

¿Existe realmente un proceso de inclusión en los RR.HH. en las organizaciones ecuatorianas? Realidad actual.

*Is there really a process of inclusion in HH.RR in Ecuadorian organizations?
Current reality.*

Eco. Ángel Fortunato Bernal Álava ^{1*}, Ing. José Luis Vásconez Fuentes ²

1.* Doctor en Educación. Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Ecuador.
Email: angel.bernal@unesum.edu.ec ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9212-1234>

2. Doctor en Jurisprudencia Especialización Derecho Civil. Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Email: jl.vasconez@uta.edu.ec ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4851-7335>

Destinatario: angel.bernal@unesum.edu.ec

Recibido: 19/ noviembre/2021

Aceptado: 18/diciembre/2021

Publicado: 29/enero/2022

Como citar: Bernal Álava, A. F., & Vásconez Fuentes, J. L. (2022). ¿Existe realmente un proceso de inclusión en los RR.HH. en las organizaciones ecuatorianas? Realidad actual. Revista E-IDEA Journal of Business Sciences, 4 (14), 30-43. <https://doi.org/10.53734/eidea.vol4.id187>

Resumen: El tema de la inclusión laboral, ha sido en los últimos tiempos, muy controversial, permitiendo generar normas y leyes a nivel mundial en contra de la discriminación y la exclusión. No obstante, en Ecuador a pesar de contar con un gran abanico de leyes y normas, según los diferentes autores consultados para la presente investigación, se observa que en algunos RR.HH. de las organizaciones, seleccionan y contratan al personal a su criterio. Por ello, el objetivo de este trabajo es develar cuales son las realidades y utopías de la inclusión laboral, tomando como fundamento una metodología de tipo documental, con un diseño bibliográfico, que permitió identificar las concepciones básicas sobre inclusión, discriminación, exclusión, así como los decretos y normas de las diferentes entidades. Logrando al final argumentar que existen grandes avances en esta materia, pero aún falta por hacer, siendo un largo camino y compromiso no solo de las autoridades del Estado quienes deben ser garantes de que las leyes y normativas se cumplan y ejecuten, sino también de las organizaciones empresariales quienes deben velar por el acatamiento de sus procesos administrativos e inclusive de las mismas personas excluidas, quienes deben internalizar sobre los derechos que les asisten las leyes.

Palabras Claves: Inclusión, discriminación, exclusión, RR.HH, ley, normativa.

Abstract: The issue of labor inclusion has been very controversial in recent times, allowing the generation of norms and laws worldwide against discrimination and exclusion. However, in Ecuador, despite having a wide range of laws and regulations, according to the different authors consulted for this investigation, it is observed that in some HR organizations, they select and hire staff at their discretion. Therefore, the objective of this work is to reveal what are the realities and utopias of labor inclusion, based on a documentary-type methodology, with a bibliographic design, which allowed identifying the basic conceptions about inclusion, discrimination, exclusion, as well as the decrees and norms of the different entities. Finally managing to argue that there are great advances in this matter, but there is still a long way to go, and it is a long road and commitment not only of the State authorities who must be guarantors that the laws and regulations are complied with and executed, but also of the business organizations who must ensure compliance with their administrative processes and even of the excluded people themselves, who must internalize the rights that the laws assist them.

Keywords: Inclusion, discrimination, exclusion, human resources, law, regulations.

INTRODUCCIÓN

■ Todos los seres humanos somos iguales!, esta frase simplifica todo lo que deberían ser las relaciones entre los seres humanos, sin embargo, durante muchos años se han excluidos por diferentes razones a las personas. Con ello, se han generado luchas a las que han tenido que enfrentar los distintos grupos humanos discriminados, por la igualdad de oportunidades, no siendo esto un fenómeno reciente, sino que tienen antecedentes históricos. En América Latina existe una gran diversidad de grupos étnicos, con diferentes idiomas y estructuras organizacionales, la gran mayoría de ellos han padecido durante siglos la exclusión. (Espinoza & Gallegos, 2018)

A efectos legales, en el 1948, este tema fue sancionado en el artículo 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos donde se indica que toda persona tiene los derechos y libertades, 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 (Naciones Unidas, 1948).

