



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO**

TEMA:

Inclusión de las personas de diversidad étnica en instituciones
financieras privadas

AUTORA:

Merelo Moreno, Verónica Virginia

**Trabajo de titulación previo a la obtención del grado de
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

TUTORA:

León Cercado, Jesenia Patricia

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 Merelo Moreno, Verónica Virginia, como requerimiento para la obtención del Título de Licenciada en Trabajo Social.

TUTORA

León Cercado, Jesenia Patricia

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, Merelo Moreno, Verónica Virginia

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, Inclusión de las personas de diversidad étnica en instituciones financieras privadas, 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 2016

LA AUTORA

Merelo Moreno, Verónica Virginia



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO**

AUTORIZACIÓN

Yo, **Merelo Moreno, Verónica Virginia**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, Inclusión de las personas de diversidad étnica en instituciones financieras privadas, 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:

Merelo Moreno, Verónica Virginia

Urkund Analysis Result

Analysed Document: Part expositiva07092016.docx (D21706545)
Submitted: 2016-09-12 07:14:00
Submitted By: virginia.merelo@gmail.com
Significance: 5 %

Sources included in the report:

rn_08032016.docx (D18378436)
tesis final jane (Reparado). 1 2.docx (D21577992)
<http://www.ine.gob.bo/indicadoresddhh/archivos/educ/inter/Convencion%20Internacional%20sobre%20la%20Eliminacion%20de%20todas%20las%20Formas%20de%20Discriminacion%20Racial.pdf>
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2007000200009
http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Racism/IWG/Session10/IACHR_sp.pdf
<https://www.flacso.edu.ec/portal/pnTemp/PageMaster/fpvv4ij5hgamfaas3s7aewmk1qf0k.pdf>
http://www.scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1020-49892007001100009

Instances where selected sources appear:

55

AGRADECIMIENTO

A mi tutora Mgs, Jesenia León, por su valiosa guía, sus conocimientos y experiencias compartidas.

A las docentes de la carrera de Trabajo Social que con su dedicación, claridad, sabiduría y acogimiento han contribuido en mi formación profesional.

A todas las personas que aportaron de una u otra manera para que pudiera lograr la obtención del Título de Licenciada en Trabajo Social.

DEDICATORIA

A mis padres por su apoyo, comprensión, su confianza, por sacrificar su tiempo a lo largo de mi camino, pero sobre todo por su amor incondicional que día a día me entregan, me recuerdan que son ellos pilares fundamentales de mi crecimiento personal.

A mis sobrinos que con sus muestras de cariño, me renuevan y me llenan de alegría.

A mi familia por recordarme siempre que puedo contar con ellos.



**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. _____

Jesenia Patricia León Cercado

TUTORA

f. _____

Sandra Jamina Mendoza

DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

Cecilia Condo Tamayo

OPONENTE

f. _____

Sara Acosta Bustamante

DOCENTE DE LA CARRERA



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL


FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
PERIODO UTE A-2016


ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS DE DIVERSIDAD ÉTNICA EN UNA INSTITUCIÓN FINANCIERA PRIVADA EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL", elaborado por el/la estudiante VERONICA VIRGINIA MERELO MORENO, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
JESENIA PATRICIA LEON CERCADO	SANDRA JAMINA MENDOZA VERA	SARA ROWENA ACOSTA BUSTAMANTE	CECILIA CONDO TAMAYO
Etapas de ejecución del proceso e Informe final 7 / 10	7.71 / 10	7.25 / 10	8.63 / 10
Parcial: 70 %	Total: 20 %	Total: 40 %	Total: 40 %
	Parcial: 30 %		
Nota final ponderada del trabajo de título: 7.27 / 10			

Para constancia de lo cual los abajo firmantes certificamos.


Miembro 1 del Tribunal


Miembro 2 del Tribunal


Oponente


Docente Tutor

Tabla de contenido

Capítulo I:	11
Planteamiento del problema	11
1.1. Delimitación del problema	11
1.2. Justificación	17
1.3. Preguntas de investigación.....	21
1.4. Objetivos de investigación.....	22
Capítulo II	22
2.1. Referente teórico	23
2.1.1. Teoría general de sistemas	23
2.1.2. Enfoque étnico	25
2.1.3. Gestión del Talento Humano.....	26
2.2. Referente Conceptual.....	30
2.2.1. Discriminación	30
2.2.2. Discriminación laboral	31
2.2.3. Etnia.....	32
2.2.4. Etnicidad	32
2.3. Referente Normativo y Estratégico.....	32
2.3.1. Constitución de la República del Ecuador	32
2.3.2. Tratados internacionales	34
2.3.3. Planes estratégicos	40
Capítulo III	43
3.1. Enfoque metodológico	44
3.2. Universo Muestra y Muestreo	47
3.2.1. Universo	47
3.2.2. Muestra Utilizada.....	47
3.4. Formas de análisis.....	48
3.4.1. Cómo se organizó y analizó la información	48
Capítulo IV	49
4.1. La gestión de la diversidad en los procesos de captación en incorporación de Talento Humano.....	52
4.2. La gestión de la diversidad de las organizaciones como desarrollo del Talento Humano	60

4.3. La gestión de la diversidad de las organizaciones como factor motivador en la institución	65
Capítulo V	68
Conclusiones y Recomendaciones.....	68
5.1. Conclusiones	68
5.2. Recomendaciones	71
Bibliografía	72
Anexo # 1.....	79
Anexo # 2.....	84
Anexo # 3.....	86

Índice de tabla

Tabla 1. Objetivos del Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017	41
Tabla 2. Matriz de operacionalización de variables	46

Índice de gráfico

Gráfico # 1. Evolución de la concepción del empleado en las organizaciones	27
Gráfico # 2. Porcentaje de Trabajadores por etnia y nivel jerárquico a nivel nacional	50
Gráfico # 3. Número de trabajadores por región y etnia de las provincias seleccionadas para la encuesta	51
Gráfico # 4. Línea histórica del ingreso de trabajadores por identidad étnica y niveles jerárquicos	53
Gráfico # 5. Nivel de educación de trabajadores encuestados	57
Gráfico # 6. Causas, sobre discriminación en el proceso de selección	58
Gráfico # 7 . Percepción, sobre discriminación en el proceso de selección	58
Gráfico #8. Número de trabajadores que se sintieron discriminados durante el proceso de selección	59
Gráfico # 9. Discriminados en la técnica del proceso de selección	60
Gráfico # 10. Restricciones para selección y contratación respecto a la identidad étnica	61
Gráfico # 11. Restricciones en la institución	62
Gráfico # 12. Inclusión laboral	64
Gráfico # 13. Factores motivadores y de mantenimiento	66
Gráfico # 14. Antigüedad	66

RESUMEN

Encontramos como enfoque principal para la realización de la investigación que factores del Sistema de Talento Humano impiden o favorecen el acceso de personas de diversidad étnicas en las instituciones financieras privadas en el Ecuador.

Para poder establecer estos factores nos hemos valido de diferentes métodos de investigación como la encuesta, que se aplicó a los trabajadores de diferentes provincias del Ecuador de cualquier nivel jerárquico en la institución. La entrevista que se realizó a los representantes de los procesos del Sistema de Talento Humano y la información documental de la institución, para poder recopilar la información necesaria que nos indique que el proceso de captación, selección e inclusión que se está utilizando en esta Institución financiera afecta o no a las personas de diversidad etnia.

Pero sin embargo el porcentaje de inclusión laboral de personas de diferentes etnias en esta institución financiera privada del Ecuador es del 1, 99%, es decir, los grupos étnicos como lo son los afro ecuatoriano, indígenas y montubios corresponde a la minoría laboral. Esta cifra en pleno siglo XXI, hace reflexionar que faltará muchos años para que la inclusión laboral de personas con diversidades étnicas en las instituciones financieras privadas deje de ser un paradigma para convertirse en realidad.

Claramente podremos determinar que los niveles de gestión por competencias que emplean en la selección del personal idóneo para una vacante son complejos y que el grado de conocimientos y habilidades de los postulantes de diferentes etnias son deficientes, es decir que existe una brecha en el talento de esta población de diversidad étnica y el talento deseado por la Institución financiera para cubrir una vacante.

Palabras claves: Diversidad, etnias, Trabajo Social, inclusión, discriminación, acciones afirmativas y sistemas de Talento Humano.

ABSTRACT

We found as the main approach to conducting research that factors System Human Resource prevent or promote access of ethnic diversity in private financial institutions in Ecuador

In order to establish these factors we have used different research methods as the survey, which was applied to workers in different provinces of Ecuador of any hierarchical level in the institution. The interview that representatives of System processes Talent and information to the institution was conducted to gather the necessary information to indicate that the process of recruitment, selection and inclusion that is being used in this financial institution or it affects people of ethnic diversity.

However the percentage of labor inclusion of people of different ethnicities in this private financial institution of Ecuador is 1 , 99 % , ie , the ethnic groups such as the Afro-Ecuadorian , indigenous and montubios corresponds to the labor minority. This figure in the XXI century, thought-provoking that lack many years for labor inclusion of people with ethnic diversities in private financial institutions cease to be a paradigm to become reality.

Clearly we can determine the levels of management competencies used in the selection of qualified staff for a vacancy are complex and that the degree of knowledge and skills of applicants from different ethnicities are deficient , i.e. there is a gap in talent this population of ethnic diversity and talent required by the financial institution to fill a vacancy .

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1. Delimitación del problema

En el ámbito laboral hay un debate que toma fuerza desde la época de los 80-90 y retoma la intensidad en el siglo XXI, la diversidad cultural es vista como un mecanismo para mejorar los niveles de competitividad de las empresas, y también para garantizar el cumplimiento de derechos en el marco de la responsabilidad social. La diversidad cultural trata de asegurar que en los espacios de trabajo no se generen procesos o acciones de discriminación o de exclusión de los diversos grupos; sin embargo, en el contexto ecuatoriano de acuerdo a las estadísticas oficiales, se puede señalar que la inclusión de los grupos discriminados, por su identidad étnica, aún es una deuda que se debe saldar.

Diversos estudios y foros exponen que la discriminación de los pueblos indígenas, grupos afros y montubios, responden a desigualdades estructurales e históricas que vienen heredadas desde la colonización en América Latina y mucho más antigua en otras partes del mundo. Son grupos que independientemente de la implementación de diversos modelos de desarrollo, se han mantenido en el devenir del tiempo con los mayores índices de pobreza, y desigualdad.

En nuestro país el racismo y la discriminación son unas de las principales causas de los cuales han sido víctimas: las nacionalidades indígenas, pueblos afro ecuatorianos y montubios del Ecuador, estas manifestaciones han estado presente desde hace más de 500 años en nuestra sociedad.

La discriminación y el racismo son fenómenos relacionados con la pobreza y exclusión, según el INEC en su Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) urbano y rural del 2011, revela que el 79.6% del pueblo montubio, 73.7 % de los indígenas y el 54.3% afro presentan el mayor porcentaje de Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI), frente al mestizo y blanco que representan el 33.2% y 29.2% respectivamente. En cuanto a la tasa por empleo según los mismos resultados de ENEMDU 2011, representan que, menos del 10% de los pueblos indígenas, montubios y afro ecuatorianos están empleados, frente al 80% de la población mestiza con empleo. El analfabetismo afecta sobre todo a las mujeres

indígenas con el 37.9% y afro ecuatorianas que representa el 10.7% frente a los hombres indígenas y afros con el 20.3% y 8.0% respectivamente.

El actual régimen de desarrollo de nuestro país, señala que el Buen Vivir requiere que las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades gocen efectivamente de sus derechos y ejerzan responsabilidades en el marco de la interculturalidad, del respecto a sus diversidades y de la convivencia armónica con la naturaleza; y tiene entre sus objetivos mejorar la calidad, esperanza de vida, aumentar las capacidades y potencialidades de la población, construir un sistema económico y justo y la generación de trabajo digno y estable. En este aspecto la Secretaría Técnica para la Erradicación de la Pobreza (Setep), en el diagnóstico sobre desigualdad que realizó en el país en el 2013, identifica que los pueblos, nacionalidades indígenas, afro ecuatorianos y montubios son los que mantienen los menores niveles de desarrollo y los que cuentan con las más altas tasas de desempleo, analfabetismo de no acceso a la educación superior, de ubicarse en trabajos informales, en condiciones precarias y las tasas de morbilidad. (Senplades-Setec, 2014, pág. 69)

El nuevo paradigma del Buen Vivir considera a la pobreza desde una mirada multi causal, entendiendo a la pobreza no solamente como el menor ingreso, sino también como una serie de carencias que afectan el goce de una calidad de vida. En este nuevo concepto, la pobreza es el resultado de estructuras y relaciones de poder que contribuyen al crecimiento de condiciones de desigualdad, exclusión y violencia inaceptables por lo que su erradicación implica enfrentar las causas estructurales e históricas de empobrecimiento, una de estas causas históricas señaladas por la ENIEP es la discriminación y la exclusión de los cuales han sido víctimas estas poblaciones.

Para las nacionalidades indígenas, pueblos afro ecuatorianos, y montubios es necesario erradicar la pobreza desde una mirada sistémica que visualice la participación de varios actores e instituciones en generar nuevas oportunidades que aborden esta problemática de manera integral.

Los grupos afro ecuatorianos, montubios, indígenas “viven la pobreza como un fenómeno colectivo de origen histórico y estructural que se adoptó y se mantuvo en la vida republicana, en el marco de una democracia restringida”. (Senplades- Setep, 2014, pág. 20)

Una de las condiciones para superar la pobreza es la generación de trabajo y empleo digno puesto que aporta a la mejora las condiciones de vida de las personas, amplias oportunidades de acceso, realización individual, desarrollo de las capacidades individuales. Por lo que la discriminación y la exclusión son problemáticas vigentes y latentes en nuestras sociedades, sin por ello desconocer los avances que se han dado y se siguen trabajando en el campo de la equidad e igualdad, en diversos ámbitos.

Estos pueblos y nacionalidades han vivido discriminación y exclusión en todos los niveles de vida y en todos los sectores, a nivel de accesos básicos, de educación, empleo, salud, siempre han estado en desventaja social, frente a los de identidad mestizas o blancas.

La exclusión social se entiende como un fenómeno de origen estructural, es el resultado de aquellos cambios en las esferas sociales, económicas que ha sufrido la sociedad, pero si recordamos que se debe considerar el tiempo y espacio. “La exclusión es una construcción social, determinada por la respuesta de todos los agentes de la sociedad vinculada con la posición particular en la estructura social”. (Hernández, 2008, pág. 39)

Castells, define a la exclusión social como “el proceso por el cual a ciertos individuos y grupos se les impide sistemáticamente el acceso a posiciones que les permitirían una subsistencia autónoma dentro de los niveles sociales determinados por las instituciones y valores en un contexto dado”. (Jímenez, 2008). En nuestra sociedad la exclusión social implica un sistema dual de aquellos quienes están incluidos y los impedidos a acceder a derechos como el trabajo, salud, educación, vivienda, etc. que implican una mejor calidad de vida.

Similar a Tezanos, que considera la existencia de tres conceptos que se alinean con la exclusión social: 1º los términos que encierran el apartamiento y el comportamiento en la sociedad de forma voluntaria o involuntaria. 2º el acceso al sistema económico, acceso a recursos y pobreza y, 3º la alineación.

La exclusión social va más allá de solo referirse a aquellas personas relegadas de oportunidades. De acuerdo a un estudio dirigido por Joan Subirats, uno de los primeros países en utilizar este término fue Francia en los años setenta para identificar a los pobres, aquellos excluidos y desprotegidos del sistema de salud y su gran

dependencia a la asistencia social luego se fue extendiendo a aquellos con débil vinculación o inserción social. Debido al crecimiento de las personas en situación de vulnerabilidad, la exclusión social pasa a convertirse en un problema social y político incidiendo en los gobiernos a forjar políticas orientadas a disminuir estas desventajas. (Fundación "la Caixa", 2004)

En el ámbito laboral y formativo se presentan cambios que promuevan un contexto excluyente. Nair (1997) manifiesta que la exclusión se debe a la no participación del sistema productivo. “El trabajo es un elemento fundamental para la definición de la identidad social, luego de la autorrepresentación del sujeto social”. (Jímenez, 2008) Es inaudito considerar un entorno formado por un grupo de personas que estén ligados a un trabajo digno frente a otras que han sido relegados de este derecho económico.

El término de exclusión social considera diferentes aspectos que influyen en la sociedad, la exclusión social es una suma de carencias diversas que influye en el normal funcionamiento de la sociedad. La Social Exclusion Unit del Reino Unido declara que “la exclusión social es un término abreviado para lo que puede suceder cuando los individuos o zonas sufren una combinación de problemas concatenados, como desempleo, escasa cualificación, bajos ingresos...”. (García & Zayas, 2000)

Para Atkinson (1998) la exclusión se marca a partir de tres componentes: 1° el tiempo y espacio que ubica a la sociedad en un territorio y un periodo determinado, 2° la acción de los actores de un grupo de poder frente aquellos que se encuentra en minorías y 3° las perspectivas futuras. Esta exclusión constituye la contrapartida de la inclusión y una gran acumulación de desventajas. (Perona, Crucella, & Rocchi)

El Ecuador presenta como debilidades del sistema laboral: el desempleo, subempleo, las ventajas que tienen los trabajadores urbanos frente a los rurales, las inequidades y perjuicios de los grupos históricamente excluidos: indígenas, montubios y afro ecuatorianos. Pues dentro del periodo 2007 al 2013 la tasa de subempleo de los indígenas promedia el 81%, el montubio el 70% y el afro ecuatoriano 60%. (Senplades- Setep, 2014, pág. 148)

La discriminación laboral, se presenta “cuando, de dos trabajadores con la misma capacidad productiva pero que difieren en alguna característica personal no

relacionada con esta, uno recibe un trato inferior en cuanto a posibilidades de obtener empleo, condiciones de trabajo o educación”. (Juan, Jairo, & Lina, 2000, pág. 3). Es decir que frente a una diferencia como la identidad étnica, las relaciones en el espacio de trabajo se desequilibran; generándose situaciones en que estas personas corran el riesgo de ocupar puestos de bajo perfil, poco calificados y temporales, entre las discriminaciones que se suscitan comúnmente.

Desde un punto de vista económico, según diversos teóricos como Altonji y Blank (1999), mencionado por (Torresano, 2009) la discriminación en el trabajo afecta principalmente al salario y a las condiciones del mismo, y entre las principales causas señalan los principios y valores de los empleadores, la presión social al interno de la institución y las diferencias del grupo en la inversión de capital humano, realizadas antes del ingreso al mercado laboral.

Por esta razón, el acceso al trabajo se convierte en un medio que fomenta la mejora de las condiciones de vida de los individuos, y mucho más si es en el espacio de trabajo formal, que garantiza la cobertura de la seguridad social. Esta seguridad social que es manifestada a través de varios servicios al afiliado y a su familia; las prestaciones son recursos económicos y de salud. Cabe indicar que el acceder al trabajo formal minimiza los factores de riesgo.

Castell (1991, 1995, 1996) examina a las carencias a partir de dos ejes: uno en función a la vinculación o no al trabajo y el otro a la inserción o no a la situación familiar, durante el proceso de inserción generaría tres campos de estudio: “de integrados-estables, de vulnerabilidad y de exclusión donde se encuentran los más desfavorecidos”. (Perona, Crucella, & Rocchi)

La puesta en práctica de la justicia social acarrea grandes desafíos para poder implementar, frente a un sistema desigual y desequilibrado que alimenta la explotación y pobreza, acciones dirigidas a diversos ámbitos como económico, social, político, cultural. Para construir y fortalecer la identidad diversa y multicultural que el país tiene. El trabajo como uno de los factores coadyuvantes a erradicar la pobreza es un elemento clave que debe ser ampliado, revisado, regulado para poder establecer el real acceso que esta población está teniendo actualmente.

Promover en el trabajo condiciones dignas fijará un modelo de desarrollo que postule como eje central a la persona, su inclusión, promoción y desarrollo.

En este contexto de espacios de trabajo formales, de condiciones dignas, que en general cuentan con sistemas de inclusión y promoción de las personas; se encuentran las instituciones financieras o más conocidas como la banca privada. La banca privada es un espacio de trabajo donde las personas acceden en condiciones de competitividad del mercado y que significa el cumplimiento de prestaciones sociales y salarios regulados.

Por ello nos interesa conocer, en este estudio de caso, como es la institución financiera seleccionada, si se da o no la inclusión de personas de diversidad étnica, si cuentan con procesos o políticas institucionales que fomenten la inclusión y promoción de los trabajadores pertenecientes a los pueblos o nacionalidades indígenas.

