/attachments_secure/article/8304/diversitat_cast.pdf

Cathalifaud, M. (01 de Septiembre de 2008). *Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile*. Recuperado el 11 de Septiembre de 2016, de <http://www2.facso.uchile.cl/publicaciones/moebio/32/arnold.html>

Cazar, R. (2007). *Desarrollo Social Inclusivo*. Quito.

Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. En I. Chiavenato, *El Capital Humano* (pág. 3). Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Comisión Nacional de Estadísticas para Pueblos Indígena, A. y. (2007). Recuperado el 06 de Septiembre de 2016, de http://www.inec.gob.ec/inec/index.php?option=com_content&view=article&id=371&Itemid=455&lang=es

Consejo de Desarrollo del pueblo montubio de la costa ecuatoriana y zonas subtropicales de la región litoral. (s.f.). *Consejo de Desarrollo del pueblo montubio de la costa ecuatoriana y zonas subtropicales de la región litoral*. Recuperado el 10 de Mayo de 2016, de Historiidad, Memoria y Cultura Montubia: <http://codepmoc.gob.ec/?p=1369>

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2009). Recuperado el 10 de Mayo de 2016, de http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=84&id_opcion=142&op=142

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Asamblea Nacional Ecuatoriana*.

Constitución Ecuatoriana. (2008). *Asamblea Nacional del Ecuador*. Recuperado el 23 de 02 de 2016, de http://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf

Corporación de Desarrollo Afroecuatoriano. (2011). Recuperado el 10 de Mayo de 2016, de Los Afroecuatorianos en la Nación: http://www.codae.gob.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=156&Itemid=11

- Decreto N° 60. (2008). CODAE. Recuperado el 24 de 02 de 2016, de http://www.codae.gob.ec/images/stories/documentos/decreto_60.pdf
- Decreto N°60. (2009). CODAE. Recuperado el 10 de 05 de 2016, de http://www.codae.gob.ec/images/stories/documentos/decreto_60.pdf
- Dieterlen, P. (1987). *Instituto Tecnológico Autónomo de México*. Recuperado el 02 de Mayo de 2016, de Unn ejemplo en la Economía: La teoría del Capital Humano: http://biblioteca.itam.mx/estudios/estudio/letras11/textos3/sec_4.html
- Furrer, S. (2007). *COMPRENDIENDO LA AMENAZA DEL ESTEREOTIPO*. Granada: ReiDoCrea.
- Galarza, Gina. (Junio de 2013). *Pontificia Universidad Catolica del Ecuador Sede Ambato*. Recuperado el 10 de Mayo de 2016, de Sistema de Gestión del Talento Humano para mejorar el desempeño labortal de los Trabajadores en la distribuidora SKANDINAR S.A. En la ciudad de Ambato: <http://repositorio.pucesa.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/853/1/80172.pdf>
- Garberí, R. (s.f.). *Fundamentos Teóricos del Modelo Sistemico*. Alicante: http://www.dip-alicante.es/iter/content/public_docs/Fundamentos%20sist%C3%A9micos.pdf.
- García, N., Rodríguez, L., & Guinand, M. (2007). La Población Afrodescendiente Informe Objetivos de Desarrollo del Milenio Estado de Situación 2007. *Revisión Editorial Andrés Cadena*, 27-28.
- Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (1992). *Managing Human Resources*. En *Managing Human Resources*. Minnesota: Pearson Education; 6 edition.
- Guendel González, L. (2002). Políticas Públicas y Derechos Humanos. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, 105 - 107.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (1991). Recuperado el 15 de Julio de 2016, de <http://www.dgsc.go.cr/dgsc/documentos/cecaedes/metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (1991). *Metodología de la Investigación*. Recuperado el 15 de julio de 2016, de <http://www.dgsc.go.cr/dgsc/documentos/cecaedes/metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Hopenhayn, M., & Bello, A. (23 de Octubre de 2000). *Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)*. Recuperado el 10 de Mayo de 2016, de <http://www.cepal.org/prensa/noticias/comunicados/4/5534/xeno.pdf>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2004). Recuperado el 24 de 02 de 2016, de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2004). *Sistema de Indicadores Sociales del Ecuador*. Recuperado el 06 de 03 de 2016, de http://www.siise.gob.ec/siiseweb/PageWebs/pubsis/pubsis_F038.pdf
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2009). Recuperado el 10 de Mayo de 2016, de La Población Indígena del Ecuador. Análisis de Estadísticas Socio-Demográficas: <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2009/7015.pdf?view=1>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2010). *¿Cómo nos Autoidentificamos? Resultados del Censo2010 de población y vivienda en el Ecuador, 2.*
- Keil, M., Amershi, B., & Holmes, S. (2007). *Manual de Formación en Gestión de la Diversidad*. Recuperado el 10 de Mayo de 2016, de <http://www.idm-diversity.org/files/EU0708-TrainingManual-es.pdf>
- Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad. (07 de Julio de 2014). *Registro Oficial N°283*. Recuperado el 07 de Septiembre de

2016, de
<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/98211/116788/F-77326925/ECU98211.pdf>

Marchant, L. (2007). GESTIÓN ESTRATÉGICA DE LA DIVERSIDAD CULTURAL. En L. M. Ramírez, *GESTIÓN ESTRATÉGICA DE LA DIVERSIDAD CULTURA* (págs. 53 - 63). Viña del Mar: Vantaz Group.

Martín, R. (s.f.). *Universidad de Castilla La Mancha*. Recuperado el 16 de Julio de 2016, de Estadística y Metodología de la Investigación: https://www.uclm.es/profesorado/raulmmartin/Estadistica_Comunicacion/AN%C3%81LISIS%20DE%20CONTENIDO.pdf

Marulanda, M., & Mejía, M. (2011). *Modelo de Gestión del Talento Humano y Planes de Acción y Cumplimiento para la Habilitación y Certificación en Buenas Prácticas Clínicas para Synapsis Salud Mental S.A.* Recuperado el 10 de Mayo de 2016, de Universidad Tecnológica de Pereira Facultad de Ciencias de la Salud Especialización Gerencia en Sistemas de Salud: <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/2106/1/6583M389.pdf>

Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana. (2001). Recuperado el 10 de Mayo de 2016, de Indígenas: <http://www.cancilleria.gob.ec/indigenas/>

Ministerio de Relaciones Laborales. (30 de Agosto de 2012). Recuperado el 10 de Mayo de 2016, de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/09/A-0147-2012.pdf>

Ministerio de Relaciones Laborales. (2014). Recuperado el 10 de Mayo de 2016, de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/05/A-0075-2014.pdf>

Munch, L. (2008). *Administración del Capital Humano: La Gestión del activo más valioso de la Organización*. Mexico: Triallas.