En lo que respecta a Ecuador, en el año 2007 empieza la consolidación de un régimen con una mayor presencia del Estado, sustentada en la aprobación de la Constitución de 2008, en dicha Constitución en el artículo Nro. 3 , literal 1, se señala que son deberes primordiales del Estado: “Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes”, y en el artículo Nro.11 menciona en su literal 2 que “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, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

Por todo lo anterior, es indudable que Ecuador está fortalecida legalmente en lo que respecta al tema de igual y derechos laborales, sin embargo, la exclusión, sigue siendo evidente en muchos ámbitos, como en el educativo, social, laboral e inclusive dentro de las mismas familias.

En los actuales momentos, donde la globalización, la revolución tecnológica, influyen en el desarrollo del país, se hace fundamental contar con el personal con las competencias necesarias, por tanto, la inclusión no puede ser vista como un tema solo de normas y leyes, sino simplemente

la necesidad de la organización de seleccionar al candidato que requiera el puesto sin mirar otras condiciones. Indica Espinoza & Gallegos (2018) que, se debe considerar que no se calificará al individuo simplemente por su color, sexo o religión, ya que cualquier empleo o actividad depende de la preparación de cada persona.

En ese orden de ideas, la inclusión laboral constituye todo un desafío, sobre todo, por los diversos problemas que afectan internamente a las naciones, es decir cada país posee sus propias particularidades sociales, geográficas, económicas, políticas que generan tanto aciertos como desaciertos, y en esa dinámica, buscar las salidas más adecuadas para abordar estas situaciones representan retos de importancia para sus administradores (Alvarado, 2019).

También en los actuales momentos existe una mayor gnosis en lo relacionado al tema de la inclusión, en ese sentido, afirma (Saéz, 2020), que esta mayor conciencia en temas de inclusión da cuenta de cómo las necesidades de los ciudadanos han cambiado y con ello, sus demandas han sido mayormente visibilizadas. Gracias a la participación de movimientos sociales que buscan una mayor igualdad de derechos, incluyendo a quienes tienen diferentes capacidades, se ha logrado cambiar la visión de este tema, desde un enfoque de integración a uno de inclusión.

Por otra parte, y a pesar que Ecuador cuenta con una Constitución que señala que el trabajo es un derecho y un deber social y que se asegurará la dignidad, así como una remuneración justa que cubra las necesidades sin discriminación alguna, en muchos casos y lugares, esto no se cumple por completo (Espinoza & Gallegos, 2018).

Por todo lo anterior, es importante que todos los actores del gobierno garante de velar por la integridad del ser humano, así como las organizaciones sociales y empresariales, internalizasen el tema de la inclusión laboral en equipo, a fin de conyugar a la generación de una mejor sociedad, tan importante para nuestro país en vías de desarrollo.

Partiendo de estos apartados el objetivo de esta investigación se basa en develar cuales son las realidades y utopías de la inclusión laboral, tomando como fundamento una metodología de tipo documental, con un diseño bibliográfico

METODOLOGÍA

La presente investigación está fundamentada en una metodología del tipo documental. Para Rojas (2013) la investigación documental recurre a las fuentes históricas, monografías, información estadística y a todos aquellos documentos que existen sobre el tema para efectuar el análisis del problema. También se sustenta en el diseño bibliográfico, para la obtención de la información más relevante en el campo del estudio, de un universo de documentos que puede ser muy extenso Gómez-Luna et al., (2014)

Lo anterior dio como resultado la selección, la pertinencia y confiabilidad de las fuentes, tales como artículos científicos, tesis de grados, así como normativas y leyes. Es importante indicar que algunas de las leyes o normativas que se tomaron para la sustentación se mantienen a la fecha vigentes a pesar que su fecha de creación data de más de cinco años. Estos documentos son:

- Declaración de los Derechos Humanos. Naciones Unidas. 1948
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Conferencia General del la Organización Internacional del trabajo, 1958.
- Constitución de la Republica de Ecuador. 2008

RESULTADOS

Durante el análisis de los diferentes autores, se pudo constatar que estos coinciden en que, a pesar de la preocupación de las entidades gubernamentales y la existencia de leyes para garantizar la inclusión de todas las personas sin discriminación al sector laboral, aun los RR.HH. discriminan a las personas, con o sin conocimiento de las directivas de las organizaciones. Considerando este hecho, se desglosan los siguientes aspectos a fin de tener las perspectivas que pudieran contribuir a contribuir a la resolución de tal problemática.