El incremento de la diversidad dentro de la empresa es el gran cambio social del siglo XXI y, se debe asumir que las instituciones están formadas por personas con diferentes costumbres, habilidades personales, factores demográficos, culturales y sociales. Los empresarios en el marco de la heterogeneidad deben asumir y afrontar los retos de la sociedad actual tan diversa y multicultural.

La interculturalidad no es tolerarse mutuamente, sino construir puentes de relación e instituciones que garanticen la diversidad, pero también la interrelación creativa. No es solo reconocer al “otro”, sino también entender que la relación enriquece a todo el conglomerado social, creando un espacio no solo de contacto sino de generación de una nueva realidad común. (Ayala, 2002, pág. 36)

La interculturalidad busca construir una sociedad donde sus relaciones sean integradas, inclusivas, corresponsables, con similares oportunidades y deberes para los grupos que integran la sociedad. Entre los principios de la interculturalidad son: reconocimiento de la cultura, redistribución de la riqueza y de las relaciones del poder. (Arteaga & León, 2015)

La gestión de la diversidad cultural es una realidad empresarial, que “apela asimismo a la responsabilidad personal para contribuir a la construcción de una cultura de alto rendimiento y desempeño de una persona” (García-Morato, 2012, pág. 19).

La discriminación, limitación o favoritismo en base a la raza, etnia, color, origen, en una institución privada financiera se expresan de distintas formas, en este caso particular lo relacionaremos a través del porcentaje de población activa de su nómina.

De acuerdo al decreto ejecutivo No. 60, que se refiere al “acceso laboral de afro ecuatorianos e indígenas y montubios en un porcentaje no menor a la proporción de su población”. (Acuerdo N° 60, 2009, pág. 2) Es parte de la acción afirmativa que propone el Estado como una política para el bienestar económico, especialmente en el empleo que favorezca la disminución de las brechas de desigualdad y discriminación. Para esta acción afirmativa el encargado de diseñar la política es el Ministerio de Trabajo “para que las instituciones públicas y empresas privadas contraten un porcentaje de empleo seguro para la población económicamente activa de nacionalidades y pueblos indígenas, montubios y afro ecuatorianos”. (Ministerio Coordinador de Patrimonio del Ecuador, 2009-2010, pág. 41) Sin embargo esta política es de aplicación discrecional y no obligatoria para el sector privado, a diferencia del público.

Se debe estudiar la problemática de discriminación en el ámbito del trabajo de manera holística, comprender que su complejidad radica en cómo una empresa puede tratar a las y los trabajadores y que estrategia implementen para integrar la diversidad como parte de sus objetivos estratégicos, puesto que las competencias y conocimientos vinculados a la cultura proveen a los trabajadores y trabajadoras de un potencial de desarrollo y éxito.

Por lo expuesto anteriormente concretamos que el problema a investigar es el porcentaje de la nómina que representan las personas afroecuatorianas, indígenas y montubios en una institución financiera, que procesos y políticas practica el sistema del Talento Humano para la inclusión a la actividad económica a los grupos minoritarios.

1.2. Justificación

En los últimos años se ha considerado al ser humano como factor clave para el desarrollo de un país. El régimen de desarrollo de nuestro país, señalado en la Constitución, expone que el ser humano es el centro, por encima de los intereses económicos, sin embargo en este contexto, se presenta la discriminación racial como manifestación ideológica donde existe superioridad de una etnia sobre otra, en las expresiones racistas “opera un sistema estructural e ideológico que regula y racionaliza las relaciones desiguales de poder”. (Secretaría Técnica del Frente Social, 2005, pág. 6), esta situación de desventaja es resultado de una herencia colonial.

Racismo para algunos autores es la conducta discriminatoria en contra del otro u otra, en especial contra aquellos pueblos y nacionalidades que históricamente han sido afectados. Esta afectación frente al otro u otra puede ser de carácter biológico, cultural. Se considerará racismo cuando convivan tres elementos: un grupo humano, razones hereditarias y estatus de inferioridad. (Gargante, Pajares, Cachón, & Vera, 2003)

Esta problemática es socialmente relevante, pertinente y actual, por lo que el Estado responde a través de políticas públicas para enmendar las desigualdades de algunos sectores. En la búsqueda y construcción de políticas que puedan eliminar o disminuir este fenómeno el Estado ve la posibilidad de aplicar acciones positivas o lo que actualmente se denomina de discriminación positiva enfocados a combatir o a contrarrestar la desigualdad de tratos y oportunidades de personas pertenecientes a grupos discriminados que han venido sufriendo esta concepción de desventaja. Este mecanismo es aplicado como una actuación compensatoria o propia frente a una situación en desventaja. La acción positiva en el acceso al empleo u otra dimensión social, buscará mejorar y aumentar la participación de los afros ecuatorianos, indígenas y montubios en el ámbito laboral. (Gargante, Pajares, Cachón, & Vera, 2003)

Aunque el Estado recalca su responsabilidad en garantizar el goce pleno de los derechos, la articulación entre la formación y capacitación entorno al incremento de la productividad laboral, y lo ratifique en la carta magna, tanto en el Art. 284 Numeral 6. “Impulsar el pleno empleo y valor todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales”, como en su Art. 329 menciona “Para el cumplimiento del derecho de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas

específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones” (Ecuador, 2008, pág. 155).

La falta de estabilidad y poca inserción laboral condiciona las posibilidades de salir de la pobreza a los pueblos indígenas y afro ecuatorianos. Los factores originarios de la situación de pobreza de estos grupos responden al no acceso de la educación y la pérdida de sus tierras lo que los llevo a emigrar a las zonas rurales y aceptar empleos en situaciones precarias, principalmente en zonas urbanas. En América Latina esta condición no solo responde a la exclusión social, sino a la no aceptación de su identidad étnica, lo que conlleva a exigir “la aplicación de políticas multiculturales de reconocimiento y de acción afirmativas” (Sanchez, 2012, pág. 160)

La acción afirmativa también conocida como discriminación positiva, demanda “que los patrones tomen medidas positivas para garantizar el empleo de los solicitantes y el trato de los trabajadores durante el empleo sin importar la raza, el credo, el color, ni la nacionalidad”. (Wayne & M.Noë, 2005, pág. 62)

Considerando que los seres humanos tenemos derechos a ser tratados de manera justo y equitativa sin ninguna distinción, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos destaca y promueve que la acción afirmativa “se refiere a la legislación general o específica, planes, programas y cualquier otra iniciativa diseñados para asegurar el completo y equitativo goce de derechos humanos y libertades fundamentales de los grupos desaventajados”. (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2011, pág. 80)

Estas medidas son una búsqueda de enmendar aquellas situaciones de discriminación vividas; para nuestro estudio están dirigidos a los afros ecuatorianos, pueblos indígenas y montubios que desde la colonia han presenciados situaciones de desventajas debido a su etnia.

También la Declaración Universal de la UNESCO, señala a la diversidad cultural como la herramienta o factor que facilita las oportunidades, el crecimiento, el acceso, la creatividad, pero sobre todo la constante interacción y diálogo entre culturas. Para la UNESCO la diversidad cultural “es un valor que reconoce que las diferencias en las

sociedades humanas son elementos de sistemas e interrelaciones”. (UNESCO, 2002, pág. 14)

La diversidad beneficia a las empresas ya que las relaciones entre diversas culturas aportan con ideas que no pudiera ocurrírsele si participarán solo una cultura. Estos múltiples conocimientos, experiencias, costumbres enriquecen el ambiente laboral en el aspecto de la convivencia y el desarrollo del ámbito productivo.

Para que las empresas puedan contribuir a fomentar culturas de: rendimiento, y alto desempeño es necesario considerar la Gestión de la Diversidad Cultural,

Como un proceso de gestión planificado, sistemático y comprensivo para desarrollar un lugar de trabajo en el que todas las personas, con sus similitudes y diferencias, pueden contribuir a las ventajas estratégicas y competitivas de la organización, y donde nadie sea excluido por cualquier otro factor que no esté relacionado con la productividad (García M. , 2012, pág. 78)

Al igual que en el ámbito laboral, la Universidad debe reconocer la diversidad y ofrecer una educación que fomente el respeto, igualdad, acceso a la educación sin discriminación alguna. La Universidad debe responder a un desarrollo humano social que exprese y estén alineadas a las políticas de inclusión, donde todas y todos los estudiantes puedan cubrir sus necesidades de aprendizaje y eliminen aquellas distinciones por algún tipo de diferencias. La diversidad “nos permite construir y reafirmar la propia identidad y distinguirnos de los otros, es decir, hace posible aprender a ser”. (UNESCO, 2008)

Por ello es importante que la Universidad se interese en desarrollar este tipo de investigaciones, sobre las problemáticas que se dan en el ámbito laboral; teniendo en cuenta que este es el principal espacio de trabajo de los profesionales del Trabajo Social. Conocer las causas, efectos y dinámica en que se desarrollan estos problemas, aportará con elementos importantes para fortalecer la reflexión de la práctica profesional, respecto a la discriminación y a la diversidad en el ámbito laboral.

Es fundamental que la formación académica y profesional que brinda la Universidad esté alineada con el régimen de desarrollo que establece la Constitución el cual promueva la inclusión y equidad social.

También es necesario que la práctica antidiscriminatoria la ejerzan todos quienes integran la sociedad a fin de aportar con el desarrollo de una nación que goce de un buen vivir. La participación del Trabajador Social en el ámbito laboral, se ha ido adaptando a los cambios de relaciones laborales desde una acción asistencial a la de reivindicar derechos de los trabajadores y por último la del desarrollo y bienestar de las personas en su espacio profesional. Estos cambios implican ejercer un papel de gestión en conjunto con otras profesiones, para lograr alcanzar intervenciones integrales dentro del ciclo vital de la relación laboral en una institución; y por ende debe tener claridad de estos enfoques y problemáticas vigentes en el espacio de trabajo.

El Trabajador Social en el ámbito laboral está llamado a promover la Gestión de la Diversidad étnica, dado que su principal ámbito de acción se desarrolla en el sistema de Talento Humano; en donde debe identificar, analizar y establecer propuestas de acción con enfoque de Derechos. Estar preparado para que el ejercicio profesional se oriente a desarrollar una perspectiva estratégica, que impulse la nueva concepción del ser humano como sujeto de derecho, y no sólo como un activo de la empresa; así como también, ver al espacio de trabajo como un entorno que garantiza el ejercicio de esos derechos; lo que va más allá de simplemente cumplir con las normativas; involucrando principios y responsabilidad institucional.

La investigación de la inclusión laboral de los grupos de personas afroecuatorianos, indígenas y montubios, permite al Trabajador Social potencializar su rol en el campo laboral, a fin de evidenciar su cambio de enfoque, y tener un rol protagónico en la transformación de la realidad social.

Con respecto a los grupos afroecuatorianos, indígenas y montubios, este estudio permite visualizar su nivel de participación en el campo laboral financiero, su acceso limitado a esta dinámica, en la que inciden a más de su identidad étnica, factores como nivel de educación, capacidades y motivación.

1.3. Preguntas de investigación

¿Existen prácticas discriminatorias en el sistema de talento humano que frenan al acceso y desarrollo de estos grupos?

¿Cuáles son éstas prácticas, su prevalencia y cómo se implementan?

¿Existen prácticas incluyentes que favorezcan el enfoque de diversidad étnica en el ámbito de trabajo?

¿Cuáles son éstas prácticas, su prevalencia y cómo se implementan?

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

¿Existen mecanismos para la implementación de acciones afirmativas, dentro del proceso del sistema de Talento Humano en pro de la inclusión laboral?

¿Cuáles son las dificultades encontradas en su implementación en una institución privada financiera?

1.4. Objetivos de investigación

1.4.1. General

- Identificar qué factores impiden o promueven en los procesos del sistema de Talento Humano, la política de no discriminación étnica laboral y la inclusión de la diversidad étnica en el área laboral.

1.4.2. Específicos

- Evidenciar si existen prácticas excluyentes frente a los grupos tradicionalmente excluidos (afros ecuatorianos, montubios e indígenas) en el sistema de Talento Humano.
- Identificar el porcentaje de inclusión laboral que tienen los afros ecuatorianos, indígenas y montubios en la plantilla institucional de talento humano.

Capítulo II

Referente Teórico- Conceptual- Normativo y Estratégico

2.1. Referente teórico

2.1.1. Teoría general de sistemas

Investigar como la inclusión laboral constituye un proceso de acceso a empleos productivos con condiciones favorables implica mencionar las relaciones que se dan en las dinámicas de trabajo. Para este estudio es relevante citar la teoría general de sistema que entre su principal predecesor Von Bertalanffy austriaco, teórico, contemporáneo, concibe la vida y naturaleza como la de un complejo sistema, sujeto a interacciones y dinámicas.

Von Bertalanffy retoma la visión holística e integradora, para comprender la realidad; manifiesta “que se debe enfatizar el hecho de que el orden o la organización de un todo, o sistema, al trascender sus partes consideradas en forma aislada, no es algo metafísico ni una superstición antropomórfica, ni una especulación filosófica: sino un hecho producto de la observación que se encuentra siempre que miramos a un ser vivo, un grupo social y hasta en un átomo”. (Latorre, 1996, pág. 34)

López expone sobre la complejidad de los sistema, lo siguiente: "complejidad organizada" o la interrelación de muchos componentes, aunque no de manera infinita, se dio la posibilidad de avanzar en la construcción de un esquema que permite mantener las necesidades planteadas por la investigación de relaciones causales, con elementos complejos, de una o más variables, pero observando también problemas de orden, forma e interconexión, con lo que surgió la Teoría general de sistemas". (López Á. , 2008)

La Teoría General de los Sistemas (TGS) surge por el año 1925 en las primeras publicaciones de Bertalanffy, permite la interpretación de los acontecimientos y su posible predicción de fenómenos a futuro, considerando el contexto y las interacciones que en las relaciones se genera, “la perspectiva de la TGS surge en respuesta al agotamiento e inaplicabilidad de los enfoques analítico-reduccionistas y sus principios mecánico-causales”. (Arnold & Osorio, pág. 40). Es decir que, al momento de interpretar una problemática, toman en consideración todos los elementos y ángulos de enfoque del problema.

Para Bertalanffy un sistema es un conjunto de elementos que se relacionan entre si y el medio que los rodea, mientras que Lapierre considera que “un sistema es dinámico; es un conjunto de procesos en interacción unos con otros” (Latorre, 1996, pág. 42) , que el sistema sigue un orden y es comprendido en relación a su entorno.

La TGS se refiere a los cambios, eventos que los sistemas sufren y cómo influyen en los elementos que los componen y con los que interactúan. Los fenómenos sociales deben ser considerados en términos de sistemas debido a la complejidad que demanda su análisis, más aún cuando las causas y efectos son diversas y con resultados diferentes, dependiendo del contexto y los actores que intervienen.

Lo interesante de la Teoría General de Sistemas es su implementación en diversas ramas filosóficas, sociales. El eje de esta teoría es ver la realidad de diversos sistemas; los sistemas abiertos en el cual el individuo intercambia con su ambiente a diferencia del sistema cerrado. Este ambiente es el conjunto de cosas, sistemas o fenómenos exteriores al sistema mientras que el entorno condiciona al sistema y los cambios que en él operan lo determinan significativamente. Todo sistema está definido por las interacciones entre los subsistemas y por las relaciones que unen las entradas y salidas del sistema con el entorno.

La sinergia es “una cualidad del sistema que hace que el conocimiento y el funcionamiento de dicho sistema sean entendidos por la interacción entre sus partes o componentes y no por el estudio de ellas en forma aislada. Es decir, es la suma de las individuales para conseguir un resultado”. (Latorre, 1996, pág. 64)

Las organizaciones se consideran sistemas y concretamente sistemas abiertos en constante interacción con su entorno y tiempo, constituido por múltiples subsistemas interdependientes pero coordinados entre sí. Los sistemas abiertos se transforman permanentemente como resultado de la relación entre sus componentes y el medio en que interactúan. Estos sistemas se encuentran regidos por principios que definen su comportamiento tales como: principio de equidad, de heterogeneidad y de organización. Como uno de los sistemas abiertos tenemos a las organizaciones sociales que están formadas por estructura y funcionamiento que los diferencian del entorno. (Petrella, 2007, pág. 9) Esto es importante para nuestro tema de análisis, ya que nos permitirá revisar como la institución, como sistema en la evolución del tiempo

y contexto, ha desarrollado su gestión de talento humano para lograr mayor inclusión étnica.

Estos sistemas integrados por individuos significan el medio por el cual pueden conseguir un fin en común. Para Jiménez, 1997 los humanos son tanto los actores como los beneficiarios del proceso y su supervivencia y bienestar son su razón de ser” (Parra, 1998, pág. 27). Por ello la teoría de sistemas toma fuerza en el ámbito laboral al orientar la centralidad de la reflexión en el sistema de talento humano.

La teoría de sistemas fue una innovación que nos facilita “indicios sobre las razones del comportamiento de un determinado actor en el contexto de un sistema y sus circunstancias. Posiblemente el enfoque sistémico puede ayudar a entender con mayor profundidad, fenómenos que van más allá de acciones aisladas de determinados componentes activos de las organizaciones humanas. Acciones que tienen que ver con el contexto y circunstancias en que se producen determinadas conductas”. (Petrella, 2007, pág. 16). Como es el caso del paradigma de la inclusión cultural étnica en el sistema laboral de la gestión del talento humano.

En el ámbito organizacional, la teoría de sistema define a la empresa como “sistema social, la cual posee una cultura con costumbres, valores, mitos, y sentido de pertenencia y responsabilidad individual” (Ritzer, 2001).

Este sistema tiene diferentes niveles de complejidad a medida que sus componentes y las características de éstos son mayores, según expresa Parsons “la complejidad del sistema organizacional depende no sólo del número de elementos y componentes que lo conforman, sino de la variedad en las clases y categorías de los mismos”. (Parsons, 1951)

2.1.2. Enfoque étnico

La inclusión del enfoque étnico ha permitido visualizar las inequidades que existen en los grupos minoritarios frente a los que se identifican como mestizos y blancos. Los miembros de un grupo étnico se ven a sí mismos diferentes culturalmente en la interacción con otros; y son percibidos diferentes por los otros. Algunos autores expresan que hay diversas características que diferencian a unos grupos étnicos de otros, “las más habituales son: la lengua, la historia, ascendencia, formas de vestirse o adornarse. También se incluyen aquellas diferencias étnicas aprendidas de otros, como que ciertos grupos han nacido para gobernar, otros son perezosos, y así sucesivamente”.(Giddens, 2000).

En la sociología se emplea el término minoría étnica, para representar no sólo una diferencia numérica demográfica, sino también para expresar las diferencias y desventajas existentes, entre los diversos grupos de población. Estas diferencias suelen representarse en aislamiento de grupos social y territorialmente, por lo que su nivel de incidencia en la vida de las personas es amplio, trascendiendo generaciones.

Además, se suma el considerar evaluar a una cultura a partir de la cultura del grupo dominante, conocido como etnocentrismo. Estos elementos aportan a una mayor comprensión de la discriminación étnica, y la gestión de la diversidad étnica.

2.1.3. Gestión del Talento Humano

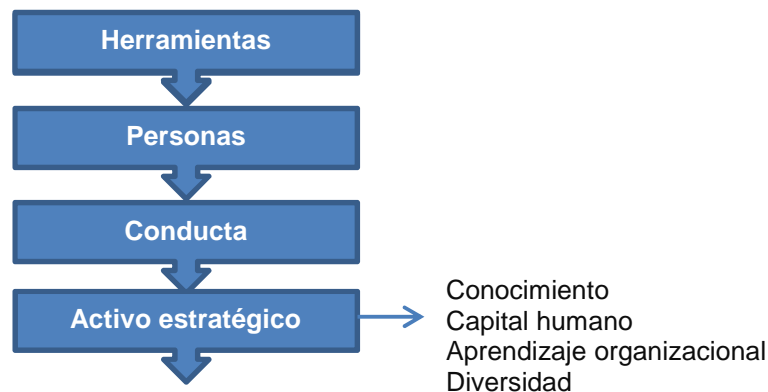
La administración de las personas en las organizaciones es vista en la actualidad como aquellas personas que poseen habilidades, capacidades, actitudes y aptitudes para el desempeño de una función en particular, cabe diferenciar que el talento individual depende del compromiso de la persona.

Las organizaciones son organismos sociales en constante cambio, están conformadas por personas y recursos para lograr objetivos en común. Es un sistema abierto que opera en un ambiente, posee numerosas entradas y salidas.

Las organizaciones seleccionan personas que aporten al logro de los objetivos de la institución, en esta interacción las características de los sistemas se ven afectadas que suelen propiciar confrontaciones.