- Murillo, M. (2012). Recuperado el 10 de Mayo de 2016, de Manual de Aplicación del Principio de Interculturalidad en la Gestión y Administración del Talento Humano para las Instituciones del Sector Público Ecuatoriano: http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/999/1/46606_1.pdf
- Obuljen, N. (2006). *From Our Creative Diversity to the Convention on Cultural Diversity: Introduction to the debate*, En: *UNESCO's Convention on the Protection and Promotion of the Diversity of Cultural Expressions: Making it Work*. Institute for International Relations. Zagre. Institute for International Relations. Zagre.
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas. (Junio de 2012). *Principios y Directrices para la integración de los derechos humanos en las estrategias de reducción de la pobreza*. Recuperado el 03 de Mayo de 2016, de Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas: <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/PovertyStrategiessp.pdf>
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2007). *Guía de Trabajo sobre cómo abordar un caso de discriminación racial*. Recuperado el 06 de Marzo de 2016, de <http://www.oacnudh.org/wp-content/uploads/2013/02/Gui%CC%81a-de-trabajo-discriminacio%CC%81n-racial-011020122.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, I. C. (2001). *Unesco*. Recuperado el 09 de 05 de 2016, de UNESCO http://portal.unesco.org/culture/es/ev.php-URL_ID=34321&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, I. C. (2005). Recuperado el 04 de Mayo de 2016, de <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001402/140224e.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2003). *OIT*. Recuperado el 24 de 02 de 2016, de

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_publ_9223128714_sp.pdf

Pin, J., García, P., & Gallifa, A. (2007). *Libro Blanco sobre la Gestión de la Diversidad en las empresas Españolas: Retos, Oportunidades y Buenas Prácticas*. Recuperado el 11 de Mayo de 2016, de Centro para la empresa en Latinoamérica: <http://www.iese.edu/research/pdfs/ESTUDIO-95.pdf>

Plan Nacional del Buen Vivir. (2013). *SENPLADES*. Recuperado el 24 de 02 de 2016, de <http://documentos.senplades.gob.ec/Plan%20Nacional%20Buen%20Vivir%202013-2017.pdf>

Plan Plurinacional para eliminar la discriminación racial y la exclusión étnica y cultural. (01 de Septiembre de 2009). *Corporación de Desarrollo Ecuatoriano Afroecuatoriano*. Recuperado el Junio de 03 de 2016, de http://www.codae.gob.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=188%3Aplan-plurinacional-para-eliminar-la-discriminacion-racial-y-la-exclusion-etnica-y-cultural&catid=27&Itemid=63

Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural. (2009). *UNESCO*. Recuperado el 23 de Febrero de 2016, de <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001879/187968s.pdf>

Polo, G. (25 de Junio de 2011). *Universidad Cooperativa de Colombia Sede Santa Martha*. Recuperado el 10 de Mayo de 2016, de Teoría Organizacional para la Gerencia Humana como Factor de Desarrollo a Escala Humana: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5114830.pdf>

Posas, M. (2008). Exclusión social, Inclusión social y Desarrollo humano. *Revisata Desarrollo Humano PNUD*, 2.

Pucha, F. (2008). *Diversidad Étnica Cultural del Ecuador*. Recuperado el 10 de Mayo de 2016, de

<https://franzpc.files.wordpress.com/2011/09/diversidad-etnica-cultural-del-ecuador.pdf>

Samperi; Collado; Lucio. (2003). *Universidad de las Americas Puebla - Mexico*. Recuperado el 22 de Agosto de 2016, de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lemg/lemaitre_w_n/capitulo3.pdf

Santos, P. (Febrero de 2010). *Taller N°1 de Administración del Talento Humano*. Recuperado el 01 de Mayo de 2016, de <https://psantos25.files.wordpress.com/2010/02/taller-14.pdf>

Senplades. (2013). *Plan Nacional del Buen Vivir*. Recuperado el 10 de 05 de 2016, de . <http://www.buenvivir.gob.ec/>

Solís, S. (2003). *El Enfoque de Derechos: Aspectos Teóricos Y Conceptuales*. Recuperado el 07 de Mayo de 2016, de <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/docente/pd-000133.pdf>

Tamayo, M. (1987). *Academia UTP*. Recuperado el 15 de Junio de 2016, de La Investigación: <http://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/2.-La-Investigaci%C3%B3n-APRENDER-A-INVESTIGAR-ICFES.pdf>

United Nations Fund for Population Activites. (2008). *Fondo de Población de las Naciones Unidas*. Recuperado el 07 de Mayo de 2016, de <http://www.unfpa.org/es/el-enfoque-basado-en-los-derechos-humanos>

Urríes, B. J. (2006). *Cornell University ILR School*. Recuperado el 10 de Mayo de 2016, de Concepto, Características y Elementos del Empleo: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1237&context=gladnetcollect>

Vargas, K. (2008). *Diversidad cultural: Revisión de conceptos y estrategias*. Recuperado el 10 de Mayo de 2016, de http://cultura.gencat.cat/web/.content/sscc/gt/arxiu_gt/diversidad_cultural_conceptos_estrategias.pdf

Zondek, A. (2015). *Manual para una Inclusión Laboral Efectiva de Personas con Discapacidad*. Santiago de Chile: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Anexos

5. Para llenar una vacante de directivos, ¿existe algún perfil estandarizado que se debe cumplir?

(luego de la respuesta) ¿Este perfil implica algunos rasgos físicos o de género (peso, estatura, etc.)? ¿O algunas características sociales (dirección domiciliaria, poseer vehículo, hablar otro idioma, etc.)?.