Inclusión Laboral

La inclusión laboral de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, OIT (2018), es la adopción de medidas y ajustes necesarios en función de garantizar la igualdad de condiciones y oportunidades de empleo al mayor número de personas independientemente de su condición social, raza, color, sexo, discapacidad física, o nacionalidad.

En ese mismo sentido, en el objetivo Nro.1, del Plan del Buen Vivir, desarrollado por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo de Ecuador (2017), se pretende garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas, tomando en consideración una de sus políticas, donde se fija el compromiso de garantizar el acceso al trabajo digno y a la seguridad social de todas las personas. Igualmente, en el objetivo Nro. 2, del mencionado plan, reza en su

política 2.1. Erradicar la discriminación y la exclusión social en todas sus manifestaciones, mediante acciones afirmativas y de reparación integral para la construcción de una sociedad inclusiva. Otro objetivo que brinda información relevante es el Objetivo Nro. 9, puesto que hace referencia al impulso de las actividades económicas para generar y conservar trabajos dignos a través de la contribución de un pleno empleo con igualdad de oportunidades para toda la población que mejore la inclusión laboral.

Por las argumentaciones anteriores, todas las organizaciones empresariales, deben abrir sus puertas toda persona sin mirar otra condición que no sea las competencias requeridas y necesarias para la empresa. Este tema trae consigo otras aristas, porque en algunas oportunidades sucede que se da la inclusión como indica la Organización Internacional del Trabajo, pero no se da integración total de esa persona, es decir, se siente excluido por sus compañeros de trabajos, bien sea por sus pares o superiores.

En ese orden de ideas, indica Leiva (2013), como se menciona en Pino (2021), que cuando se habla de inclusión, algunos autores manifiestan que es un proceso cuya finalidad es conseguir que cada miembro se sienta parte integrante de un centro, donde son aceptados y valorados, es decir, la integración tiene como objetivo adaptar al sujeto a un sistema y los principios de esta son normalizar, integrar, sectorizar y adaptar.

Por ello, se debe dar el primer paso de la inclusión y fomentar la integración entre los miembros de la organización, según Terán (2020), la inclusión dentro del ambiente laboral permite a los trabajadores de las empresas y de las organizaciones en reconocer la diferencia, aceptar la igualdad de oportunidades y promover los cambios en el comportamiento de los que colaboran positivamente en el desarrollo de habilidades de comunicar y del trabajo en equipo. Las empresas u organizaciones que hacen este tipo de inclusión tienen un mejoramiento del clima laboral ya que los que trabajan ahí cambian de actitud y suprimen los estereotipos.

Por su parte, el gobierno nacional busca cimentar en la sociedad la búsqueda de la inclusión social y económica digna a través del acceso al sistema laboral del país asegurando así el cumplimiento del respeto a los derechos humanos, para lo cual fija a la inclusión laboral como una oportunidad debida en donde el individuo sea autosuficiente y que logre superar aspectos de pobreza y desigualdad (Alvarado, 2019).

De igual manera se expresan las características de las comunidades excluidas desde la perspectiva de Terán (2020):

- *Invisibilidad.* La invisibilidad se presenta cuando las estadísticas oficiales de una medición no toman en cuenta a los grupos sociales exclusivos

- *Pobreza.* La pobreza está constituida por un gran número de individuos que vive en sectores con muchas carencias. En esos sectores hay personas con diferentes grados de pobreza, es aquí donde se entiende el concepto de pobreza absoluta y relativa, por ejemplo, una persona con discapacidad que no encuentra trabajo y vive con sus familiares no siempre es considerada pobre.
- *Estigma y discriminación.* La estigmatización hace referencia a las diferencias con atributos negativos que separan a seres humanos entre unos y otros, reduciendo el estatus de los individuos excluidos. La discriminación es el resultado de la imposición social o de la auto discriminación en la que la herencia de discriminación pasada desanima a los seres humanos a aspirar a nuevos trabajos, concurrir a centros de salud o defender sus derechos. Así se puede encontrar que la estigmatización se asocia con enfermedades, discapacidades o raza y la discriminación se puede asociar con prejuicios de género y enfermedades como por ejemplo el SIDA.
- *Políticas de inclusión.* En este tema se han enfocado los gobiernos a crear políticas preferenciales para grupos minoritarios que incluyen becas, cupos para que las empresas contraten a las personas excluidas, etc.
- *Autoestima de grupo.* Otra de las características de los grupos excluidos es que presentan una autoestima baja tanto a nivel individual como grupal. Si los integrantes de un grupo excluido se valoran a si mismo de una manera negativa, que no pueden hacer las cosas, que les tienen que ayudar permanente, y que no son autosuficientes da como resultado un grupo con autoestima baja. (Terán, 2020, p.24-26)