Al respecto Ulrich (1998) considera que las organizaciones, deben potenciar los recursos humanos tanto el conocimiento y el compromiso de los trabajadores.

Gráfico # 1. Evolución de la concepción del empleado en las organizaciones



Fuente: (González & De Elena, 2004)

El reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización, consiste en realizar actividades relacionadas con la investigación e intervención en las fuentes capaces de proveer a la organización el número suficiente de personas para conseguir los objetivos. Objetivo es atraer candidatos, exige una planeación rigurosa constituida por una secuencia de tres fases: personas que la organización requiere, lo que el mercado de TH puede ofrecerle y técnicas de reclutamiento por aplicar. Del cual se deriva las tres etapas:

Investigación interna sobre necesidades, verificación de las necesidades de la organización; investigación externa del mercado y definición de las técnicas de reclutamiento a utilizar y el reclutamiento interno puede implicar: transferencia de personal, ascensos del personal, transferencia con ascensos de personal, programas de desarrollo personal, planes de profesionalización, base de datos de otros subsistemas. (Wayne & M.Noë, 2005)

El desarrollo del talento humano consiste en buscar en el trabajador los talentos innatos y competencias necesarias para desarrollarse en el área de trabajo y si encontramos brechas entre lo innato y lo que deseamos, buscamos fortalecer con capacitación necesaria para que el individuo se establezca como un ente competente para la organización.

Se define el desarrollo del Talento Humano como las acciones tendientes a alcanzar el grado de madurez o perfección deseado en función del puesto de trabajo que la persona ocupa en el presente o se prevé que ocupará más adelante. El desarrollo del talento humano se centra en fortalecer las habilidades y destrezas del recurso humano para poder ocupar el cargo con el perfil deseado para sumar a la organización. De esta manera, las personas podrán trabajar para el mejoramiento de ciertas facultades como una manera de acercarse al concepto de talento. Se busca fortalecer estas competencias con capacitación constante.

Dentro de la institución financiera analizada, se visualizan niveles que forman parte de la estructura institucional jerárquica, en la que se estratifica al personal en 4 niveles:

- **Nivel estratégico** donde encontramos a los responsables de la dirección de la institución. Los tomadores de decisiones sobre la gestión global institucional, representados por el directorio, accionistas mayoritarios y vicepresidentes.
- **Nivel ejecutivo.** Representado por gerentes y subgerentes de cada departamento.
- **Nivel táctico.** Representados por jefaturas de área, ejecutivos de departamentos.
- **Nivel operativo.** Representados por asistentes, auxiliares, mensajeros, bodegueros.

Chiavenato, señala que estas formas de “desdoblamiento organizacional”, responden a la manera en que se divide el trabajo al interno de la organización (Chiavenato, 1999, pág. 4), y que ello incide en la forma como se desarrollan las dinámicas de productividad, desempeño en el trabajo, clima laboral, entre las principales. De allí la importancia de revisar la conformación de estas estructuras.

2.1.3.1. Gestión de la diversidad

En el contexto de la globalización, diversos autores señalan la importancia de la gestión de la diversidad en los procesos de desarrollo empresarial. Para que las empresas puedan contribuir a fomentar culturas de rendimiento, y alto desempeño es necesario considerar a la Gestión de la Diversidad Cultural,

“como un proceso de gestión planificado, sistemático y comprensivo para desarrollar un lugar de trabajo en el que todas las personas, con sus similitudes y diferencias, pueden contribuir a las ventajas estratégicas y competitivas de la organización, y donde nadie es excluido por cualquier otro factor que no esté relacionado con la productividad” (García M. , 2012, pág. 78)

La gestión de la diversidad implica que cada persona, grupo y/o comunidad tienen una identidad constituida por múltiples contactos culturales; es decir, poseen una especificidad a partir de otros. (López J. S., 2008)

Según diversos autores la gestión de la diversidad es considerada como “una variable relevante en la conformación de equipos de trabajo, es un modelo organizativo orientado a la creación de un entorno que optimice la eficacia del proceso empresarial a través de la inclusión de diversos grupos de personas que comparten un objetivo común, propiciando la coincidencia de los objetivos tanto personales como con los empresariales”. (López J. S., 2008)

Cox y Nkomo, 1996 expresan que en el campo de las empresas públicas y privadas, la diversidad “se refiere a un conjunto de individuos, con diferentes grupos de identidad, operando en un mismo sistema social: la empresa”. Dentro de este sistema abierto se presenta como característica primordial de la diversidad el aspecto grupal ya que considera las “diferencias de un individuo en cuanto integrante de un grupo con relación a otros individuos integrantes de otros grupos” (González & De Elena, 2004, pág. 268)

El colectivo del siglo XXI se distingue por su heterogeneidad, por su diversidad. El término diversidad “como acertadamente subrayan Triandis, Kurowski y Gelfand (1994) hace referencia a los atributos o características de los individuos que pueden ser utilizados para diferenciarlos de otros”. (González & De Elena, 2004, pág. 267)

Autores como Ferris, Casanova coinciden “que la diversidad en las organizaciones incluye diferencias demográficas o visibles como sexo, edad o raza, y en función de características psicológicas subyacentes como habilidades, capacidades, valores o creencias” (González & De Elena, 2004, pág. 268). Todo ello hace que cada individuo cuente con una identidad y valores propios, que deben conjugarse con la identidad y valores institucionales, sin embargo, a este respecto, diversos estudios mencionan que la identidad personal, puede entrar en conflicto con la institucional y dependiendo

del proceso de adaptación, prevalecer una de ellas o conjugar armónicamente ambas. (García M. , 2012)

2.2. Referente Conceptual

2.2.1. Discriminación

El término discriminación tiene estrecha relación con el fenómeno de la pobreza, los bajos niveles de desarrollo, al limitado acceso a la educación, trabajo, salud, seguridad social, las cuales contribuyen a la continuidad de acciones y prácticas discriminantes, que a su vez alimentan y generan más pobreza. En nuestro país es una problemática histórica.

La discriminación conlleva a la exclusión social, el racismo como discriminación racial son prácticas contrarias a los derechos humanos. El racismo y la discriminación racial generan fuertes conflictos de identidad e impiden la concreción de la interculturalidad como proyecto nacional.

La acción afirmativa se trata de mecanismos para compensar y revertir formas de discriminación negativa que recayeron históricamente sobre grupos sociales y culturales, en los diversos ámbitos de la historia social-político, jurídico, económico y de las prácticas cotidianas, se encuentran fundamentada en el Art. 2 del convenio 111 de la OIT, en el art. 2 del CERD y en el convenio 169 de la OIT art. 26 y en el Art. 33 que expresa, “el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico”. (Ecuador, 2008, pág. 29)

La discriminación racial y étnica opera a través de un conjunto de mecanismos sociales y culturales, uno de ellos es el prejuicio. Según Giddens (1991), el prejuicio “se refiere a las opiniones o a las actitudes mantenidas por los miembros de un grupo respecto a los de otros, mientras que la discriminación alude a la conducta real hacia ellos. El prejuicio implica sostener puntos de vista preconcebidos sobre un individuo o un grupo, basados con frecuencia en habladurías más que sobre pruebas directas, perspectivas que son reacias al cambio incluso frente a nuevas informaciones” (Cruset & Eugenia, 2009, pág. 107)

2.2.2. Discriminación laboral

La discriminación en el campo laboral es cualquier acción, actitud de exclusión en base a motivos de “raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”. (www.ilo.org, 2016, pág. 2)

Esta manifestación se produce cuando un grupo de personas dentro de un espacio laboral tiene un trato diferencial para grupos sociales en el proceso de reclutamiento, selección, promoción, este trato está regulado por preconcepciones y prejuicios que puede ser visualizado en los resultados de la Encuesta Nacional de Empleo y Desempleo y Subempleo que reflejan a los afro ecuatorianos, montubios e indígenas con limitado acceso al empleo, ocupación, promoción profesional, seguridad social.

Según el informe de la OIT (2003:7) “Las ideas y estereotipos subyacentes de esta conducta obedecen en gran medida a condicionantes de orden histórico, económico y social, a los regímenes políticos y al contexto cultural de cada país”. (OIT, pág. 7)

El panorama de la discriminación laboral surge en los Estados Unidos en la década de los cincuenta y hace énfasis en la explicación de la brecha salarial y estatus ocupacional entre minorías étnicas y género debido a la existencia de un “gusto por la discriminación”, el cual es inducido por un “prejuicio” de empleadores y trabajadores. (Condor, 2010, pág. 20)

Horvath identifica a la discriminación laboral como un fenómeno social, posicionado de prejuicios sociales en el cual se construyen y producen formas de exclusión que mantienen y consolidan estructuras de subordinación y explotación.

Las continuas batallas que han sufrido los distintos grupos humanos discriminados, en particular el afro ecuatoriano, montubio e indígenas, por la igualdad de oportunidades no son un hecho reciente sino que vienen desde la época colonial. “Las diferencias entre estos grupos y el carácter monopólico de la producción son elementos integrantes en la dinámica del capitalismo y que ha conducido, minorías étnicas a puestos de trabajo precarios, y en lo últimos años a vivir procesos de exclusión social por la presencia de una gran cantidad de desempleados y ocupados en empleos de bajo status”. (Horvath, 2006, pág. 5)

2.2.3. Etnia

La etnia es la agrupación natural de los individuos o características propias, dentro de la etnia existen algunos criterios determinantes como la lengua, la conciencia étnica, las diferencias, las mismas que pueden ser: lazos comunes de nacionalidad, territorio, valores, culturales, políticas, económicas, etc. Así como determinadas contingencias.

El término etnia sustituyó el concepto de raza, “que de manera estrecha y con una visión colonialista buscaba determinar grupos humanos cuya principal característica de identidad fuera la pigmentación y los rasgos físicos de las personas” (Anton, pág. 37), el rechazo frente a este concepto da paso al uso de la terminología etnia. La etnia implica una distinción en cuanto a costumbres, creencias, cosmovisión, noción idiomática o dialectal y simbólica compartida.

2.2.4. Etnicidad

“Se refiere a la identificación de una colectividad humana a partir de antecedentes históricos y un pasado común, así como de una lengua, símbolos y leyendas compartidos”. (Revista Panamericana de Salud Pública) Entre los años de 1970 y 1980 el concepto de etnicidad es relacionado con las diferencias culturales. La identidad étnica de las personas, nace, se desarrolla y en la medida que interactúa con los otros en el entorno, va transformando sus interacciones y problemas sociales. Comprender a los seres humanos desde su interacción con los demás “permite visualizar las relaciones de sumisión y de exclusión injustas que se escondían en las clasificaciones arbitrarias del orden social. Estos mecanismos de sumisión, tuvieron su origen en el colonialismo y persistieron ocultas bajo el discurso del mestizaje y de categorías tales como pueblo, campesinos o clase”. (Revista Panamericana de Salud Pública, 2007)

2.3. Referente Normativo y Estratégico

2.3.1. Constitución de la República del Ecuador

Considerando como deber del Estado la planificación del desarrollo en todo su territorio, la erradicación de la pobreza y la distribución equitativa de sus recursos al igual que otras normas que garantizan los derechos humanos; en nuestro caso en

particular el derecho al trato y trabajo sin discriminación alguna, es uno de los deberes primordiales del Estado en nuestra Constitución.

El nuevo marco constitucional, señala en su Art.275 que el Estado planificará el desarrollo del país para garantizar el ejercicio de los derechos propiciando la equidad social y territorial.

De acuerdo al diagnóstico del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2010, se señaló que la pobreza entre afro ecuatorianos e indígenas se debe a la discriminación y exclusión social a la que han sido sometidos históricamente; que “la relación entre pobreza y etnicidad tiene su fundamento en el racismo estructural que se incubó desde la colonia y que relegó a estos actores a ser considerados como sujetos inferiores y con ciudadanía restringida.” (Senplades, 2007, pág. 85). En el ámbito laboral, de acuerdo a diversas estadísticas, presentadas por el INEC, estos grupos étnicos son los que tienen el menor nivel de ingresos a espacios formales de trabajo, entendiendo a estos espacios, como aquellos lugares que brindan las condiciones óptimas para el desarrollo de las personas. Por ello en la Constitución de la República del Ecuador aprobada en Montecristi en 2008, en su Art.1 se reconoce al Estado como un país “social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico.” (Constitución República del Ecuador, 2008, pág. 16).

En el mismo cuerpo legal se reconoce a las comunidades, pueblos indígenas, afro ecuatorianos y montubios como parte del Estado ecuatoriano. Específicamente los menciona, es decir que los visibiliza como una población importante en la estructuración del Estado. Además declara en su Art. 3 como un deber primordial, garantizar sin discriminación alguna, el efectivo goce de los derechos, particularmente los derechos orientados a satisfacer las necesidades relativas a “la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y acceso al agua.” (Constitución República del Ecuador, 2008, pág. 16)

Por lo que se destaca que la Constitución del Ecuador, reconoce a las personas en igualdad de condiciones, derechos y oportunidades, a su Art. 11 numeral 2, “medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentran en situación de desigualdad”. Esta promoción de igualdad es ratificada en el Art. 56 donde el Estado reconoce a “las comunidades, pueblos, y nacionalidades indígenas, el pueblo

afroecuatoriano, el pueblo montubios y las comunas” como “parte del Estado ecuatoriano, único e indivisible”. (Ecuador, 2008, pág. 41). Al igual que el Art. 57 reconoce y garantiza en tratados internacionales, leyes, decretos y acuerdos, los derechos colectivos de los pueblos indígenas, afroecuatorianos y montubios como son: (Ecuador, 2008, pág. 41)

1. “Mantener, desarrollar y fortalecer libremente su identidad, sentido de pertenencia, tradiciones ancestrales y formas de organización social.
2. No ser objeto de racismo y de ninguna forma de discriminación fundada en su origen, identidad étnica o cultural”.

Ante la necesidad del Estado por lograr disminuir la desigualdad lo lleva a promulgar los derechos y deberes de sus ciudadanos, tal es el caso del derecho al trabajo identificado en el Art. 33 como fuente de ingresos y un medio de dignificación para la persona.

La Constitución tiene una mirada holística con políticas articuladas para el crecimiento del ser humano sobre el capital, fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía, garantizar los derechos de la naturaleza y promover la sostenibilidad territorial y global. Como lo señala en su Art. 276 numeral 7 “proteger y promover la diversidad cultural y respetar sus espacios de reproducción e intercambio; recuperar, preservar y acrecentar la memoria social y el patrimonio cultural”. (Constitución del Ecuador, 2008, pág. 136)

En el Ecuador la discriminación es de corte histórico y es así que a través del nuevo régimen centrado en derecho y desarrollo del ser humano, ratifica la garantía de los derechos expresados en la Constitución y en los instrumentos internacionales. Los mismos que orientan a fortalecer una sociedad intercultural libre de discriminación y diferencias.

2.3.2. Tratados internacionales

El Ecuador ha ratificado todos los tratados internacionales relacionados con los derechos y acciones para erradicar la discriminación. Frente a esta problemática la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en su convención de 1966 establece todo un capítulo en

el cual declara la importancia de garantizar los derechos de los pueblos indígenas, priorizando la eliminación de todas las formas de discriminación racial.

Es así que en la Declaración Universal de Derechos Humanos, del cual el país es suscriptor establece en sus artículos lo siguiente: (ONU, 1948)

“Artículo 2. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónoma o sometida a cualquier otra limitación de soberanía”.

“Artículo 22. Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”.

“Artículo 5. Literal i. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”. (Naciones Unidas, 1965)

Diversos estudios implementados por la: ONU, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), exponen que la población indígena, también llamada pueblos, es considerada como uno de los grupos excluidos, sometidos a represión y tortura, que en muchas ocasiones los llevó a desconocer sus raíces para protegerse de los maltratos recibidos por la sociedad racista. Estos acontecimientos dieron paso, para que en 1982 la subcomisión de Derechos Humanos creara un Grupo de Trabajo sobre Pueblos Indígenas cuya finalidad era el análisis de los derechos vulnerados y la promoción de medidas que garanticen la visibilidad de sus Derechos. Como resultados de estos estudios las Naciones Unidas ha dado varias declaraciones para establecer como meta el reconocimiento de los derechos de esta población, enmarcados en promover, y fortalecer su cultura, identidad, oportunidades de empleo, salud y educación. (Conferencia Internacional de Trabajo, 1999)

Frente a esta problemática la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en su convención de 1966 establece todo un capítulo en el cual declara la importancia de garantizar los derechos de los pueblos indígenas, priorizando la eliminación de todas las formas de discriminación racial.

Al igual que las políticas internacionales expresada por las Naciones Unidas, se determina que la discriminación vulnera todos los derechos humanos fundamentales y ponen en riesgo la paz y seguridad interna y externa de las naciones, por tal motivo en el Plan aprobado por Naciones Unidas en el 2001, se hace un llamado a los Estados a elaborar y ejecutar políticas y planes de acción para erradicar las muestras de racismo, discriminación racial, xenofobia y actos de violencia.

Es así que ratifica la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial en su artículo 5 literal i, en cuanto a trabajo lo siguiente:

El derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria. (Naciones Unidas Derechos Humanos, 1969)

La OIT señala como su objetivo principal promover los derechos laborales a través del fomento de un trabajo digno, al igual que los Objetivos del Desarrollo del Milenio manifiestan en su objetivo 1. Erradicar la pobreza extrema y el hambre teniendo como Meta 1.B, alcanzar el empleo pleno y productivo.

La búsqueda de un trabajo digno por parte de la OIT ha provocado la convergencia de cuatro elementos: 1) los principios y derechos fundamentales en el trabajo que trasciende el desarrollo social y económico, b) la política de género; c) la protección y seguridad social planteada como una cuestión de justicia económica y equidad social y d) el desarrollo empresarial que fomente la formación y promoción de empresas. (Conferencia Internacional de Trabajo, 1999)

En la reunión que se celebró en Durban entre Agosto y Septiembre del 2001, se desarrolló la primera conferencia en contra de la discriminación e intolerancia, la cual reconoce y establece como prioridad la lucha “contra el racismo, la discriminación

racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia, constituyen graves violaciones de todos los derechos humanos y como obstáculos al pleno disfrute de estos derechos”. (Secretaría Técnica del Frente Social , 2005, pág. 3) Por lo tanto señala la importancia de que todos los Estados partes se comprometan a eliminar todas las formas de discriminación y a generar procesos que motiven, y fomenten la inclusión de las personas en igualdad de oportunidades. (Secretaría Técnica del Frente Social , 2005)

La Declaración y el Programa de Acción de Durban realizadas en Sudáfrica en el 2001, tienen como finalidad direccionar a los Estados, sociedad civil y organizaciones no gubernamentales a enfrentar las manifestaciones de racismo y discriminación mediante lineamientos para “asegurar el pleno disfrute de los derechos humanos, económicos, sociales, culturales, civiles y políticos, que son universales, indivisibles, interdependientes e interrelacionados”, (OEA -Departamento de Derecho Internacional, 2002, pág. 10) en fin de mejorar las condiciones de vida para todas y todos.

En relación al desarrollo del individuo la declaración también solicita a los Estados e invita al sector privado a impulsar la creación de espacios de trabajo que propicien la libertad de expresión, el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, la equidad e inclusión. (OEA -Departamento de Derecho Internacional, 2002, pág. 63)

En Febrero 2012 el gobierno ecuatoriano presenta informes periódicos 20, 21, y 22 al Comité Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CERD), El Ecuador presenta a este comité un informe sobre la actividades que se realizan en el Estado para disminuir y eliminar el racismo, las expresa las acciones que el estado está practicando para combatir el racismo y la discriminación racial.

El CERD le recomienda al Estado ecuatoriano establecer medidas necesarias y efectivas contra esas formas de discriminación racial y exclusión étnica que aún se mantienen dichas poblaciones. Desde la esfera de la educación para combatir el flagelo de la discriminación racial y la exclusión étnica. (Observatorio discriminación racial y exclusión étnica, 2012)

El informe presenta una serie de acciones que se han ejecutado entre el 2009 y el 2012, a continuación citaremos algunas recomendaciones que hizo el CERD al Ecuador.

- “El Comité recomienda al Estado a que se comprometa a luchar contra la discriminación; respeto y reconocimiento de los sistemas tradicionales de justicia de los pueblos indígenas; tomar medidas necesarias para lograr una protección efectiva contra la discriminación en varias esferas, en particular los mencionados con el empleo, la vivienda, la salud y la educación”. (Ministerio Coordinador de Patrimonio, FLACSO, 2012, pág. 4)

Otros instrumentos internacionales sobre la discriminación y derechos de los pueblos en similares aspectos tenemos (Parlamento Andino, 2012-2016):

- Declaración de la ONU sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial proclamada por la Asamblea General el 20 de noviembre de 1963, en el cual se unifican criterios y establecen normas para proteger y garantizar la no discriminación, exclusión, restricción o preferencia por raza, color, origen nacional o étnico.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, aprobada por la Asamblea General en su Resolución 2106 A (XX), del 21 de diciembre de 1965 y la cual entró en vigor el 4 de enero de 1969
- Declaración sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas, aprobada por la Asamblea General de la ONU mediante la resolución 47/135 del 18 de diciembre de 1992.
- Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas, aprobada el 13 de septiembre de 2007, la cual afirma que los indígenas tienen derecho, como pueblos o como individuos, al disfrute pleno de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales reconocidos en la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos y las normas internacionales de derechos humanos.

