

Universidad Andina Simón Bolívar

Sede Ecuador

Área de Gestión

Maestría en Gestión del Talento Humano

Factores de discriminación en los procesos de selección

Andrea Lizeth Carrera Torres

Tutora: Mariana Lima Bandeira

Quito, 2022

Trabajo almacenado en el Repositorio Institucional UASB-DIGITAL con licencia Creative Commons 4.0 Internacional

	Reconocimiento de créditos de la obra No comercial Sin obras derivadas	
---	---	---

Para usar esta obra, deben respetarse los términos de esta licencia

Cláusula de cesión de derechos de publicación

Yo, Andrea Lizeth Carrera Torres, autora de la tesis intitulada “Factores de discriminación en los procesos de selección”, mediante el presente documento de constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de Maestría en Gestión del Talento Humano en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo por lo tanto la Universidad, utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en los formatos virtual, electrónico, digital, óptico, como usos en red local y en internet.
2. Declaro que en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autor/a de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

30 de marzo de 2022

Firma: _____

Resumen

La discriminación en espacios laborales ha sido un tema ampliamente estudiado desde diversos enfoques teóricos y en distintos escenarios. Se han realizado varias investigaciones a nivel de América Latina y de Ecuador donde se constatan las barreras impuestas a grupos sociales específicos para insertarse laboralmente. En el país, el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) realiza investigaciones con el fin de conocer cuál es la tasa de empleo y los datos demuestran que ciertos grupos sociales presentan bajos porcentajes de empleabilidad. La discriminación en los procesos de selección ha llamado la atención tanto de investigadores, actores sociales como de organismos de control, esto se debe a que las dificultades en la inserción laboral de algunos grupos sociales trae consecuencias a nivel económico, político y social del país. Considerando este contexto, esta investigación identificó los factores de discriminación en los procesos de selección dentro de las empresas privadas y como estos afectan a la inserción laboral de ciertos grupos sociales. Para esto se revisaron diferentes fuentes bibliográficas, se analizó el contenido de anuncios de ofertas laborales publicadas en portales de reclutamiento de personal y de entrevistas a personal de talento humano encargado de manejar procesos de selección. Como resultado se identificaron los principales factores de discriminación – directa e indirecta - como lo son: el sexo, la edad, diversidades funcionales y etnia, también se determinó como esto resulta en barreras de inserción laboral y en los procesos de segregación horizontal y vertical.

Palabras clave: estereotipo, prejuicio, talento humano, igualdad, derechos, segregación

Tabla de contenidos

Figuras y tablas.....	9
Introducción.....	11
Capítulo primero Marco teórico	15
1. Desarrollo histórico de la gestión de la diversidad	15
1.1. Gestión de la diversidad en la organizaciones	16
2. Segregación laboral.....	16
2.1. Segregación horizontal.....	17
2.2. Segregación vertical.....	18
3. Discriminación.....	18
3.1. Prejuicio	20
3.2. Estereotipo	20
3.3. Factores socio culturales en la discriminación.....	21
3.4. Discriminación positiva	24
3.5. Discriminación laboral.....	25
3.5.1. Discriminación en los procesos de selección.....	27
3.5.1.1. Reclutamiento.....	27
3.5.1.2. Entrevista	29
3.5.1.3. Aplicación de pruebas	30
Capítulo segundo Marco jurídico	31
1. Marco jurídico internacional.....	31
2. Marco Jurídico nacional.....	32
Capítulo tercero Metodología.....	35
1. Análisis de datos textuales de los anuncios de empleo.....	35
2. El trabajo de campo: población de estudio	39
3. Instrumento de recolección	40
4. Procesamiento de datos.....	41
4.1. Conceptualización de la discriminación	42
4.2. Disminución de los sesgos discriminatorios	43
4.2.1. Manifestación de la discriminación en los procesos de selección	45
4.2.2. Reclutamiento	45
4.2.3. Entrevista	47

4.2.4. Aplicación de pruebas.....	48
4.2.5. Inducción.....	49
4.3. Manifestación de la discriminación en relaciones entre compañeros.....	50
4.4. Presencia de estereotipos en los procesos de selección	51
4.4.1. Género: Mujeres.....	52
4.4.2. Género: Hombres	53
4.4.3. Personas con diversidades funcionales	54
4.4.4. Etnias.....	55
4.4.5. Edad	57
4.4.6. Imagen corporal	58
4.4.7. Nivel socioeconómico.....	60
4.6. Conocimiento de la normativa nacional e internacional en contra de la discriminación en los procesos de selección.....	63
4.7. Sugerencias para disminuir la discriminación en los procesos de selección ...	64
Conclusiones.....	65
Obras citadas.....	69
Anexos	75
Anexo 1: Consentimiento Informado	75
Anexo 2: Guía de preguntas	76

Figuras y tablas

Figura 1. Ejemplo de anuncio discriminatorio	36
Figura 2. Ejemplo de anuncio discriminatorio por género	36
Figura 3. Ejemplo de anuncio discriminatorio por género	37
Figura 4. Ejemplo de anuncio discriminatorios por discapacidad.....	37
Figura 5. Ejemplo de anuncio discriminatorios por discapacidad.....	38
Tabla 1: Codificación de entrevistas	41

Introducción

El competitivo mercado empresarial ha obligado a las organizaciones a desarrollar su crecimiento de manera vertiginosa, impulsando la innovación, tecnología y reconocimiento de la fuerza laboral. La contratación del personal más apto para que formen parte de sus equipos es un tema de gran importancia para las organizaciones, sin embargo, ha tomado un enfoque discriminatorio respecto a ciertos grupos sociales, ante los cuales se presentan barreras para su inserción laboral.

Las principales investigaciones sobre discriminación laboral se han enfocado en determinados grupos sociales víctimas de estos tratos discriminatorios como lo son la comunidad lgbtq (lesbianas, gay, bisexuales, transexuales, queer) (Federación Argentina de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans 2015), mujeres (Organización Internacional del Trabajo 1996) indígenas (Organización Internacional del Trabajo 2007a), entre otros. En el Ecuador se ha realizado investigaciones académicas de la discriminación con relación a brechas salariales, oportunidades laborales y por grupos sociales. Uno de estos estudios fue realizado por Espinoza y Gallegos (2018), los cuales enfocaron su investigación en el análisis de cifras del INEC (Instituto Nacional de Estadística y Censos) y anuncios de vacantes para corroborar la presencia de dinámicas de discriminación en el ámbito laboral; sin embargo, esta investigación no es focalizada desde la perspectiva del personal de talento humano centrándose solo en la etapa de reclutamiento. Desde la publicación de este artículo no se ha actualizado la información ni se ha indagado en todas las etapas del proceso de selección.

A pesar de que el Ecuador cuenta con normativa en contra de la discriminación en los procesos de selección y políticas que impulsan la igualdad de oportunidades dentro del ámbito laboral, esto no ha sido suficiente para frenar la discriminación presente en este subsistema de talento humano. Sobre todo, en las empresas privadas las cuales no cuentan dentro de su normativa con acciones afirmativas que demuestren equidad en sus procesos de atracción del talento. Relegando a ciertos grupos sociales al trabajo informal, en condiciones precarias o al estancamiento profesional negándoles el desarrollo económico derivado del crecimiento laboral. La falta de políticas e intervención por parte de organismos de control ha permitido la normalización de esta problemática.

El objetivo principal de esta investigación es el identificar cuáles son los factores de discriminación que están presentes en los procesos de selección dentro de las empresas

privadas y como estos afectan a la inserción laboral de ciertos grupos sociales. Para lograr el cumplir y delimitar este objetivo se plantearon los siguientes objetivos específicos. Determinar las posibles causas que provocarían discriminación en los procesos de selección en las empresas privadas e identificar las prácticas de discriminación en los procesos de selección en las empresas que brindan el servicio de Talent Search. Posterior a esto analizar las consecuencias que trae la discriminación en los procesos de selección para potenciar los procesos selectivos, reduciendo los sesgos y las consecuencias negativas tanto a nivel personal como social

En el primer capítulo y con el fin de comprender el fenómeno social de la discriminación desde los enfoques de autores como (Chávez Molina et al. 2018), (Chacón et al. 2017), Tajfel (1979). Se realiza una investigación de conceptos tales como segregación laboral, discriminación positiva y acciones afirmativas, así como, se contextualiza sobre la discriminación en espacios laborales y se profundiza sobre la presencia de este problema social en los procesos de selección.

En el capítulo segundo con el fin de conocer si este problema se ha visibilizado ante los organismos de control pertinentes y la respuesta de estos se revisa el marco jurídico, leyes, normas, acuerdos ministeriales, instrumentos que mitigan la discriminación en los procesos de selección y el proceder de organismos de control tanto a nivel nacional tales como el Ministerio de Trabajo (MDT) e internacional como la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

En el capítulo tercero se procesa la información obtenida de la revisión de portales web de reclutamiento. Se procesa los datos obtenidos de las entrevistas semi estructuradas con personal de talento humano en los cuales se profundiza sobre la presencia de estereotipos, prejuicios y discriminación en las diferentes etapas del proceso de selección. La población se obtuvo mediante la técnica de bola de nieve en la cual cada profesional entrevistado refirió a otro posible candidato. Al final se pudo entrevistar a 15 personas que cumplieran con requisitos como, experiencia manejando procesos de selección en empresas consultoras que brindan el servicio de talent search. La información se agrupó por categorías acorde a las respuestas emitidas en base a experiencias similares, posteriormente se analizó las mismas y su relación con investigaciones previas.

El interés por las empresas de consultoría surge de la diversidad de procesos que manejan ya que son varias las empresas que prefieren subcontratar el servicio de *talent search*. El personal de consultoría cuenta con experiencia en distintos cargos, así como giros del negocio.

Con la investigación se logró identificar las dinámicas de discriminación presentes en los procesos de selección las cuales representan barreras en la inserción laboral, así como la presencia y manifestación de estereotipos y prejuicios. Esto con el fin de entrever esta problemática e impulsar a las organizaciones a brindar igualdad de oportunidades en sus procesos de selección mediante la responsabilidad social empresarial. De igual forma, permitirá entrever el escaso alcance que han tenido las políticas.

Este trabajo de investigación aporta a visibilizar la discriminación que sufren distintos grupos sociales al momento de insertarse laboralmente, así como en las estrategias que han utilizado para que la discriminación pase desapercibida en los procesos de selección. Así se podrá impulsar a los entes de control a enfocar su mirada en fortalecer las políticas que impulsen la igualdad de oportunidades en la inserción laboral sobre todo en las empresas privadas. De igual forma, se podrá impulsar a las organizaciones a ser transparentes y equitativos en sus procesos de selección, así como a gestionar la diversidad adecuadamente.

Capítulo primero

Marco teórico

En este capítulo se presenta conceptos, teorías y enfoques sobre el tema central de esta investigación, esto aportará al correcto entendimiento y contextualización del presente escrito.

1. Desarrollo histórico de la gestión de la diversidad

El fenómeno social de la discriminación está instituido y normalizado dentro de la sociedad desde el siglo pasado. Las limitaciones e injusticias en contra de grupos sociales que históricamente han sido arrebatados de sus derechos han dado como resultado la creación de movimientos de lucha en busca de visibilizarse y recuperar sus derechos. El impacto de la lucha social se evidenció en la transformación cultural, política, económica e intelectual, así como, en las nuevas formas de relacionamiento con grupos sociales más cohesionados y mayores niveles de participación de minorías. (Ríos 1998, 20).

En el año de 1955 en Estados Unidos (EE. UU.) se produce uno de los eventos históricos que marco el curso de la política y los movimientos por los derechos civiles. El descontento de la comunidad negra por la represión, limitación de derechos y abusos constantes se materializó en un acto de rebeldía contra un desigualitario sistema. Este malestar se transforma en protestas y manifestaciones, el ejemplo más claro es el boicot de la comunidad negra a los autobuses de Montgomery que duró 381 días y representó el levantamiento no violento en contra de la injusticia de la segregación racial. Este hecho llevó a la creación de acciones afirmativas orientadas al trato justo y digno para la comunidad afroamericana, así como, el surgimiento de líderes sociales como Martin Luther King y Rosa Parks. (Begné 2012, 13)

En la década de 1980, la Organización de Naciones Unidas se sumó a la lucha por la igualdad de derechos para las mujeres y la reivindicación del rol de la mujer en la sociedad; impulsando la creación de políticas y programas de empoderamiento femenino. Sin embargo, no se logró el impacto esperado, demostrando que las sociedades machistas todavía mantienen el control sobre el desarrollo social de las mujeres. (Begné 2012, 13)

1.1. Gestión de la diversidad en las organizaciones

El gestionar la diversidad dentro de los espacios laborales tuvo sus inicios entre 1960 y 1970, donde se evidenciaron las primeras acciones afirmativas que respaldaban la diversidad en las organizaciones. Las regulaciones federales y los sistemas de cuotas en Estados Unidos buscaban incrementar la participación de grupos históricamente discriminados por sexo, color, religión y origen (Chinchilla y Cruz 2011, 30). Mientras que, en Canadá mediante la ley de equidad y empleo de 1986, se buscaba promulgar no sólo la representatividad numérica de las minorías sino la equidad y justicia en las relaciones laborales. El mismo enfoque para gestionar la diversidad fue defendido por David Thomas quien proponía un enfoque holístico que propicie espacios de desarrollo y potencialización del talento (Leme 2000, 20).

La gestión de la diversidad dentro de las organizaciones es una herramienta que permite celebrar las diferencias como una forma de enriquecimiento al mercado laboral que impulsa el progreso de sociedades inclusivas y equitativas. (Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo 2017, 20). Sin embargo, pocas organizaciones logran visualizarlo como una ventaja competitiva y lo han enfocado simples como normativas que deben cumplir e inclusive han instaurado formas para evadirlas.

La segregación laboral, discriminación, prejuicios y estereotipos en las organizaciones pueden ser disminuidos gracias a estrategias que permitan gestionar e impulsar la diversidad para ser reconocida como una ventaja competitiva.

2. Segregación laboral

El término segregación laboral hace referencia a la concentración de un grupo específico de personas en una actividad laboral, limitando el acceso al empleo y siendo una clara manifestación de la desigualdad laboral persistente. Suele considerarse como una prueba de las injusticias que todavía persisten en el mercado laboral. La segregación laboral por sexo es común en las organizaciones y aparece por injerencia de varios factores tales como los prejuicios, estereotipos y roles socialmente asignados (Organización Internacional del Trabajo 2007b).

Los procesos discriminatorios de la segregación ocupacional respecto a raza, edad, diversidades funcionales, origen étnico, sexo, género, entre otros resaltan la desvalorización a la dignidad humana y el principio de igualdad. La segregación por razón de sexo perjudica más a mujeres que a hombres, debido a que las actividades que se

consideran femeninas o están dentro del rol socialmente aceptado para las mujeres tienen salarios más bajos, son menos retadores y se ubican en categorías inferiores de las jerarquías organizacionales (Organización Internacional del Trabajo 2003).

Los conocidos “techos de cristal” son el resultado más evidente de esta problemática que trae consigo consecuencias negativas a nivel social y económico como lo expone Odriozola y Peña (2016, 134): “La segregación laboral se encuadra entre las consecuencias que presenta la desigualdad por género. Su estudio se desarrolla dentro de una línea de investigación más amplia que se ocupa de estudiar las diferentes manifestaciones que adopta la discriminación económica.” Existen dos tipos de segregación laboral las cuales se explican a continuación.

2.1. Segregación horizontal

La cual hace referencia a la concentración de individuos de un mismo grupo social en una actividad específica. En el caso de la segregación laboral por sexo se ha limitado a las mujeres a ciertas actividades que se consideran acorde a las características impuestas al género. Esta sobrerrepresentación de mujeres es el resultado de la división de actividades *masculinas* y *femeninas* y la asignación de roles sociales debido a rasgos que se establecen para cada género como la fuerza o debilidad (Roldán-García, Leyra-Fatou, y Contreras-Martínez 2012). Las principales causas están en los prejuicios y estereotipos sobre las capacidades de las mujeres, a quienes se les asigna en su mayoría actividades de cuidado, limpieza o asistencia. Esto permite comprender el porqué de las brechas salariales y el limitado desarrollo económico de las mujeres. Por años se las ha encasillado en cargos en base a estereotipos, los cuales siempre las han ubicado por debajo de los hombres. Sin embargo, este tipo de segregación también limita las oportunidades de los hombres de insertarse en cargo en los que deben desarrollar actividades o roles reconocidos como femeninos (PNUD 2019).

La concentración de mujeres en determinadas actividades produce un exceso en la oferta de mano de obra, lo que trae como consecuencia bajos salarios. Las actividades que son consideradas para los hombres tienen ingresos más altos, sin embargo, cuando se contratan mujeres para estas actividades asignadas a los hombres sus salarios son inferiores y no se toma en consideración el tipo de actividades que realizan, las responsabilidades, perfil o carga laboral lo que da cuenta que las barreras y desigualdades son persistentes en el mercado laboral. A medida que disminuye la segregación horizontal incrementa la vertical (Organización Internacional del Trabajo 2003).