Discriminación

Cuando no hay inclusión e integración, se habla de discriminación, este término es aplicado cuando a cualquier persona se le vulneran sus derechos y es rechazado. Para Amnistía Internacional (2022), discriminar es dañar los derechos de alguien simplemente por ser quien es o por creer en lo que cree.

La Amnistía Internacional (2022) indica que, “todos tenemos derecho a ser tratados por igual, con independencia de nuestra raza, etnia, nacionalidad, clase, casta, religión, creencias, sexo, género, lengua, orientación sexual, identidad de género, características sexuales, edad, estado de salud u otra condición”, y sin embargo esto no frena que siga existiendo la discriminación.

Por su parte, la Conferencia General de la Organización Internacional del trabajo convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1958, generan el Convenio sobre la discriminación, la cual adopta diversas proposiciones relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación, dentro de las cuales disgrega en el Artículo 1 en termino discriminación en:

- Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en 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,
- Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. (Conferencia General de la Organización Internacional del trabajo, 1958)

Asimismo, en la Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral emitida por el Ministerio del Trabajo, en su artículo Nro2, define como discriminación a cualquier trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, vivir con VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral. (Ministerio del Trabajo, 2017)

Al acto de agresión que lleve a la exclusión es lo que se identifica como discriminación. Si se excluye a una persona de un grupo social, ya sea por sus características físicas o por algún tipo de enfermedad, esto se convierte en discriminación, que afecta a la sociedad de una manera negativa, perjudican a personas y debilitan su autoestima, los llevan a tener malas conductas en la sociedad y crean barreras en ella (Espinoza & Gallegos, 2018)

Se puede catalogar como discriminación laboral a cualquier maltrato por cualquiera de los motivos antes señalados y que estos pueden afectar cualquier acción relacionada al trabajo, yendo desde la decisión de contratación hasta las promociones o ascensos. (Espinoza & Gallegos, 2018)

Con base a las argumentaciones anteriores es importante destacar que la discriminación puede suceder en cualquier momento, bien sea durante la selección como luego en el ambiente de trabajo una vez haya sido seleccionada la persona, entrando en juego el rol de RR.HH.

Recursos Humanos (RRHH)

Dentro de las organizaciones existe un departamento o área que congrega a un grupo de personas que se encargan de todo lo relacionado a las gestiones de los empleados. A esto se le conoce como Recursos Humanos (RR.HH). Entre algunas de sus numerosas funciones está el

reclutamiento, selección y contratación, además de la formación, capacitación, promoción, nómina y despidos.

Indica la Constitución de Ecuador en uno de los párrafos del artículo 329, que los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

No obstante, lo anterior no es tomado al pie de la letra, pese a que es una ley, indica Espinoza & Gallego (2018), que las leyes de cada país deben ser el soporte para eliminar la discriminación, pero con frecuencia son muy endebles por lo que dan cabida a las prácticas discriminatorias.

Actualmente, en Ecuador se tienen muchos medios de protección ante cualquier caso de discriminación, por ejemplo, en la Constitución del año 2008, el artículo 11, en el ítem 2, indica "...La ley sancionará toda forma de discriminación...". Pero para Espinoza & Gallegos (2018), todo esto es a criterio personal, ya que es todavía muy difícil llegar a probar en qué momento se ha sido o está siendo discriminado. Según el mismo autor, en el momento que se realiza la entrevista por lo general ya se tiene una idea de las características que debe tener la persona que se debe contratar.