La Unión de Naciones Suramericanas (UNASUR) ratifica en su Tratado Constitutivo, como objetivo específico, en el artículo 3, el literal b) “el desarrollo social y humano con equidad e inclusión para erradicar la pobreza y superar las desigualdades en la región” y en el literal h) “el desarrollo de mecanismos concretos y efectivos para la superación de las asimetrías, logrando así una integración equitativa” y además literal

j) “el acceso universal a la seguridad social y a los servicios de salud”. (UNASUR, 2008)

Este organismo internacional constituido por 12 países de sur América y cuya sede es Ecuador que fue inicialmente su III Reunión Ordinaria del Consejo Suramericano de Desarrollo Social, establece como uno de sus principios lo siguiente (UNASUR, 2009, pág. 1):

- a. “Las políticas sociales regionales serán integrales y complementarias, orientadas a erradicar la pobreza, la vulnerabilidad social; superar la desigualdad, favorecer la inclusión con equidad y justicia social y contribuir al desarrollo sostenible en armonía con la naturaleza.
- b. Participación ciudadana y pluralismo en un marco de reconocimiento y respeto irrestricto de los derechos humanos universales, indivisibles e interdependientes; de la diversidad multicultural, multiétnica y plurilingüe.
- c. Equidad de género e igualdad de oportunidades étnica e intergeneracional.”

Por su parte el Consejo Suramericano de Educación, Cultura, Ciencia, Tecnología e Innovación, también manifiesta en sus principios: la equidad e inclusión social, igualdad de oportunidades, el respeto a la diversidad cultural, el diálogo y promoción de la conservación del medio ambiente. (UNASUR, 2012, pág. 21)

La ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad, tiene como responsabilidad asegurar la planificación, ejecución, evaluación y monitoreo de las políticas correspondientes a la inclusión e igualdad vigentes en la Constitución e Instrumentos Internacionales. (Asamblea Nacional, 2013-2017)

De conformidad con la Constitución al igual de convenios ratificados por el Estado, se establece en el Código de Trabajo en su Art. 42 la obligación por parte del empleador de proporcionar condiciones favorables y el buen trato en el trabajo. En cuanto a la remuneración en su Art. 79 la normativa dispone que solo se considere para la variación de la remuneración las variables en cuanto a la especialización y experiencia en el trabajo, más no la etnia, religión o cualquier otro aspecto discriminatorio.

En el estudio del Código de Trabajo que normaliza “las relaciones entre empleadores y trabajadores”, señalamos que no hace referencia sobre la inclusión laboral de los grupos minoritarios ni expresa el término de discriminación en el trato o trabajo, solo

manifiesta en su artículo 79 sobre la igualdad de remuneración, “sin discriminación en razón de etnia, color, origen social...”, más solo especifica que la única diferencia sería en relación a la capacitación y práctica.

2.3.3. Planes estratégicos

El Estado dispone como instrumento de desarrollo al Plan Nacional para el Buen Vivir el cual representa una guía que contribuya al ejercicio de la garantía de los derechos establecidos en la constitución como es el de “fortalecer los esquemas de formación ocupacional y capacitación, articulados a las necesidades del sistema del trabajo y al aumento de la productividad laboral” (Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional, 2014)

EL Plan Nacional de Desarrollo para el Buen Vivir 2013-2017 es el tercer plan que ha presentado el gobierno a partir del 2007, este plan es un conjunto de 12 objetivos que buscan la transformación histórica del Ecuador. En relación al acceso laboral de los grupos históricamente excluidos señala en sus objetivos 2 y 9: auspiciar la igualdad, la inclusión y garantizar el trabajo digno en todas sus formas.

Tabla # 1. *Objetivos del 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.

e. Ampliar y fortalecer mecanismos de procedimientos para vigilar el cumplimiento del principio de igualdad no discriminación en el ámbito del trabajo tanto público como privado; asimismo fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad y de los pueblos y nacionalidades.

Política 9.5. Fortalecer los esquemas de formación ocupacional y capacitación articulados a las necesidades del sistema de trabajo y al aumento de la productividad laboral.

a. Fomentar la capacitación tanto de trabajadores y trabajadoras, como de personas en búsqueda de trabajo, con el objeto de mejorar su desempeño, productividad, empleabilidad, permanencia en el trabajo y su realización personal.

Fuente: www.buenvivir.gob.ec

Elaboración: Senplades

Año: 2013

Apoyar la igualdad implica fomentar en la sociedad una cultura de paz que plantee eliminar las diferencias e inequidades que producen la dependencia de unos frentes a otros. Para el gobierno de 2013-2017 proyecta como objetivo “profundizar en una concepción multidimensional que se dé cuenta del ejercicio real e igualitario de derechos”. (Senplades, 2013, pág. 113)

El garantizar el trabajo implica que el Estado facilite condiciones que imposibiliten la discriminación, favorezcan y prioricen la inclusión de grupos históricamente excluidos a un entorno laboral que permita su desarrollo integral.

Entre sus ejes se halla la equidad considerada como un mandato moral que intenta erradicar la pobreza y resalta el principio de igualdad en las oportunidades de trabajo, asegurando en acceso al trabajo.

Este plan reafirma a lo señalado en la constitución del 2008 en su Art. 284 Numeral 6. “Impulsar el pleno empleo y valor todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales”, mientras que en el Art. 329 menciona “Para el cumplimiento del derecho de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones”. (Constituyente, 2015, pág. 10)

En base a lo señalado en la Constitución sobre la discriminación y vulnerabilidad se ha diseñado todo un sistema que incluye un conjunto de instituciones públicas como los Consejos de la Igualdad, normativas, leyes, políticas públicas orientadas a eliminar la discriminación racial, estas políticas se encuentran aglutinadas en el Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural, cuyo objetivo es eliminar las manifestaciones de discriminación, exclusión, distinción, dominación fundadas en el género, orientación sexual, etnia, raza, discapacidades, edad, condiciones de movilidad humana, desigualdad económica e inequidad territorial.

El Plan Plurinacional para la Eliminación de la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural de los pueblos y nacionalidades del Ecuador la Discriminación “busca reducir las prácticas de racismo y discriminación racial hacia los pueblos y nacionalidades afro ecuatoriana, indígenas y montubias”. (Parlamento Andino, 2012-2016)

Este plan es aceptado como una política que tiene como objetivo hacer cumplir lo señalado en el Art. 11 de la Constitución “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural”. (Organización de los Estados Americanos, 2011, pág. 82)

También debe llevar a cabo los derechos colectivos de los pueblos y nacionalidades del Ecuador, regidos en el Art. 57, inciso 2 de la Constitución. Su concepción de la discriminación racial es vista como una normativa que establece discriminación en cuanto a derechos de igualdad y libertad. Este concepto se convierte en un impedimento para la inclusión laboral de los sectores históricamente excluidos como son los indígenas, afrodescendientes y montubios.

La encuesta desarrollada en el 2004 por la Secretaría Técnica del Frente Social (STFS) sobre discriminación racial laboral demuestran que las poblaciones afroecuatorianos e indígenas (13% y 14%) son el grupo que más ha sufrido por concepto de discriminación laboral en relación al grupo blanco (80%) y mestizo (77%) representa que han sido menos discriminados laboralmente. Pareciera que los

prejuicios sociales, niveles de intolerancia contra estos pueblos son barreras que alimentan a la discriminación.

El plan en base a los principios de igualdad y a la no discriminación, propone la ejecución de acciones afirmativas que construyan escenarios con igualdad de oportunidades sin ninguna forma de discriminación directa o indirecta.

El encargado de crear estas acciones afirmativas en el empleo, que se vean reflejadas en una política para las instituciones públicas y privadas, en la cual deberán contratar en un porcentaje específico de personas afroecuatorianos, montubios e indígenas, será el Ministerio de Trabajo. (Ministerio Coordinador de Patrimonio del Ecuador, 2009, pág. 41)

Estos planes, junto con el derecho al trabajo digno sin discriminación alguna, se constituyen en el andamiaje para impulsar las políticas de inclusión laboral para los pueblos afro, montubios y nacionalidades indígenas.

Con esta revisión de las normas y acuerdos internacionales ratificados por Ecuador, es visible el camino que sigue el país debe seguir para garantizar el cumplimiento de los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades; principalmente lo referido a la erradicación de las manifestaciones discriminatorias en el ámbito laboral y promoviendo del acceso al empleo en igualdad de condiciones. Estos referentes deben ser efectivos en los procesos de selección, contratación y promoción laboral, de los sistemas de Talento Humano donde los futuros y actuales trabajadores son reclutados y ascendidos, en base a un conjunto de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades, además de prohibir el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la identidad, la dignidad e integridad de las personas.

Capítulo III

Metodología de la investigación

3.1. Enfoque metodológico

El diseño de la investigación sobre la diversidad étnica implicó abordar las percepciones y actitudes discriminatorias de los trabajadores de la institución financiera. Para el estudio se diseñaron y utilizaron los métodos de análisis cuantitativo y cualitativo, también conocido como método multimodal.

El método multimodal se explica desde la concepción de la investigación científica de sus enfoques cualitativo y cuantitativo. El enfoque cuantitativo busca la verdad comprobable científicamente, si el enunciado es verificable la verdad será comprobada, se fundamenta en la objetividad del investigador frente al hecho que investiga, el investigador no se involucra ni se expresan juicios influenciados por el contexto a realizar la investigación, los datos del método cuantitativo pueden medirse y contarse. “El método está centrado en la observación empírica y sensible, en la mensurabilidad de lo observado y en su verificación objetiva”. (Galeano, 2004, pág. 14)

Este enfoque utiliza métodos estadísticos para obtener un resultado, parte de datos aceptados y verificados para aplicarlos en forma individual. El mismo nos permite sacar consecuencias de un principio ya establecido. Es objetivo y su orientación es hacia el resultado.

Mientras que la metodología cualitativa “es un modo de encarar el mundo de la interioridad de los sujetos sociales y de las relaciones que establecen con los contextos y con otros actores sociales”. (Galeano, 2004, pág. 16)

El enfoque cualitativo de investigación social y subjetiva busca comprender desde la interioridad de los actores sociales las lógicas de pensamiento que guían las acciones sociales. Parte de casos concretos para llegar a conclusiones generales. Estudia la dimensión interna y subjetiva de la realidad social como fuente del conocimiento. Rescata la diversidad y particularidad de la comprensión de la realidad de los protagonistas. De hechos particulares se obtiene proposiciones generales.

Según Bonilla y Rodríguez 1997, en el trabajo cuantitativo la teoría guiará el porqué del objeto a estudiar, punto de partida mientras que el trabajo cualitativo la teoría es el punto de llegada.

La investigación cualitativa es multimétodo: es interpretativa, naturalística, está orientada al proceso, estudia a las personas en su ambiente natural tratando de entender el sentido, de interpretar el fenómeno en términos de lo que significa para la gente, acude al uso de una variedad de materiales empíricos-estudio de caso, experiencia personal, introspección, historias de vida, entrevista, observación, interacción, textos visuales que describen visiones y momentos problemáticos y significativos en la vida individual. Ya que se basa en el análisis de materiales históricos, hechos particulares, registros de fenómenos que son estudiados mediante la observación y de esta manera llegar a conclusiones generales.

El enfoque cualitativo reconoce la heterogeneidad derivada de diferentes intereses y condiciones sociales (clase, etnia, género, adscripción religiosa política o económica), pondera sus hallazgos confrontando las diferencias; hace énfasis en lo local, lo micro, lo regional. Con este enfoque podremos verificar hechos reales particulares estudiados y establecer resultados generales.

La metodología cualitativa entre sus objetivos propone:

- La acción a la comprensión y metamorfosis de los hechos reales de la sociedad en cualquiera de sus dimensiones (investigación-acción-participativa).
- Rescatar el mundo de la interioridad de los actores sociales en sus relaciones con el contexto y con otros actores sociales.

En este contexto la recopilación y análisis de la información, se enriquece con esta mirada dual a la compleja problemática de estudio. Por ello la utilización de la técnica encuesta a trabajadores seleccionados de una muestra estratificada, a partir de estos datos cuantitativos, se generalizó los hallazgos, referente a la inclusión étnica al universo de los trabajadores de la institución financiera. Mientras que aspectos más profundos como las percepciones sobre discriminación étnica en el ámbito laboral, se lo trató mediante la entrevista a los jefes de subprocesos del área de talento humano.

Tabla #2. Matriz de operacionalización de variables

Categoría	Variable	Subvariable	Indicadores	Fuente documental	Entrevista a Director/a RRHH	Entrevista a Jefe/a de subprocesos	Encuesta a trabajadores de grupos étnicos		
Gestión de la diversidad en las organizaciones (Alain Touraine, Casanova)	Captación e incorporación del Talento Humano (Luis Gómez, David Balkin, Robert Cardy)	En el Proceso de Reclutamiento y Selección	Información histórica (antes y después del 2009) del número de trabajadores según etnia (Nivel estratégico, táctico y operativo).	Base de datos del Área de Recursos Humanos					
			Evidencia de Discriminación (positiva o negativa) en Procesos para reclutamiento	Manuales de procedimientos	x	x			
			Evidencia de Discriminación en los Criterios para toma de decisión en el proceso de reclutamiento y selección.	Información Documental del Área de Recursos Humanos	x	x			
			Evidencia de Discriminación (positiva o negativa) en Técnicas de reclutamiento disponibles para acceder a la vacante en la organización.	Información Documental del Área de Recursos Humanos	x	x			
			Criterios, lineamientos que utiliza la institución y/o persona responsable en este proceso		X	X	X		
		En el Proceso de Contratación	Evidencia de Discriminación (positiva o negativa) en técnicas al momento de la contratación	Información Documental del Área de Recursos Humanos	x	x			
			Criterios, lineamientos que utiliza la institución y/o persona responsable en este proceso		X	X	X		
			Desarrollo del Talento Humano (Martha Alles)	En el Proceso de Promoción	Información histórica del número de trabajadores por nivel organizacional según etnia.	Información Documental del Área de Recursos Humanos			
					Incremento de participación en ascensos entre niveles organizacionales según etnia.	Información Documental del Área de Recursos Humanos			
					Información histórica de la variación de la remuneración de los trabajadores por etnia.	Información Documental del Área de Recursos Humanos			
	Evidencia de procedimientos que motivan a los empleados.				X	x			
	Creencias implícitas en el otorgamiento de beneficios, recompensas y prácticas cotidianas.						x		
	Criterios, lineamientos que utiliza la institución y/o persona responsable en este proceso			X	X				
	En el Proceso de Retención	Información histórica (antes y después del 2009) del número de trabajadores según etnia y género (Nivel estratégico, táctico y operativo)		Información Documental del Área de Recursos Humanos					
		Mecanismos existentes para denunciar cualquier tipo de discrimen por su condición étnica, y su aplicación.					x		
		Criterios, lineamientos que utiliza la institución y/o persona responsable en este proceso			X	X			
		En el Proceso de Capacitación		Criterios, lineamientos que utiliza la institución y/o persona responsable en este proceso		X	X		
			Igualdad de oportunidades ante el empleo	Percepción de los trabajadores sobre las decisiones de contratación y promoción al interior de la organización.				x	
	Percepciones de los trabajadores sobre las oportunidades de acceso al trabajo en la institución.						x		
	Percepciones sobre las restricciones que tienen los grupos étnicos para acceder a puestos directivos.						x		
	Percepción sobre el nivel de participación de los grupos étnicos en las promociones dentro de la organización.						x		
	Razones que fundamentan estas percepciones sobre igualdad de oportunidades			x	x	x			
	Factores Motivadores (Herzberg)	Integración de las personas diversas en la organización		Percepción de trabajadores mestizos, montubio, afro e indígenas sobre la inclusión dentro de la organización.				x	
				Mitos y creencias, en la organización, del rol social asignado según el grupo étnico de pertenencia.		x	x	x	
Percepción sobre mecanismos existentes para denunciar cualquier tipo de discrimen por su identidad étnica.					x	x	x		
Percepción que tienen los grupos étnicos en relación a la interacción-comunicación con su superior.							x		
Razones que fundamentan estas percepciones sobre igualdad de oportunidades				x	x	x			
Condiciones de trabajo dentro de la organización		Percepción sobre las características de los trabajadores dentro de la organización, según su identidad étnica.				x			
		Capacidad para afrontar y resolver los conflictos personales dentro del espacio de trabajo.		x	x	x			
	Razones que fundamentan estas percepciones sobre igualdad de oportunidades		x	x	x				

Elaboración: Docentes Universidad Católica Santiago de Guayaquil/Carrera de Trabajo Social: Cecilia Condo T., Jesenia León C., Ana Quevedo T.
Fecha: Julio, 2016

3.2. Universo Muestra y Muestreo

3.2.1. Universo

El universo de esta investigación sobre la inclusión de la diversidad étnica en la empresa privada del Ecuador, comprende un total de 3051 empleados de los cuales 1737 son mujeres que corresponde al 56,93% y 1314 son hombres que corresponde al 43,07%, segmentados en tres zonas centro (1), norte (2) y sur (3).

En la zona 1 se ubica la mayor población con un porcentaje del 62,41%, la zona 2 el 28,12% y la zona 3 el 9,47% de acuerdo a la información de la base de datos de la institución.

3.2.2. Muestra Utilizada

La muestra utilizada para la realización de la investigación mediante los enfoques cuantitativo y cualitativo es del 1.47 %. Considerando que para las entrevistas se utilizó una muestra por conveniencia, al seleccionar a los entrevistados, por sus roles en el área de talento humano. Mientras que en las encuestas se utilizó una muestra por agrupamientos estratificados, por provincia y cantón, donde se considera estadísticamente que hay mayor diversidad étnica.

Todos los instrumentos utilizados para la recolección de la muestra, se anexarán al final del documento, principalmente lo referido a los cuadros estadísticos.

La encuesta está compuesta por 45 preguntas concerniente a temas sobre la inclusión laboral, comunicación, selección de personal, identidad, recompensa y reconocimientos.

Antes de iniciar la entrevista se entregó a cada trabajadora/o entrevistada el oficio de consentimiento informado, con lo cual se garantizó la confidencialidad de la información.

Los resultados obtenidos permiten la comparación entre las provincias de: Los Ríos, Guayas, Pichincha, Azuay, Chimborazo.

3.3. Dificultades presentadas en la recolección de información

Durante la administración de la técnica de la encuesta se presentaron las siguientes dificultades, la ubicación de las agencias, porque implicó desplazamientos a cada territorio que demandaron mayor tiempo y recursos de los planificados. El restringido acceso a los trabajadores para la ejecución de las encuestas, implicó que el tiempo designado se alargue y se tuviese que ajustar el cronograma del trabajo de campo: por otro lado, la disponibilidad de tiempo de los representantes de los procesos de selección para la aplicación de las entrevistas a profundidad, generó diversos momentos de ajuste a su ejecución.

3.4. Formas de análisis

3.4.1. Cómo se organizó y analizó la información

Se tomó como colectivo a investigar a los trabajadores de una institución financiera, se accedió a la base de datos institucional, referente al ingreso, ubicación, cargo y edad, identidad étnica de los trabajadores desde el año 1983. Datos que fueron organizados de acuerdo a las variables de estudio para ser presentados mediante gráficos e imágenes.

En cuanto a la información cualitativa a partir de los instrumentos de la entrevista y encuesta, basados en la matriz de operacionalización de variables se realiza el análisis de los datos en contraste con la teoría revisada. La información obtenida de las técnicas (encuesta y entrevista) y lo observado por la autora, permitió realizar una triangulación, la cual “se refiere al uso de varios métodos (tanto cuantitativos como cualitativos), de fuentes de datos, de teorías, de investigadores o de ambientes en el estudio de un fenómeno”. (Revista Colombiana de Psiquiatría, 2005)

Capítulo IV

Resultados de la investigación

En este capítulo se expone los principales hallazgos a partir de la base de datos, las encuestas y entrevistas aplicadas a trabajadores y responsables de subprocesos del área de Talento Humano de la institución, considerando para el análisis el enfoque y perspectiva teórica mencionada en capítulos anteriores.