2.2. Segregación vertical

La cual refleja la relación desigual en la estructura jerárquica con relación a hombres y mujeres, es decir, la representación de un grupo en puestos estratégicos o mandos altos es inferior. Este tipo de segregación es conocida bajo la metáfora del *techo de cristal o pisos pegajosos* (PNUD 2019). Esta metáfora hace referencia a los impedimentos que tienen las mujeres para escalar a posiciones estratégicas y con mayores beneficios dentro de las organizaciones; debido a los obstáculos impuestos por el liderazgo patriarcal, prejuicios masculinos y espacios organizacionales limitados. Esto da como resultado mercados laborales desiguales y prejuicios que consideran una desventaja a la maternidad, periodos de lactancia y responsabilidades familiares atribuidas solamente a las mujeres. Este es el reflejo de una sociedad que se moviliza bajo la lógica de la heteronormatividad, binaria y patriarcal que invisibiliza a mujeres y todo aquel que salga del molde socialmente aceptado (González-Rivas 2012).

En la actualidad las mujeres han empezado a involucrarse en áreas estratégicas dentro del mundo laboral. Esto ha dado como resultado un nuevo fenómeno que se conoce como *Token women* o mujeres florero un referencial del rol de las mujeres como objetos decorativos que todavía tienen que luchar por sus derechos y por la aprobación de sus pares masculinos. Varias empresas han usado la imagen de las mujeres para poder mejorar su reputación más no porque valoren su talento, preparación o aporte (González-Rivas 2012).

3. Discriminación

Es un fenómeno social que ha sido estudiado a lo largo de los años por diferentes ciencias y desde distintos enfoques debido a que vulnera los principales derechos de los seres humanos y limita las oportunidades en los distintos ámbitos de desarrollo de los individuos como son: el académico, laboral, social y económico. Permitiendo la legitimización de conductas violentas y desigualdades sociales, las cuales en muchos casos son justificadas social y culturalmente. Dicha justificación está basada en estereotipos y prejuicios los cuales están plasmados en la historia de grupos sociales minimizados y segregados haciéndolos parte de su identidad (Chávez Molina et al. 2018).

La discriminación ha estado presente a lo largo de la historia humana e inclusive ha llegado a justificarse. Se puede encontrar en la argumentación del filósofo Aristóteles en su reflexión sobre la esclavitud, la cual consideraba necesaria y aseguraba que la carencia de elementos y condiciones para gobernar de los bárbaros era motivo suficiente

para que deban ser considerados seres inferiores cuya naturaleza los limita a ser esclavos (Mercado 2008). Bajo este argumento de superioridad se han producido los más grandes actos de violencia registrados a lo largo de la historia en contra de grupos sociales tales como: la segunda Guerra Mundial, en la cual la Alemania Nazi rechaza a los judíos considerándolos una plaga que debía ser eliminada. La lucha por los derechos civiles de las comunidades negras en Estados Unidos, dando como resultado grupos de supremacistas blancos quienes torturaban y mataban a miembros de la comunidad negra, asegurando que estos eran inferiores y no merecían derechos. Finalmente, el ataque a los Kulaks por parte de la Unión Soviética. En la actualidad todavía existen grupos minimizados que sufren las consecuencias de los prejuicios y estereotipos derivados en violencia (Chacón et al. 2017).

La discriminación se caracteriza por la exteriorización de un sentimiento de superioridad y rechazo, el cual está fundamentado en la relación de no reconocimiento del otro como un ser igual, sino como un ser inferior en una relación de poder desigual. Esto puede explicarse desde la psicología con la teoría de la infra humanización, la cual fue propuesta por la línea de la psicología cognitiva con Leyens. Dicha teoría considera que la discriminación parte de la idea de que los seres humanos asignamos grados de humanidad a los diferentes grupos sociales. Evidentemente siempre se le asigna un mayor grado al Endo grupo minimizando a grupos externos, esto como parte del proceso de construcción del sentido de pertenencia e identidad social (Chacón et al. 2017).

Por su lado la psicología social también ha puesto su mirada en el estudio de este comportamiento y autores como Tajfel con la teoría de la identidad social. Propone que parte del autoconcepto de un individuo está bajo la influencia de la pertenencia a grupos, es decir por la identidad social, Tajfel citado en Scandroglio, Martínez, y San José (2008, 81) la define como la comprensión que tiene un individuo a su pertenencia a un grupo social específico y a la significación emocional, importancia y valor que le da esta pertenencia. En consecuencia, los individuos reconocerán a quienes son parte de los mismos grupos sociales y se considera que puede partir de esta categorización el rechazo a lo que se considera diferente o ajeno.

La discriminación es el componente comportamental que parte del prejuicio y estereotipos por lo que es común encontrar estudios que incluyen estos tres componentes y el aporte de cada uno a este fenómeno social.

3.1. Prejuicio

Para finales del siglo XIX los prejuicios se aceptaban como parte de la cultura ya que buscaban enaltecer el Endo grupo, mostrando superioridad y orgullo, así como minimizar y rechazar a otros. Estas prácticas eran cotidianas y no representaba un problema. En el año 1920 se empieza a considerar a los prejuicios como actitudes negativas que daban paso a conductas violentas como la discriminación. Por este motivo fue de interés para las ciencias como la psicología social y las prácticas como el psicoanálisis (Ungaretti, Müller, y Etchezahar 2016). Uno de los principales investigadores sobre los prejuicios fue Allport quien los incluyó dentro de su estudio sobre la discriminación racial (Smith-Castro 2006).

Los prejuicios están relacionados con los valores tradicionales dentro de sociedades que no tienen apertura a cambios ni a nuevas concepciones. Quien intente introducir nuevas tendencias, tradiciones o creencias fuera de las normadas recibirá rechazo. Esto debido a que el grupo centralizado se siente superior en el plano cultural y relega a quien piense distinto a un nivel inferior dentro de la sociedad (Pettigrew y Meertens 1995).

Es común encontrar estudios acerca de los prejuicios y su relación con los estereotipos y como estos forman parte de la discriminación.

3.2. Estereotipo

Gran parte de los estudios sobre discriminación incluyen a los estereotipos como parte de este fenómeno social, esto debido a que se considera como un conjunto de creencias sobre un grupo en particular sin tener evidencia que soporte esta idea. Al ser la discriminación el componente comportamental, el estereotipo forma parte del componente cognitivo y ha sido estudiado como parte de los atajos mentales utilizados para esquematizar información (Montes 2008). En 1992 Lippman los definió como: Las particularidades con las que se identifica a los distintos grupos sociales. Estas características son compartidas por los miembros del grupo (Ramírez Barría, Estrada Goic, y Yzerbyt 2016, 251).

Los estereotipos son reproducciones mentales que generalizan la información acerca de un grupo específico, estas pueden tener contenido positivo o negativo; esta generalización permite asignar roles y adscribir características que distorsionan la realidad e influyen en el comportamiento (Casas 2008). El estereotipo generaliza la información sobre grupos sociales, enfocado de forma negativa logra aminorando las

fortalezas o características positivas para poder recalcar las negativas. Esto tiene relación directa con el trato hacia los miembros de este grupo, segregándolos y colocándolos por debajo, en una posición inferior en una relación de poder desigual. Debido a que socialmente los estereotipos son aceptados y las características que no encajan dentro de los estándares implantados en las sociedades y culturas que se empeñan en mantener la homogenización, limitando e invisibilizando a los grupos discriminados (Bastidas y Torrealba 2014). Los estereotipos han sido de gran interés para la psicología social, autores como Turner con su teoría de la autocategorización del Yo hace énfasis en su representación como juicios sociales categoriales los cuales apuntan a la economía cognitiva y se elaboran en base a la identidad social formada por la pertenencia a un grupo y sus relaciones con otros. “Los estereotipos serían entonces fluidos, dependientes del contexto y variarían, dentro de un mismo sujeto, en función de la relación entre el yo y los otros, el marco de referencia, las dimensiones de comparación y el acervo de conocimientos, expectativas, necesidades, valores y metas del perceptor [...]” (Scandroglio, Martínez, y Sebastián 2008, 82).

Tanto el prejuicio como el estereotipo son componentes de la discriminación, este fenómeno que con el paso de los años evoluciona y escala hasta nuevos ámbitos de la vida del ser humano. Limitando las relaciones interpersonales oponiéndose al principio del relacionamiento como parte de la naturaleza de los individuos como seres sociales y llegando a dificultar el desarrollo de relaciones interpersonales.

3.3. Factores socio culturales en la discriminación.

La historia de América Latina está compuesta desde sus inicios por opresión, esclavitud y desigualdad como reflejo del violento proceso de colonización; este proceso histórico ha generado consecuencias psicosociales evidenciadas en los espacios en los que las personas se relacionan, es precisamente la colonización que evidencia una estructuración jerárquica de la sociedad, así como las formas de control social usadas para perpetuarla, heredándose de una generación a otra como muestra de la permanencia de la desigualdad social; en este sentido para ubicar al sujeto víctima de la discriminación en su historia y contexto es preciso reconocer que son los colonos quienes implantaron en el inconsciente el ideal de lo autóctono, de lo indígena, de la piel morena como sinónimo de inferioridad e impureza.

La categorización racial paso a ser entendida al inicio a través de rasgos físicos o fenotípicos, el color de la piel, la forma del rostro, el tipo de cabello, lo cual dio paso al movimiento genetista y a sus teorías sobre la herencia, la evolución biológica de la humanidad y por lo tanto la supervivencia de los más aptos sobre los demás.

Desde la colonia se denotó la necesidad de sentirse superior a los otros, lo que se evidenció en las jerarquías sociales. “El noble Español cree ofender a otro diciéndole mestizo; el mestizo cree ofender al cholo; el cholo al mulato; el mulato al zambo; el zambo al negro, y el negro al indio” (Córdova 1995, 375) Lo que resalta que el color de la piel mientras “más oscuro” sea menos probabilidades tiene de contar con representación políticas e igualdad de derechos, así como las pieles “más claras” buscan desarrollar su identidad como “blancos”, con sentimientos de superioridad y mayores oportunidades con lo que se conoce como el -privilegio blanco-. Es por esto se puede evidenciar la necesidad de acercarse a la identidad blanca reflejada en comportamientos, jergas y sentimientos de vergüenza de que se pueda visibilizar algún rasgo que los haga perder su estatus de blanco. (Balcazar, Berardi, y Taylor-Ritzler 2011, 95).

Memmi (1966) alude a la necesidad imperiosa del colonizado de cambiar su situación de evidente desventaja cambiando de piel, y para ello tiene un modelo muy cercano: el del colonizador, ya que éste goza de todos los derechos, no tiene ninguna de las carencias del colonizado, tiene riqueza, bienes y prestigio, goza de conocimiento y técnica, así como de autoridad. Para este autor (1966, 192), el anhelo del colonizado es ser igual al colonizador, “parecersele hasta desaparecer en él”

En este sentido, se configuran entonces las representaciones sociales como un conjunto sistemático de saberes, aprendidos y heredados mediante los cuales se construye la realidad, la identidad y se filtran las relaciones sociales. “En su funcionamiento las representaciones sociales activan: Un principio de referencia semántico y cognitivo que permite la comprensión mutua entre las personas, pero que puede bloquear la comunicación entre los grupos muy alejados en el plano simbólico” (Prevert, Navarro Carrascal, y Bogalska-Martin 2012, 14). Estos saberes compartidos se desarrollan en contextos culturales e históricos establecidos en el principio de pertenencia e identidad.

Las sociedades fragmentadas por la desigualdad han sido ampliamente estudiadas a partir del papel que desempeña la dominación racial, la explotación de grupos humanos y la línea de color en el poder político, económico y social. El término blanquitud surge de estas sociedades cuyas diferencias históricas y sociales se fundamentan en conceptos de raza y etnia, así como, de los privilegios y connotaciones positivas de ser considerado

blanco (Mullings 2013, 352), es así que la racialidad gira en torno a la representación social que ha sido construida alrededor de la raza, entendiendo la representación social como el conocimiento de sentido común que se transmite en la interacción y le hace parte al sujeto en su contexto. Moscovici citado en (Mora 2002, 7) menciona que las representaciones sociales corresponden al cuerpo organizado de conocimientos y a las actividades psíquicas que les permiten a los sujetos descifrar la realidad física y social. En América Latina se ha convertido en una necesidad la “blanquitud” de sus habitantes, esto, a pesar de que su población es diversa, mayoritariamente indígena y afroecuatoriana; es por esto por lo que la imposición tanto de la cultura como del sistema económico asociado a los blancos fue la única forma en la que se pudo modernizar el continente (Quijano 2014, 793).

Este tipo de representaciones sociales asociadas a la discriminación se convierte entonces en una forma de violencia simbólica, sistemática y sostenida, dando paso lo que Bolívar Echeverría denominó el grado cero de la identidad, la blanquitud. Este término hace referencia al racismo, no relativo solamente al fenotipo; sino a la necesidad de adecuar el comportamiento, el habla e inclusive la vestimenta, a los estándares *blancos* para situarse en el privilegio que conlleva esta posición dentro de las sociedades en las que las jerarquizaciones étnico raciales forman parte de la estructura social (Smart 2019, 1).

Dentro del ámbito laboral los beneficios de los grupos privilegiados se han estudiado desde el siglo XIX. Donde se comprobó que a pesar de que el salario era igual entre trabajadores blancos y negros se evidenciaba privilegios sociales. Los jefes brindaban más oportunidades, mejores tratos y un clima laboral favorable debido al capital racial. (Bois 2021, 123). Hasta la actualidad la identidad de los individuos se ha visto influenciada por la necesidad de sentirse “blancos”, actuando como el estereotipo exige hacerlo. “Los negros, los orientales o los latinos que dan muestras de “buen comportamiento” en términos de la modernidad capitalista norteamericana pasan a participar de la blanquitud. Incluso, y aunque parezca antinatural, llegan con el tiempo a participar de la blancura, a parecer de raza blanca.” (Echeverría 2014, 5). Transformando su forma de hablar y de presentarse antes sociedades cada vez más impregnadas del perfil europeo asociado al blanco e implantado en la histórico como la categoría más alta en los sistemas capitalistas.

Se puede plantear que el racismo da cuenta de un tipo de discriminación, pero esta se encuentra articulada a los rasgos o características raciales. Muchos tipos de

discriminación se construyen a partir de criterios estéticos, educativos, lingüísticos o religiosos, lo interesante a resaltar de esto es que en muchas ocasiones aquellos grupos que son discriminados por sus caracteres raciales también lo son en el ámbito educativo, laboral, salarial, cultural, ente otros (E. Restrepo 2012, 176).

3.4. Discriminación positiva

El término discriminación positiva tiene distintos enfoques, se puede considerar como una política, una técnica o una regla de aplicación selectiva. Todos estos enfoques o definiciones tienen el mismo objetivo y es fomentar la igualdad de oportunidades para los grupos sociales que han sido históricamente marginados. Por tanto, se puede considerar a la discriminación positiva como un instrumento mediante el cual se brinda a las minorías una verdadera oportunidad para su desarrollo social, político, económico y profesional (Olano 2009). Estas medidas no son nuevas, en 1990 en Estados Unidos ya se había implementado acciones afirmativas en el mercado laboral como respuesta a la discriminación por color de piel, religión y sexo, así como responder ante los movimientos por los derechos civiles de los afroamericanos, sin embargo, estas no fueron bien recibidas por los empresarios de la época (Chinchilla y Cruz 2011).

Los procesos de méritos y oposición en el sector público en el Ecuador cuentan con acciones afirmativas dirigidas a mujeres, personas con discapacidad o cuidadores, es decir individuos a cargo del cuidado de una persona con discapacidad, migrantes en retorno e indígenas. Esta medida se da con el fin de incrementar la representatividad de estos grupos, esto se aplica siempre y cuando los candidatos que hayan superado las etapas de méritos y oposiciones y tengan puntajes superiores a 70 puntos (EC 2017, art. 6).

En noviembre del 2011 se cuestionó la decisión de otorgar puntos a las mujeres que participaron en el proceso de asignación de jueces realizado por el Consejo de la Judicatura. Se afirmaba que esto representaba una vulneración a los derechos de igualdad, en respuesta La Corte Constitucional afirmó que esta medida de discriminación positiva era la respuesta y el camino para cumplir con la protección de los derechos de las mujeres en espacios donde se les ha limitado el acceso de forma arbitraria e injusta (Corte Constitucional del Ecuador 2022).

La participación de las mujeres es una garantía a la democracia, pues una democracia real supone la representación de todos los intereses, perspectivas y valores de la población, la cual incluye a hombres y mujeres; por tanto, le corresponde al Estado promover

escenarios de igualdad en espacios donde históricamente ha existido una representación minoritaria de mujeres. (Corte Constitucional del Ecuador 2022, 4)

Gracias a las acciones afirmativas se ha podido generar más opciones para mujeres, indígenas, personas con discapacidad entre otros grupos sociales con dificultades para insertarse laboralmente en el Ecuador. Esta medida solo aplica para cargos públicos ya que en el sector privado no se cuenta con acciones afirmativas o medidas de discriminación positiva.