6. Para llenar una vacante de personal administrativo, ¿existe algún perfil estandarizado que se debe cumplir?.

(luego de la respuesta) ¿Este perfil implica algunos rasgos físicos o de género (peso, estatura, etc.)? ¿O algunas características sociales (dirección domiciliaria, forma de vestir, tipo de peinado, etc.)?.

7. Para llenar una vacante de personal operativo, ¿existe algún perfil estandarizado que se debe cumplir?.

(luego de la respuesta) ¿Este perfil implica algunos rasgos físicos o de género (peso, estatura, color de cabello, etc.)? ¿O algunas características sociales (dirección domiciliaria, forma de hablar, etc.)?

8. ¿Puede usted describir el proceso que se desarrolla en la institución para promociones y ascensos? ¿Qué criterios se aplican para estas promociones?.

9. ¿Existen en la institución algún sistema de motivación, recompensa o sanción según el desempeño laboral? ¿Puede describir este sistema? ¿Qué criterios se valoran para asignar beneficios adicionales y cuáles para sanciones?.

10. ¿Considera usted que las personas desempeñan mejor ciertos roles, según sean mestizos, afroecuatorianos, indígenas o montubios? Explique cuáles son estos roles, según la identidad étnica.

11. ¿Considera usted que, en la institución, existe alguna preferencia para los trabajadores mestizos o blancos? Explique, por favor.

12. ¿Considera usted que, en la institución, existe alguna discriminación hacia los trabajadores afrodescendientes, indígenas o montubios? Explique, por favor.

13. ¿Qué es para usted, la discriminación étnica? ¿Y la inclusión étnica?.

14. ¿Modificaría usted, algún proceso o criterio que se aplica actualmente, a fin de promover la inclusión de la diversidad étnica en la institución?.

Muchas gracias por su tiempo y valiosa información

Fecha:

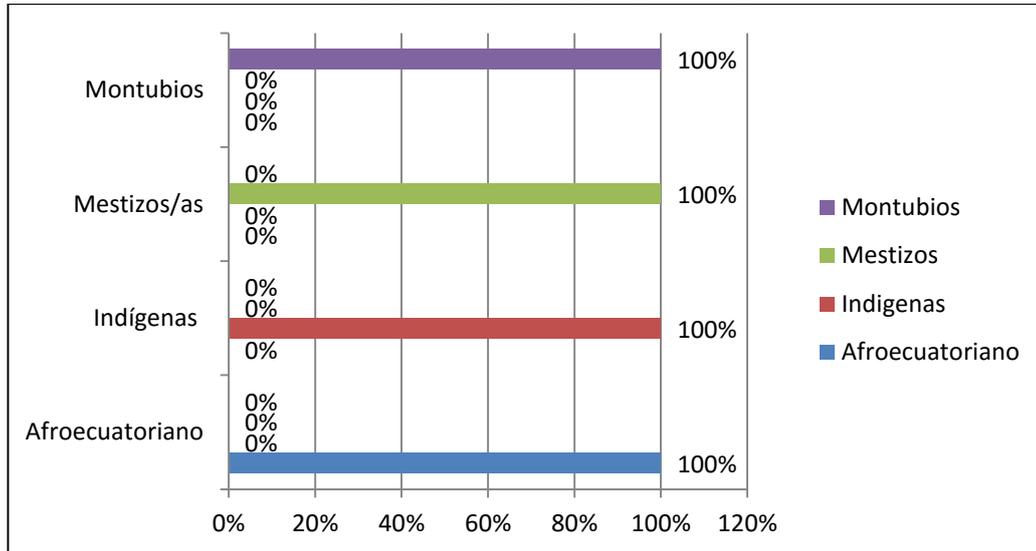
Entrevistadora:

Anexo# 4

Tabulación de resultados cuantitativos de las encuestas realizadas a los/as colaboradores/as de la Empresa de Servicios.

A continuación se detallan otros gráficos que no fueron utilizados en el capítulo de análisis de resultados, sin embargo forman parte del análisis de la investigación:

Gráfico N° 33 – Identidad Étnica

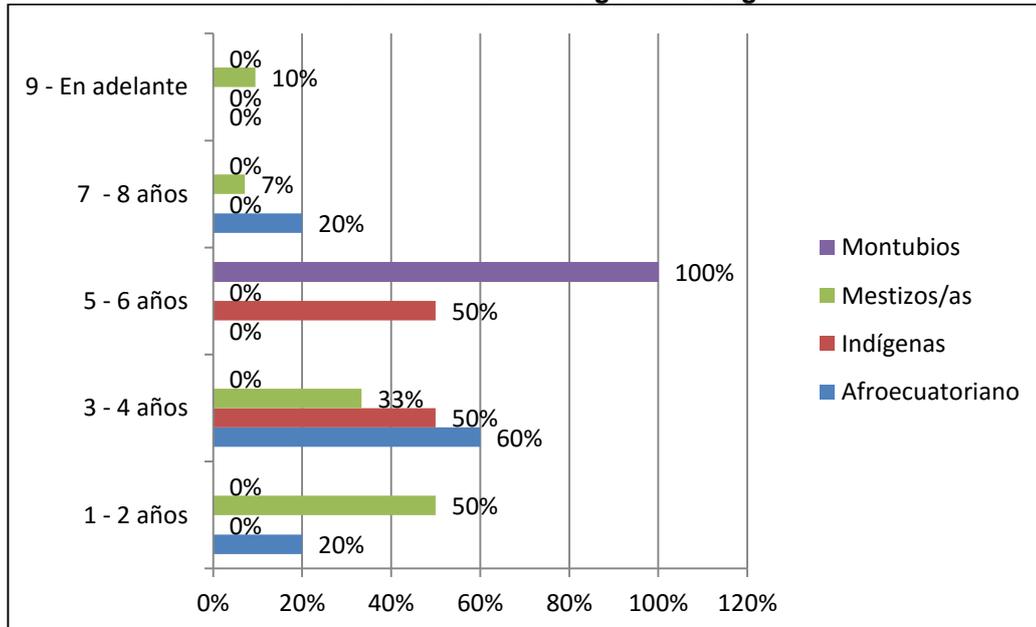


Fuente: (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas)