La institución financiera analizada, está presente en las 24 provincias del país a través de varios canales de atención, distribuidas en tres zonas: 1 región centro, 2 región norte y 3 región sur. Históricamente su gestión lleva 93 años, con diversas modalidades de atención, es miembro del grupo de empresas de responsabilidad social, y ha obtenido diversas premiaciones relacionadas con la eficiencia en la administración bancaria e innovación financiera. Y desde hace 9 años tiene presencia en el exterior.

El sistema de talento humano es desconcentrado parcialmente, dado que se gestiona en cada región lo relacionado con: reclutamiento, selección, promociones, desvinculación, seguridad y salud ocupacional; mientras que el área de contratación, bienestar, y nómina se concentra en la región 1 Centro, por ser la más numerosa. Además se resalta que la Vicepresidencia tiene sede en la ciudad de Guayaquil.

Actualmente el área de Talento Humano la conforman 1 Vicepresidente (Guayaquil), 4 gerentes (3 en la región centro y 1 en la región norte), 3 subgerentes (2 región centro y 1 región sur).

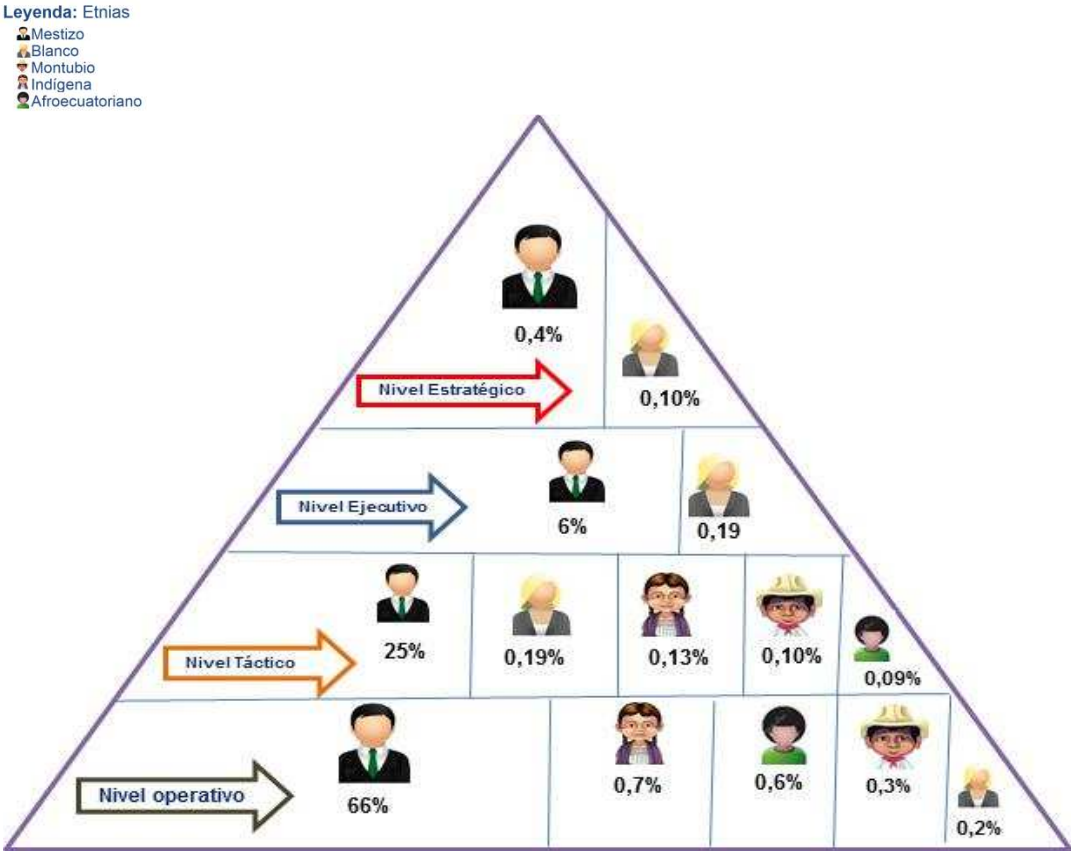
En general, la población total actual de trabajadores de la institución, a nivel nacional es de 3051¹, de los cuales 2968 son mestizos que corresponde al 97.28%; indígenas 25 (0.82%); blancos 22 (0.72%); Afroecuatoriano 21(0.69%); y montubio 15 (0.49%).

Cabe destacar que los grupos étnicos vulnerables (indígenas, montubio, afroecuatorianos), solo se ubican en los puestos jerárquicos de nivel operativo y táctico. Lo que puede considerarse, desde la perspectiva teórica de la gestión de la diversidad, que la efectividad para lograr la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo en los procesos de reclutamiento y selección de talento humano, no se han

¹ Población de trabajadores con corte al 31 de marzo del 2016

logrado integralmente, puesto que evaluando en función del número de las minorías presentes en la organización, apenas se tiene presencia (menos del 1%), de ellas en la institución y en, global solo el 2%.

Gráfico # 2. Porcentaje de Trabajadores por etnia y nivel jerárquico a nivel nacional

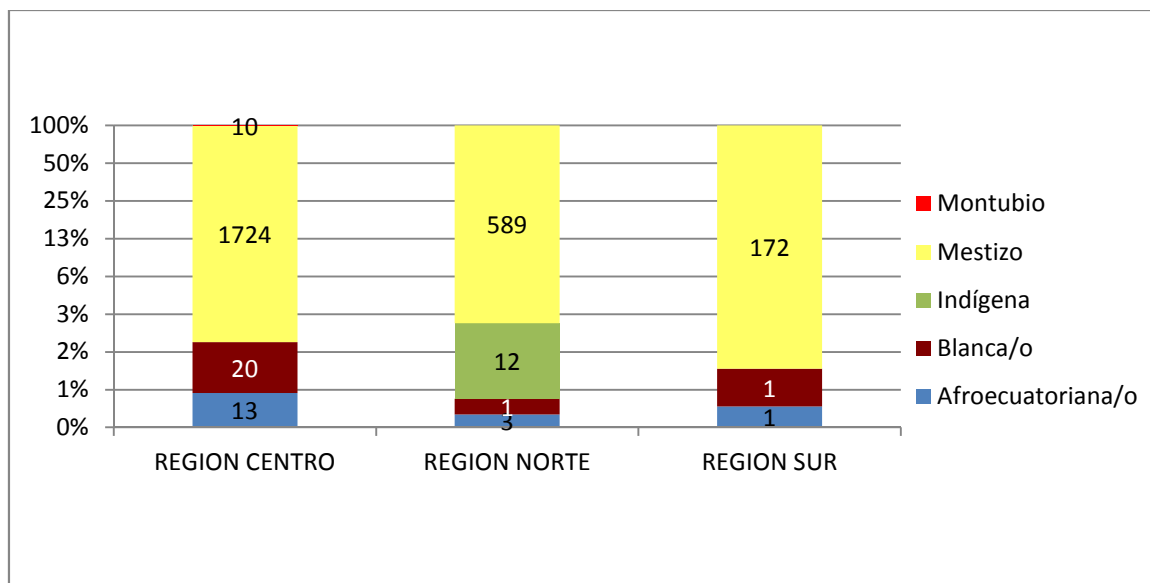


Fuente: Base de datos de la institución
 Elaboración: Verónica Merelo
 Año: 2016

Además, en la estructura jerárquica de la institución, no se ha logrado capitalizar la heterogeneidad de sus empleados en todos los niveles de la organización; presentando un marcado énfasis en mantener a los grupos de minorías étnicas en los puestos tradicionales (operativo y táctico); lo que podría ser interpretado como la voluntad política institucional de mantener las diferencias. Esta situación se ha mantenido a lo largo de la historia de funcionamiento institucional, la misma que se evidencia en imágenes posteriores cuando se mencione la evolución histórica de la inclusión étnica en la institución.

Para efectos de la aplicación de la encuesta se tomó como muestra a los trabajadores pertenecientes a las 5 provincias con mayor número de empleados que representan a las regiones: centro, norte y sur; identificando en global similares resultados a la población total. Es así que en Guayas y Los Ríos pertenecientes a la zona centro, se encontró en la nómina a 13 personas (0.4%) registradas como afroecuatorianos; 10 personas (0.3%), registradas como montubios, y no se encontró registros de personas indígenas. En las provincias de Pichincha y Chimborazo pertenecientes a la zona norte solo se encontró de los grupos minoritarios a 12 personas (0.3%) indígenas y 3 personas (0.1%) afro ecuatorianas. En la provincia de Azuay que forma parte de la zona sur, solo se halló 1 persona (0.03%) registrada como afro ecuatoriana.

Gráfico # 3. Número de trabajadores por región y etnia de las provincias seleccionadas para la encuesta



Fuente: Base de datos de la institución
 Elaboración: Verónica Merelo
 Año: 2016

Los datos anteriormente expuestos generan la inquietud sobre los parámetros con que se administra la información de los empleados consignadas en la base de datos institucional, porque en la investigación no quedó claro, por parte de los responsables de la áreas, sobre sí este campo se llena como parte de la autodefinición étnica que realiza cada empleado en el registro de datos o entrevista de selección establecidas; o es llenada a libre albedrío por parte del administrador de información. Solo uno de los gerentes del área de talento humano entrevistado, mencionó que este campo sobre la identidad étnica, se aumentó recientemente en a base de datos por observación de una auditoría externa realizada al área. La información de los resultados de la auditoría es de acceso restringido.

4.1. La gestión de la diversidad en los procesos de captación en incorporación de Talento Humano

En la revisión de la base de datos institucional se observó que la evolución histórica de ingreso de trabajadores según etnia, al momento a nivel nacional, es del 97.28% mestizos, 0.82% indígenas, 0.72 % se consideran blancos, 0.69% afro ecuatorianos y el 0.49% montubios.

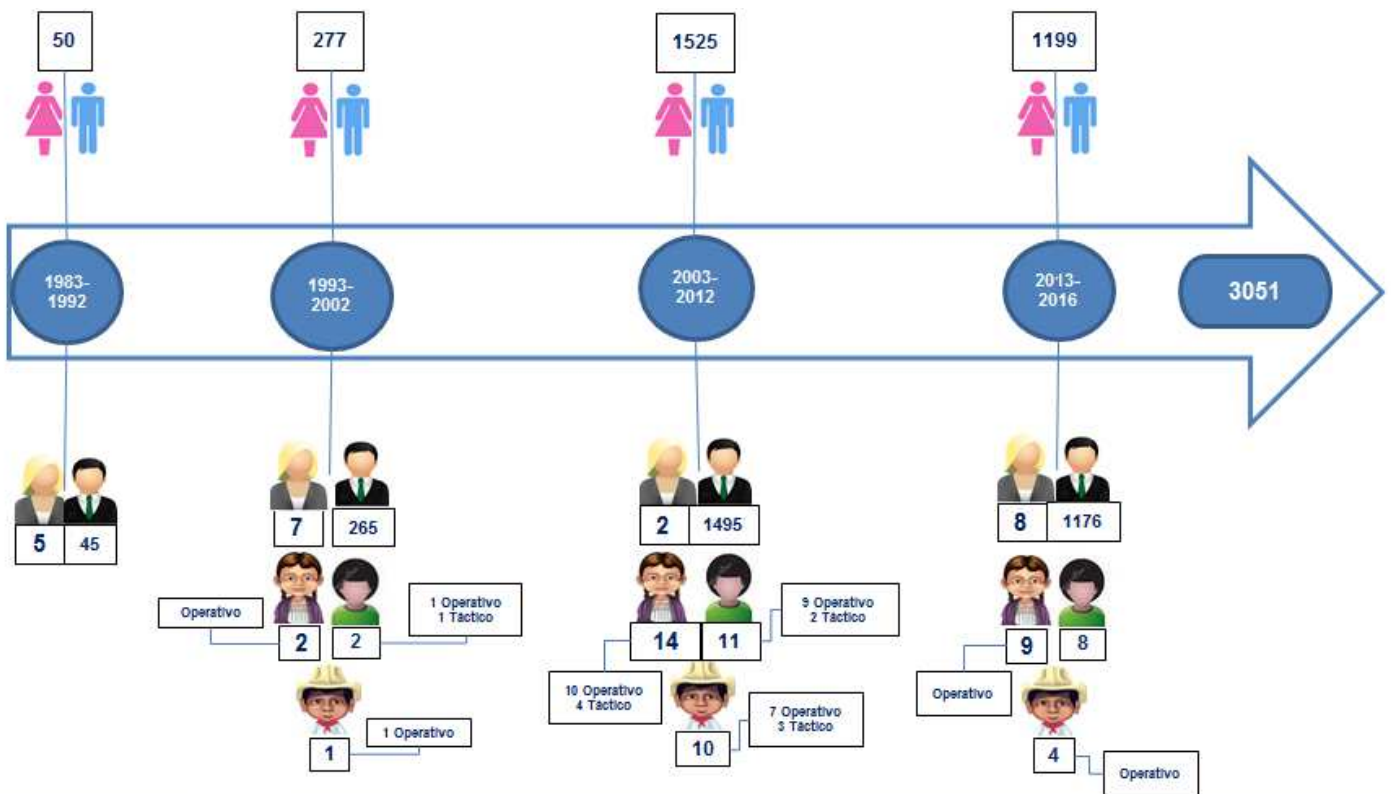
Estos datos nos muestran que cada uno de los grupos étnicos representa menos del 1% en el total de los trabajadores, siendo el de menor proporción los afroecuatorianos. Según los datos de la base institucional, la zona con mayor diversidad étnica en el grupo de trabajadores, corresponde a la zona norte (Chimborazo, Pichincha, Esmeraldas, Bolívar, Carchi, Tungurahua, Cotopaxi, Santo Domingo, Imbabura, Sucumbíos, Pastaza, Napo); zona centro (Guayas, Los Ríos, Manabí, Santa Elena) y zona sur (Azuay, Cañar, El Oro, Loja y Zamora Chinchipe).

En este contexto y considerando lo señalado en la Constitución, referente a establecer políticas de inclusión étnica laboral, para lograr proporcionalidad equitativa en el acceso a puestos de trabajos; se infiere que, a nivel del sector privado, no se impulsa a cabalidad este tipo de política y por ende aún queda un amplio trabajo en las empresas para que la conformación de su plantilla de talento humano sea equitativa, considerando los porcentajes de cada grupo étnico.

A este respecto, la información histórica identificada en la base de datos institucional, explicita más esta realidad, de cómo ha evolucionado la inclusión étnica en la institución, para mayor claridad exponemos el gráfico de la línea histórica del ingreso al espacio de trabajo, por identificación étnica y niveles jerárquicos de puestos.

Gráfico # 4. Línea histórica del ingreso de trabajadores por identidad étnica y niveles jerárquicos

Legenda: Etnias
👤 Mestizo
👤 Blanco
👤 Montubio
👤 Indígena
👤 Afroecuatoriano



Fuente: Base de datos de la institución
 Elaboración: Verónica Merelo
 Año: 2016

La base de datos institucional guarda registros desde el año 1983, sin embargo, cabe aclarar que, no todos los trabajadores se encontraban registrados en la misma, debido a que existían diversas nóminas adscritas a diferentes empresas asociadas, cuyos datos no se fusionaron en un solo registro. Pero para propósito de esta investigación, la base utilizada es la que contiene el mayor número de datos y prevalece hasta la actualidad.

En la primera década de registro, no se halló personal identificado de los pueblos o nacionalidades étnicas, el más alto porcentaje corresponde a los mestizos (90%); resaltando el hecho que un 10% de los trabajadores del nivel estratégico, se registran como blancos. Es en la segunda década (1993-2002), donde se ubican a trabajadores de pueblos y nacionalidades: indígena (0.72%) y montubio (0.36%) solo en el nivel operativo de la institución a diferencia del grupo de mestizos (95.67%) y blancos (2.53%), que ocupan diversos niveles en la jerarquía institucional, resaltando que se mantienen las personas autodefinidas como blancas en el nivel estratégico. En este período se resalta que un trabajador afroecuatoriano, se ubica en el nivel táctico de la

jerarquía organizacional, aclarando que el rol desempeñado es en el área de supervisor de seguridad.

Este cambio en la composición del grupo de trabajo, según expresan diversos autores, obedece a los cambios en el entorno; entendido como los ámbitos económicos, sociales, políticos y tecnológicos. Como ejemplo establecen las variaciones económicas ocasionadas por la liberalización y globalización de los mercados que ocasionaron una mayor competitividad en los espacios de trabajo y por ende en la composición y características de la fuerza laboral (González L. , 2002). En nuestro caso, Ecuador al igual que América Latina, la década de los 80 se caracterizó por la lucha de los movimientos indígenas y otros grupos étnicos, que reclamaban la reivindicación de sus Derechos y mejores condiciones de vida. Al final de la década de los 90, se promulgó la Constitución de 1998, en donde se establecía la no discriminación en ningún ámbito, incluido el laboral.

Por lo que se puede establecer que la composición del grupo de trabajo en la institución, inicia un desarrollo más diverso, en relación a la presencia de empleados de diferente sexo, edad, e identidad étnica. Aunque el porcentaje sea mínimo.

En la década 2003 - 2012 el ingreso de trabajadores asciende a un total de 1525 distribuidos en: mestizo 97.57%, indígena 0.92%, afroecuatorianos 0.72%, montubio 0.66% y 0.13% blanco. Además, el número de personas registradas en la base proveniente de los diversos grupos étnicos aumentó, en comparación con el período anterior; de 2 indígenas a 14, de 2 a 11 afroecuatorianos y de 1 montubio a 10. Se podría suponer que la promulgación de la Constitución del 2008 y las políticas públicas correspondientes, así como las diversas discusiones en el ámbito social y laboral, incidieron para que estos porcentajes aumenten en la institución.

En el período 2013 al 2016 (con corte hasta el 31 de marzo), la nómina de trabajadores se redujo en un 21% a nivel general; si comparamos con el período anterior, los grupos étnico minoritarios se vieron afectados significativamente. Es así que el grupo de trabajadores indígenas pasó de 14 a 9, afroecuatorianos de 11 a 8 y montubio disminuyó de 10 a 4 trabajadores. Este recorte tiene como causales, la crisis económica que vive el país, así como la reestructuración departamental de la institución.

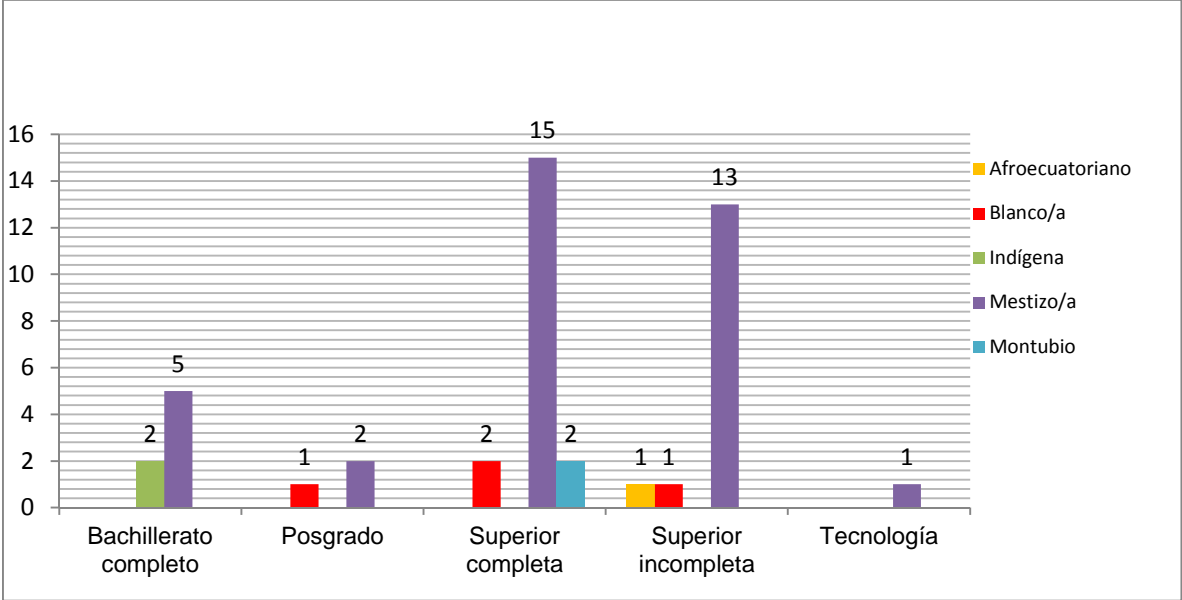
La inclusión de los grupos étnicos en el espacio de trabajo, no puede ser atribuida con certeza, a la implementación de políticas o procesos inclusivos en la gestión del talento humano; debido a que, en la revisión de los manuales de procedimientos para reclutamiento y selección de personal, no se hallaron evidencias respecto a criterios para implementar medidas de acción afirmativa (discriminación positiva), que aseguren el acceso de los diferentes grupos étnicos. Actualmente no hay protocolos formalmente establecidos para la captación e incorporación de Talento Humano que considere la diversidad étnica; se mantiene el uso de criterios relacionados con las aptitudes físicas (buena presencia), intelectuales (nivel de educación), experiencia profesional, habilidades y destrezas.