3.5. Discriminación laboral

El trato desigual basada en rasgos físicos, ideología o su pertenencia a grupos sociales en espacios laborales, tanto para la inserción laboral como el desarrollo profesional, son prácticas discriminatorias dentro del mercado laboral. Este problema ha sido estudiado desde diferentes frentes, para comprenderlo se utiliza la definición de Horbath y Gracia (2014, 466).

Una conducta puede ser considerada discriminatoria en el mercado de trabajo cuando empleadores o trabajadores tienen un trato diferencial hacia individuos de determinados grupos sociales en el proceso de reclutamiento, desempeño y promoción; este trato está fundado en criterios distintos a las calificaciones y méritos requeridos para desempeñar una actividad productiva. La mayoría de las prácticas discriminatorias surgen de prejuicios, preconcepciones y estigmas sobre ciertos grupos y colectivos sociales, y pueden ser cuantificadas en resultados observados en el mercado laboral (discriminación estadística).

Este problema es el reflejo de una sociedad fragmentada por los estereotipos y hundida en la pobreza de quienes por sus características físicas, etnia, estrato social, orientación sexual e identidad de género se han visto impedidos de alcanzar un trabajo que les permita tener un ingreso para sustentar sus necesidades. La dinámica del mercado laboral conduce a los grupos históricamente estigmatizados que a lo largo de su historia han atravesado momentos de segregación y discriminación: ya que se les ha impedido insertarse académica, social y laboralmente con la misma facilidad que otros grupos sociales. Por lo que se han visto obligados a aceptar trabajos con condiciones precarias, trabajos informales y con salarios bajos (Horbath 2016, 1275).

Existen dos enfoques sobre la discriminación laboral, por un lado, la directa que se evidencia en los anuncios o publicaciones de vacantes en donde se delimita el grupo que puede aplicar a la vacante. Para el interés de la presente investigación se usará la definición de Vera Rojas (2006, 6) “La discriminación es directa cuando la normativa,

las leyes o las políticas, excluyen o desfavorecen explícitamente a ciertos trabajadores atendiendo a características tales como la opinión política, el estado civil o el sexo [...]” Este tipo de discriminación está basado en los estereotipos que segregan a los miembros de determinados grupos sociales a actividades específicas en base a las características que se les atribuye socialmente sin ningún sustento de esto.

Esta teoría puede relacionarse con la perspectiva neoclásica de la discriminación, la cual surge en la década de los cincuenta en Estados Unidos. Esta teoría argumenta la existencia de una *Discriminación por preferencia o gusto* la cual explicaría las diferencias entre las condiciones laborales, especialmente las brechas salariales de grupos privilegiados versus minorías segregadas. Esto incurre en un gasto de las organizaciones al tener que elevar las brechas salariales, así lo explica Horbath (2016, 1275) “Los mayores costos de estar asociados con mujeres o minorías étnicas, dado el prejuicio, deben ser cubiertos por salarios más altos y puestos de mayor estatus para los hombres y trabajadores blancos respectivamente.” Esta teoría considera que los empleadores que tengan mayor afinidad por contratar grupos diversos logran perdurar más en el mercado que aquellos empleadores que buscan contratar una limitada población en su mayoría hombres blancos a quienes deben pagar elevados salarios (González-Rivas 2012).

La discriminación indirecta se encuentra presente en las condiciones de trabajo a las que se encuentran sometidos ciertos grupos sin tomar en cuenta sus necesidades, esto favoreciendo a otros individuos, así lo explica Vera Rojas (2006) La discriminación indirecta aparece cuando existen normas, disposiciones o prácticas supuestamente ecuanímes y justas que realmente al ser evaluadas perjudican a integrantes de ciertos grupos sociales. Esto se puede relacionar con el enfoque económico de Phelps (1972) y Arrow (1973), quienes aseguran que los empleadores contrataban en base a los estereotipos sobre quienes son más productivos tomando en cuenta factores como: la calidad y nivel de educación y estado de salud. En consecuencia, se observó que las organizaciones tomaron medidas discriminatorias en raza y sexo para contratar personal camufladas en características que permitían a ciertos individuos ser más productivos que otros (González-Gabaldón 1999).

En la actualidad se puede evidenciar que estos enfoques y teorías pasan a la práctica y se puede observar anuncios que comprueban la limitación para ciertos grupos de tener acceso a la inserción laboral. Por otro lado, es común mas no visible las políticas internas de discriminación camufladas en requisitos como el óptimo estado de salud, sin

embargo, esto puede resultar en discriminación para personas con diversidades funcionales, enfermedades degenerativas o terminales.

3.5.1. Discriminación en los procesos de selección

La discriminación es un fenómeno social que se ha expandido con el paso del tiempo convirtiéndose en parte de las dinámicas sociales de las organizaciones, es decir ha escalado hasta incorporarse en los procesos tanto cotidianos como estratégicos dentro de las empresas. En la actualidad se ha reconocido como un problema social a la discriminación laboral, reflejada en las dificultades en la inserción laboral y crecimiento profesional de distintos grupos sociales, así como en los riesgos psicosociales asociados a grupos vulnerables (Espinoza y Gallegos 2018).

Uno de los subsistemas de talento humano donde se puede evidenciar la presencia de este fenómeno social es en los procesos de reclutamiento y selección, esto debido a la complejidad del mercado laboral, el cual cierra sus puertas a ciertos individuos por características que no guardan relación alguna con los requisitos para desempeñar un cargo. Esta discriminación puede ser evidenciada desde la primera etapa del proceso de selección, el reclutamiento, que es el primer paso para iniciar la contratación de nuevo personal.

Chiavenato citado en Arteaga (2016) especifica las técnicas utilizadas en el proceso de selección, las entrevistas, aplicación de pruebas y técnicas de simulación o juego de roles conocidos como assessment center las cuales no se aplican en todos los procesos ni en todas las organizaciones; se puede adicionar el reclutamiento y revisión de hojas de vida.

3.5.1.1. Reclutamiento

Las publicaciones han sido por excelencia la principal forma de captar postulantes, sin embargo, con la globalización esta etapa se ha adaptado y las redes sociales se han convertido en un aliado estratégico para el departamento de talento humano, así como las nuevas plataformas de reclutamiento las cuales son grandes herramientas que facilitan el trabajo a los reclutadores (Castro et al. 2016, 73). Estos avances han sido solo a nivel de tecnología, pues a pesar del paso de los años todavía se visibiliza discriminación dentro de los procesos de selección y esto se evidencia en gran magnitud en las publicaciones o avisos de vacantes.

El contenido discriminatorio refleja las falencias de las organizaciones en temas relacionados con gestión de la diversidad. Los requisitos que se presentan en los anuncios están lejos de las necesidades inherentes del cargo, competencias, conocimientos, experiencia o formación. Por el contrario, están limitados a características superficiales y sin injerencia en las funciones o el cargo a desempeñar. El sexo, edad, lugar de residencia y estado civil son requisitos comunes dentro de las publicaciones, sumado al subjetivo concepto de la *buena presencia* han limitado las oportunidades laborales a cierto grupos sociales, así lo explica Vera Rojas (2006, 6) “Los anuncios de ofertas de empleo en los que se excluye o se desalienta abiertamente a los aspirantes casados o mayores de cierta edad, o de determinado color de piel, o sexo, constituyen un ejemplo de discriminación directa.” Esto es una práctica común dentro de los procesos de selección, donde se evidencia los prejuicios y estereotipos relacionados a las actividades que pueden desempeñar ciertos grupos sociales, especialmente mujeres, a quienes se les busca para trabajos de limpieza, cuidado de ancianos, asistentes o auxiliares de servicios. Por lo que se limita sus opciones de acceder a cargos administrativos o estratégicos a pesar de contar con la formación académica necesario, lo que no ha llamado la atención de los entes de control.

En Ecuador existen lineamientos que impiden a las organizaciones solicitar a los postulantes requisitos tales como: antecedentes penales, pruebas de VIH, pruebas de embarazo, inclusive prohíbe pedir foto en las hojas de vida. Esto intenta evitar sesgos dentro de los procesos de selección, sin embargo, existen políticas no escritas que impiden a ciertos grupos ingresar a laborar dentro de una organización sin importar si cumplen con el perfil solicitado, así lo explica Espinoza y Gallegos (2018, 5) en su investigación sobre discriminación laboral en Ecuador. “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.” Este estudio realizado en el año 2017 demostró que la discriminación por sexo y por maternidad son alarmantes y denotan un grave problema a pesar de las leyes en contra de discriminación con las que se cuenta en el país. Existen varios instrumentos tanto a nivel nacional como internacional cuyo objetivo es proteger los derechos de los trabajadores, promoviendo la igualdad de oportunidades y eliminación de la discriminación.

Para profundizar en los conocimientos, competencias y experiencia se realizan entrevistas por parte del personal de talento humano y el jefe del área. En las entrevistas se busca profundizar en los conocimientos y competencias del candidato.

3.5.1.2. Entrevista

Las entrevistas son parte del proceso de selección en las cuales se busca recabar información de los candidatos, estos procesos de comunicación a su vez evalúan las competencias y conocimientos necesarios para la vacante. Chivenato (1993, 27) define esta etapa como “un proceso de comunicación entre dos o más personas que interactúan y en el que una de las partes le interesa conocer lo mejor del otro. Puede servir para tamizar los candidatos al inicio del reclutamiento si se emplea como una entrevista personal inicial para la selección”. En esta etapa se pretende validar la información expuesta en el proceso de reclutamiento y dependiendo de las respuestas que brinde el candidato avanzará en el proceso de selección.

La discriminación también se encuentra presente en esta etapa del proceso donde las preguntas suelen ser enfocadas a la vida personal del candidato e inclusive pueden llegar a tener un juicio de valor sobre las respuestas de este.

Se plantean cómo algunas preguntas no están orientadas hacia temas relevantes para el trabajo, en ocasiones se desvían hacia información sobre la vida privada, ideologías, ocio, aficiones, Dtendencia sexual, hábitos de consumo, entre otras. dicha información puede llegar a sesgar o a generar prejuicios que van en contra de la idoneidad del candidato para ocupar un puesto de trabajo, aspectos estos que en ningún caso son relevantes para la empresa y, sin embargo, sí van en contra de las personas y su derecho a la protección de la intimidad (Hernández 2012, 18).

Las entrevistas se enmarcan en relaciones de poder entre el entrevistado y el entrevistador, ya que este último tiene poder de decisión sobre si el candidato avanza o no a la siguiente etapa o si es contratado. Al estar en esta relación de poder es posible que se evidencie discriminación, así como comportamientos poco éticos y violación de la privacidad del candidato el cual no podrá demostrar su inconformidad o malestar, ya que es consciente que esto puede traer consecuencias negativas para él y su permanencia en el proceso (Ding y Déniz 2007).

Para complementar la información de las entrevistas las organizaciones optan por aplicar pruebas tanto de conocimiento como psicométricas, las cuales pueden ser aplicadas por distintos medios, así, como plataformas.

3.5.1.3. Aplicación de pruebas

La aplicación de pruebas es uno de los métodos más eficaces dentro del proceso de selección, ya que proporciona información objetiva, puntual e inmediata respecto a los conocimientos, competencias, habilidades e inclusive rasgos de personalidad. Lo expuesto anteriormente tiene gran influencia en la decisión final del candidato seleccionado (Naranjo Arango 2012). Las pruebas dividen criterios entre sus partidarios y sus diseñadores que avalan su pertinencia, confiabilidad y adecuación mediante investigaciones realizadas y sus detractores quienes aseguran que no todas están adaptadas para los distintos contextos y pueden ser manipuladas o afectadas por factores externos (García y García 2010).

Las organizaciones se empeñan en contratar a los mejores talentos y para asegurarse han empezado a utilizar la tecnología en cada vez más etapas del proceso de selección. Es así como en la actualidad se aplican las pruebas por medio de plataformas automatizadas donde el candidato resuelve la evaluación enviada por la organización y se emite un informe detallado, agilitando los procesos de selección.

En fin, se ha generado distintas alternativas, como el estudio de los aportes de la inteligencia emocional en los procesos de selección, el análisis de las diferencias individuales, las aptitudes, entre otras, para la predicción del comportamiento y rendimiento laboral, así como el diseño de nuevas pruebas de selección y técnicas computarizadas. Las organizaciones visualizan este proceso como el eje principal para alcanzar el éxito empresarial, y potenciar su marca a lo más alto del mercado global (Arteaga 2016, 68).

Las nuevas tecnologías incrementan la objetividad de las pruebas y reducen las oportunidades de manipulación en esta etapa del proceso lo que a su vez mejora los procesos de selección al brindar información verídica de cada candidato y permite que todos los aspirantes tengan las mismas oportunidades.

Para contrarrestar la discriminación presente en los procesos de selección varias organizaciones tanto nacionales como internacionales han unido esfuerzo para mitigar este problema que trae consigo consecuencias tanto a nivel económico al impedir que individuos puedan subsistir mediante un trabajo digno y a nivel social al marginar a grupos sociales que históricamente han sido segregados repitiendo su historia.

Capítulo segundo

Marco jurídico

La Organización de Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo fomentan la igualdad de oportunidades y el respeto de los derechos, promoviendo el progreso social a nivel internacional.

A nivel nacional también se cuentan con organismos de control y organizaciones cuya labor es regular el cumplimiento y acatamiento de las obligaciones laborales (Ministerio de Trabajo 2022).

1. Marco jurídico internacional

La Organización Internacional del Trabajo ha implementado diversos instrumentos como convenios, normas y declaraciones que regulen los derechos dentro del mundo laboral, parte de su atención se ha centrado en el impulso de la igualdad de oportunidades y eliminación de la discriminación. Han impulsado la igualdad y respeto de todos los grupos históricamente discriminados que han trabajado bajo condiciones precarias y en desigualdad como: las mujeres, indígenas, negros, miembro de la comunidad lgbq, entre otros.

El convenio 111 sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación de 1958 exhorta a los países miembros a manejar procesos de selección transparentes basados en la igualdad de oportunidades, rechazando las exclusiones que no estén relacionadas con el perfil profesional (Organización Internacional del Trabajo 2022).

La Organización de las Naciones Unidas reconoce el problema de discriminación en los procesos de selección direccionado a ciertos grupos sociales, tal es el caso de las personas con discapacidad. En este sentido implementó la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. El Art. 27 de este instrumento está enfocado en el empleo, la igualdad de oportunidades y la prohibición de tratos discriminatorios en cualquier etapa del proceso de selección. Así como, la libertad para elegir la actividad en la que quieran desempeñarse mitigando así que se los asocie solo con actividades como archivo o limpieza cuando cuentan con el perfil profesional para desarrollar otras actividades (Organización de las Naciones Unidas 2022).

Existan varios instrumentos a nivel internacional sobre discriminación en espacios laborales, sin embargo, pocos están enfocados en los procesos de selección y contratación lo cual deja un gran vacío sobre el cual se debe trabajar.

2. Marco Jurídico nacional

La norma jurídica Suprema en el Ecuador es La Constitución, en 2008 se creó una nueva Constitución la cual reemplazó a la de 1998, en ella se expone lo siguiente referente a igualdad de oportunidades (EC 2008, art. 6 y 11). El art 11 enuncia la igualdad de Derechos para todos los ciudadanos independiente de cualquier creencia y condición y rechaza cualquier acto de discriminación, es decir, no existen motivo alguno para que se le niegue sus derechos a ningún ciudadano.

En el ámbito laboral la norma suprema para el sector privado es el Código de Trabajo, este instrumento permite legislar la actividad laboral, cuenta con varios artículos donde se evidencia el rechazo a la discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades. El art. 79 manifiesta a igual trabajo igual remuneración sin distinción alguna en términos de características que no estén relacionadas con las actividades y carga laboral realizada (EC 2005, art.79).

En 2017 el Ministerio de Trabajo mediante el acuerdo ministerial 82 expide la norma para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral, el cual en su Art.5 especifica los requisitos prohibidos para solicitar a cualquier candidato en los procesos de selección.

Art. 5.- PROHIBICION DE EXIGENCIA DE REQUISITOS EN LA SELECCION DE PERSONAL. - Dentro de todo proceso de selección de personal para el acceso al trabajo se prohíbe solicitar al postulante:

- a) Pruebas y/o resultados de embarazo.
- b) Información referente al estado civil.
- c) Fotografías en el perfil de la hoja de vida.
- d) Pruebas y/o resultados de exámenes de VIH/SIDA.
- e) Información de cualquier índole acerca de su pasado judicial.
- f) Su asistencia prohibiendo vestimentas propias referentes a su etnia o a su identidad de género.
- g) Pólizas de seguro privado por enfermedades degenerativas o catastróficas.

h) Establecer 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. (EC 2017b)

Los artículos 7 y 8 determina el proceso de denuncia para los casos de discriminación, (EC 2017b)

En tema de discriminación en espacios laborales el Ministerio de Trabajo el cual es el organismo máximo de control laboral ha implementado programas en contra de este fenómeno social como programa de riesgos psicosociales y protocolos como el caso de Prevención y Atención de casos de Discriminación, Acoso laboral y toda forma de Violencia en los espacios de trabajo contra la Mujer. Sin embargo, en término de normativas en los procesos de selección solo se cuenta con un artículo dentro de un acuerdo ministerial, evidentemente esto no es suficiente para contrarrestar la discriminación presente en el proceso de inserción laboral para ciertos grupos. Tampoco se cuenta con programas en contra de la discriminación en espacios laborales.