Siendo una preocupación para el Estado, el 16 de junio de 2017 se publicó en el Registro Oficial el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082, el cual contiene la Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral, mostrando en su primer artículo el motivo de dicha normativa: "el presente acuerdo tiene como objeto establecer regulaciones que permitan el acceso a los procesos de selección de personal en igualdad de condiciones, así como garantizar la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, estableciendo mecanismos de prevención de riesgos psicosociales. Establecer regulaciones que permitan el acceso a los procesos de selección de personal en igualdad de condiciones, así como garantizar la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, estableciendo mecanismos de prevención de riesgos psicosociales". Sin embargo, hace una acotación en el artículo 2 indicando que "no se considerará como discriminación los criterios de selección de talento humano, basados en el conocimiento técnico específico, experiencia necesaria y además requisitos inherentes para el adecuado desenvolvimiento de la vacante laboral" (Ministerio del Trabajo, 2017).

De la misma manera, indican Espinoza & Gallego (2018), que no es cierto que la selección de personal se realiza evaluando únicamente los requerimientos profesionales adecuados para poder formalizar las tareas propias de un trabajo; se toman en cuenta en este proceso otras condicionantes, como la edad, el estado civil, el aspecto físico e incluso tener hijos. Estos son datos que como se conoce, poco o nada tienen que ver con las competencias y conocimientos que se requieren para realizar una actividad laboral, a pesar que también en la mencionada Normativa para la

Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral en su artículo 5, se indica que dentro de todo proceso de selección de personal para el acceso al trabajo se prohíbe solicitar al postulante como requisitos, criterios de selección referentes a la edad, sexo, etnia, identidad de género, religión, pasado judicial, y otros requisitos discriminatorios detallados en el presente acuerdo.

En otro orden de ideas, una vez que la persona es contratada, en muchas ocasiones también sufre de exclusión, ya que no logra integrarse al equipo de trabajo, los cuales como se indicó anteriormente los rechaza por alguna razón discriminatoria, creando un ambiente organizacional inadecuado, por lo que RR.HH. debe tomar medidas a fin de contribuir a un mejor clima organizacional.

Con respecto a la evaluación del desempeño, los empleados deben ser evaluados en cuanto al desempeño de los deberes especificados en sus descripciones de puesto y al logro de cualquier meta específica que se haya establecido, por lo que un gerente que evalúa a un empleado en factores no predeterminados con claridad, queda expuesto a acusaciones de discriminación (Espinoza & Gallegos, 2018)

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Aún a la fecha y a pesar de todos los avances marcados por las tecnologías de la información y comunicación, la globalización, el crecimiento de los países, se puede afirmar que la inclusión de personas sin discriminación en el área laboral es una utopía, debido a que, según la opinión de los autores consultados para la presente investigación, queda a criterio de los RR.HH., en las organizaciones la selección de las personas.

Ecuador no escapa de esa realidad, donde el Estado ha normado y ha ampliado un abanico de propuestas a fin de garantizar un trato justo y equitativo para todas las personas sin importar raza, etnia, sexo, credo, discapacidad, entre otras, aún falta mucho por hacer y considerar. En ese sentido, manifiestan Avencia & Tapia (2018) que, a pesar de los notables esfuerzos del Estado ecuatoriano a favor de la inclusión laboral los resultados obtenidos aun distan de ser satisfactorios, bien sea porque no todos son aceptados, o porque su trabajo no es valorado suficientemente o porque la oferta laboral disponible es insuficiente y no cubre la demanda que crece cada día.

Por lo que, luego de analizar los diferentes autores se formaron las siguientes conclusiones:

- Generar en las organizaciones una cultura de inclusión, a través de programas y talleres de autoestima, así como cualquier actividad (convivencias, deportivas, etc.) que permita generar lazos de amistad. Para Terán (2020), las leyes no ayudan a

producir cambios culturales porque sigue habiendo una brecha entre los mandatos, la implementación y la acción legal en contra los actos de discriminación y exclusión. Según Alvarado (2019), es importante que exista una gestión responsable que valore el enriquecimiento intercultural como forma social de interrelación y convivencia humana, pues, las sociedades avanzan en la medida en que se reconozca y respete la condición de ser humano, con al menos el cumplimiento del enfoque de derechos, para aceptar y reconocer las virtudes y potencialidades de cada persona. Indica el mismo autor que para crear una práctica inclusiva es indispensable:

Primero. Incorporar una perspectiva de inclusión a los procesos y políticas empresariales, a través de la construcción de un pensamiento libre de prejuicios y estereotipos, que permita promover y aceptar las diferencias de los distintos actores dentro de la relación laboral, donde se valore a las personas por su capacidad y contribución a la organización.