Los jefes de área de los subprocesos de Talento Humano entrevistados, comentaron que en el proceso de selección y reclutamiento institucional, no existe un protocolo que considere a la diversidad étnica como una variable de los mecanismos, instrumentos y criterios aplicados, sino que se manejan a través de un procedimiento, cuyo punto de partida es comunicar al personal de la oferta, receptar las solicitudes, revisar políticas, luego coordinar la entrevista con el responsable del proceso del Dpto. de Talento Humano, realizar las pruebas de actitud y conocimiento respectivas y finalmente se gestiona la entrevista con la línea (jefe del área de la vacante), quien decidirá si se procede con la incorporación o no del nuevo personal. Los entrevistados concuerdan que los criterios para llenar una vacante predomina la formación, experiencia y referencia del aspirante (TH, 2016). Que el proceso es similar para el personal táctico y operativo; solo en el caso de directivos (ejecutivo y estratégico), el proceso lo realiza una consultora seleccionada o los miembros activos del directorio, primando los criterios relacionados a que el candidato/a, tenga un número significativo de acciones en la institución o en el caso de los estratégicos, por filiación a los dueños.

Con esto en mente, se puede comprender porque hay un mínimo de ingreso de población de grupos étnicos indígenas, montubios y afros en la institución, más aún en los niveles jerárquicos estratégicos y ejecutivos; que como se ve, al implementar criterios sin estrategias inclusivas para la diversidad étnica, las personas que no contaron con oportunidades de fortalecer su nivel de educación, experiencia, o status

social, pueden correr el riesgo de quedar excluidas de acceder a un puesto de trabajo y menos aún de ser promocionadas.

Gráfico # 5. Nivel de educación de trabajadores encuestados



Fuente: “Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas”.
 Elaboración: Verónica Merelo
 Año: 2016

Se evidencia, en el grupo de trabajadores encuestados, que el grupo étnico con menor nivel de educación son los afro e indígenas y por ende su ubicación dentro de a escala jerárquica en su mayoría es el nivel operativo, situación que guarda coherencia con estudios y estadísticas en donde exponen que son estos grupos étnicos los que tienen mayores carencias en su desarrollo a nivel educativo y por tanto limitadas oportunidades de acceder y mantenerse en mejores puestos de trabajo.

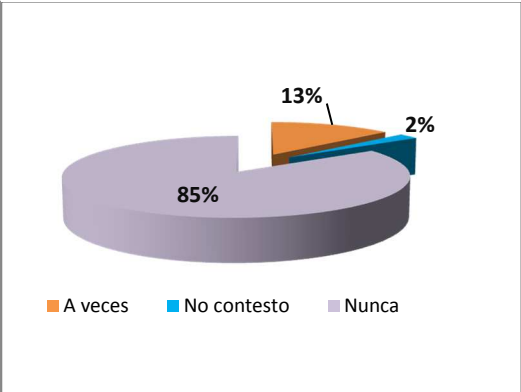
Tomando en cuenta los factores anteriormente expuestos, se puede decir que en la institución existen prácticas que no favorecen el acceso y promoción de los grupos étnicos minoritarios en el espacio laboral, y en todos sus niveles jerárquicos; a este respecto uno de los subgerentes de área expresa, “para ingresar a la institución es importante la buena presencia y que todos tengan formación universitaria, hay que asegurar la imagen institucional” (TH, 2016)

Los prejuicios, estereotipos y características que se les atribuyen a los grupos étnicos minoritarios, pueden generar el riesgo de impedirles trabajar en estos espacios de

trabajo, donde una “buena” imagen y experiencia son parte importante del perfil de puestos; lo que al no contar con procesos inclusivos formalmente establecidos y registrados, pueden dar como resultado, prácticas discriminatorias en el sistema de talento humano que frenen el acceso a estos grupos.

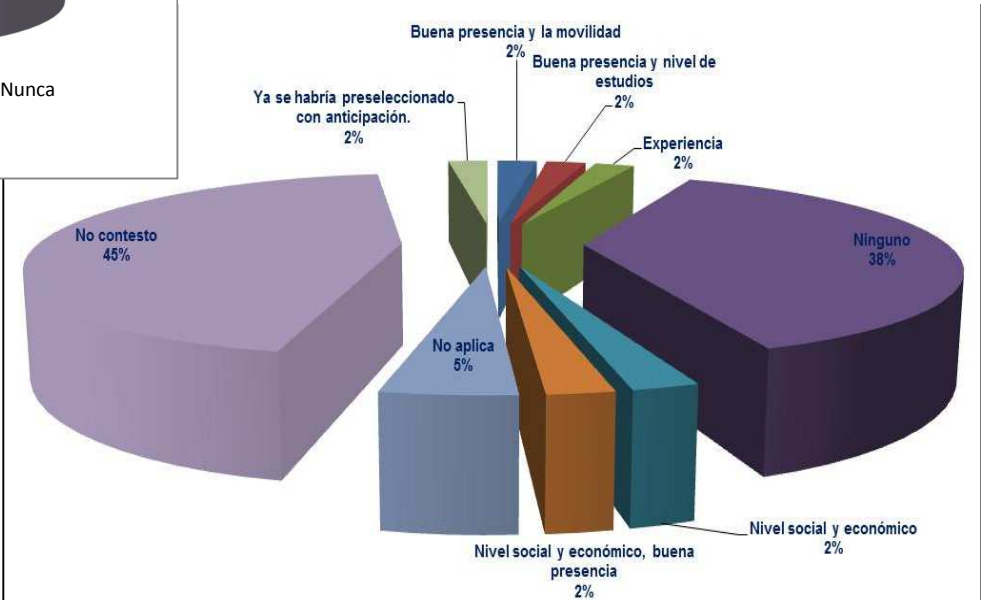
Lo dicho se resume en que, del universo de trabajadores (3051), sólo el 1.99% se lo registra en algunos de los grupos étnicos minoritarios (61), y de ellos el 0.32% ocupa cargos de nivel jerárquico táctico en áreas de servicios operativos. Es decir que, si bien es una mejor posición, siguen siendo áreas tradicionales en donde se ubican a estos grupos étnicos. A este respecto se menciona lo señalado por los trabajadores encuestados, en cuanto a si percibieron diferenciación por su etnia en los procedimientos que realizaron los representantes de la empresa en cuanto a la captación. (P.12-P13).

Gráfico # 7 . Percepción, sobre discriminación en el proceso de selección



Fuente: Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas
Elaboración: Verónica Merelo
Año: 2016

Gráfico # 6. Causas, sobre discriminación en el proceso de selección



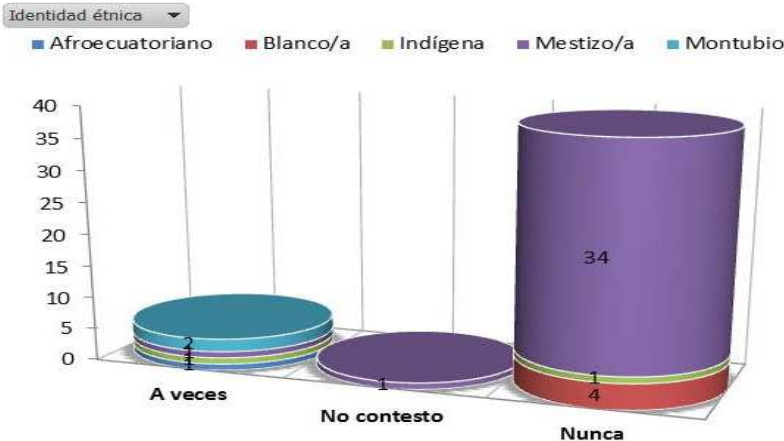
En lo que respecta a la percepción de los

trabajadores en cuanto a si sintieron que fueron discriminados o no, el 85% respondió que no se sintió discriminado, el 13% a veces y el 2% no contesto; y entre los trabajadores que expresaron haberse sentido discriminados por algún requisito al momento de su proceso de selección, el 2% respondió que fue por causa de responder a la buena presencia, nivel social, económico, experiencia y por estudios.

Como ejemplo, mencionamos lo expresado por uno de los encuestados: “el día de la entrevista de selección no llevé puesto mi sombrero, que es parte de mi traje autóctono, para que me acepten en el trabajo”. Esto es un claro indicador que algunas de las personas de los grupos minoritarios pueden llegar a negar su propia identidad para lograr ser incluidos y no limitar sus oportunidades de acceder a un trabajo.

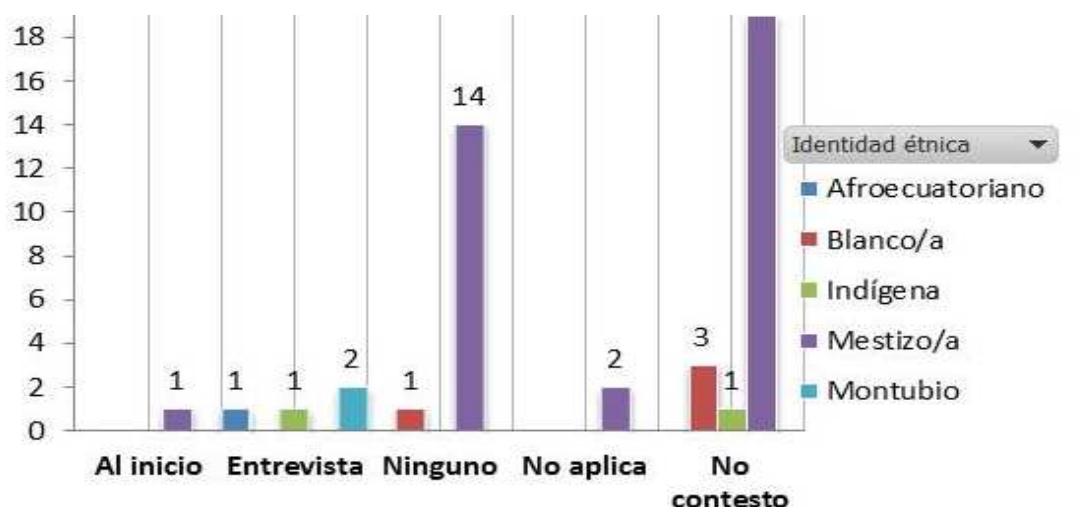
A este respecto, Casanova, menciona la importancia de evitar los prejuicios, sobre la base de las diferencias de las características de los grupos, potenciando las mismas para fortalecer las interacciones, y evitar situaciones de discriminación o negación por parte de los mismos individuos de su identidad cultural, que afecten su autoestima en relación con los otros. (Casanova, 2002)

Gráfico #8. Número de trabajadores que se sintieron discriminados durante el proceso de selección



Fuente: Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas
 Elaboración: Verónica Merelo / año 2016

Gráfico # 9. Discriminados en la técnica del proceso de selección



Fuente: Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas
 Elaboración: Verónica Merelo
 Año: 2016

En el caso de si algunos trabajadores fueron discriminados al momento de aplicar unas de las técnicas de selección, el 88.88 % de los encuestados manifestaron que no fueron discriminados, el 8.88% comento que a veces y solo el 2.22% no contestaron. A la pregunta de en que técnica fue discriminado el 8. % respondió que fue en la entrevista, debido a las preguntas de su apariencia y la experiencia previa.

De lo expresado se puede concluir que en relación a las técnicas de selección aplicadas, aún existe una percepción de discriminación por parte de los trabajadores, además se resalta el hecho que ninguna persona identificada como blanca señala haberse sentido discriminada, remarcando el análisis hacia la prevalencia de la discriminación de los grupos vulnerables.

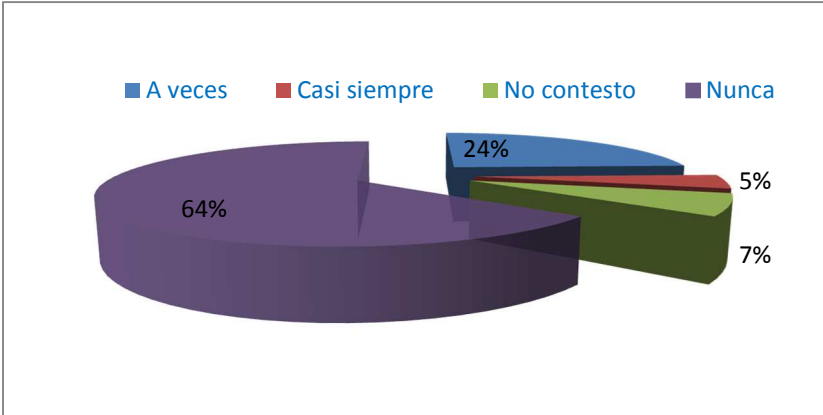
4.2. La gestión de la diversidad de las organizaciones como desarrollo del Talento Humano

Con respecto a los procesos de promoción y ascenso, de acuerdo a la información obtenida en las encuestas solo el 16.39 % aplicó al reclutamiento interno; y de los encuestados a los cuales se preguntó ¿por qué nunca ha intentado ser promovido? el 17.78 % respondió porque no hay oportunidades o no se han presentado ofertas. Sin embargo en los registros de Talento Humano se encuentran varios procesos de selección interna en donde han participado trabajadores de la institución con resultados positivos. Lo que podría ser asumido, como una falta de difusión y

desconocimiento de las oportunidades existentes para acceso a puestos de trabajo en otros niveles jerárquicos, por parte de todos los trabajadores.

Los responsables del área de talento humano mencionaron que para las promociones y ascensos en la institución se considera el nivel de conocimiento del cargo, la antigüedad en la institución, la calificación de la evaluación de desempeño y los cursos aprobados; sobre el sistema de motivación y recompensa uno de los entrevistados manifestó que no existe un “sistema de motivación por el desempeño laboral” (TH, 2016), sin embargo si se encuentra un sistema de bonos de acuerdo al porcentaje de cumplimiento de las metas. En el caso de las sanciones uno de los entrevistados comento que no existen sanciones con respecto al desempeño laboral, salvo el caso de incumplimientos del Reglamento interno o el Código de Trabajo.

Gráfico # 10. Restricciones para selección y contratación respecto a la identidad étnica

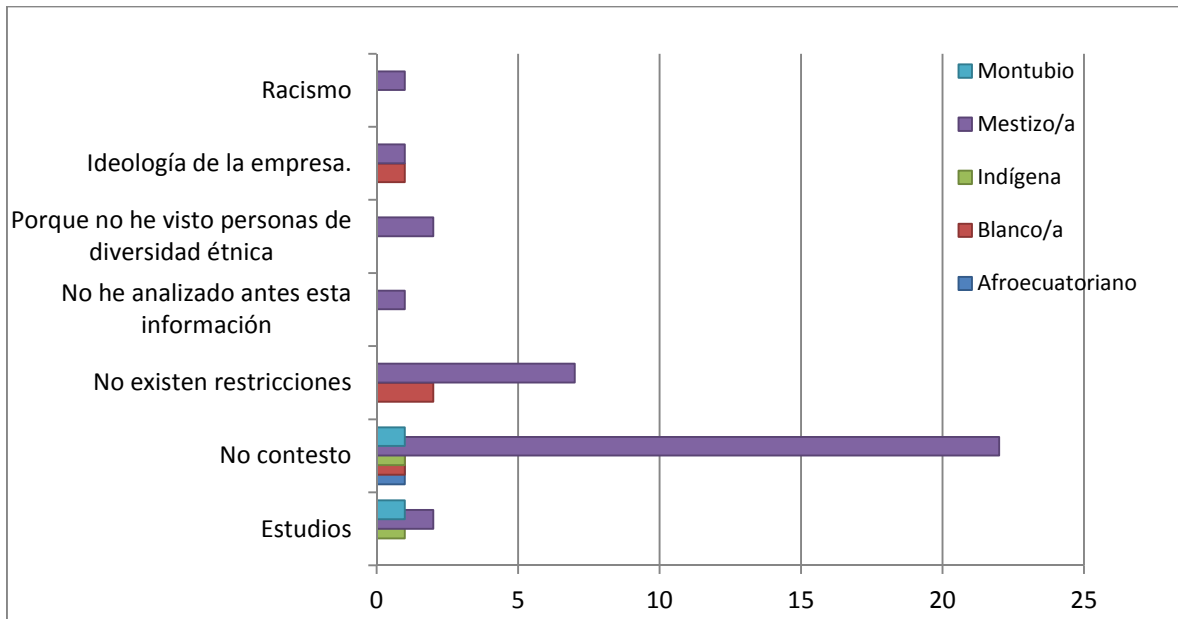


Fuente: Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas
Elaboración: Verónica Merelo
Año: 2016

Sobre las restricciones de la inclusión al acceso laboral por condición étnica, el 64% respondió que nunca observo limitaciones en la selección y contratación de personas de diversidad étnica, mientras que el 24% respondió a veces.

Al preguntar porque razón cree que existe este tipo de restricciones, el 58% no contesto, el 20% respondió que no existen restricciones, el 9% considera por estudios, el 2% por racismo, y el 4% por ideología de la empresa. Esta última razón llama la atención, al expresar los encuestados, que consideran a las instituciones financieras como espacios donde se integran por clases, y en el cual no todos tienen acceso.

Gráfico # 11. Restricciones en la institución



Fuente: Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas
Elaboración: Verónica Merelo
Año: 2016

Frente a esta realidad, sobre la percepción que se tiene de discriminación en los procesos de captación e incorporación del talento humano en las organizaciones, la teoría de gestión de diversidad señala que las instituciones pueden matizar a la hora de gestionar el talento humano posiciones tradicionales en un intento de buscar una fuerza laboral homogénea, que tiende a ignorar la diversidad existente, esto a largo plazo puede ocasionar frustración en los trabajadores, falta de compromiso, costumbre o pérdida de la identidad de los mismos en relación con su cultura.

La capacitación y entretenimiento constante es un proceso entre el crecimiento de las aptitudes de los empleados y el alcance de los objetivos de la organización, el fin del entretenimiento es potenciar el rendimiento actual y futuro de los trabajadores, mientras que la formación deberá ser proporcionada a los trabajadores para desempeñarse en la organización.

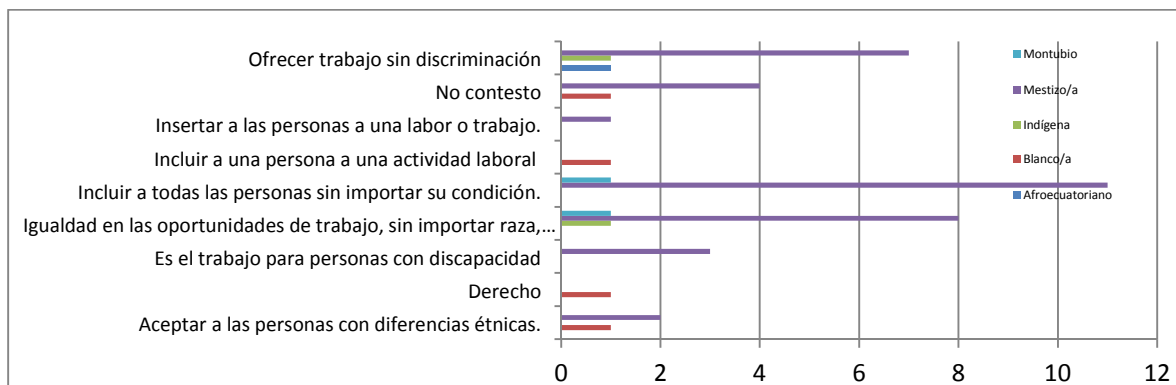
Si bien es cierto el departamento de capacitación es el encargado de la formación de los trabajadores, también es necesario el compromiso individual de cada empleado. Actualmente para las empresas el capital humano es uno de los ejes para lograr su gestión de calidad.

Pero lamentablemente los datos de la encuesta expresan lo contrario, tenemos a un grupo de personas mestizas (87.23%) presentan diversidad de estudios al igual que los trabajadores blancos (8.51%), mientras que el (4.26%) de los empleados afroecuatorianos solo tiene en estudios de educación secundaria. Esto evidencia que a pesar de estar incluido en el campo laboral, las minorías presentan desventajas que responden a una herencia colonial en cuanto a la educación.