La ley Orgánica de discapacidades en su Art.45 explica el derecho a un trabajo decente, remunerado y en condiciones de igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad en todas las prácticas laborales incluyendo las referentes a la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización. El Art. 50 profundiza en la necesidad de adecuar los requisitos y prácticas de selección con el fin de que exista facilidad en la participación de personas con distintos tipos de capacidades funcionales y equidad en los procesos de selección (EC 2012 art 45 y 50).

Capítulo tercero

Metodología

El análisis de fuentes bibliográficas arroja un conjunto de categorías analíticas que fueron desarrolladas en el marco teórico y que ayudan al análisis textual de los anuncios y de las entrevistas. Sintetizando, tenemos: la segregación laboral horizontal y vertical, la discriminación directa e indirecta, los estereotipos, los prejuicios y la discriminación positiva. Para la organización y análisis de información se utilizó como base el texto de Gómez y Cohen (2018), mismo que establece pautas y metodologías adecuadas de producción y análisis de datos con especial énfasis en el campo de la investigación social. Simultáneamente explora los diversos instrumentos de registro tanto para investigaciones cualitativas como cuantitativas y la adecuada codificación de la información obtenida.

Con el fin de evidenciar la discriminación en los procesos de reclutamiento desarrollados por medio de los portales web de búsqueda de ofertas laborales y por medio de las experiencias de los profesionales de reclutamiento y selección, estas categorías fueron usadas en el análisis textual.

Los portales son utilizados por las empresas para facilitar sus procesos de reclutamiento ya que cuentan con varios filtros y pueden almacenar las postulaciones por procesos. Los portales web especializados en procesos de reclutamiento y selección son de los medios más utilizados por las empresas, esto debido a las facilidades que brindan a sus usuarios tanto para postular como para revisar las hojas de vida de sus candidatos.

1. Análisis de datos textuales de los anuncios de empleo

Para la presente investigación se seleccionaron cinco anuncios que evidenciaban requisitos que no tenían relación con el perfil profesional requerido o con características necesarias para desempeñar la vacante referida en el anuncio de la oferta de empleo. En cada uno de los anuncios se estableció la relación con las categorías analíticas, que a continuación se describen.

ANFITRION RECEPCIONISTA HOMBRE

Detalle del aviso

Prestigiosa clínica se encuentra en la búsqueda de un recepcionista que se encargue de atención a los pacientes, sobre todo EXCELENTE PRESENCIA, estatura mínima 1,70 metros, facilidad para comunicarse, hombre, actitud al servicio, trabajo en equipo, estudios a nivel medio o superior, preferible que tenga experiencia en atención clientes, indispensable nacionalidad ecuatoriana.

Figura 1. Ejemplo de anuncio discriminatorio

Fuente: Multitabajos.com 2021

En el anuncio indicado en la figura 1, se puede observar que los requisitos solicitados para la vacante están alejados del perfil de cargo. Si bien se especifican competencias y formación, también se incluyen requisitos sin un sustento de que estos sean necesarios para desempeñar las funciones inherentes al cargo como lo son la estatura, el sexo y la nacionalidad. Esto se relaciona con la discriminación directa presente en los procesos de reclutamiento que descarta posibles talentos por sus características físicas, edad, género, nacionalidad en algunos casos estado civil y cargas en el caso de las mujeres. (Espinoza y Gallegos 2018).

ASISTENTE DE GESTIÓN DE CARTERA Y COBRANZA

Confidencial

Detalle del aviso

PUESTO: ASISTENTE DE GESTION DE CARTERA Y COBRANZAS

Edad: 25 a 30 años

Género: Femenino

Sueldo: Analizar en base a experiencia

Educación: Carreras administrativas a fines.

Conocimientos: Manejo de Microsoft Office - máximo avanzado con más énfasis en Excel, manejo de tablas dinámicas, etc.

Figura 2. Ejemplo de anuncio discriminatorio por género

Fuente: Multitabajos.com 2021

Jefe de Ferreteria - Retail
 Importante empresa del sector - Daule, Guayas

Descripción de la oferta

Contrato por tiempo indefinido Tiempo Completo

Perfil del cargo:

- Estudios superiores en CPA, Ingeniería Comercial, Administración de Empresas o afines.
- Personal Masculino
- 3 a 5 años de experiencia en el manejo de bodegas.
- Edad entre 28 a 40 años.
- Excelente Presencia.

Figura 3. Ejemplo de anuncio discriminatorio por género
 Fuente: computrabajos.com 2021

En los anuncios (Figuras 2 y 3) se puede evidenciar la discriminación y segregación laboral tanto para hombres como para mujeres. La búsqueda de la equidad e igualdad de oportunidades en el mercado laboral se ha intensificado en los últimos años; sin embargo, no se ha podido cerrar la brecha entre las condiciones laborales y salariales que enfrentan ambos géneros (Carosio 2010). La discriminación laboral por género ha sido ampliamente estudiada y han surgido términos como “techos de cristal” y “pisos pegajosos”, haciendo referencia a las dificultades a las que se enfrenta las mujeres. No obstante, esto causa un daño colateral en los hombres, debido a que se han segregado las actividades en femeninas o masculinas, por lo que para las mujeres resulta complicado ingresar a actividades que se han asociado más al género masculino, así como a hombres insertarse en cargo cuyas actividades han sido asociadas con un rol delegado a las mujeres. (Román, Alvarez, y Barrera 2017)

Descripción de la oferta

Contrato por tiempo indefinido Tiempo Completo

Personal con Discapacidad Física - Aplicar si tiene carnet MSP de lo contrario No Aplique

Importante empresa comercializadora de materiales de construcción, requiere incorporar a su equipo de trabajo 5 Personas con Discapacidad Física para la ciudad de Guayaquil.

Le agradecemos que lea bien la presente publicación y aplique si en realidad cumple con todos los requisitos.

Conserje Mensajero

Figura 4. Ejemplo de anuncio discriminatorios por discapacidad
 Fuente: computrabajo.com 2020

En el anuncio (Figura 4) se puede observar que dentro de los requisitos se encuentra tener discapacidad física, las personas con diversidades funcionales intelectuales tienen mayores problemas para conseguir insertarse laboralmente, así como la diversidad funcional psicosocial, esto debido en muchos casos al desconocimiento de este tipo de diversidades funcionales y los estigmas que se han formulado alrededor de los mismos.

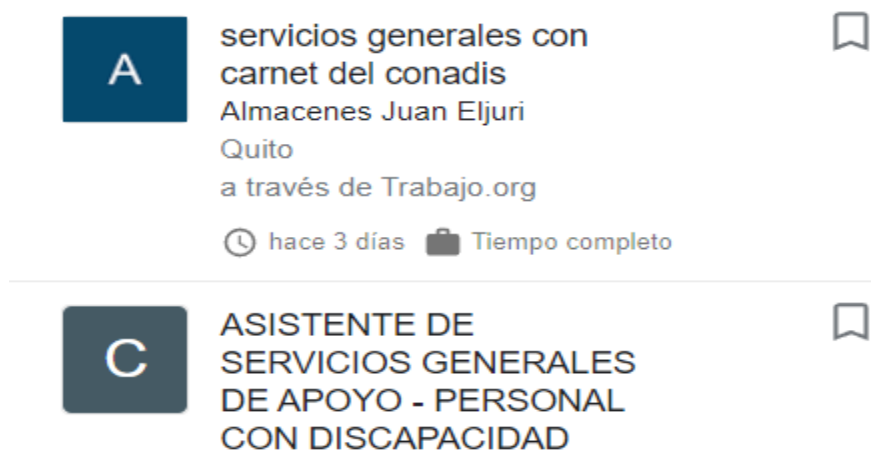


Figura 5. Ejemplo de anuncio discriminatorios por discapacidad
Fuente: computrabajos.com 2021

La figura 5 muestra los cargos para los que se solicita personal con diversidad funcional, estos siempre son inferiores dentro la jerarquía organizacional con salarios bajos y en muchos casos sin las adecuaciones necesarias para su movilidad o el desarrollo de sus actividades laborales (Paz-Maldonado y Silva-Peña 2021).

En todos los anuncios se evidencia la presencia de discriminación directa sea esta por sexo, características físicas, nacionalidad y diversidad funcional. A pesar de que los anuncios cuentan con información relevante para el cargo como formación, experiencia y conocimientos estos también involucran como requisitos características que no tienen relación con la vacante. Esto limita el acceso al empleo a personas pertenecientes a minorías, grupos socialmente discriminados, extranjeros, entre otros.

Las plataformas cuentan con la opción de mantener en anonimato el nombre de la empresa o de mostrarlo, también cuentan con filtros por edad y género para visualizar las hojas de los postulantes. No existe ninguna prohibición de requisitos al momento de publicar una vacante por lo que no se respeta el Acuerdo Ministerial 082. Es común encontrar todo tipo de requisitos en las publicaciones, las redes sociales como LinkedIn

y Facebook también se han transformado en fuentes de reclutamiento y al igual que las plataformas especializadas no cuentan con ningún control.

La plataforma Multitabajos cuenta con un programa llamado cv ciego en el cual las empresas que acepten participar no podrán ver información personal de los candidatos que no sea relevante para el cargo como lo son la edad, género, nacionalidad o foto. Con esta iniciativa buscan fomentar la atracción concreta y concisa del talento evitando los sesos y prejuicios. Esta iniciativa no limita a todos los clientes a ver esta información de los candidatos solo a aquellos que lo aceptan e invita a sus usuarios a conocer las vacantes en las que su información personal no aparecerá (multitabajos.com 2021).

Para profundizar esta discusión sobre la discriminación en las siguientes etapas del proceso de selección, se han entrevistado a profesionales del área de talento humano y en sus narraciones se ha logrado evidenciar la diversidad de dinámicas y factores de discriminación que muchas veces están ocultos bajo políticas transversales a las organizaciones.

2. El trabajo de campo: población de estudio

Para la presente investigación se contó con la participación de 15 personas, 10 mujeres y 5 hombres de distintas profesiones a las que se tuvo acceso y quienes habían tenido experiencia manejando el subsistema de reclutamiento y preselección de candidatos en empresas consultoras que brinden el servicio de Talent Research y mostraron interés, así como, apertura en participar en la investigación. Se utilizó un muestreo no probabilístico mediante la técnica de bola de nieve en la cual la muestra va creciendo con la ayuda de los participantes que refieren a nuevas personas de iguales características. La incorporación de los participantes se realizó en base a la información que va surgiendo de las entrevistas hasta lograr la saturación de la información con datos repetitivos en los discursos. “Como lo subrayan los expertos en esta modalidad de indagación, lo decisivo aquí no es el tamaño de la muestra, sino la riqueza de los datos provistos por los participantes, y las habilidades de observación y análisis del investigador.” (Martínez-Salgado 2012, 615) Si bien el concepto de saturación ha sido ampliamente debatido, en la presente investigación la información se sació con información relevante y nueva con 15 entrevistas. Esta modalidad se aplicó de igual forma en la revisión de anuncios de vacantes laborales tomando en consideración 5 anuncios en los cuales se evidenció nueva información.

Las características necesarias para participar en el estudio fueron definidas de la siguiente manera: haber manejado procesos de reclutamiento y preselección en empresas consultoras con el servicio de Talent Research. Esto debido a que al laborar en empresas especializadas en este servicio se maneja procesos de selección para distintos giros de negocio y para diferentes cargos; lo que enriquece los resultados con la información que aportaron los entrevistados desde sus experiencias manejando procesos para distintas empresas clientes.

Para realizar las entrevistas se envió a los participantes consentimientos informados (Anexo 1) donde se explicó el fin académico de la investigación y como será utilizada la información que proporcionen. Se expuso el anonimato con el que contarán en caso de ser necesario. Se solicitó autorización a los participantes para poder grabar las entrevistas, mismas que fueron realizadas por medios electrónicos, debido al estado a que para la fecha se regresó a semáforo rojo a la provincia de Pichincha por la emergencia sanitaria del COVID-19 y a la preferencia de algunos candidatos por estos medios. De los 15 participantes solo 2 aceptaron ser grabados en las entrevistas, esto por temor a represalias en su lugar de trabajo, ya que habían firmado acuerdos de confidencialidad al ingresar a laborar en estas organizaciones, de igual manera han firmado acuerdos con las empresas clientes donde se prohíbe revelar información del proceso de selección, por lo que en este caso se tomó notas dentro de la entrevista y se omitió el nombre de las empresas para las que laboraron y de las empresas clientes de las cuales manejaron procesos de selección.

Las entrevistas tuvieron una duración en promedio de una hora y media, en la cual se pudo conocer sobre la experiencia manejando procesos de reclutamiento y preselección donde se evidenciaba discriminación, prejuicios y estereotipos, de igual manera se indagó en los conocimientos sobre normativas nacionales e internacionales en contra de la discriminación. Adicional se pudo obtener información que no se había contemplado dentro de los objetivos de la entrevista, pero benefició a esta investigación tal como el malestar en los entrevistados al contar su rol dentro de estos procesos discriminatorios.

3. Instrumento de recolección

Para la entrevista semiestructurada se formuló un banco de 13 preguntas que sirvieron como guía en las entrevistas semi-estructuradas (Anexo 2), con el fin de establecer el diálogo y provocar en los participantes estímulos para relatar sus

experiencias laborales con total libertad. Para elaborar el instrumento se tomó como base las categorías teóricas utilizadas dentro de esta investigación, estas fueron.

- Discriminación en el acceso al empleo.
- Disminución de los sesgos inconscientes discriminatorios.
- Manifestación de la discriminación en los procesos de reclutamiento y selección, así como en las relaciones laborales.
- Manifestaciones de los prejuicios y estereotipos en los procesos de reclutamiento y selección.
- Conocimientos de las normativas en contra de la discriminación.

4. Procesamiento de datos

La información se agrupó en las categorías analíticas, acorde a las respuestas emitidas por los participantes conforme a su relación entre experiencias, criterios y conocimientos similares, para proceder al análisis de resultados. Se utilizó nombres ficticios para mantener el anonimato de los participantes y para facilitar la comprensión de sus relatos.

A continuación, se presenta una tabla con información de cada participante para contextualizar el análisis.

**Tabla 1:
Codificación de entrevistas**

Código	Nombre asignado	Edad	Profesión	Cargo	Tiempo de experiencia en consultora
P1	Dayana	27	Psicóloga Organizacional	Analista de talento humano	3 años
P2	Maritza	29	Psicóloga Organizacional	Analista de talento humano	4 años
P3	Rodrigo	31	Magister en Recursos Humanos	Generalista de talento humano	6 años
P4	María	29	Ing. en administración	Consultora senior	3 años
P5	Lorena	35	Ing. en administración	Analista de atracción del talento	6 años
P6	Ximena	26	Lic. trabajo social	Analista de desarrollo organizacional	2 años
P7	Pedro	37	Psicólogo Industrial	Coordinador de talento humano	10 años
P8	Julio	35	Psicólogo Industrial	Generalista de talento humano	4 años
P9	Liliana	38	Economista	Analista de talento y cultura	7 años
P10	Mónica	29	Magister en Administración de Recursos Humanos	HR Partner	3 años
P11	Viviana	30	Lic. Comunicación Social	Consultora senior	3 años
P12	Víctor	39	Magister en Dirección del Talento Humanos	Coordinador de talento humano	8 años
P13	Juan	28	Psicólogo Industrial	Analista de talento humano	4 años
P14	Cristina	33	Ing. en Recursos Humanos	Supervisora de atracción del talento	6 años
P15	Hugo	40	Ing. en administración	HR Partner	9 años

Figura 6 Codificación de entrevistas
Fuente y elaboración propias (2022)

A continuación, se eligieron algunos relatos para ilustrar la sistematización de información asociada a las categorías construidas mediante la codificación abierta definida por Gómez y Cohen (2018, 45) como “La codificación abierta supone un examen minucioso y microscópico de los registros, para “abrirlos”, “desmenuzarlos”, “descomponerlos”. Se trata de separar sus elementos desplegando los significados contenidos en un fragmento textual., así como teóricamente.”

4.1. Conceptualización de la discriminación

Se buscó conceptualizar el termino discriminación para reconocer la concepción que los participantes tenían sobre la discriminación y como está presente en los espacios laborales.

P1: La discriminación es un problema social, realmente complejo en el cual se relega a un grupo de personas por alguna característica que tengan en común y se les priva de sus derechos (Dayana 2022).