Segundo. Brindar oportunidades laborales a las personas por sus talentos, es decir los procesos de selección deben amplificar y el RR.HH. debe ofrecer todas las herramientas para que los ciudadanos y puedan incluirse en el mercado, y que además cuenten con un plan de carrera a través del cual puedan potencializar sus habilidades individuales y mejorar su desempeño.

Tercero. Sensibilizar al equipo hacia una cultura de inclusión.

Cuarto. Definir una herramienta que permita medir los resultados esperados y el impacto que estos indicadores puedan causar.

- Hacer visibles los actos discriminatorios, ya que a la fecha existe muy poca información de los mismos. A pesar de que las leyes sancionan los actos discriminatorios, principalmente en lo laboral, indican Espinoza & Gallegos (2018), se carece de elementos suficientes para poder determinar el momento en que una persona es discriminada en los procesos de selección de personal, ascenso o funciones propias dentro de una organización. Por lo que, el afectado debe conocer y denunciar esas situaciones y sentir el apoyo de las autoridades respectivas, también el Estado debe generar planes, censos, encuestas, entre otros, a fin de focalizar y visibilizar los casos.

Asimismo, es menester que esas leyes y normativas sean difundidas a fin de que todas las personas las conozcan y puedan apropiarse de ellas y así saber cuáles son sus derechos y obligaciones.

Ecuador a la fecha cuenta con un gran abanico de leyes y normas, pero como indican Espinoza & Gallego (2018), se debe tomar conciencia para que no solo sea a través de leyes y con obligación que se deba empezar a olvidarlo lo relacionado a la discriminación, se trata de llevar a la reflexión

de lograr una mejor convivencia para alcanzar el buen vivir, lo cual conlleva la inclusión de más personas con igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

- Es importante la visibilidad de las empresas u organizaciones, que han contribuido a la inclusión laboral, a fin de que sirvan de ejemplo a otras que aún hacen discriminaciones, mejorando además su imagen corporativa. Indica Terán (2020) que existen empresas que tienen interés en contribuir el mejoramiento de la calidad de vida de sus trabajadores dando a reconocer y aceptar la diversidad humana como una parte de los conceptos del crecimiento económico aplicando con la sociedad actual. Se siente un orgullo cuando las empresas u organizaciones aceptan y se respetan a los trabajadores.
- El departamento de RR.HH. debe tener como norte el tratamiento igualitario de todas las personas al momento de las postulaciones, contrataciones, y promociones donde debe prevalecer que las competencias sean las requeridas para el puesto o la promoción. De esta manera, Espinoza & Gallegos (2018), indican que, en el área de recursos humanos de las organizaciones se debe tratar a todos los postulantes con la misma consideración y respeto, siendo la hoja de vida, así como sus capacidades las que nos demuestren si es idóneo o no para el empleo, se deben crear las condiciones necesarias para que cada individuo muestre su potencial y desarrolle sus destrezas y habilidades. Los gerentes deben aprender a no discriminar a las personas por las diferencias apreciables en su apariencia o comportamiento. También deben aprender a utilizar procedimientos justos para determinar cómo distribuir los resultados a los miembros de la organización.
- También se debe mantener una convivencia de equipo, es decir un clima organizacional agradable por lo que el RR.HH. debe velar por las buenas relaciones sin exclusiones entre los trabajadores. Mencionan Espinoza & Gallegos (2018) que a partir de esta realidad, se necesitan posteriores estudios actualizados de evaluación del comportamiento organizacional ante la diversidad social latente en este nuevo entorno fuertemente globalizado.
- Revisión y actualización de leyes, códigos y reglamentos, a fin de evitar malos entendimientos o vacíos legales. Por ejemplo, para Espinoza & Gallegos (2018) la discriminación por etnias está considerada en la Constitución Ecuatoriana y en algunas leyes, pero es difícil identificar y diferenciar cuando se está discriminado a un ser humano por esta condición. Otro ejemplo son las leyes que avalan los incentivos o porcentajes de integración en la empresa. En ciertos países como Argentina, Bolivia, Brasil, Costa Rica, Ecuador, México, Panamá, Perú, República Dominicana, Guatemala, Nicaragua y Venezuela tienen cupos por género y cupos



para personas con discapacidad. Pero en muchas oportunidades esto en vez de una solución resulta un problema.