Elaborado: Ingrid Navarro

Año: 2016

Gráfico N° 34 – Antigüedad Cargo

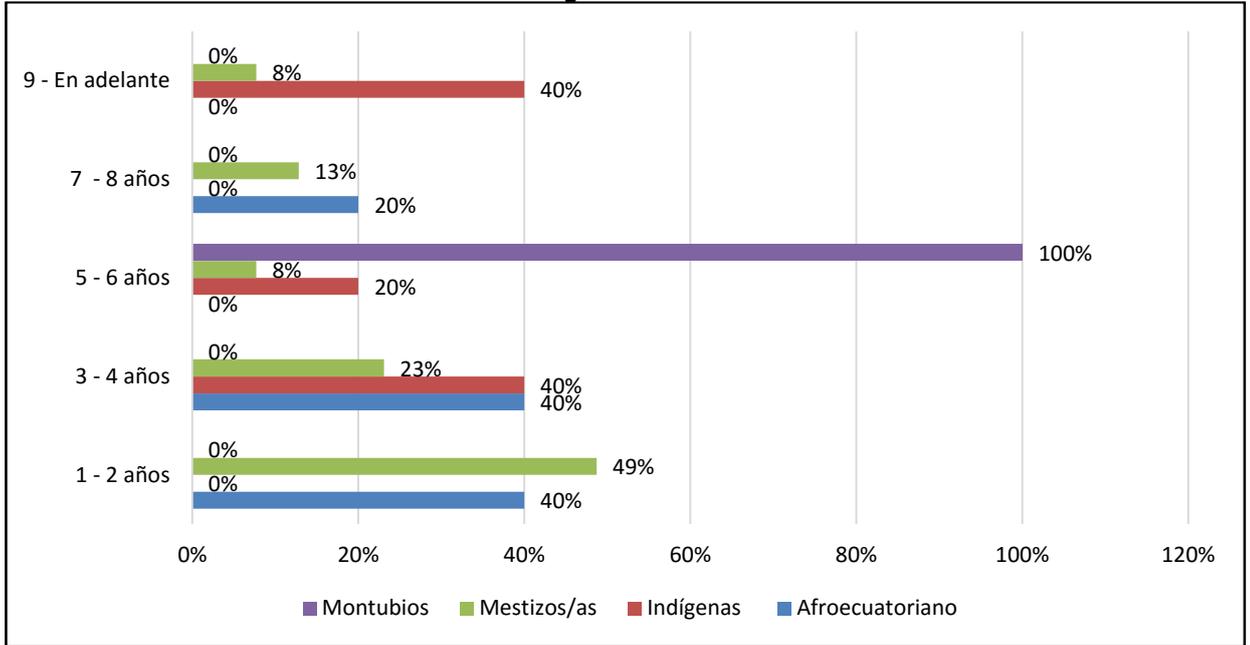


Fuente: (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas)

Elaborado: Ingrid Navarro

Año: 2016

Gráfico N° 35 – Antigüedad Institución

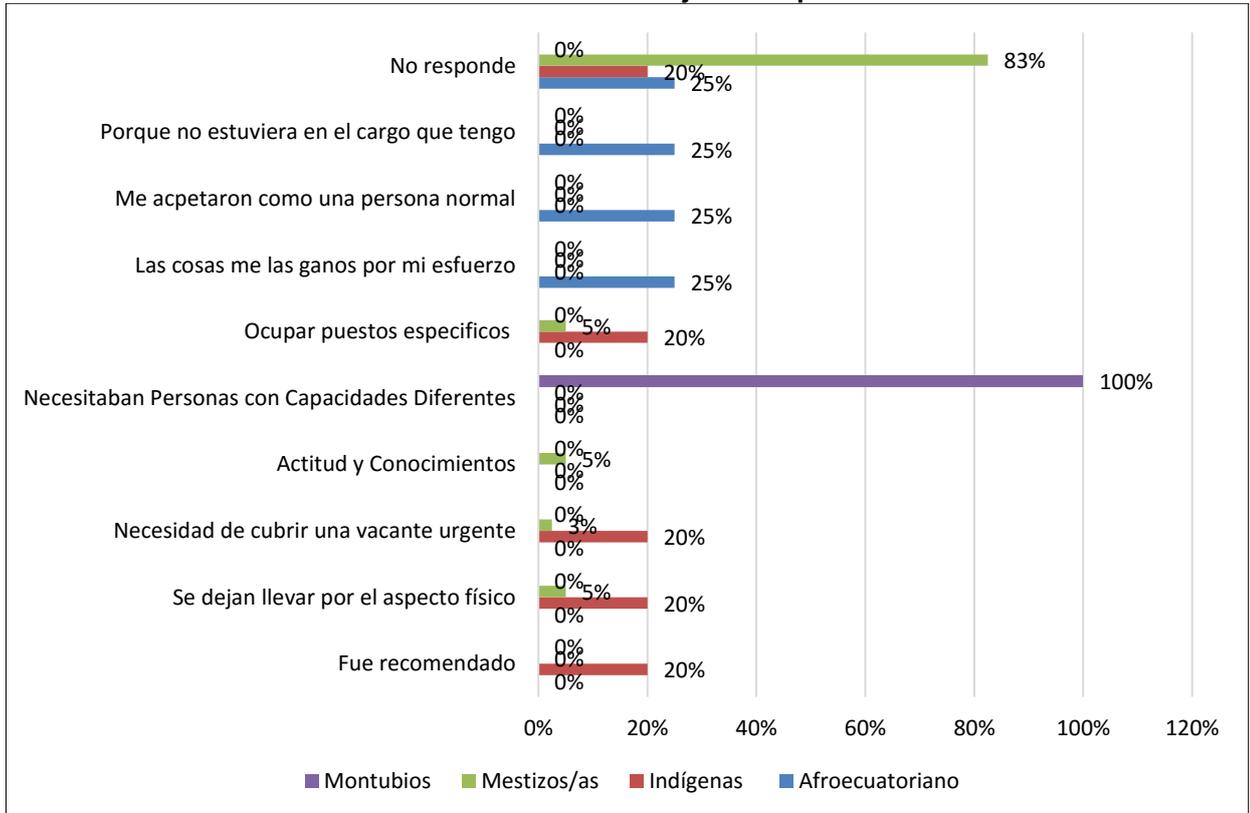


Fuente: (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas)