P2: Son actitudes negativas hacia un grupo de personas sin tener una razón coherente sino más por una creencia (Maritza 2022).

P3: Es menospreciar, tratar de forma peyorativa a una persona en base a sus características físicas o sociales (Rodrigo 2022).

P4: Hacer sentir de menos a la otra persona por su pensamiento o alguna creencia (María 2022).

P7: Creo o por como lo veo es un acto violento basado en el odio hacia una persona por los grupos al que pertenece o por cómo se y esto genera malos tratos y pues aislamientos sociales (Pedro 2022).

P9: Es la violencia ejercida en contra de un grupo social (Liliana 2022).

Los conceptos que los participantes dieron sobre la discriminación engloban características comunes como:

- Actitudes negativas
- Violencia
- Tratos peyorativos, menosprecio y aislamiento.
- Problema social
- Limitación de oportunidades y negación de derechos

Adicional al responder la pregunta mostraron las razones por las que se discrimina bajo su criterio:

- Características físicas
- Ideologías
- Orientación sexual

- Color de piel y etnia
- Estilo de vida
- Estatus socioeconómico

Es claro que los participantes entienden a la discriminación como un problema con connotación negativa que afecta a varios grupos sociales por distintas razones, adicional se indago sobre como este problema se evidencia en los espacios laborales.

P9: Dentro del mercado está como presente tal vez, en las brechas salariales y los techos de cristal (Liliana 2022).

P13: Creo que en las empresas puede verse las pocas o nulas oportunidades que tienen algunas personas que salen de molde para encontrar empleo somos un poco anticuados para aceptar algunas tendencias nuevas (Juan 2022).

P7: En las oficinas que puede ver esto en que no hay igualdad de oportunidades para ingresar ni para crecer (Pedro 2022).

P12: Denigra el trabajo de limpieza que realiza el personal de esa área, así como el personal de mensajería o seguridad, es algo como el mensajero o la guardita que hagan esos trabajos fáciles porque lo difícil no van a poder, se asume que no pueden crecer dentro de las empresas. (Víctor 2022).

Todos los participantes pudieron reconocer la existencia de discriminación en los espacios laborales tanto la inserción, laboral crecimiento profesional, remuneraciones, relaciones sociales entre pares. Esto por cuestiones de color de piel, estrato social, características físicas e ideología. Esto se enmarca en la definición de (Horbath y Gracia 2014) que se utiliza en la presente investigación.

4.2. Disminución de los sesgos discriminatorios

Dos de los entrevistados mencionaron que pudo minimizar los sesgos discriminatorios en los procesos de selección al darle más peso al perfil profesional de sus candidatos frente a las peticiones superficiales de sus clientes.

P1: Alguna vez hablé con la gerente del área que necesitaba cubrir la vacante y le dije que no estaba de acuerdo en sus argumentos para rechazarme un candidato, logre que el candidato ingrese en el proceso (Dayana).

P3: Pues en una ocasión logre poner sobre la mesa el perfil profesional de un candidato y darle más peso, como se podría decir defendí mi proceso de selección, pero es difícil porque quienes mandan en una empresa son las gerencias y una puede dar su punto de vista, pero no más (Rodrigo 2022)

El resto de los candidatos no ha logrado minimizar estos sesgos, en muchos de los casos porque siguen las instrucciones de sus jefes inmediatos y las peticiones de sus clientes, se visualizan a sí mismos dentro de un rol operativo y ejecutor sin poder de toma de decisiones.

P5: No he tenido experiencia en procesos sin discriminación porque TH no es considerado como estratégico sino operativo y peor en consultoras donde somos proveedores nada más. Es triste pero solo somos trabajadores no, no podemos decir no, porque nos dicen chao y ya (Lorena).

P10: Las reglas del juego las pone el cliente, ósea, la empresa que nos contrata y pues es quien nos da el perfil con todas sus especificaciones, aparte de que claro los estándares de la consultora también son complejos ya que se supone que deben ser candidatos "de calidad" así que jamás se minimizaron los sesgos. Es una pena, chuta es que y hasta da vergüenza manejar procesos así (Mónica 2022)

P4: Ninguna ya que no se puede, la supervisora era el segundo filtro si yo pasaba el perfil de alguien con características físicas, chuta no ósea que no eran aceptadas me llamaban la atención, me mandaba al diablo y si pasa mucho eso me despedían y ya, es como decir es mi trabajo o el de ellos, pero si da penita, aunque se acostumbra (María 2022)

P6: Ninguna, ósea es que era más como un, un tema de la cultura y filosofía de la empresa, a ellos les importaba tener al más apto no al mejor parecido o con mejor estatus. Se pierde la ética cuando se trabaja en estas empresas, uno deja de ser humano (Ximena 2022)

Los participantes que afirmaron que no es posible eliminar los sesgos debido a que es parte de los requisitos de las empresas clientes, afirman que la empresa consultora para la que trabajan acepta y respalda estos requisitos, ellos entienden que son discriminatorios, sin embargo, sienten que es parte de su trabajo, a su vez reconocen que es antiético y consideran a estas prácticas injustas.

En algunos relatos se logró evidenciar el malestar de los participantes al que se enfrentan al ser parte de estos procesos el cual se evidencia en frases como:

P2: Es una pena, chuta es que y hasta da vergüenza manejar procesos así qué clase de profesionales somos no (Maritza 2022)

P4: Se pierde la ética cuando se trabaja en estas empresas, uno deja de ser humano es como una maquina (María 2022)

P7: Es triste pero solo somos trabajadores no, no podemos decir no, porque nos dicen chao y ya (Pedro 2022).

P8: Y si nos afecta, ósea hay gente que se acopla y hasta empieza a pensar igual y a justificar los que se hace, pero no todos en mi caso sí me siento mal porque se que no es justo (Julio 2022).

P11: Podrás pensar que exagero, pero hasta se puede llegar a las lágrimas cuando te dicen negado contratar discapacitados, está prohibido pasar hojas de vida de negros o gordos peor cuando dicen no porque es pobre, por lo dicen así crudamente. (Viviana 2022).

P14: Mientras lo cuento me doy cuenta lo vacío que puede llegar a ser un trabajo, una sale de la U pensando que va a hacer todo lo que dicen los libros y ni la ética o el respeto se aplica (Cristina 2022).

Esto afirma lo expuesto por sobre Rodríguez Araneda, Navarrete Moraga, y Bargsted Aravena (2017, 167) en su investigación sobre los problemas éticos en relación a los psicólogos y los procesos de reclutamiento y selección donde definió al distrés moral como un tipo de estrés el cual es resultados de un autocuestionamientos que surgen al no poder actuar de forma que se considere éticamente correcta y trae como

consecuencia reacciones emocionales, conductuales y hasta cognitivas. Debido a que los profesionales son conscientes del efecto negativo de su actuar, sin embargo, esto es parte de sus actividades laborales y el negarse a las mismas pone en riesgo su permanencia dentro de las organizaciones.

4.2.1. Manifestación de la discriminación en los procesos de selección

Se indagó sobre la manifestación de la discriminación en cada etapa del proceso de reclutamiento hasta finalizar con la inducción, así como sobre la percepción de las dinámicas sociales entre compañeros y con jefes.

4.2.2. Reclutamiento

La verificación de la hoja de vida evidencia señales de exclusión y discriminación debido a que en muchos de los casos, se descarta a candidatos o se los desalienta de participar por su presentación o imagen personal determinada a partir de una foto, sector donde vive, el estado civil inclusive por la universidad donde obtuvo su título en el caso de las casas de estudio públicas. (Peralta Gómez 2006)

P2: Se separan dependiendo el perfil de cargo en universidades públicas o privadas, hombres y mujeres, rangos de edad, etnia hasta nacionalidad. Las fotos son otro medio por el que se discrimina. Es el primer momento donde se puede discriminar (Maritza 2022).

P3: Al revisar las hojas de vida los primeros filtros son: La foto que te da una idea de la presencia, el sector donde vive que te da noción del estrato social bajo el estereotipo de sur pobre norte y valles ricos, la edad para saber si es muy mayor y obsoleto o joven e inexperto, la experiencia laboral y se rechaza los que vienen del sector público. Para ciertos cargos no podían aplicar las mujeres sobre todo mandos altos, por el tema de maternidad entonces se especifica que se busca solo hombres y así (Rodrigo 2022).

P6: En los anuncios colocábamos el rango de edad, sexo o género y a veces la nacionalidad, pero poníamos como confidencial el anuncio obviamente para no vernos ósea vernos como malos para que no aparezca el nombre de la empresa (Ximena 2022).

P7: Creo que hay dos formas, poner requisitos discriminatorios como solo ecuatorianos aplicar o rangos de edad o poner solo mujeres de buena presencia, pero en su mayoría esto se pone cuando en el anuncio es confidencial el nombre de la empresa, aunque hay empresas que son más descaradas y ponen, pero son lugares donde se sabe que no cualquiera puede aplicar. Otra forma es también cuando se rechaza las hojas de vida solo que esta es una forma interna y la otra es externa, esta ya es una estrategia interna que se rechaza hasta por la foto (Pedro 2022).

P12: Como parte de todo el proceso de selección se debe elegir a los mejores candidatos y esta etapa no es la excepción se debe considerar si para el puesto vienen bien un hombre o una mujer si necesito alguien joven o mejor con experiencia y eso se hace se elimina a quienes no convencen con su CV (Víctor 2022).

P15: En el anuncio puedo poner requisitos acordes a la necesidad de la empresa, si tengo una población de milenial no voy a buscar una persona de 40 por qué puedo causar un choque generacional y no habrá un buen ambiente laboral por lo que considero que, si hay requisitos que limitan que una persona pueda aplicar a la vacante, pero siempre hay una razón depende de la cultura, el giro del negocio y las exigencias del mismo (Hugo 2022).

La mayoría de los participantes afirma conocer prácticas discriminatorias en la etapa de reclutamiento. Estas prácticas empiezan desde la publicación del anuncio que contiene requisitos como edad, sexo, nacionalidad, inclusive cargas familiares. Estos anuncios en su mayoría son publicados en plataformas especializadas en reclutamiento, las mismas que no cuentan con prohibiciones de este tipo de requisitos, adicional brindan anonimato a las empresas. Adicional se evidencia dentro de las plataformas filtros por edad y sexo. Este es un claro ejemplo de discriminación directa ya que se desaliente a candidatos a aplicar en base a sus características físicas, nacionalidad, entre otros (Vera Rojas 2006).

De acuerdo con la normativa ministerial está prohibido solicitar información o requisitos que no tengan relación con el perfil profesional tales como edad, información judicial, sexo, sin embargo, se evidencia que esta normativa es omitida por parte de las plataformas de reclutamiento y no existe ningún ente de control que castigue estas prácticas discriminatorias.

Otra estrategia de discriminación dentro de la etapa de reclutamiento es el rechazar las hojas de vida de candidatos en base a su foto, edad, sexo, sector del domicilio hasta por la universidad o instituto en el que estudiaron.

Dos de los entrevistados justifican estas prácticas discriminatorias en el reclutamiento de postulantes, debido a las necesidades de las organizaciones y los cargos, explican la segregación por género debido a las características físicas que requeridas para cada cargo. En sus respuestas se puede identificar la cosificación presente en sus discursos donde se evidencia la pérdida de conciencia y como esta trabaja bajo la premisa de los trabajadores no como fuerza laboral, ventaja competitiva o mano de obra, sino como un objeto mercantil el cual puede ser desechado, como lo señala Marx citado en la investigación de Focas (2013) “las cosas se mueven como personas, mientras que las personas son tratadas como cosas.” El mercado laboral al ser competitivo promueve un mensaje distorsionado a las organizaciones las cuales no visualizan a la gestiona de la diversidad y al personal heterogéneo como una ventaja competitiva, así como

deshumanizan a los candidatos en los procesos de reclutamiento dando como resultado procesos de atracción del talento superficiales e ineficaces.

4.2.3. Entrevista

Las entrevistas son una de las etapas más controversiales dentro del proceso de selección ya que pueden verse sesgadas por la subjetividad, prejuicios y estereotipos del entrevistador, especialmente cuando no es una entrevista estructurada o cuando es realizada por personal que no ha sido formado y capacitado para llevar a cabo esta etapa del proceso de selección con objetividad (García y García 2010).

P1: Hacer preguntas específicas por ejemplo en las mujeres debemos preguntar si tiene hijos y quien los cuida y a los hombres no les preguntamos nada de eso. También preguntamos cómo se ve en uno o cinco años y profundizamos si piensa tener hijos en un futuro cercano igual solo a mujeres (Dayan 2022).

P2: La entrevista es la oportunidad de evaluar las características físicas de los candidatos, su forma de vestir, su peinado el estilo que tienen, color de piel, si son agraciados cosas así que son más superficiales. Pero también permite adentrarse en temas como cuantos hijos tienen, de que edades que nos puede llevar a conocer su dinámica familiar y si esta influye en el cargo a ocupar, creo sinceramente que eso aplica más en mujeres el tema de la carga familiar porque se piensa en los periodos de maternidad, horarios de lactancia, permisos por cuidados de hijos. La apariencia si se aplica a todos (Maritza 2022).

P4: Se veía principalmente porque evaluábamos la forma de vestir de candidato siempre se tomó en cuenta como la persona se presentaba a la entrevista su forma de peinarse en el caso de las mujeres el maquillaje. La forma de hablar había mucha discriminación en la forma de hablar o acento de algunas ciudades por ejemplo Cuenca negado (María 2022).

P12: Pues este espacio lo destinamos a conocer a profundidad los candidatos y saber que tan aptos son, mira si necesito un guardia para una entidad bancaria no podre un hombre de baja estatura y sobrepeso la idea es que su sola presencia pueda generar respeto y hasta temor. Si necesito cargar tanques o mover cajas obviamente un hombre podrá hacerlo mejor porque por naturaleza como más fuertes si necesito un traumatólogo una mujer no va a poder por su fuerza, es algo biológico, la entrevista me permite ver esas características físicas que necesito. Pero no siento que sea discriminatorio porque si lo analizas es lo que necesita el cargo, sus características pues le pueden servir para otro cargo ¿no lo crees? (Víctor).

P14: Pretendemos que nos importa la vida del candidato, les preguntamos si tienen "hijitos" y cuantos "añitos" tienen y reaccionamos como si nos importara oh chiquitos y quien los cuida como hacer esta tan difícil en esa edad o y te ves siendo mamá ahora ya no es como antes que nos obligaban no y así con empatía falsa logramos saber si tienen hijo si van a dar problemas porque no tienen quien les cuide, triste pero cierto (Cristina 2022)

P15: Permite conocer si situación social, económica, familiar va a resultar en un problema para la organización, todo lo que no están en el CV o lo que mintió sale aquí. El tema de presencia se puede evaluar dependiendo el cargo para gerencias pues siempre es necesaria la, la podríamos decirlo, así como la formalidad y para vendedores igual ósea no vas a ir fachoso a donde el cliente porque lo pierdes, como decía mi mamá como te ven te tratan y si es así (Hugo 2022).

Todos los participantes aceptaron que dentro de las entrevistas se realizan preguntas para conocer datos personales como cargas familiares, situación económica y estatus social; muchas de las preguntas estaban enfocadas hacia las mujeres y como logran equilibrar su vida laboral y su maternidad. Se indagaba en sus planes sobre convertirse en madres, lo que rectifica que la maternidad todavía es un tema que las organizaciones consideran como una desventaja reafirmando la continuidad de los techos de cristal como una realidad a la que deben enfrentarse las mujeres.

Varias investigaciones se han realizado en torno a la maternidad ya que este periodo representa una barrera en el desarrollo laboral de las mujeres. La construcción de la identidad de la mujer se ha formado sobre los roles asignados socialmente como, madres, esposas y cuidadoras, el rol de profesionales o trabajadores es un adicional, más no forma parte de la identidad que se les asigna. Por este motivo muchas mujeres asumen que deben elegir entre su vida profesional a costo de no tener hijo o su vida familiar renunciando a su vida profesional esto gracias a los limitantes que imponen las organizaciones a pesar de las normativas que protegen a las mujeres en su tiempo de maternidad y lactancia (Frias 2011).

Otro aspecto que se evalúa dentro de las entrevistas es la apariencia física de los candidatos, es común ver dentro de los anuncios el requisito *buena presencia*, sin embargo, esto también se evalúa dentro de las entrevistas esto también permite valorar si el candidato tiene un estatus alto. Los acentos característicos de la población de ciertas ciudades del país tampoco son particularidades aceptas por las organizaciones. Collins citada en Grueso (2009) señala que las entrevistas no estructuradas en los procesos de selección ya que muestran inconsistencia y no evalúan áreas relevantes por el contrario se detecta que se rechaza candidatos, por su ideología, religión, su imagen y hasta acento.

Como parte del proceso de selección y con el objetivo de evaluar conocimientos, rasgos de personalidad, tendencias conductuales, cognitivas y emocionales se aplican instrumentos que brinden un perfil de los candidatos con el fin de contratar al más apto para el cargo.