De lo anterior, dan cuenta los diferentes autores consultado, coincidiendo en que las leyes que impulsan la inclusión laboral, pero estas no se cumplen a cabalidad o no son adecuadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, D. (2019). *Inclusión Laboral de la Población Inmigrante en las organizaciones desde la perspectiva del área de recursos humanos, en la ciudad de Quito. Disertación previa a la obtención del título de Psicóloga Organizacional*, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/17323>
- Amnistía Internacional. (2022). *Discriminación*. Recuperado el 07 de Abril de 2022, de <https://www.amnesty.org/es/what-we-do/discrimination/>
- Asamblea Nacional Constituyente . (2008). *Constitución Política de la República del Ecuador*. Recuperado el 07 de Abril de 2022, de <https://pdba.georgetown.edu/Parties/Ecuador/Leyes/constitucion.pdf>
- Avecilla, N., & Tapía, A. (2018). *Concepciones sobre la inclusión de personas en situación de discapacidad en las empresas de alimentos de la ciudad de Guayaquil-Ecuador. Gestión de las Personas y Tecnología*, 11(33), 18-36. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6715709>
- Conferencia General de la Organización Internacional del trabajo. (25 de Junio de 1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. Recuperado el 07 de Abril de 2022, de <http://www.mpppst.gob.ve/mpppstweb/wp-content/uploads/2016/08/Convenio-N%C2%BA-111-sobre-la-Discriminaci%C3%B3n-empleo-y-ocupaci%C3%B3n-1958.pdf>
- Espinoza, M., & Gallegos, D. (2018). *Discriminación laboral en Ecuador*. *Espacios*, 39(23), 32. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n23/a18v39n23p32.pdf>
- Gómez-Luna, E., Fernando-Navas, D., Aponte-Mayor, G., & Betancourt-Buitriago, L. (2014). *Metodología para la revisión bibliográfica y la gestión de información de temas científicos, a través de su estructuración y sistematización*. *DYNA*, 81(184), 158-163. doi:<http://dx.doi.org/10.15446/dyna.v81n184.37066>
- Ministerio del Trabajo. (2017). *Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ambito Laboral*. Quito. Obtenido de [https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf?x42051#:~:text=%2D%20En%20los%20espacios%20laborales%2C%20tanto,c\)%20La%20intimidaci%C3%B3n%20y%20hostigamiento](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf?x42051#:~:text=%2D%20En%20los%20espacios%20laborales%2C%20tanto,c)%20La%20intimidaci%C3%B3n%20y%20hostigamiento).

- Naciones Unidas. (1948). La Declaración Universal de Derechos Humanos. Recuperado el 07 de Abril de 2022, de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2018). Acerca de la OIT. Recuperado el 07 de Abril de 2022, de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>
- Pino, J. (2021). Proceso de inclusión laboral a personas con diversidad funcional: una mirada reflexiva. Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, 1-17. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12237/2219>
- Rojas, R. (2013). Guía para la realización de investigaciones sociales. España: Plaza y Valdez.
- Saéz, C. (2020). Accesibilidad e inclusión en el sistema de transporte público en la Región Metropolitana (. Tesis Doctoral, Universidad del Desarrollo, Santiago de Chile.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, Senplades. (2017). Plan Nacional para el Buen Vivir 2017-2021. Quito - Ecuador: Consejo Nacional de Planificación. Recuperado el 07 de Abril de 2022, de https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-11/Documento_Plan-Nacional-Buen-Vivir-2017-2021.pdf
- Terán, J. (2020). Inclusión laboral: Página web sobre el empleo para personas con necesidades especiales en el Ecuador. Trabajo de titulación para la obtención del Título de Licenciatura en Comunicación, Universidad de Los Hemisferios , Facultad de Comunicación, Quito. Obtenido de <http://dspace.uhemisferios.edu.ec:8080/xmlui/handle/123456789/1114>