Entre uno de los principios de la gestión de la diversidad se encuentra la de establecer determinados marcos normativos que eliminen la discriminación y favorezcan la participación e inclusión de los grupos de individuos a la dinámica de empleo formal con igualdad de condiciones y oportunidades. Los empresarios en este punto están en deuda con la sociedad, en su gestión, deberán implementar estrategias que no solo consideren la diversidad respecto a género sino a etnias, que fomenten e implanten herramientas eficaces para extraer el máximo beneficio de esta diversidad. Además de ocuparse de los ascensos de sus integrantes resaltando la importancia de las diferencias de las personas que integran la institución.

Para Pin y Cols. (2007) “la empresa diversa es aquella que cuenta con una amplia representación de minorías no solo por cumplir la ley, sino porque su estilo de dirección y su cultura conducen a una búsqueda activa de la diversidad como valor añadido”. En el trayecto por conseguir que las diferencias sean integradas en la parte filosófica de la institución, hay que conocer el grado de sensibilidad de la nómina, incluir políticas que contribuyan a la diversidad en los procesos del sistema de Talento Humano, y gestionar una cultura de sensibilización a los diferentes colectivos. (Gómez)

Gráfico # 12. Inclusión laboral



Fuente: Encuesta sobre Inclusión Laboral de personas con diversidad étnica, en empresas privadas
 Elaboración: Verónica Merele
 Año: 2016

Sobre la inclusión laboral el 33.33% lo relaciona con términos como: incluir, igualdad, aceptación, oportunidad, respeto, etc. La diversidad considera desde posiciones tayloristas, al ser humano como el elemento del sistema productivo que luego de unos años, es visto como capital humano. La fuerza laboral era homogénea en cuanto a la dimensión primaria al contrario de dimensión secundaria por lo que se empieza a considerar al trabajador como una persona lleno de habilidades y potencialidades que al desempeñar en la empresa también consigue la satisfacción de sus necesidades. Aunque la misión del trabajador aportaba a la gestión de la diversidad, la visión de los representantes de la empresa no era prioridad debido a las demandas sociales que pasaban las instituciones de los años 50 y 70, sin embargo a mediados de los años sesenta se muestra preocupación por la diversidad lo que conlleva a propiciar igualdad de oportunidades a las minorías.

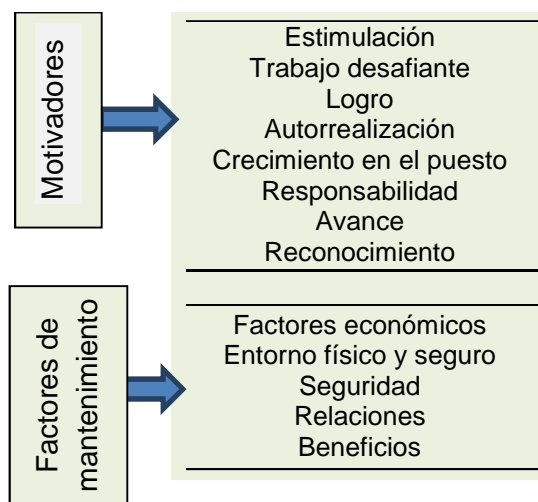
En este proceso no es considerada “la dimensión primaria la cual está ligada a diferencias inmutables del individuo que son inherentes y relevantes”, (González & De Elena, 2004, pág. 269), siendo aquellas quienes forman parte de la identidad del individuo, tal como: raza, etnia, nacionalidad, edad, sexo, capacidades físicas y orientación sexual. Se trata más bien de la diversidad basada en “la dimensión secundaria apoyada en características mutables del individuo, que se adquieren, modifican o abandonan a lo largo del tiempo. Dentro de esta categoría estarían las

diferencias en función de la experiencia, habilidades, educación o creencias”. “La identidad se construye, en gran medida, a partir de la pertenencia a un grupo o categoría social”. “Del mismo modo, el empleado posee múltiples identidades que se resaltan o excluyen dependiendo de los elementos del contexto”. (González & De Elena, 2004, pág. 269) Resulta claro que para los directivos de recursos humanos no es lo mismo gestionar desde las dimensiones primarias que desde las dimensiones secundarias (González & De Elena, 2004, pág. 270), así lo rectifica uno de los entrevistados “buscamos tres elementos fundamentales actitud (conocimientos y habilidades), aptitud (predisposición)” y si la suma de estas dos variables aplican y se ajustan a los requerimientos de un cargo es seleccionado y contratado, no tiene nada que ver el color de la piel, el cabello, o si la persona es blanca, rubia, morena. Sin embargo consideran que ellos son mestizos, morenos y no todos de buena presencia, por lo que la percepción de riesgo de quedar excluido es alta, para los que expresaron sentirse a veces discriminados.

4.3. La gestión de la diversidad de las organizaciones como factor motivador en la institución

La conducta humana está orientada a alcanzar algunos objetivos, el trabajador que este motivado aportará todas sus energías para alcanzar los objetivos de la empresa puesto que ya han sido posicionados como parte de sus objetivos. La motivación se genera por la búsqueda de satisfacer ciertas necesidades que logran cubrirlas por medio del empleo. Para motivar al trabajador hay que considerar sus características personales, la personalidad y las necesidades de los trabajadores son los principales factores que los empresarios deben valorar para garantizar la motivación de su nómina. Se puede concretar que las principales fuentes de motivación de los trabajadores de acuerdo a la clasificación de Herzberg son: necesidades motivadoras y necesidades higiénicas o de mantenimiento. (Jiménez D. , 2016, pág. 37)

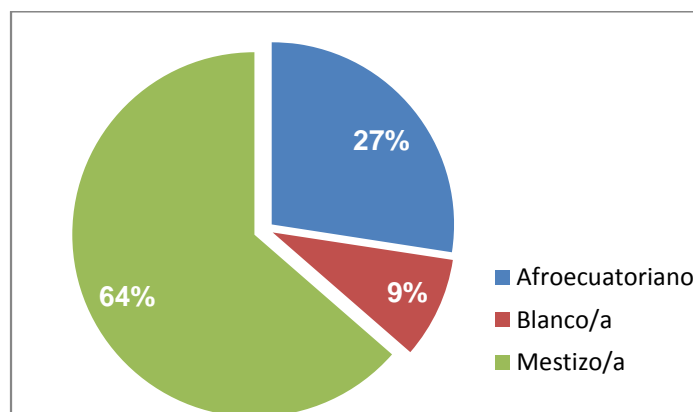
Gráfico # 13. Factores motivadores y de mantenimiento



Fuente: (Alles, 2005)

Los datos muestran que la permanencia de los de los trabajadores por grupo étnico, es diversa. La antigüedad de las personas del grupo afro es la más alta (más de 30 años en la institución), pero la menos mutable en cambios de niveles jerárquicos.

Gráfico # 14. Antigüedad



Fuente: Base de datos de la institución
Elaboración: Verónica Merelo
Año: 2016

El desafío de dirigir, motivar y generar.- racionar a futuras generaciones diversas demandará de los directivos una nueva visión donde el desarrollo de los empleados tanto en la educación y capacitación, se convierta en una capacitación continua que

permita la aplicación de reclutamientos internos y promociones. La motivación “es el estímulo emocional que nos hace actuar. Puede ser una necesidad o un impulso que activa ciertas conductas”. (Dalton, Hoyle, & Watts, 2006, pág. 55). Todo ello implica que los directivos y gerentes de Talento Humano deben en primera instancia conocer y sensibilizarse sobre los aspectos que implica, lograr una gestión considerando la diversidad étnica. Una vez tengan claro este enfoque, y con la voluntad política gerencial podrán generar cambios e impulsar políticas de inclusión.

Para mejorar la motivación en los empleados es preciso considerar: identificar características y capacidades de las personas, considerar las necesidades de la organización y valorar el desempeño a través de beneficios y compensaciones.

Capítulo V

Conclusiones y Recomendaciones

5.1. Conclusiones

La investigación referente a la “Inclusión de personas de diversidad étnica en instituciones financieras”, establece conclusiones en torno a la identificación de los factores que impiden o promueven, en los procesos del sistema de Talento Humano, la política de no discriminación étnica y la inclusión de la diversidad étnica en el área laboral.

En base a los datos recopilados, se establece que apenas el 2% del total de trabajadores a nivel nacional, pertenece a una de las etnias de pueblos o nacionalidades indígenas. Del cual quienes tienen menor presencia son los montubios, seguido del afro ecuatoriano.

Cabe destacar que en el registro de los 10 primeros años de funcionamiento de la institución, de acuerdo a la base de datos, no se registró ingreso de trabajadores perteneciente a alguno de los grupos étnicos señalados; solo se evidencia a los mestizos y blancos.

La diversidad étnica asumida dentro de un modelo de gestión de talento humano, permite cumplir con las normativas de acceso de las personas al empleo digno, sin distinción o restricción por concepto de etnia. Sin embargo el cumplimiento de las normas, para el sector privado en nuestro país, es aún de carácter discrecional.

La Constitución señala la no discriminación por ningún concepto, y reconoce al Ecuador como un país pluricultural y multiétnico; estableciendo políticas, normas, con elementos coercitivos, que generan obligatoriedad de su cumplimiento en el sector público; a diferencia del sector privado, donde no hay factor coercitivo para el cumplimiento de las normas y políticas establecidas.

La inclusión de los grupos étnicos en este espacio de trabajo, no puede ser atribuida con certeza a una política institucional, debido a que, no hay protocolos formalmente

establecidos para la captación e incorporación de Talento Humano que considere la diversidad étnica.

Se mantiene el uso de criterios relacionados con las aptitudes físicas (buena presencia), intelectuales (nivel de educación), experiencia profesional, habilidades y destrezas. No se impulsa a cabalidad políticas desde un enfoque de diversidad étnica, quedando un amplio trabajo por realizar para que la conformación de la plantilla de talento humano sea equitativa, considerando los porcentajes de cada grupo étnico.

Tomando como referencia lo antes expuesto, podemos responder que en la institución, al no contar con políticas o procesos formalmente establecidos, en el sistema de Talento Humano, se genera una condición de vulnerabilidad, que pone en riesgo el cumplimiento del derecho al acceso al trabajo, sin discriminación por condición étnica.

Este riesgo se evidencia, por ejemplo en los procesos de promoción y ascensos del personal. En el nivel estratégico, donde se toman las decisiones sobre la gestión institucional, a todo nivel, solo se ubican a los mestizos y blancos; quedando descartados permanentemente las personas de los pueblos y nacionalidades. Esto a causa de que los criterios para acceder a dicho nivel jerárquico, son discrecionales y giran principalmente, en torno a la filiación con los dueños de la institución, a poseer un número significativo de acciones o por referencia entre directivos.

La mayor parte de los montubios, afro ecuatorianos e indígenas se ubican en el nivel operativo, permaneciendo en ellos indefinidamente; sólo unos pocos han logrado ubicarse en el nivel táctico, pero referidos a actividades tradicionales operativas, como supervisión de los agentes de seguridad.

A este respecto, los trabajadores encuestados señalaron que tienen una percepción que los procesos de selección y reclutamiento de la institución son en parte discriminatorios, al no reconocerlos en su diversidad, y al ponderar criterios como el aspecto físico y la capacitación; en contraposición de no evaluar integralmente su desempeño o no impulsar acciones de capacitación que fortalezcan las capacidades del personal que se encuentra ya laborando. Esto es una situación permanente y recurrente en el sistema de gestión del Talento Humano.

Los datos de la encuesta expresan que el (4.26%) de los empleados afro ecuatorianos solo tienen estudios de educación secundaria, lo contrario del grupo de trabajadores blancos (8.51%) y personas mestizas (87.23%) que presentan diversidad de estudios (secundarios, superiores, maestrías). Esto evidencia que a pesar de estar incluido en el campo laboral, las minorías presentan desventajas que responden a una herencia colonial en cuanto a la educación y es un factor clave para que los grupos de diversidad étnica solo se ubiquen en puestos directivos y tácticos.

Gran parte de los encuestados no tienen claridad de lo que significa la pertenencia étnica. Aunque tienen claro que todos tienen derechos, independientemente de su origen étnico.

Si bien es cierto el 73.33% expresó en la encuesta que no existe discriminación laboral en la institución por condición étnica, resulta contradictorio que en la pregunta sobre su identificación o pertenencia se hayan reconocido el 91% de la población como mestizo.

Aunque el 22. % de la población manifiesta que las denuncias por concepto de discriminación están derivadas al Dpto. de Talento Humano, el 77. % desconoce si hay o no mecanismo de denuncia sobre situaciones de discriminación o no tienen claro el proceso para prevenir o denunciar situaciones de discriminación.

Si bien en el Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural, se designa al Ministerio de Trabajo, para que implemente acciones afirmativas en instituciones privadas, todavía no existe ni está concretada dicha acción.

Otro aspecto que denota discriminación es la administración de la información de los trabajadores. Puesto que la identificación étnica la realiza discrecionalmente una persona, sin contar con la participación de la autodefinición que puedan realizar los propios trabajadores.

Podemos observar que en el sistema de motivación no hay procesos formales sino que existe un sistema discrecional para recibir bonificaciones en base a cumplimiento de metas.

En el reglamento interno no hay ítem que haga referencia a procedimientos en situaciones de discriminación.

Cabe indicar que un porcentaje de los encuestados, expresaron el hecho que la ideología de la empresa capitalista es un factor de discrimen para limitar el acceso de los grupos étnicos en el trabajo, por lo que la mayor parte de las personas se definen como mestizo pudiendo asumirse que hay una conducta no consciente de negar su condición étnica, de perder la identidad de su cultura y la oportunidad de compartirla.

5.2. Recomendaciones

Por lo expuesto en el documento cabe señalar que la inclusión étnica laboral debe ser manejada por las instituciones desde un enfoque de derechos, reconociendo que la diversidad genera igualdad de oportunidades para todas y todos. Como recomendaciones a los diferentes niveles de la institución tenemos:

Al nivel directivo, dar a conocer el informe sobre la situación de inclusión laboral de los grupos étnicos de la institución a las autoridades de nivel estratégico.

Generar espacios de retroalimentación y debate sobre la inclusión laboral étnica y el riesgo de discriminación, considerando las normativas y políticas existentes con las autoridades y personal que administra el sistema de Talento Humano.

A nivel de Talento Humano proceder con la revisión de las políticas, lineamientos, y procesos de reclutamiento para incorporar la perspectiva de inclusión étnica.

Actualizar los protocolos, instructivos que se implementan actualmente, para la incorporación de medidas de acción afirmativa.

Incorporar en los documentos de información del personal el campo de identidad étnica, para que la información de auto identificación de los trabajadores sea realmente la que se encuentra reflejada en la base de datos de la institución.

Incluir en las encuestas de clima organizacional preguntas sobre la diversidad, lo que permitirá conocer el grado de sensibilidad frente a los grupos minoritarios y a la vez facilitará el diseño y ejecución programas de integración.

Desarrollar un plan de formación profesional especializada a los trabajadores afroecuatorianos, montubio e indígenas para potenciar su participación en los procesos de selección interna que emplea la institución.

A nivel de Trabajo Social, promover la formación de redes de empleados, integrados por personas de diferentes orígenes étnicos, cuyo objetivo sea la transmisión del valor de la diversidad.

Desarrollar procesos de investigación para conocer los significados de identificación de los diferentes grupos étnicos.

Aportar en el diseño, implementación de políticas institucionales de diversidad étnica en el sistema de Talento Humano.

Bibliografía

Secretaría Técnica del Frente Social . (Enero de 2005). Recuperado el Diciembre de 2015, de http://www.siise.gob.ec/siiseweb/PageWebs/pubsis/pubsis_F038.pdf

Una propuesta de consenso sobre el concepto de exclusión. Implicaciones metodológicas. (2007). *Revista Española del tercer sector*, 15-52.

Constitución del Ecuador. (2008). Ecuador.

Tratado Constitutivo de la Unión de Naciones Suramericanas. (Mayo de 2008). Recuperado el Febrero de 2016, de www.comunidadandina.org:
http://www.comunidadandina.org/unasur/tratado_constitutivo.htm

Acuerdo N° 60. (Septiembre de 2009). Recuperado el Noviembre de 2015, de
<http://faolex.fao.org/docs/pdf/ecu139623.pdf>

Observatorio discriminación racial y exclusión étnica. (2012). Recuperado el Noviembre de 2015, de
<http://www.flacsoandes.edu.ec/observatoriodiscriminacion/index.php/politicas-publicas>

ALAI. (Septiembre de 2011). *Movimientos étnicos y multiculturalismo en el Ecuador*. Recuperado el Febrero de 2016, de <http://www.alainet.org/>: <http://www.alainet.org/es/active/49233>

Alles, M. (2005). *Desarrollo del Talento Humano*. Buenos Aires-Mexico-Santiago-Montevideo: Granica S.A.

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (Mayo de 2002). *Declaración y Programa de Acción de Durban*. Recuperado el Marzo de 2016, de www.hchr.org.co:
http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/afrodescendientes_instrumentos_internacionales_Declaracion_Programa_Accion_Durban.pdf

Arnold, M., & Osorio, F. (s.f.). Recuperado el 28 de Enero de 2016, de
<http://www.facso.uchile.cl/publicaciones/moebio/03/frprinci.htm>

Arteaga, R., & León, J. (2015). Política Pública ante la discriminación y exclusión étnica cultural .

Asamblea Nacional. (2013-2017). <http://www.asambleanacional.gob.ec>. Recuperado el Marzo de 2016, de leyes aprobadas: <http://www.asambleanacional.gob.ec/es/leyes-aprobadas?leyes-aprobadas=All&title=&fecha=&page=1>

Ayala, E. (2002). *ECUADOR: PATRIA DE TODOS La nación ecuatoriana, unidad en la diversidad* . Recuperado el Diciembre de 2015, de
<http://www.uasb.edu.ec/UserFiles/File/ecuador%20patria%20enrique%20ayala.pdf>

Casanova, M. (2002). Gestión de la diversidad. España.