4.2.4. Aplicación de pruebas

Otra etapa dentro del proceso de selección es la aplicación de pruebas, con el tiempo se ha automatizado mediante la presencia de plataformas digitales. Todos los participantes entrevistados afirmaron que esta es la etapa más objetiva del proceso de selección debido a la injerencia de plataformas virtuales, las cuales envían la evaluación

al candidato y se emite un informe de resultados al personal de talento humano. El avance tecnológico resulta favorable para la objetividad en esta etapa de los procesos de selección.

P3: No creo que esta sea una etapa donde tenga cabida la discriminación porque se calculan solas, no hay injerencia del personal de Talento Humano (Rodrigo 2022).

P6: Las pruebas son mediante plataformas que solo emiten informes entonces no se puede discriminar es la parte más objetiva del proceso (Ximena 2022).

P7: No, las pruebas no son discriminatorios y menos con las plataformas que hay hoy en día todos es automático a ti solo te llegan los resultados (Pedro 2022).

P11: Pues de esto solo nos llega el informe nada más y es en PDF no podemos modificar y sería muy evidente hacerlo porque igual está dentro de la plataforma, así que aquí no se puede (Viviana 2022)

Las pruebas psicométricas han sido ampliamente desacreditadas por quienes ponen en tela de duda su capacidad predictiva y validez ya que consideran que no se adaptan a los diversos contextos culturales e inclusive estas pueden verse afectadas por las condiciones ambientales o emocionales de quien las realiza. Las nuevas plataformas logran eliminar cualquier manipulación en los resultados por parte del personal de talento humano (García y García 2010). Cada vez son más las empresas que optan por automatizar esta etapa.

Posterior a los procesos de selección se inicia la fase de inducción en la cual el nuevo colaborador conocerá a profundidad sus actividades y objetivos organizacionales.

4.2.5. Inducción

El contar con un adecuado proceso de adaptación del nuevo empleado a los valores y normas organizacionales facilita la adaptación y genera compromiso desde el primer momento. (H. L. B. Restrepo 2011).

P1: En la inducción tampoco., no, no, creo porque es evidente que las personas que no se quiere en la empresa no van a entrar (Dayana 2022).

P3: No considero que la inducción sea un espacio donde se pueda discriminar sinceramente ya que es un espacio para terminar de convencer al candidato entonces no creo que en este espacio haya discriminación (Rodrigo 2022).

P13: No sé si cuente como discriminación, pero hay cargos que no prestan atención a la inducción de áreas que consideran inferiores, por ejemplo, Financieros no les interesa las inducciones de comunicación, a los de negocios no les interesa las inducciones de servicios bancarios. a los ingenieros no les interesa la inducción de trabajos social (Juan 2022)

P4: Trabaje en un lugar donde en el chequeo médico e inducción de SSO te preguntaban la orientación sexual y religión, el médico decir que porque había enfermedades más comunes en los gays pero no considero que sea adecuado si bien el no establecía un juicio de valor pero si incomoda la pregunta (María 2022)

P8: Presencie un par de casos donde Gerentes se negaron a dar inducciones de su área a personas de cargos básicos porque decían que ellos solo hablaban entre gerentes y para esos cargos que hablen con sus asistentes y he podido notar que hay hombres que no le ponen mayor interés a capacitar o enseñar sobre su área a mujeres hasta dicen que es perder el tiempo porque no duran en los trabajos duros (Julio 2022).

Diez de los 15 participantes consideran que la inducción no es una etapa donde se pueda discriminar, debido a que es un espacio para conocer más de la empresa y recibir una primera impresión tanto para el trabajador como para la organización. Por otro lado 5 participantes manifestaron que reconocer discriminación reflejada en la subestimación hacia los cargos jerárquicamente inferiores y a las mujeres quienes imparten estas inducciones por parte de hombres, lo que refleja el fenómeno *token women* en el cual no se da importancia al rol de las mujeres en las organizaciones ni a sus opiniones o aportes (González-Rivas 2012). Esto reafirma la discriminación que sufren las mujeres dentro de las organizaciones donde se las subestima y se las relega a roles secundarios.

4.3. Manifestación de la discriminación en relaciones entre compañeros

La discriminación en espacios laborales repercute en el ambiente laboral perjudicando rendimiento y afectando negativamente a la productividad. Desmotiva al personal, afecta al trabajo en equipo e impide generar sentido de pertenencia a la organización, esto impactan en clima laboral dando como resultado alta rotación y temor en los trabajadores por ser la próxima víctima, también afecta a la aparición de riesgos psicosociales. (Confederación Autónoma Sindical Clasista; Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos y Confederación Nacional de Unidad Sindical 2012)

P1: [...] chistes machistas u homofóbicos, en actitudes despectivas a mujeres, gays o personas con discapacidad. Hay empresas que tienen fama de discriminadoras por ejemplo los bancos y los bufetes de abogados (Dayana 2022).

P2: las personas con discapacidad yo siento que no tiene muchas relaciones sociales porque la gente les huye, sobre todo cuando son discapacidades mentales. Las personas homosexuales también siempre tienen que aguantar chistes groseros y obviamente las mujeres también ya que los chistes machistas están a la orden del día, pero son aceptados, las palabras maricón, machona, frases como: Mejor quédate en la casa o preguntas típicas de ¿Acaso estas en tus días? son clásicas contra las mujeres (Maritza 2022)

P10: hay una línea que diferencia al personal de limpieza con el resto del equipo, ellos nunca comen con el resto del personal, no están invitados a eventos a menos que sea para servir, no se les toma en cuenta cuando hay celebraciones es como si no contarán, jamás se les pregunta su opinión y empeora si son personas con discapacidad porque la gente se aleja como si fuera algo contagioso, y eso para con el personal con discapacidad que a veces también se los aparta pero depende la población de la empresa claro (Mónica 2022).

P12: Mira nuestra forma de ser como ecuatorianos es la joda es la broma, es la burla, pero se sabe que es ahora decirle maricón a tu amigo ya es discriminación, decirle a una mujer la mínima cosas es discriminación hasta ayudarlas a cargar cosas ya es discriminación las

generaciones de cristal ponen el termino discriminación como una muletilla para sentir que son actores sociales reales cuando la realidad es que hasta para nacer hay que tener suerte (Víctor 2022).

P14: A las mujeres en lactancia por irse temprano por irse a sacar la leche los propios compañeros y compañeras les hacen en feo da la impresión de que trabajan menos y también a las personas con discapacidad tampoco se les hace parte del grupo es como si fueran una empresa aparte (Cristina 2022).

P15: Nuestra cultura latina y ecuatoriana tiene ciertos chistes, bromas o expresiones que pueden ser consideradas como discriminatoria, pero no siempre son con intención de ofender sino de hacer una broma (Hugo 2022).

Acorde a las respuestas presentadas por los profesionales de talento humano, la discriminación entre compañeros esta camuflada en bromas y de esta forma es aceptada socialmente.

Acorde a los testimonios compartidos quienes son más afectados son las mujeres ya que sufren de comentarios machistas, desvalorizaciones e inclusive malos tratos. Las mujeres en periodo de lactancia son blanco de discriminación ya que cumplen un horario especial acorde a la normativa tanto nacional como internacional, con el fin de conciliar la maternidad y la vida profesional se ha asignado un horario que permita a las madres alimentar a sus hijos. Esta medida ha traído efectos negativos en la realidad laboral de las mujeres, quienes sufren discriminación y tratos peyorativos ya que se las considera menos productivas y más costosas, obligándolas a elegir entre su maternidad, su vida familiar y su desarrollo profesional (Casas 2018).

Otros grupos afectados por la discriminación son las personas homosexuales, quienes sufren de discriminación camuflada en bromas, sobrenombres ofensivos, tratos peyorativos y aislamiento están son las formas más comunes y más repetidas de discriminación en espacios laborales (Federación Argentina de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans (FALGBT) 2019). Las personas con diversidades funcionales son otro grupo que se identificó en las respuestas de los candidatos como víctimas de la discriminación sobre todo por el aislamiento y marginación de la que son parte ya que su discapacidad representa un hecho diferenciador que les impide establecer relaciones sociales positivas dentro de sus espacios laborales.

4.4. Presencia de estereotipos en los procesos de selección

Sobre la presencia de estereotipos y prejuicios en los procesos de selección, se buscó reconocer cuales son los principales estereotipos que reconocen los participantes. Se obtuvieron los siguientes resultados, los cuales han sido englobados en categorías.

4.4.1. Género: Mujeres

La discriminación por razones de sexo dentro del mercado laboral específicamente en los procesos de selección se deriva de las diferencias estereotipadas y prejuiciosas entre hombres y mujeres, quienes no solo deben lidiar con la perspectiva machista sobre el embarazo y la lactancia, sino también deben enfrentarse a los estándares de belleza que representan barreras en su inserción laboral. Estos estándares de belleza respecto a su peso, estatura y color de piel y cabello. Las exigencias no son las mismas para los hombres que para las mujeres respecto a sus características físicas, la mayor presión recae para las mujeres (Moreno 2020).

Varias de las respuestas de los participantes han sido estereotipos tanto positivos como negativos relacionados con las mujeres, a continuación, los relatos por parte de los profesionales de talento humano.

P2: Las mujeres embarazadas, en maternidad y lactancia son menos eficientes y tiene preferencias (Maritza 2022).

P5: Las mujeres no pueden ocupar mandos altos y muy costosos porque los periodos de maternidad ni lactancia (Lorena 2022).

P7: Las mujeres no pueden ocupar cargos que incluyan viajes constantes o jornadas por su rol de madre eso les impide tomar algunos empleos o ser consideradas para mandos altos, aparte siempre se espera que estén impecables (Pedro 2022).

P8: Los cargos que incluyan tareas de cuidado, atención y comunicación son mejores para las mujeres por su naturaleza de madres (Pedro 2022).

P10: Las mujeres son más aptas para trabajar en los departamentos de talento humano, bienestar, secretarías y comunicación, donde no importe mucho si se van de maternidad (Mónica 2022)

P11: Las mujeres son mejores enfermeras, secretarías, asistentes y trabajadoras sociales, porque son más empáticas y ventaneras porque se comunican mejor (Viviana 2022).

P13: Las mujeres no pueden estar en cargos que requieran fuerza ya que son menos eficientes. Son mejores para cargos de comunicación, asistencia, pero deben tener una buena imagen y buena presencia siempre (Juan 2022).

P15: Cargos críticos no mujeres porque pues se pueden embarazar y son 3 meses fuera luego lactancia son 2 horas menos hasta 3, y si tiene una gerencia evidentemente los resultados van a caer se necesitará un reemplazo por sus 3 meses de ausencia (Hugo 2022).

Varios de los estereotipos que incluyen a las mujeres tiene relación con la maternidad debido a los prejuicios instituidos dentro de las organizaciones, una mujer embarazada tiene menores posibilidades de encontrar un trabajo fijo y con oportunidades de desarrollo, las empresas se niegan a contratar a mujeres en estado de gestación, esto debido al periodo de maternidad y horarios de lactancia e inclusive han dejado de contratar mujeres para cargos estratégicos por la posibilidad de que puedan embarazarse (García 2016, 5).

La discriminación en los procesos de selección se ve reflejada en la preferencia por candidatos hombres para la mayoría de los cargos estratégicos y gerenciales. Esto evidencia la segregación laboral vertical, ya que se categoriza a los cargos como femeninos o masculinos acorde a los roles sociales de cada género y las aptitudes que se les ha atribuido a hombre y mujeres como parte de su naturaleza, esto ha impedido el acceso de las mujeres a ciertas áreas consideradas dominadas por los hombres (Grueso 2009).

El estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) hasta febrero del 2021 arrojó los siguientes resultados:

- la tasa de empleo adecuado/pleno se ubicó en 37,7% para los hombres y 27,1% para las mujeres.
- la tasa de desempleo se ubicó en 7,3% para las mujeres y 4,6% para los hombres.
- el ingreso laboral promedio de un hombre con empleo fue de USD 328,9; mientras que para una mujer con empleo fue de USD 281,4 (INEC 2021).

Evidenciando que las mujeres tienen menor participación en el mercado laboral a diferencia de los hombres quienes cuentan con mayores índices de empleo, tasas de desempleo inferiores e inclusive mejores salarios. Acorde al Estudio Mujeres Ejecutivas y la equidad de género en 2020 realizado por Deloitte se reveló que “Al analizar el porcentaje de mujeres en puestos estratégicos, un 44% de los encuestados afirma que tienen hasta 10% de ejecutivas en cargos de mando medio alto y alto”(Deloitte 2022). Lo que representa una disminución de 4 puntos respecto al año pasado, demostrando las dificultades a las que se enfrentan las mujeres que les impide llegar a cargos estratégicos.

4.4.2. Género: Hombres

Los hombres también se enfrentan estereotipos, sin embargo, la mayor parte de ellos son positivos los cuales les asignan características idóneas para cargos altos y exigentes. A pesar de esto también existen estereotipos negativos que han impedido a los hombres ingresar a cargos que han sido relegados para las mujeres. A continuación, se presentan relatos para ejemplificar estos estereotipos:

P1: Los hombres son mejores para liderar departamentos porque son más objetivos, son más eficientes (Dayana).

P5: Los hombres son más eficientes manejando equipos de obreros y en campo pueden hacerse respetar y tienen voz de mando (Lorena 2022).

P6: Los hombres son más aptos para cargos que requieran fuerza (Ximena 2022).

P8: Pues los que los hombres somos aptos para casi todo, somos más fuertes, mejores liderando, podemos trabajar en campo sin importar las cargas familiares, tenemos más carácter para dirigir un equipo complicado (Julio 2022).

P10: Los hombres son más aptos para cargos que incluyan viajes constantes ya que no tienen complicaciones familiares (Mónica 2022).

P13: Los hombres no son aptos para ser enfermeros, trabajadores sociales o cuidadores de niños porque no generan tanta confianza como las mujeres (Juan 2022)

P14: Es más barato contratar hombres no importa si tienen familia o van a ser padres porque no tiene tanto tiempo fuera (Cristina 2022)

Los hombres se enfrentan dificultades para insertarse en ciertos departamentos y profesiones que tiene como protagonistas a las mujeres en base a sus características como madres y amas de casa dedicadas al cuidado. Acorde a las respuestas presentadas por los candidatos estas áreas son: talento humano, bienestar y comunicación, así como cargos de asistencia y secretaría. Las áreas que donde destacan las mujeres son el departamento de Talento Humano con un 23% de participación de mujeres, contabilidad 20%, ventas 16% y marketing 10%, a pesar de esto los porcentajes de participación siguen siendo bajos en comparación con los hombres lo que no representa dificultades en la inserción laboral de los hombres (Deloitte 2022, 11).

4.4.3. Personas con diversidades funcionales

Con el objetivo de priorizar a las personas con diversidades funcionales y brindarles oportunidades de desarrollo mediante el trabajo el Art. 42 del código de trabajo obliga a las empresas a contar con el 4% de su nómina en contrataciones de personas con discapacidad. Los efectos negativos de estereotipos y prejuicios que rodean a la discapacidad se trasladan a los procesos de reclutamiento y selección donde no se considera a personas con discapacidad para mandos altos o medios sin importar si cuentan con el perfil por el contrario solo se los visualiza en áreas básicas donde no se valora su experiencia, formación, competencias o conocimientos (Alcover y Pérez Torres 2011).

A pesar de la normativa que obliga a las empresas a contratar personal con discapacidad y que asigna una mayor indemnización en caso de despido, todavía existe dificultades para las personas con discapacidad a mejorar su calidad de vida en base a su desarrollo profesional.

Se presenta las respuestas más representativas obtenidas de las entrevistas.

P1: Las personas con discapacidad son más para limpieza, auxiliar de servicios o secretarios porque no son cargos tan exigentes (Dayana 2022)

P4: Contratar personas con discapacidad es caro por eso se debe tenerlos en cargos de bajo costo (María 2022)

P6: Las personas con discapacidad siempre requieren cuidados extras y supervisión constante (Ximena 2022)

P7: Los discapacitados necesitan asistencia y supervisión constante no se les puede dejar muy solo o con tareas importantes por eso están en actividades nada complejas (Pedro 2022)

P9: Las personas con discapacidad más requeridas en los procesos de selección son las de discapacidades físicas porque no es tan compleja su condición (Liliana 2022)

P11: Las personas con discapacidad son poco eficientes, siempre necesitan ayuda (Viviana 2022)

Dos de los participantes justifico la discriminación hacia las personas con discapacidad considerando que no pueden desempeñarse en ciertas áreas debido a las dificultades que conlleva su discapacidad.

Dos candidatos justificaron la existencia de la discriminación por discapacidad, pues consideran bajo el argumento de que no pueden desempeñarse en todas las áreas con la misma facilidad que los trabajadores sin discapacidad.

P12: No puedo poner a una persona con discapacidad a nivel de enfermedades mentales como ansiedad en cargos de trabajo bajo presión como contabilidad porque va a empeorar su condición (Víctor 2022).