Elaborado: Ingrid Navarro

Año: 2016

Gráfico N° 36 – Influencia Ventajosa Porque

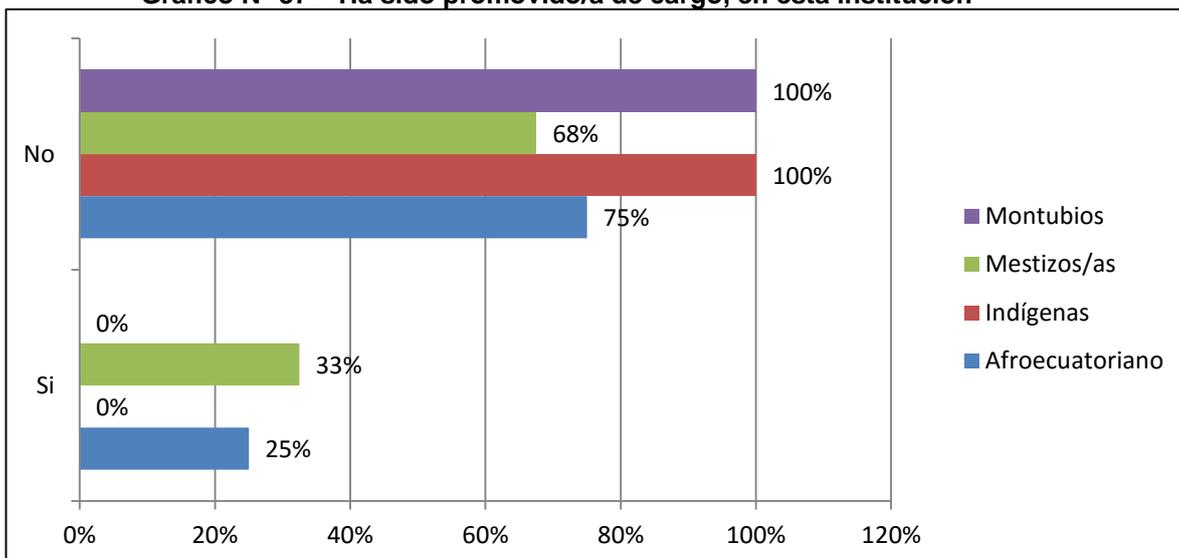


Fuente: (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas)

Elaborado: Ingrid Navarro

Año: 2016

Gráfico N° 37 – Ha sido promovido/a de cargo, en esta institución

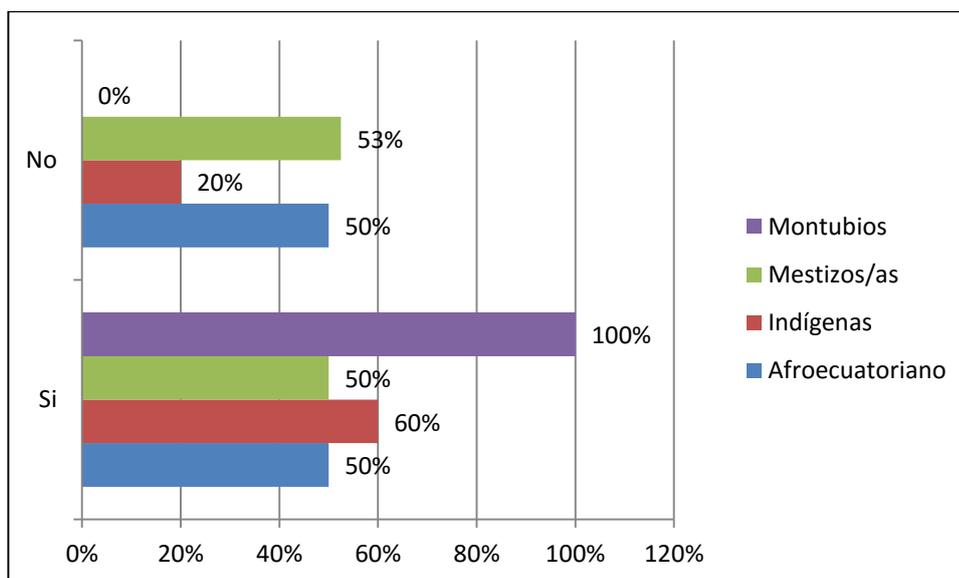


Fuente: (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas)

Elaborado: Ingrid Navarro

Año: 2016

Gráfico N° 38 – Su identidad étnica fue una de las razones que favoreció su promoción

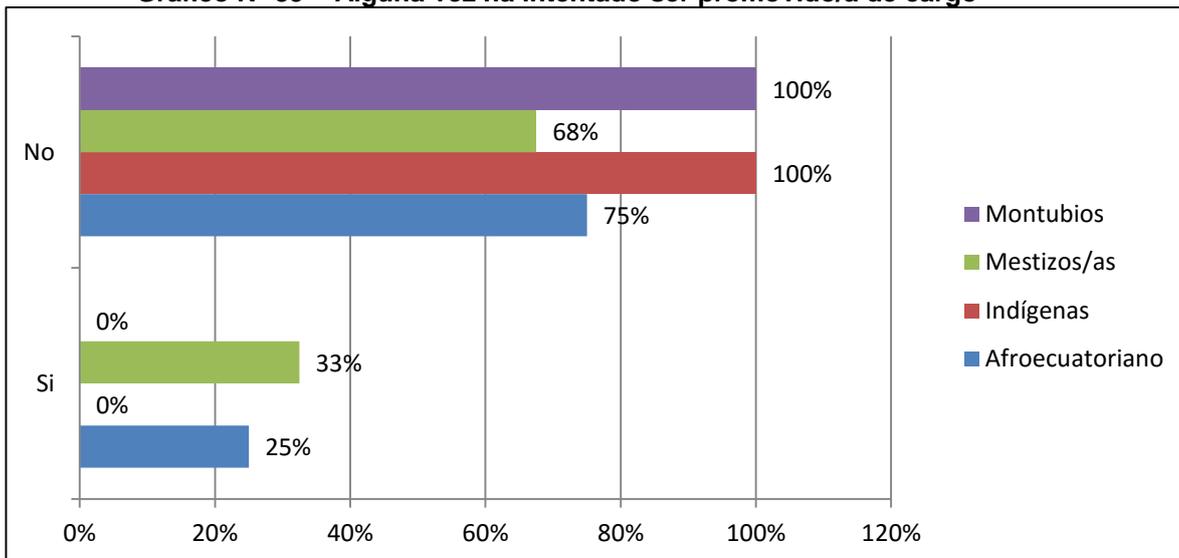


Fuente: (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas)