CEPAL. (Abril de 2005). www.cepal.org. Recuperado el Marzo de 2016, de
<http://www.cepal.org/celade/noticias/paginas/7/21237/JAnthon.pdf>

Chiavenato, I. (Noviembre de 1999). Administración de Recursos Humanos. 5ta. MC Graw Hill.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (Diciembre de 2011). *La situación de las personas afrodescendientes en las Américas*. Recuperado el Febrero de 2016, de
http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Racism/IWG/Session10/IACHR_sp.pdf

Condor, J. (Octubre de 2010). www.flacsoandes.edu.ec. Recuperado el Julio de 2016, de DISCRIMINACIÓN SALARIAL EN EL MERCADO LABORAL POR ETNIA :
<http://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/3248/1/TFLACSO-2010JIECP.pdf>

- Conferencia Internacional de Trabajo. (Junio de 1999). *www.oit.org*. Recuperado el Diciembre de 2015, de <http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Consejo Nacional de las Mujeres. (2010). Guía orientadora para incorporar la perspectiva de género en las propuestas de trabajo presentadas por áreas mujer provinciales (AMP), áreas mujer municipales (AMM) y organizaciones de la sociedad civil (OSC). Argentina.
- Constitución República del Ecuador. (2008). Art.56.
- Constituyente, A. (2015). Constitución de la República del Ecuador. Ecuador.
- (2006). En M. Dalton, D. Hoyle, & M. Watts, *Relaciones Humanas* (págs. 30-227). México, D.F.: Thomson.
- Fundación "la Caixa". (2004). *www.estudios.lacaixa.es*. Recuperado el Marzo de 2016, de Pobreza y exclusión social: www.estudios.lacaixa.es
- Fundación Peñascal y Federación Sartu. (Junio de 2010). *Intervención Social desde el Enfoque de género*. Recuperado el Enero de 2016, de www.sendotu.org
- Galeano, M. (2004). *Diseño de proyectos de investigación cualitativa*. Medellín, Colombia: Fondo editorial-Universidad Eafit.
- García, A., & Zayas, S. (Junio de 2000). *www.asepelt.org*. Recuperado el Agosto de 2016, de Aproximación al concepto de exclusión social: <http://www.asepelt.org/ficheros/File/Anales/2000%20-%20Oviedo/Trabajos/PDF/36.pdf>
- García, M. (2012). *Gestión de la Diversidad Cultural en las empresas*. Barcelona: Fundación Bertelsmann.
- García-Morato, M. V. (2012). *Gestión de la Diversidad Cultural en las empresas*. Recuperado el Diciembre de 2015, de http://www.club sostenibilidad.org/f_publicaciones/diversidad%20cultural.pdf
- Gargante, S., Pajares, M., Cachón, L., & Vera, E. (2003). *La discriminación racial: propuestas para una legislación*. Verdaguer: Icaria.
- Giddens, A. (2000). Sociología. En A. Giddens, *Sociología*. Madrid: Alianza.
- Gómez, I. (s.f.). *Gestión de la diversidad en las organizaciones*. Obtenido de colectivogentes.es: <http://colectivogentes.es/gestion-de-la-diversidad-en-las-organizaciones-por-inmaculada-gomez-marin/>
- González, L. (2002). Recuperado el Agosto de 2016, de *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*: <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231318274004.pdf>
- González, L., & De Elena, J. (2004). Recuperado el Agosto de 2016, de *La gestión de recursos humanos ante la diversidad*: <http://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/126905/1/2004%20Gonz%C3%A1lez%20y%20De%20Elena.pdf>

- Grupo Praxis, I. p. (2005). *Identidad y Reconocimiento Una mirada desde la ética política*. Cali: Unidad de Artes Gráficas de la Facultad de Humanidades, Universidad del Valle.
- Hernández, M. (2008). *Exclusión social y desigualdad*. España: Editum ediciones de la Universidad de Murcia.
- Horbath, J. (Abril de 2006). <http://www.izt.uam.mx>. Recuperado el Julio de 2016, de La discriminación laboral de los indígenas en los mercados urbanos de trabajo en México:Revisión y Balance de un Fenómeno no persistente:
<http://www.izt.uam.mx/amet/vcongreso/webamet/indicedemesa/ponencias/MESA6/Horbat hm6.pdf>
- INEC. (s.f.). Recuperado el Febrero de 2016, de <http://www.inec.gob.ec/>:
<file:///C:/Users/HOME/Downloads/Afroecuatorianos+Reparaciones+y+Acciones+Afirmativas.pdf>
- INEC. (2015). *Reporte de Pobreza por Ingresos Septiembre 2015*. Recuperado el Diciembre de 2015, de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/POBREZA/2015/Septiembre2015/Informe%20pobreza%20y%20desigualdad%20sep_15.pdf
- (2016). En D. Jiménez, *Manual de Recursos Humanos* (pág. 37). Madrid: ESIC Editorial.
- Jímenez, M. (2008). *APROXIMACIÓN TEÓRICA DE LA EXCLUSIÓN SOCIAL: COMPLEJIDAD E IMPRECISIÓN DEL TERMINO. CONSECUENCIAS PARA EL ÁMBITO EDUCATIVO*. Recuperado el Enero de 2015, de <http://mingaonline.uach.cl>:
http://mingaonline.uach.cl/scielo.php?pid=S0718-07052008000100010&script=sci_arttext
- Juan, G., Jairo, B., & Lina, S. (8 de junio de 2000). *Universidad del Rosario*. Recuperado el 11 de marzo de 2016, de http://www.urosario.edu.co/urosario_files/b9/b95818eb-c9d8-42a9-b1d3-3b398cdd9e65.pdf
- Latorre, E. (1996). *Tería general de sistemas aplicada a la solución integral de problemas*. Santiago de Cali: Universidad del Valle.
- López, Á. (Enero de 2008). www.scielo.org.mx. Recuperado el Agosto de 2016, de Las teorías de sistemas en el estudio de la cultura política:
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422008000100008
- López, J. S. (2008). *El Enfoque Intercultural en Educación* (3era ed.). México: Secretaría de Educación Pública.
- Ministerio Coordinador de Patrimonio del Ecuador. (2009). Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural. *Ejes, programas y acciones*. Quito, Ecuador.
- Ministerio Coordinador de Patrimonio del Ecuador. (2009-2010). Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural. Quito, Ecuador.

- Ministerio Coordinador de Patrimonio, FLACSO. (Marzo de 2012). *www.flacso.edu.e*. Recuperado el Marzo de 2016, de <https://www.flacso.edu.ec/portal/pnTemp/PageMaster/fpvv4ij5hgamfaas3s7aewmk1qf0k.pdf>
- Naciones Unidas Derechos Humanos. (Enero de 1969). *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial*. Recuperado el Noviembre de 2015, de <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CERD.aspx>
- Okuda, M., & Gómez, C. (Marzo de 2005). *www.scielo.org.co*. Recuperado el Agosto de 2016, de Métodos en investigación cualitativa: triangulación: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000100008
- ONU. (1948). <http://www.un.org>. Recuperado el Febrero de 2016, de Declaración Universal de Derechos Humanos: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>
- Ortega, M. (2006). Cambios de género y discriminación laboral en el sector financiero colombiano. El caso de Bancolombia. *AIBR.Revista de Antropología Iberoamericana*, 1.Num.3, 534-555.
- Parlamento Andino. (2012-2016). <http://www.parlamentoandino.org>. Recuperado el Febrero de 2016, de “buscan reducir las prácticas de racismo y discriminación racial hacia los pueblos y nacionalidades afro ecuatoriana, indígenas y montubias”
- Parra, F. (1998). *El objeto olvidado de la Sociología*. Recuperado el Agosto de 2016, de <http://www.raco.cat/index.php/papers/article/viewFile/25512/25345>
- Parsons, T. (1951). *El sistema social*. Obtenido de <https://teoriasuno.files.wordpress.com/2013/08/el-sistema-social-talcott-parsons.pdf>
- Perona, N., Crucella, C., & Rocchi, G. (s.f.). *Vulnerabilidad y Exclusión social*. Recuperado el Diciembre de 2015, de <http://www.ubiobio.cl/cps/ponencia/doc/p15.4.htm>
- Petrella, C. (Junio de 2007). Recuperado el Junio de 2016, de <http://www.fing.edu.uy/catedras/disi/DISI/pdf/Teoriadesistemasaplicadoaorganizaciones.pdf>
- Petrella, C. (Junio de 2007). Recuperado el Julio de 2016, de <http://www.fing.edu.uy/catedras/disi/DISI/pdf/Teoriadesistemasaplicadoaorganizaciones.pdf>
- Revista Panamericana de Salud Pública. (2007). *Evolución del concepto etnia/raza y su impacto en la formulación de políticas para la equidad*. Recuperado el Julio de 2016, de http://www.scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1020-49892007001100009
- Ritzer, G. (2001). *Teoría Sociológica Moderna*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Sanchez, J. A. (2012). *Afroecuatorianos, reparaciones y acciones afirmativas*. Recuperado el Febrero de 2016, de <http://www.inec.gob.ec/>: <file:///C:/Users/HOME/Downloads/Afroecuatorianos+Reparaciones+y+Acciones+Afirmativas.pdf>

- Secretaría de Educación Pública. (2006). El Enfoque intercultural en Educación. *Orientaciones para maestros de primaria*. México.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (Octubre de 2015). Chakana. *Ecuador avanza*. Quito: El Telégrafo.
- Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional. (2014). <http://www.secretariacapacitacion.gob.ec>. Recuperado el Enero de 2016, de Plan Nacional para el Buen Vivir: <http://www.secretariacapacitacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/06/Plan-Nacional-de-Buen-Vivir2.pdf>
- Secretaría Técnica del Frente Social. (2005). *Racismo y discriminación racial en Ecuador 2004*. Quito.
- Senplades. (2007). *Plan Nacional de Desarrollo 2007-2010*. Recuperado el Febrero de 2015, de <http://www.planificacion.gob.ec>: <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/09/Plan-Nacional-Desarrollo-2007-2010.pdf>
- SENPLADES. (2013). Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017. Quito.
- Senplades. (2013). www.buenvivir.gob.ec. Recuperado el Agosto de 2016, de Objetivo 2. Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial, en la diversidad: <http://www.buenvivir.gob.ec/objetivo-2.-auspiciar-la-igualdad-la-cohesion-la-inclusion-y-la-equidad-social-y-territorial-en-la-diversidad>
- Senplades- Setep. (Noviembre de 2014). *Estrategia Nacional para la igualdad y Erradicación de la Pobreza*. Recuperado el Diciembre de 2015, de <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/05/Estrategia-Nacional-para-la-Igualdad-y-Eradicaci%C3%B3n-de-la-Pobreza-Libro.pdf>
- Senplades-Setec. (Noviembre de 2014). Recuperado el Febrero de 2016, de <http://www.planificacion.gob.ec>: <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/05/Estrategia-Nacional-para-la-Igualdad-y-Eradicaci%C3%B3n-de-la-Pobreza-Libro.pdf>
- TH, R. (Julio de 2016). Inclusión de personas afroecuatoriana, indígenas y montubias en eprsas privadas del Ecuador. (V. Merelo, Entrevistador)
- Torresano, D. (junio de 2009). *Universidad Autónoma de Barcelona*. Recuperado el 11 de marzo de 2016, de http://www.recercat.cat/bitstream/handle/2072/209452/treball_recerca_dtorresano.pdf?sequence=1
- UNASUR. (Agosto de 2009). www.unasursg.org. Recuperado el Marzo de 2016, de Estatuto Consejo de Desarrollo Social Suramericano: <http://www.unasursg.org/images/descargas/ESTATUTOS%20CONSEJOS%20MINISTERIALES%20SECTORIALES/ESTATUTO%20CONSEJO%20DE%20DESARROLLO%20SOCIAL.pdf>

- UNASUR. (Noviembre de 2012). *www.unasursg.org*. Recuperado el Marzo de 2016, de <http://www.unasursg.org/images/descargas/ESTATUTOS%20CONSEJOS%20MINISTERIALES%20SECTORIALES/ESTATUTO%20CONSEJO%20DE%20EDUCACION.pdf>
- UNESCO. (Noviembre de 2001). *unesco.org*. Recuperado el Junio de 2016, de http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=13179&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html
- UNESCO. (Agosto de 2002). <http://unesdoc.unesco.org/>. Recuperado el Enero de 2016, de Declaración Universal sobre la Diversidad Cultural: <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001271/127162s.pdf>
- UNESCO. (2008). La educación inclusiva: el camino hacia el futuro. *Caciònferencia Internacional de Educación*, (pág. 32). Ginebra.
- Velasco, E. (Octubre de 2000). *El concepto de identidad*. Recuperado el Julio de 2016, de <http://www.fuhem.es/ecosocial/dossier-intercultural/contenido/9%20EL%20CONCEPTO%20DE%20IDENTIDAD.pdf>
- Wayne, R., & M.Noë, R. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson Educación de México.

Anexo # 1



Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

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

Nos encontramos realizando una investigación sobre Inclusión laboral de personas según su identidad étnica, y necesitamos de su colaboración completando esta Encuesta.

El objetivo de esta Encuesta es conocer la percepción de las y los trabajadores de la institución respecto a la Inclusión laboral en esta empresa.

Toda la información que se consiga será manejada con absoluta confidencialidad, y los resultados serán utilizados exclusivamente para fines académicos. Esto es parte de una Investigación de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Por favor, conteste con sinceridad, a las siguientes preguntas:

Fecha: _____

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

1. Sexo: Hombre Mujer Otro

2. Edad: _____

3. ¿Cuál es su nivel de instrucción?

Básica incompleta
Básica completa
Bachillerato incompleto
Bachillerato completo
Tecnología
Superior incompleta
Superior completa
Posgrado

4. ¿Cuál es su identidad étnica?

Mestizo/a
Afroecuatoriano/a
Montubio/a
Indígena
Blanco/a

5. Cargo que desempeña en la institución:

6. Años de antigüedad en el cargo actual: _____

7. Años de antigüedad en la institución: _____

INCLUSIÓN LABORAL

8. Para usted ¿qué significa inclusión laboral?

9. ¿Qué experiencias de inclusión de personas con diversidad étnica ha observado en esta institución?

10. ¿Cuáles cree usted que son las razones por las que las instituciones deben incluir a personas de diversidad étnica?

PROCESO DE INGRESO A LA INSTITUCIÓN

11. ¿Cómo accedió al cargo que actualmente ocupa?

Mediante el proceso de selección de personal
(anuncio en periódico, etc.)

Mediante un ascenso

Mediante referencia de un conocido/a dentro de la empresa

Otro medio:

12. ¿Se sintió usted discriminado/a por su identidad étnica, por alguno de los requisitos de la empresa, en el proceso de reclutamiento y selección?

13. ¿Con cuál de los requisitos solicitados se sintió discriminado/a?

Casi siempre	Con frecuencia	A veces	Nunca

14. ¿Se sintió usted discriminado/a por su identidad étnica, en alguno de los pasos en que participó para el ingreso a la institución (entrevistas, aplicación de pruebas o tests, otros)?

Casi siempre	Con frecuencia	A veces	Nunca

15. ¿En cuál de los pasos del proceso de ingreso se sintió discriminado/a?

16. ¿Se sintió usted discriminado/a por su identidad étnica, por alguna de las personas de la institución que realizaban estas entrevistas o aplicaban las pruebas?

--	--	--	--

17. ¿Qué hizo o dijo esa persona con lo cual usted se sintió discriminado/a?

18. ¿Considera usted que su identidad étnica, influyó en la decisión de la institución para su contratación?

Si _____ No _____
Si _____ No _____

19. ¿Esta influencia fue ventajosa para usted?

20. ¿Por qué?

PROCESOS INTERNOS EN LA INSTITUCIÓN

21. Desde su identidad étnica, ¿usted se siente respetado/a por la institución?

Casi siempre	Con frecuencia	A veces	Nunca

22. Desde su identidad étnica, ¿usted se siente integrado/a en la dinámica laboral de la institución?

23. Desde su identidad étnica, ¿usted considera que tiene una relación/comunicación con su superior, similar a las de sus compañeros/as de trabajo?

24. ¿Usted, alguna vez, ha sido promovido de cargo, en esta institución?

Si _____ Avance a la siguiente pregunta
No _____ Avance a la pregunta 26

25. ¿Considera que su identidad étnica fue una de las razones que favoreció su promoción?

Si _____ No _____

26. ¿Alguna vez ha intentado ser promovido/a de cargo?

Si _____ Avance a la pregunta 28
No _____ Avance a la siguiente pregunta

27. ¿Por qué nunca ha intentado ser promovido/a de cargo?

Avance a la pregunta 29

28. ¿Considera que su identidad étnica fue una de las razones por las que no lo/a promovieron?

Si _____ No _____

IDENTIDAD ÉTNICA Y DISCRIMINACIÓN

29. ¿Qué es para usted discriminación laboral?

Casi siempre	Con frecuencia	A veces	Nunca

30. Según su percepción ¿Considera que en la institución existe discriminación laboral según identidad étnica?

31. Según su percepción ¿A quiénes se discrimina en forma positiva, en la institución?

32. Según su percepción ¿A quiénes se discrimina en forma negativa, en la institución?

33. ¿Identifica usted algunos rasgos comunes de las y los trabajadores mestizos, en su desempeño laboral?

34. ¿Identifica usted algunos rasgos comunes de las y los trabajadores afroecuatorianos, en su desempeño laboral?

35. ¿Identifica usted algunos rasgos comunes de las y los trabajadores indígenas, en su desempeño laboral?

36. ¿Identifica usted algunos rasgos comunes de las y los trabajadores _____ (otra identidad étnica), en su desempeño laboral?

37. ¿Considera usted que la institución espera que las personas cumplan un rol según su identidad étnica?

Si _____ No _____

38. Según su percepción, ¿cuáles son los cargos o funciones que la empresa espera que desempeñen las personas mestizas?

39. Según su percepción, ¿cuáles son los cargos o funciones que la empresa espera que desempeñen las personas afrodescendientes?

40. Según su percepción, ¿cuáles son los cargos o funciones que la empresa espera que desempeñen las personas indígenas?

41. ¿Cuál considera es el Rol a cumplir por las personas _____?

42. ¿Considera usted que, en la institución, existen restricciones para la selección y contratación de las personas, según su identidad étnica?

43. ¿Considera usted que, en la institución, existen restricciones para la promoción de las personas, según su identidad étnica?

44. ¿Considera usted que, en la institución, existen restricciones por su identidad étnica, para acceder a puestos directivos?

45. ¿Por qué cree usted que existe cualquiera de estas restricciones, en la institución?

46. En la institución, ¿existen mecanismos para denunciar cualquier tipo de discrimen por identidad étnica? ¿cuáles son estos mecanismos?

Casi siempre	Con frecuencia	A veces	Nunca

Muchísimas gracias por su tiempo y su colaboración

Anexo # 2



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano

Investigación sobre la Inclusión de personas de diversidad étnica en empresas privadas del Ecuador

Entrevista a Gerentes/Directores/Jefes de Talento Humano

Objetivo del estudio: analizar la inclusión de personas afroecuatorianas, indígenas y montubias en empresas privadas, así como el rol del sistema de Talento Humano en estos procesos inclusivos; como parte de un estudio realizado por la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, desde la carrera de Trabajo Social.

Toda la información es absolutamente confidencial y se usará exclusivamente para fines académicos. Su identidad no aparecerá en ningún documento de la investigación.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Nombre: _____ Edad: _____
Sexo: Femenino () Masculino () Otro () Nacionalidad: _____
Identidad Étnica: Mestizo/a__ Afrodescendiente:_ Indígena_ Montubio_ Otro_____
Cargo: _____ Antigüedad en el cargo: _____ Área/departamento: _____

A continuación le haré algunas preguntas relacionadas con la gestión del Talento Humano en esta institución.

1. ¿Puede indicarme, por favor, su experiencia en esta institución? Especialmente en relación a Talento Humano.
2. ¿Puede usted describir el proceso de reclutamiento que se desarrolla en la institución, para llenar una vacante?
3. ¿Cuáles son los principales criterios que se aplican en el momento de seleccionar un/a candidato para una vacante?
4. ¿Este proceso es similar para directivos, personal administrativo y personal operativo? O alguno de estos cargos requiere un proceso de reclutamiento diferente?
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 # 3



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Investigación sobre “Inclusión de las personas de Diversidad Étnica en Empresas Privadas del Ecuador”

Consentimiento Informado

La investigación *Inclusión de personas con diversidad étnica en empresas privadas*, tiene como objetivo analizar la inclusión de personas afroecuatorianas, indígenas y montubias en empresas privadas, así como el rol del sistema de Talento Humano en estos procesos inclusivos; como parte de un estudio realizado por la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, desde la carrera de Trabajo Social.

Entiendo que mi participación en esta entrevista es voluntaria y estoy en libertad de negarme a participar en cualquier momento de la entrevista, sin que esto me afecte en nada. Mi participación en el estudio es confidencial, así como la información que yo pueda facilitar para el mismo, la cual es exclusivamente para fines académicos.

La entrevista incluirá la descripción de los sistemas de reclutamiento, contratación, inducción, capacitación y promoción de esta institución, con énfasis en los criterios aplicados para la selección y promoción del personal en sus distintos cargos.

Se me ha explicado el contenido y propósito de esta entrevista, y entiendo el contenido de este formulario de consentimiento.

Yo _____, acepto participar en esta investigación y autorizo a quien me entreviste a grabar mi voz. Entiendo que nadie podrá vincularme a la información que yo proporcione.

Firma del/a participante: _____

Nombre de la persona obteniendo el consentimiento: _____

Firma de la persona obteniendo el consentimiento: _____

Fecha: _____



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Merelo Moreno, Verónica Virginia**, con C.C: # 0922058532 autor/a del trabajo de titulación: “Inclusión de las personas de diversidad étnica en instituciones financieras privadas” 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: **Merelo Moreno, Verónica Virginia**

C.C: **0922058532**

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Inclusión de las personas de diversidad étnica en instituciones financieras privadas		
AUTOR(ES)	Verónica Virginia, Merelo Moreno		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Jesenia Patricia, León Cercado		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Trabajo Social y Desarrollo Humano		
TITULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:		No. DE PÁGINAS:	76
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho, Trabajo Social, Políticas Públicas		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Talento Humano, discriminación laboral, inclusión laboral.		
<p>RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras): Encontramos como enfoque principal para la realización de la investigación que factores del Sistema de Talento Humano impiden o favorecen el acceso de personas de diversidad étnicas en las instituciones financieras privadas en el Ecuador. Para poder establecer estos factores nos hemos valido de diferentes métodos de investigación como la encuesta, que se aplicó a los trabajadores de diferentes provincias del Ecuador de cualquier nivel jerárquico en la institución. La entrevista que se realizó a los representantes de los procesos del Sistema de Talento Humano y la información documental de la institución, para poder recopilar la información necesaria que nos indique que el proceso de captación, selección e inclusión que se está utilizando en esta Institución financiera afecta o no a las personas de diversidad etnia.</p> <p>Pero sin embargo el porcentaje de inclusión laboral de personas de diferentes etnias en esta institución financiera privada del Ecuador es del 1, 99%, es decir, los grupos étnicos como lo son los afro ecuatoriano, indígenas y montubios corresponde a la minoría laboral. Claramente podremos determinar que los niveles de gestión por competencias que emplean en la selección del personal idóneo para una vacante son complejos y que el grado de conocimientos y habilidades de los postulantes de diferentes etnias son deficientes.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-4-3070279	E-mail: virginia.merelo@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Quevedo Terán, Ana		
	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):			