P15: hay cargos que no pueden ser para personas con discapacidad física y hasta hay personas con discapacidad que son abusivas porque saben lo costoso que es botarles y no deberían tener una indemnización diferente porque de por si hay una obligación para contratarlos (Hugo 2022).

La resistencia por parte de las organizaciones reside tanto en el desconocimiento de los tipos de discapacidad y como en los estereotipos que los rodean; pues se considera a las personas con discapacidad como dependientes de un cuidador tanto para movilizarse como para comunicarse en el caso de la discapacidad física, auditiva y visual. Las personas con discapacidad intelectual y psicosocial tienen todavía menos oportunidades debido a los prejuicios y estigmas, de igual forma, los porcentajes o grados de discapacidad también juegan un papel importante para ser tomados en consideración en los procesos de selección, ya que a mayor grado de discapacidad menores son las oportunidades de insertarse laboralmente. Las diversidades funcionales menos conocidas como la intelectual y psicosocial son las más evitadas al momento de contratar personal. Los estigmas que rodean a las enfermedades mentales representan una barrera en la inserción laboral de quien las padece (Vidal Espinoza y Cornejo Valderrama 2016).

4.4.4. Etnias

A pesar de que el Ecuador es considerado un país multiétnico y pluricultural todavía existe gran influencia de prejuicios y estereotipos sobre todo relacionados a la población afrodescendiente del país. Esto forma parte de la ideología racista la cual afecta negativamente el desarrollo y calidad de vida la cual incluye el ámbito laboral. En este

sentido se desvaloriza cualquier rasgo que denote o se asocie con la descendencia afro o la pertenencia a alguna comunidad indígena, esto a su vez sobrevalora los rasgos físicos estereotipados de los norteamericanos o europeos, piel blanca y ojos claros (Andrés 2011).

A continuación, las respuestas más representativas de esta investigación.

P1: Los, los negros, ósea negritos no, ellos son mejores para trabajos que recurran fuerza como bodega o también en seguridad y pues los indígenas no mucho aparte de su vestimenta tienen fama de no ser muy trabajadores (Dayana 2022)

P2: Las personas negritas son tomados en cuenta para cargos que no sean de cara al público y en áreas como seguridad, archivo, mensajería o auxiliar de servicios (Maritza 2022)

P4: Los indígenas ósea de las comunidades que usan su vestimenta y sus peinados siempre están en cargos puertas adentro porque como no usan los uniformes (María 2022).

P5: Los cargos de limpieza y seguridad son donde se puede contratar personas de color o indígenas en otros cargos es medio difícil (Lorena 2022).

P7: Pff, negadísimo personas negritas ósea con respeto claro, pero a menos que sea para conserje, guardia, motorizados, no nos permiten tomarlos en cuenta (Pedro 2022).

P9: Los negritos tienden a ser más fuertes entonces pueden estar en seguridad, con los indígenas es otro tema porque en ellos pueden ser en cargos que no tengan mucha contacto con clientes o así porque tienen un acento un poquito marcado y su vestimenta particular y en su mayoría son artesanos (Liliana 2022).

Dos de los candidatos justificaron la existencia de sesgos en la contratación de indígenas debido a que tienen su propia lengua materna, tradiciones y vestimenta lo que considero inapropiado para ciertos cargos. La educación es otro factor en el que se los estereotipa a pesar de contar con títulos de tercer y cuarto nivel no se los considera capaces o se duda de que tengan formación académica.

P12: No puedo poner a un indígena en atención al cliente porque tienen su propia lengua, su propio idioma y al intentar hablar español suelen tener dificultades y eso obviamente va a afectar su desempeño (Víctor 2022).

P15: Pues es difícil porque no siempre tienen los requisitos que se necesita por ejemplo hablar inglés y pues no todos tienen educación formal, la vestimenta es otra cosa porque se les puede dar sus uniformes, pero no se les puede obligar a usarlos y hay siempre una imagen institucional que dar (Hugo 2022).

Las personas que pertenecen a comunidades indígenas se ven afectadas por la discriminación dentro de los procesos de selección ya que no se los toma en cuenta debido a que se los encasilla como artesanos o agricultores. Otro factor para discriminarlos es la vestimenta típica que usan la cual representa a la comunidad a la que pertenecen, esto no siempre es aceptado por lo que prefieren no darles cargos donde estén en contacto con el público. La discriminación que sufren los indígenas les impide crecer profesionalmente

independiente de su formación académica así lo explica Bastos y Camus (1998, 67) “existen unas fronteras simbólicas que delimitan los espacios laborales a los cuales los indígenas no acceden”. Los estereotipos dificultan el visualizarlos fuera de las actividades artesanales donde se los ha encasillado tradicionalmente, a pesar de contar con estudios superiores no se le da las mismas oportunidades para insertarse laboralmente o para crecer profesionalmente por lo que se imposibilita que exista igualdad de oportunidades para este grupo social. El trato discriminatorio hacia los indígenas y negros responden a las condicionantes históricos, sociales y culturales que los asocia con actividades de agricultura o artesanías, sumando a los prejuicios que los consideran flojos o no tiene la capacidad para responder ante las exigencias del mercado y a la falta de formación o educación de calidad por las zonas rurales en las que viven, esto puede generar rechazo por parte del reclutador (Vázquez-Parra y Campos-Rivas 2016).

Es común ver a personas afrodescendientes en cargos relacionados con mensajería o seguridad, los mandos altos están más lejos para ellos. No cuentan con las mismas oportunidades para acceder a las posiciones mejor retribuidas y deben conformarse con actividades socialmente relacionadas con su color de piel sin tomar en consideración su nivel de formación y su experiencia (Scuro Somma y Ortuño 2008).

4.4.5. Edad

Las brechas generacionales han sido ampliamente estudiadas dentro del mercado laboral, cada vez son más los profesionales que se vuelven obsoletos laboralmente ante los nuevos talentos, esta problemática ha escalado hasta los procesos de selección donde cada vez es más difícil para la generación X y *baby boomers* conseguir empleo. La paradoja de buscar personal joven, pero con años de experiencia cierra las puertas a varias generaciones.

Doce de los 15 participantes reconocieron que existe discriminación por edad en los procesos de selección

P:1 Como que las personas más no sé adultas podríamos decirlo son más lentas, les cuesta aprender cosas nuevas por eso no es recomendable contratarlas (Dayana 2022).

P:3: Les cuesta adaptarse, la tecnología no es su fuerte y no les gusta recibir órdenes de menores (Rodrigo 2022).

P:4: Las generaciones de desde los 50 en adelante no son rápidos, no se adaptan bien a los cambios, son cerrados y no pueden lidiar con la diversidad por lo que generan un ambiente laboral pesado (María 2022).

P:6: Las personas pasadas, lo no sé, los 50 años no tienen mucha apertura al cambio tiene su forma de hacer las cosas y no les entra una nueva forma (Ximena 2022).

P10: Los mayores de cierta edad puede ser los 45 o 50 años lideran de forma muy autoritaria (Mónica 2022).

P11: Las personas más adultas son como más difíciles de liderar tiene más resistencia y son mucho menos flexibles (Viviana 2022)

P13: Los más grandes ponle unos 50, 55 tienen una bronca enorme con la tecnología no pueden, ellos son más de papel y lápiz por eso cuesta ubicarlos en las empresas menos en área como TI o marketing (Juan 2022).

La discriminación por edad dentro de los procesos de selección es una práctica común, se rechaza candidatos por no encontrarse en lo que se conoce como edad productiva. A pesar de posean las competencias y conocimiento necesarios para desempeñarse dentro del cargo. La edad se ha convertido en un factor de discriminación común e inclusive se lo puede encontrar los límites de edad en los anuncios, anulando toda posibilidad de ser contratados. Estos sesgos traen consecuencias negativas debido a que la calidad de vida y las brechas generacionales dan pie a que se generen brechas sociales debido a la falta de oportunidades laborales no pueden tener un ingreso que les permita mantense (Nuvaez 2019). Se genera la paradoja de la dificultad para encontrar otro empleo por ser demasiado mayor pero no tener la edad suficiente para jubilarse lo que pone en riesgo la subsistencia de quien por su edad es descartado (Castillo 2019).

Ante esta problemática algunas organizaciones han decidido jugar un papel como reactivadores de la economía de las personas mayores a 50 años, quienes son vistos como obsoletos, un ejemplo de estas prácticas es la empresa Leterago han creado programas enfocados en la contratación de personas que sobrepasen los 50 años. Esto como parte de su programa denominado *talento senior*. La empresa recibió aproximadamente 22.900 carpetas de postulantes, dentro de los requisitos estaba 55 y 65 años y haber culminado el bachillerato. Estos proyectos develan la realidad a la que se enfrentan las personas que superan los 50 años quienes se les niega la oportunidad de laborar, acorde a datos del INEC el 53% de la población entre los 55 y 64 años se encuentra laborando en el sector informal (Rosales 2022).

4.4.6. Imagen corporal

La imagen corporal apegada a los estándares de belleza sigue siendo un requisito dentro de las organizaciones, las cuales cierran sus puertas a los diferentes cuerpos y estigmatizan a quienes rompen el molde de lo que consideran buena presencia. Este concepto ambiguo sigue siendo una barrera para la diversidad de cuerpos y estilos (Moreno 2020).

Todos los participantes afirmaron que existen estereotipos relacionados con la imagen corporal que afectan los procesos de selección.

P2: Todos los cargos de bancos, cooperativas, multinacionales, consultoras, bufetes de abogados, empresas grandes, familiares, antiguas casi que en todas. Nunca se va a ver una mujer gordita, rellenita, pequeña, morenita, indígena con su traje típico en esos lugares peor una mujer trans eso si jamás, porque muchas veces se nota el sexo biológico y eso no les gusta a las empresas entonces tambien negado hombres muy femeninos a menos que sea una peluquería o algo de belleza se puede aceptar a los trans y gays, Mujeres muy masculinas sin maquillaje cabellos corto tampoco para ningún cargo (Maritza 2022)

P4: Para muchos cargos se aplica lo de buena presencia sobre todo los de atención al público, comerciales y asistentes pues tambien para ciertos tipos de empresa por ejemplo bancos negado gorditas negado morenas negadisimo mujeres que consideren pues no tan agraciadas o mujeres masculinas porque se asume que pueden ser lesbianas, jampas he tenido como candidata una mujer trans, pero tampoco podría aceptar su perfil (Lorena 2022).

P7: Imagen tambien es un requisito super estereotipado por ejemplo todas las asistentes de gerencia deben ser atractivas todas las y las vendedoras deben ser atractivos no pueden tener sobre peso o ser muy pequeñas o con un color de piel oscuro o si no están lo suficientemente producidas no ósea maquilladas bien vestidas y sin ningún tatuaje a la vista en mano, brazos o cuello (Pedro 2022).

P9: Por presencia o físico aplica más para las mujeres que no pueden ser gorditas o muy altas o bajas, deben estar super arregladas, bien maquilladas, tener buenos accesorios, rubias ojos azules ya tienen 20 puntos por lo bajito más en puestos de todo tipo gerencia, asistencia, ventas, atención al cliente. Hay empresas super exageradas que ya sabemos que son complicadas en ese aspecto por ejemplo los bancos, las mismas consultoras, las empresas familiares. En los hombres solo que no deben tener el cabello largo, pero no es tanto (Liliana 2022).

P13: Hay cargos que requieren siempre mayor atención en la siempre confiable buena presencia. Casi todos los cargos para mujeres, pero hay unos típicos, personal de ventas toda el área comercial como están en busca de clientes asume que si no es atractiva no va a vender entonces tienen que ser mujeres delgadas, altas, pero no tanto no porque al parecer tambien es feo, cabello ojos y piel claros, sumamente arregladas maquilladas, con ropa de buenas marcas como si pudiéramos saber eso, elegantes. Las cajeras, las de servicios al cliente, vendedoras, las secretarias, recepcionistas más todavía (Juan 2022).

P14: Todos los cargos que incurran que el cliente te vea tienen requisitos físicos, los puestos comerciales o recepción esta negados gorditas, bajitas, negritas, peor indígenas ni con tatuajes visibles o cabellos extraños azul de colores o algo así o cortes muy exóticos no tipo esos cortes como para hombre o raparse un lado. Para ningún cargo gay, afeminados ósea cuando se nota tipo en su forma de hablar, caminar, vestirse o peinarse (Cristina 2022).

Los cuerpos, la imagen, la belleza y la buena presencia son conceptos arraigados en el canon de belleza que rige las sociedades y ahora se toma el mercado laboral. Las estrictas características físicas que acompañan a una persona representan su boleto para ingresar en organizaciones que priorizan la imagen por sobre la preparación, experiencia y competencias. La complejidad de este tipo de discriminación por imagen es que no se puede comprobar fácilmente por lo que denunciarla se vuelve una tarea complicada ya

que cuenta con un alto grado de arbitrariedad que no se puede valorar fácticamente, pero que es un secreto a voces entre el personal de talento humano (Chávez 2018).

Los anuncios donde se presenta requisitos de imagen o genéricos tales como buena presencia son en sí mismo una forma de discriminación ya que desalienta a posibles candidatos reafirmando los estereotipos e imágenes culturales que rodean sobre todo a las mujeres (Moreno 2020). Las organizaciones prefieren contratar personas que cumplan con sus estándares de belleza, pues asumen que esto traerá mejores resultados en sus relaciones con clientes mejorando sus números e incrementando el estatus de su organización haciéndolos más competitivos. Inclusive llegan a incrementar las ofertas remunerativas con el fin de conseguir personal atractivo y de altos estatus por lo que la imagen representa un filtro para avanzar a las siguientes etapas del proceso dejando ir profesionales talentosos por su aspecto físico (Chávez 2018).

La orientación sexual e identidad de género también reflejan la discriminación por imagen dentro de los procesos de selección, las características físicas y sociales asignadas a cada sexo impiden a quienes rompen los estereotipos insertarse laboralmente con facilidad. Es así como se reconoce a las mujeres trans como víctimas del sistema hetero normado binario. Esto concuerda con la investigación realizada en Costa Rica donde se concluyó que “Uno de los principales factores que determina las manifestaciones de la discriminación laboral contra las personas LGBTQI se vincula con que en el entorno laboral se conozca la orientación sexual o la identidad de género de la persona” (Carcedo et al. 2016, 37). Mientras menos se pueda visibilizar características del género opuesto es más fácil conseguir trabajo, las mujeres trans son quienes tienen mayores barreras para encontrar trabajo, no se las considera para cargos que estén fuera del estereotipo del sector de la moda, belleza y trabajo sexual donde son aceptadas.

4.4.7. Nivel socioeconómico

El estatus social reflejado en el sector donde residen los candidatos o la universidad en la cual se han graduado son requisitos para poder participar de los procesos de selección. 9 de los profesionales de talento humano entrevistados afirmaron que el estatus social es evaluado como un requisito y la existencia de ciertos cargos y empresas donde son requisitos esenciales.

P1: Para empresas como con prestigio como los bancos grandes o las industrias reconocidas, las que tienen fama de ser añidadas siempre piden estudios socioeconómicos que incluyan visitas domiciliarias para evaluar que tal es su casa, su barrio, el sector,

tambien se revisa el estatus de su pareja si es soltero de sus padres. Si no son de clase alta no pueden entrar (Dayana 2022).

P3: Tuve un cliente que nos daba los sectores de Quito en una matriz con colores los de color verde, valles, Gonzales Suarez, Quito tenis, esos sectores que se sabe que son costosos en color amarillo otros sectores como la coruña más frescos y en rojo el sur, el recreo, la Roldos, Chillogallo, así y muy al norte tipo Carapungo así. Obviamente los de rojo jamás podrían ser considerados nunca porque se los consideraba como clase baja son pobres y eso les impide que puedan siquiera pasar la hoja de vida (Rodrigo 2022).

P6: Hay unos clientes que se pasan nos decían que no querían superados ósea persona que de familia sean de clase alta, no querían los pobres que con esfuerzo se hicieron ricos querían de familias que ya tengan estatus. Y eso lo evaluaban con la universidad en la que estudiaron solo universidades pagadas si son de la san Pancho Contratadisimos si son de la UCE o de la Salesiana no (Ximena 2022).

P8: Las personas deben aparentar su estatus social no solo tenerlo porque se revisa universidades las públicas chao, los institutos chao, nos dicen averigüen en que colegio estudian los hijos o en que trabajan los padres, si pertenecen a algún club privado como prueba y se hace visitas domiciliarias que es para tomar fotos de la casa, del sector, de los muebles y enseñarle al cliente como prueba de que si tiene el estatus que se busca tambien por cómo se visten se evalúa el estatus lo de provincia no son tan tomados en cuenta para los procesos (Julio 2022).

P11: Los de universidades privadas tienen más oportunidades que los de universidades públicas, los candidatos de clase alta le dan una imagen de que dan un valor agregado no solo llevan sus conocimientos sino sus contactos y toda su carga de estatus les brinda la fantasía de que contratas más de lo que es (Viviana 2022).