Elaborado: Ingrid Navarro

Año: 2016

Gráfico N° 39 – Alguna vez ha intentado ser promovido/a de cargo

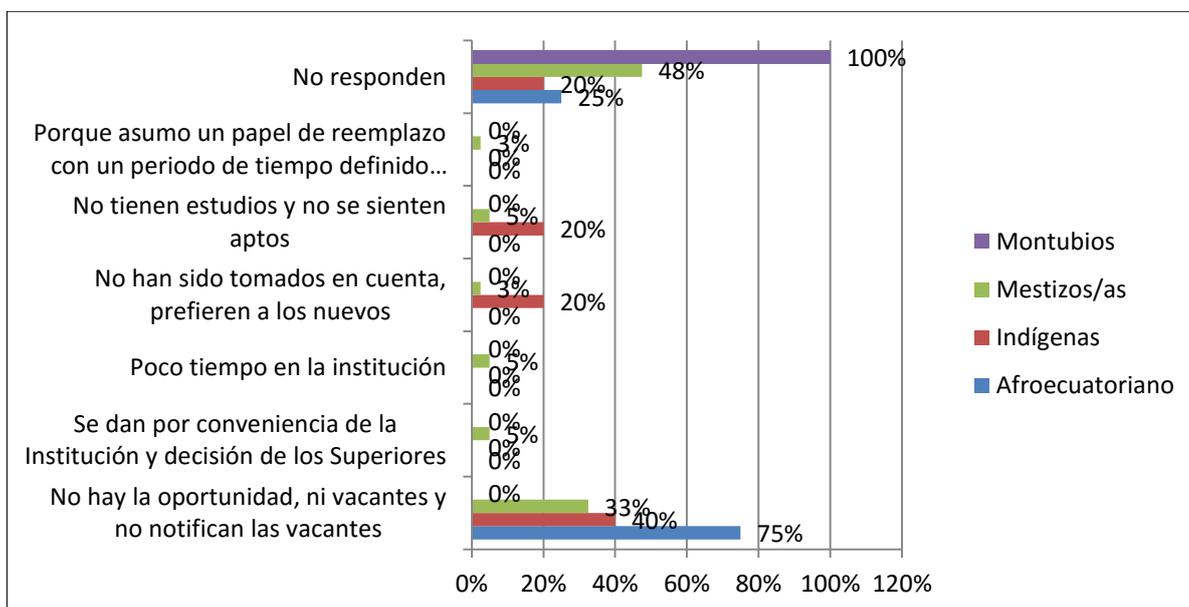


Fuente: (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas)

Elaborado: Ingrid Navarro

Año: 2016

Gráfico N° 40 – Nunca ha intentado ser promovido/a de cargo

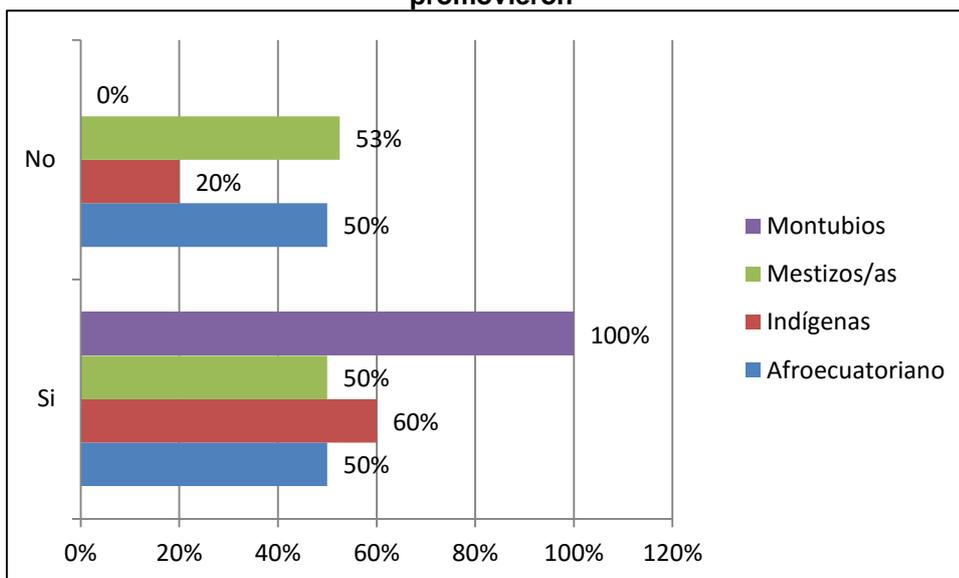


Fuente: (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas)

Elaborado: Ingrid Navarro

Año: 2016

Gráfico N° 41 – Su identidad étnica fue una de las razones por las que no lo/a promovieron

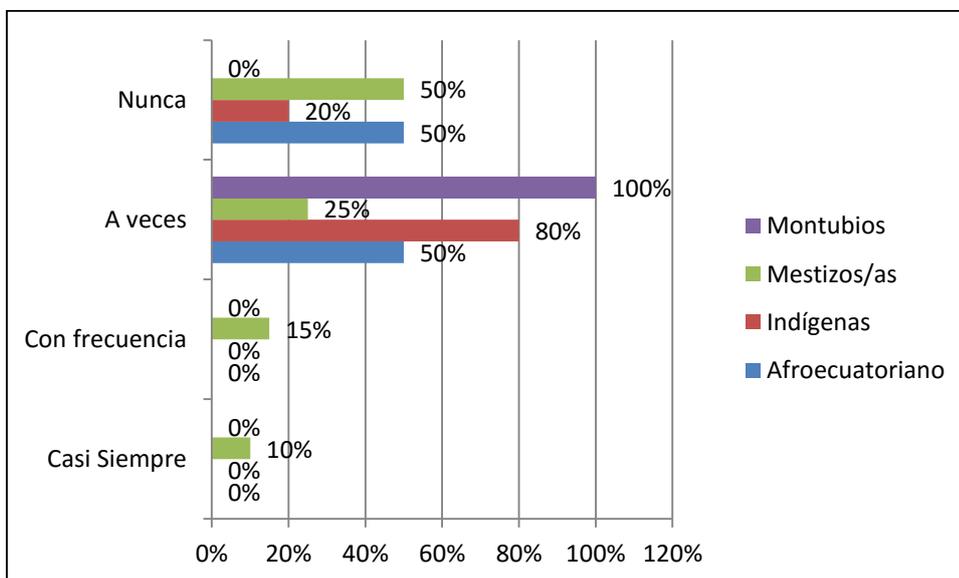


Fuente: (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas)

Elaborado: Ingrid Navarro

Año: 2016

Gráfico N° 42 – Considera que en la institución existe discriminación laboral según su identidad

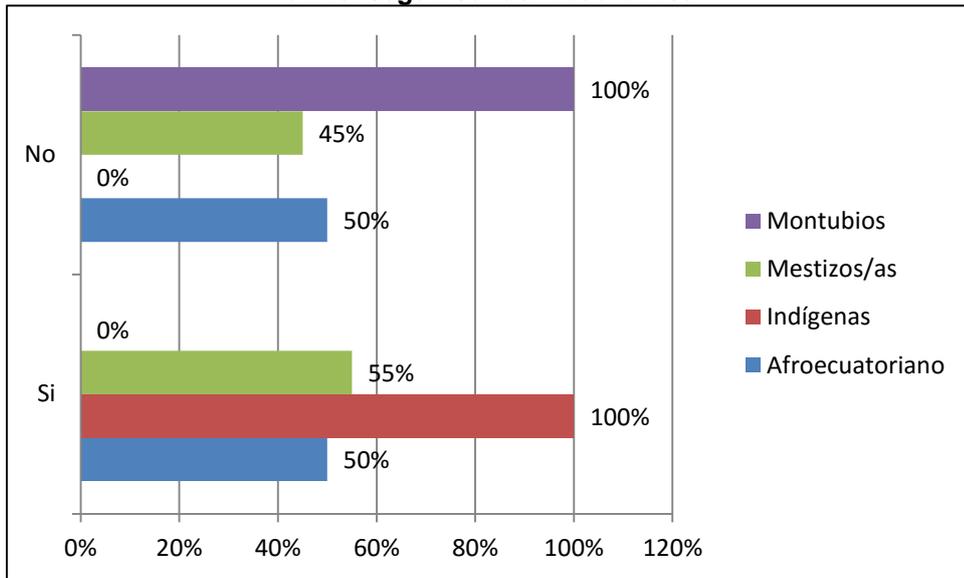


Fuente: (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas)

Elaborado: Ingrid Navarro

Año: 2016

Gráfico N° 43 – Considera usted que la institución espera que las personas cumplan un rol según su identidad étnica

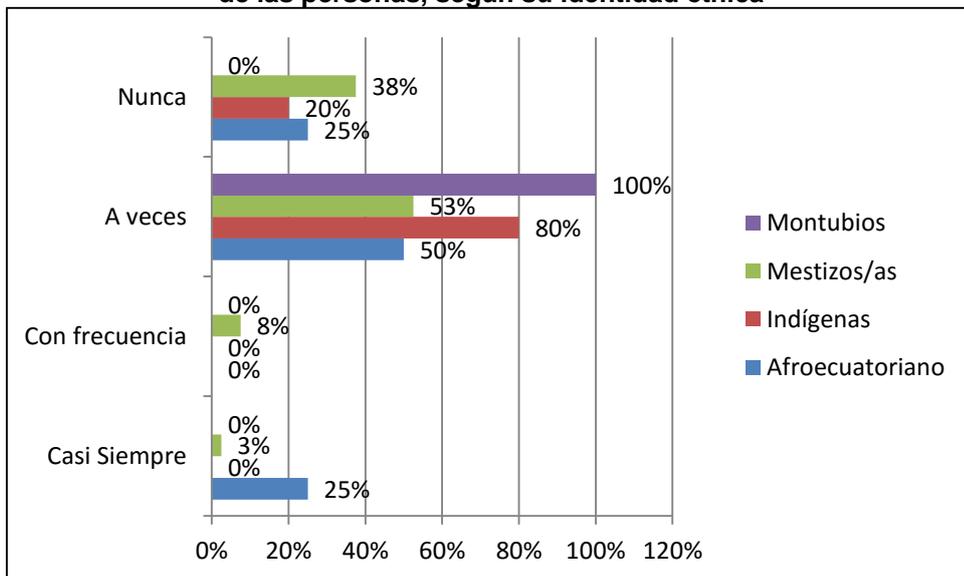


Fuente: (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas)

Elaborado: Ingrid Navarro

Año: 2016

Gráfico N° 44 – En la institución, existen restricciones para la selección y contratación de las personas, según su identidad étnica

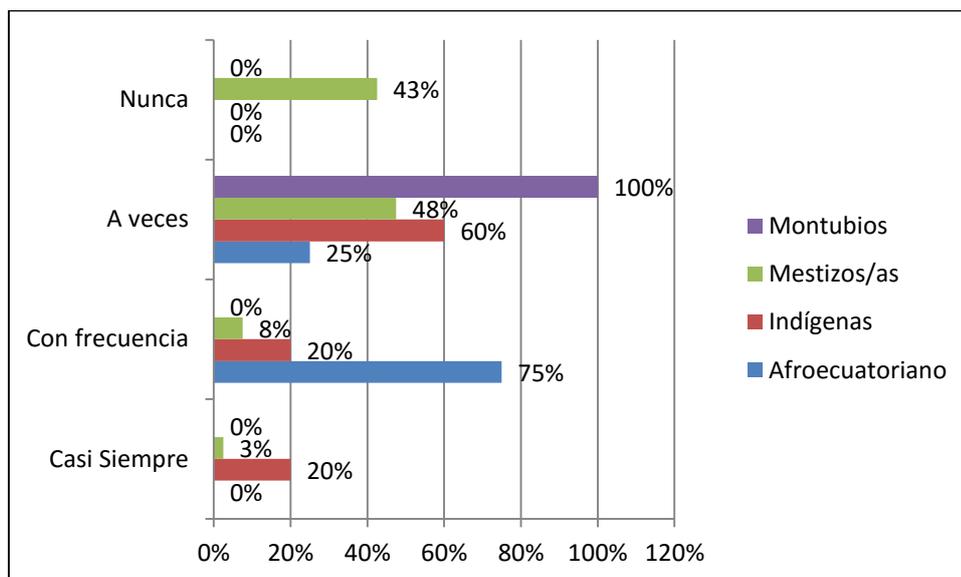


Fuente: (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas)

Elaborado: Ingrid Navarro

Año: 2016

Gráfico N° 45 – En la institución, existen restricciones para promoción de personas, según su identidad étnica

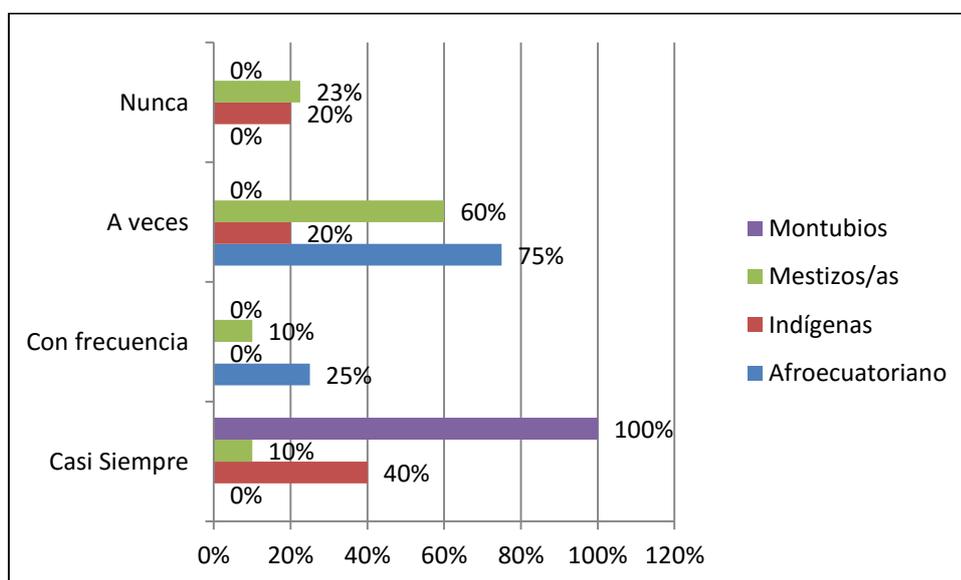


Fuente: (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas)

Elaborado: Ingrid Navarro

Año: 2016

Gráfico N° 46 – En la institución, existen restricciones para promoción de personas, según su identidad étnica



Fuente: (Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas)

Elaborado: Ingrid Navarro

Año: 2016

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Navarro Morales, Ingrid Stefanía**, con C.C: # **0928471952** autor/a del trabajo de titulación: **Inclusión laboral de personas de diversidad étnica en una empresa de servicios en la ciudad de Guayaquil**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **12 de septiembre de 2016**

f. _____

Nombre: **Navarro Morales, Ingrid Stefanía**

C.C: **0928471952**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Inclusión laboral de personas de diversidad étnica en una empresa de servicios en la ciudad de Guayaquil		
AUTORA	Ingrid Stefanía, Navarro Morales		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Cecilia, Condo Tamayo		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales		
CARRERA:	Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano		
TITULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:		No. DE PÁGINAS:	88 páginas
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derechos, Trabajo Social Laboral		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Inclusión Laboral, Discriminación Laboral, Diversidad Étnica, Talento Humano		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras): El presente estudio trata sobre la Inclusión laboral de personas de diversidad étnica en una empresa de servicios en la ciudad de Guayaquil, desde el sistema de Talento Humano, llevando una línea de investigación basada en los Derechos Humanos y como una problemática social reflejada a las interacciones humanas y diversidad, la iniciativa de realizar este estudio surgió de la propuesta del área de Trabajo Social de la institución, dado al estudio de las políticas públicas acerca de los grupos de diversidad étnica, por lo cual quisieron conocer si se presentan procesos de discriminación al interior de la institución. El enfoque de esta investigación es cuanti-cualitativo, aplicando encuestas a trabajadores y entrevistas a las autoridades del Sistema de Talento Humano. Los principales resultados evidencian que existen formas de discriminación en el proceso de reclutamiento y selección, en cuanto al reclutamiento se identificó que en este proceso prevalecen los referidos, amistades y conocidos de los altos ejecutivos de la institución, dejando de lado a las personas que pueden cumplir con el perfil requerido con conocimientos y capacidades que no serían aprovechadas y dentro de este grupo estarían los colaboradores de diversidad étnicas, quienes durante su permanencia en la institución han cumplido con su proceso de educación, sin embargo no son tomados en cuenta. Mientras en el proceso de selección se evidenció, la discriminación en cuanto a la apariencia física o como lo llama la institución "imagen", ha razón de que la organización maneja cliente de un status altos, requieren que sus ejecutivos cuenten con buena presencia, por lo cual esto forma parte de los requisitos para el ingreso a la institución.			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON	Teléfono: +593-4-	E-mail: stefi.navarro@gmail.com	



AUTOR/ES:	2231441	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Quevedo Terán, Ana Maritza	
	Teléfono: +593-4-(2206957 ext. 2206)	
	E-mail: ana.quevedo@cu.ucsg.edu.ec	
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA		
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):		
Nº. DE CLASIFICACIÓN:		
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		