P15: Recuerdo que para algunos clientes teníamos unas matrices que segmentaban los barrios de la ciudad y las universidades con letras desde la a hasta la c dependiendo el cargo o la empresa nos decían para este proceso solo candidatos a-b o solo candidatos tipo a, tambien había cuadros que nos enviaban los clientes por colores, hasta nosotros veíamos si pudiéramos aplicar a esas empresas según donde vivíamos y así, lo justificaban con que tienen mejor educación y contactos (Hugo 2022).

Existe una correlación planteada en el imaginario de las organizaciones entre el estatus social, el nivel y calidad de educación, así como la idea sobre el valor agregado de contratar personal de estatus social alto. “En otras palabras, alguien de nivel socioeconómico alto tenderá a tener un buen nivel educativo y además será blanco. Por el contrario, alguien de nivel socioeconómico bajo, tendrá una mala formación educativa y tendrá rasgos físicos no blancos” (Liuba, Fuchs, y Lay 2013, 70). Las ideas preconcebidas sobre lo que significa pertenecer a las clases sociales inferiores o a los llamados pobres impide que quienes pertenecen a esta sección de la población pueda salir de ella al negarles la oportunidad de generar ingresos.

4.5. Manifestación de los estereotipos en los procesos de reclutamiento y selección

Todos profesionales de talento humano que fueron entrevistados expusieron que la manifestación de los estereotipos dentro de los procesos de reclutamiento y selección

al relacionar los cargos con los roles sociales asignados por género, edad, color de piel o etnia.

P1: Si hay un puesto de cuidado de niños creemos que las mujeres tienden a ser más maternales y les ira mejor si hay un puesto de mecánico asumimos que solo hombres deben entrar al proceso porque tienen más conocimientos de ese tema. el cargo nos da una idea de quien debe estar en ese puesto, pero en características como estado civil, edad, sexo entre otros (Dayana 2022).

P3: Cuando estamos entrevistando a un candidato y por su orientación sexual, su color de piel o su etnia ya nos hace suponer que no podrá desempeñarse en el cargo o ya asumimos que no nos va a agrandar o lo consideramos inferior (Rodrigo 2022).

P9: Hay momentos donde se nos asigna un proceso de selección y automáticamente empezamos a idealizar quien puede ocupar el cargo si vemos que es algo relacionado con bodega buscamos perfiles masculinos si vemos algún cargo como secretaria pues automáticamente pensamos en mujeres (Liliana 2022).

P11: Tal vez cuando vemos a un candidato y automáticamente le damos características que creemos comunes por ejemplo un candidato del sector público y pensamos va a ser vago que no va a cumplir o vemos a una mujer que tiene hijos pequeños y ya creemos que va a faltar porque las mujeres con hijos pequeños siempre faltan o piden muchos permisos (Viviana 2022).

P13: Creo que cuando ponen géneros a los cargo lo típico, estos pueden hacer los hombres, estos pueden hacer las mujeres, o ponemos identidades a los cargos, esto pueden hacer los, los, los ósea negros, pero estos no pueden ser en base a nuestra experiencia o creencias como cuando tenemos un cargo de ventas y decimos un colombiano sería buenazo para el cargo (Juan 2022).

P14: Encasillamos a todas las personas en cargo e inclusive tenemos pues una imagen mental, me cachas como del de quienes desempeñan cierto cargos si digo guardia de seguridad imaginamos un hombre directamente y negrito, digo secretaria y es automático pensar en una mujer guapa, estas imágenes mentales son compartidas y afectan al proceso (Cristina 2022).

P15: Pues cuando tenemos predisposición para que un grupo ocupe un cargo porque los estereotipos no son malos, se cree que lo son, pero realmente son características comunes de un grupo entonces es obvio decir que los hombres tienen más fuerza que las mujeres porque biológicamente es así (Hugo).

La presencia de estereotipos en los procesos de atracción del talento genera desigualdad en oportunidades ya que rechaza a candidatos sin una justificación objetiva como lo explica Horcajo, Briñol, y Becerra (2009, 351) “Los estereotipos constituyen uno de los factores que con mayor frecuencia contaminan los juicios de las personas en su comportamiento [..]” Ya que los estereotipos influyen en el procesamiento de la información estos pueden afectar positiva o negativamente a la aplicación de un candidato a una vacante.

La investigación realizada por Horcajo, Briñol, y Becerra (2009) indago en los efectos de la activación de los estereotipos en la evaluación a candidatos en un contexto experimental de selección de personal. Obtuvo interesantes resultados con los cuales concluyo que la selección de talento puede ser influida por los estereotipos interiorizados por los seleccionadores, a pesar de que intenten ser objetivos siempre se van a exteriorizar

los sesgos inconscientes ya que están conductas discriminatorias no siempre son conscientes. Así lo concluyeron Horcajo, Briñol, y Becerra (2009, 357) “Esto confirma, una vez más, que las personas no solemos disponer de los conocimientos y las habilidades cognitivas necesarias para controlar nuestra mente ante posibles influencias no deseadas que menoscaben la eficacia de nuestros juicios y acciones.” El personal de talento humano puede reconocer en los candidatos características que lo asocien con determinados grupos social y establecer un juicio de valor de forma automática. En casos donde los participantes reúnen los estereotipos de varios grupos discriminados pueden llegar a tener un efecto negativo acumulativo que se conoce como doble enjuiciamiento u opresión simultanea es decir una mujer indígena o una mujer transexual con discapacidad sufren la discriminación por su sexo, etnia, discapacidad e identidad de género limitando más todavía más sus oportunidades (Kulik, Roberson, y Perry 2007).

4.6. Conocimiento de la normativa nacional e internacional en contra de la discriminación en los procesos de selección

P1: Sé que el código de trabajo dice que todos deben tener oportunidades laborales y que no se puede pedir cosas como pruebas de VIH o de embarazo, prohibición de pedir foto en las hojas de vida o antecedentes penales. Personalmente en ningún trabajo he visto que esto se cumpla (Dayana 2022).

P3: Se que hay una ley que te prohíbe pedir ciertos requisitos como antecedentes penales, buro de crédito, pruebas de VIH y embarazo, pero no sé a profundidad esa ley. Jamás se ha aplicado en mi trabajo tal vez ni saben que existe (Rodrigo 2022).

P7: En normas nacionales sé que hay esto del principio de igualdad que está en la constitución y que incluye la igualdad en salario. Hay algunos acuerdos ministeriales sobre discriminación en espacios laborables y les da una ruta a seguir inclusive en casos de acoso (Pedro 2022).

P9: Se que dentro del código de trabajo esta algo relacionado a la igualdad de oportunidades y que no se puede pedir pruebas de VIH ni embarazo o antecedentes penales, pero no la conozco a profundidad (Liliana 2022).

P11: Si, no solo el MDT también la constitución, temas de igualdad en remuneración. No pedir foto ni exámenes de drogas, ni de VIH ni de embarazo no se puede pedir buro de crédito ni antecedentes judiciales (Viviana 2022).

Catorce de los 15 participantes afirmaron conocer la existencia de políticas que prohíben solicitar requisitos como pruebas de embarazo, VIH, foto en las hojas de vida o antecedentes penales, no tiene profundidad en la normativa pues no la reconocen como un acuerdo ministerial sino la identifican como parte de código de trabajo, de igual forma reconocen a la igualdad de oportunidades y de remuneración como un derecho. No tienen conocimientos sobre normativas o entes de control internacionales.

4.7. Sugerencias para disminuir la discriminación en los procesos de selección

La mayoría de los candidatos identifica a la discriminación como un problema social dentro de los procesos de selección y proponen como parte de la solución a esta problemática a la sensibilización, comunicación, estudios e información sobre gestión de la diversidad y amonestaciones para quienes pretendan rechazar candidatos por motivos discriminatorios.

P1: Creo que sería bueno campañas, pero la verdad como dije para mi es parte de una cultura obsoleta que pronto va a acabar con la llegada de mentes jóvenes cuya visión es diferente y lejos de la discriminación, porque no les importa nada de imagen inclusive crean culturas informales, enfocadas en metas y no en vestimenta, presencia, orientación sexual nada. (Dayana 2022).

P2: Capacitación, sensibilización con casos reales hacer ver que este es un problema real que nos afecta a todos, fomentar una cultura inclusiva, políticas duras dentro de la empresa y políticas gubernamentales (Maritza 2022).

P5: Educación que desde los centros de estudio se hable de diversidad y como gestionarla el problema va a desaparecer cuando la mentalidad obsoleta salga del mercado y eso se dará con el paso de los años y con la educación las universidades descuidan todos los temas de derechos humanos, diversidad, igualdad equidad y sin conocimientos no se va a poder transformar la dinámica del mercado laboral (Lorena 2022).

P7: La verdad es que creo que eso es algo relacionado con la mentalidad, también con las tradiciones que se tenía en mente quienes valían más o menos a nivel social y mientras personas ese pensamiento sigan a cargo de empresas nada va a cambiar por las campañas y normas esa es la realidad. Con las nuevas generaciones el mercado tiene otro escenario donde se juega la atracción del talento sin importar color de piel ni apariencia solo potencial (Pedro 2022).

P10: Creo que los cambios generacionales van a impulsar las culturas frescas con ideas fuera del molde con enfoque en el desempeño (Mónica 2022).

P11: Creo que el avance tecnológico, generacional y cultural nos van a permitir eliminar los sesgos inconscientes si se enfocan de forma adecuada. Las nuevas generaciones son la luz al final del túnel porque buscan crear espacios favorables para el desarrollo y personal preparado e innovador (Viviana 2022).

Un grupo de entrevistados apuesta por las nuevas generaciones como gestoras de cambio con un enfoque más objetivo que entienda la importancia de los grupos heterogéneos y priorice en sus procesos a la formación, experiencia, conocimientos, competencias, desempeño y la eficiencia.

Conclusiones

El objetivo de esta investigación fue identificar cuáles son los factores de discriminación que están presentes en los procesos de selección dentro de las empresas privadas. El levantamiento de datos fue desarrollado en tres momentos. El primer momento, la investigación bibliográfica, misma que arrojó las categorías analíticas que más tarde fueron usadas en el análisis textual de los anuncios de oferta laboral y en el análisis de contenido de las entrevistas realizadas. El segundo momento, consistió en el análisis de anuncios de vacantes laborales obtenidas de portales web de reclutamiento, en los cuales se constató la presencia de discriminación directa. Al mismo tiempo, se pudieron evidenciar ciertos factores de discriminación como son: edad, género, características físicas y discapacidad. En el tercer momento se procedió con las entrevistas semi estructuradas al personal encargado de procesos de selección en empresas consultoras. Se corroboró los factores evidenciados en los anuncios y se identificó otros elementos de discriminación como la etnia y el nivel socioeconómico.

En cuanto al género, las mujeres siguen luchando contra las pocas posibilidades de insertarse en cargos estratégicos y mandos altos dentro de la jerarquía organizacional y donde todavía son estigmatizadas por la maternidad. Por otro lado, en el factor étnico, los indígenas y negros tienen posibilidades casi nulas de ser considerados en procesos de selección para cargos donde se incurran en actividades de cara al público. Se los encasilla en cargos básicos que requieran de fuerza física u oficios como artesanos.

Las enfermedades discapacitantes son otro factor de discriminación en los procesos de selección donde se pone en duda sus capacidades de desarrollo profesional y autonomía restándoles oportunidades no solo de insertarse laboralmente sino de elegir libremente la actividad en la quieren desempeñarse acorde a su perfil profesional. La edad se ha convertido en un requisito a tomar en cuenta dentro de los procesos de selección, las brechas generacionales ya son ampliamente estudiadas en las organizaciones y juegan un papel importante dentro de los procesos de selección. Cada vez son menos las oportunidades que les brinda las generaciones X y *baby boomers* para acceder a un empleo, a pesar de que muchos de ellos cuenten con la formación y experiencia necesaria.

Las características físicas son otro factor para discriminar la conocida buena presencia sigue siendo un requisito común en los anuncios de trabajo y una característica evaluada

en las entrevistas por los reclutadores. Las características como la piel y ojos oscuros, el peso y la talla siguen siendo motivos para quedar fuera de los procesos de selección. El factor socioeconómico y el estrato social se han convertido en elemento de análisis representados en el sector donde viven los candidatos y las universidades donde han estudiado. Desfavoreciendo a quienes viven en zonas marginadas o han estudiado en universidades públicas o institutos. La necesidad de las empresas de contar con el personal más apto ha generado oportunidades laborales reducidas, culturas organizaciones deshumanizadas y procesos sesgados que se ven fortalecidos por los prejuicios y estereotipos socialmente aceptados e inclusive alentados. Es así como las organizaciones logran desalentar a miembro de grupos sociales a participar en procesos de selección donde saben que no son bienvenidos y que no podrán ser aceptados.

Con lo expuesto en el presente trabajo, se puede concluir que a pesar de que el organismo de control en materia laboral el Ministerio de Trabajo ha implementado dentro de sus reglamentos y políticas lineamientos para mitigar la discriminación en los procesos de reclutamiento y selección; esto no ha provocado el efecto esperado pues todavía se puede evidenciar dentro de los anuncios requisitos discriminatorios de distintas naturalezas.

Las acciones afirmativas que buscan equilibrar las condiciones de los procesos de selección solo se aplican al sector público, dejando desprotegidos a los grupos sociales históricamente vulnerados a participar en procesos sesgados y poco objetivos en las empresas privadas. En este sentido, como recomendación directamente derivada de esta conclusión, se sugiere que las acciones afirmativas enfocadas a las empresas privadas, un riguroso control por parte de los organismos de control, el fomentar la gestión de la diversidad y el reconocimiento de su importancia, aportarían a contar con procesos de selección objetivos e imparciales que no limiten a grupos sociales a insertarse laboralmente en este sector económico.

También se observa que los objetivos de este trabajo fueron alcanzados, toda vez que se determinaron las posibles causas de discriminación en los procesos de selección en las empresas privadas, fueron identificadas las prácticas de discriminación en los procesos de selección en las empresas privadas y finalmente se evidenciaron las consecuencias que trae la discriminación en los procesos de selección.

La discriminación dentro del mercado laboral es un fenómeno en constante transformación. Si bien algunas formas de discriminación han desaparecido otras han tomado su lugar o han adoptado manifestaciones más sutiles que hasta han llegado a ser

normalizadas y aceptadas socialmente como es el caso de los anuncios de vacantes con contenido discriminatorio. Debido a la importancia de este tipo de investigaciones para visibilizar la problemática de la discriminación laboral, sobre todo en los procesos de selección sería de gran aporte el ampliar la investigación con un enfoque cuantitativo que permita obtener datos en base a modelos estadísticos. Lo cual permitiría extrapolar los datos de una muestra hacia una población para obtener resultados representativos; tomando como base la información obtenida de estudios cualitativos como esta investigación.

Obras citadas

- Alcover, Carlos María, y Vanesa Pérez Torres. 2011. “Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional”. *Medicina y Seguridad del Trabajo* 57: 206–23. doi:10.4321/S0465-546X2011000500013.
- Andrés, Lydia. 2011. “Racismo y discriminación laboral: afrodescendientes en Quito”. *Antropología Cuadernos de investigación*, 51–64. doi:10.26807/ant.v0i11.88.
- Arteaga, Santiago Agreda. 2016. “Nuevos retos en el reclutamiento y selección de personal: perspectivas organizacionales y divergencias éticas” 3 (1). <http://editorial.umariana.edu.co/revistas/index.php/BoletinInformativoCEI/articulo/view/924>.
- Balcazar, Fabricio E., Luciano Berardi, y Tina Taylor-Ritzler. 2011. “El ‘privilegio de los blancos’: otra fuerza de dominación social de las clases privilegiadas”. *Espacios en blanco. Serie indagaciones* 21 (1). Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires: 85–110.
- Bastidas, Felipe, y Marbella Torrealba. 2014. “Definición y desarrollo del concepto ‘proceso de invisibilización’ para el análisis social. Una aplicación preliminar a algunos casos de la sociedad venezolana”. *Espacio Abierto* 23 (3): 515–33.
- Bastos, Santiago, y Manuela Camus. 1998. *La exclusión y el desafío: estudios sobre segregación étnica y empleo en ciudad de Guatemala*. FLACSO.
- Begné, Patricia. 2012. “Acción afirmativa: una vía para reducir la desigualdad”. *Ciencia Jurídica* 1 (1): 11–16.
- Bois, W. E. B. Du. 2021. *W.E.B. Du Bois: Black Reconstruction (LOA #350): An Essay Toward a History of the Part Which Black Folk Played in the Attempt to Reconstruct Democracy in America, 1860–1880*. Library of America.
- Carosio, Alba. 2010. “El trabajo de las mujeres: desigualdad, invisibilidad y explotación”. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer* 15 (35): 7–13.
- Casas, María. 2018. “Igualdad y no discriminación por sexo y género: El lenguaje de los derechos”. <https://repositorio.uam.es/handle/10486/689993>.
- Casas, María de la luz. 2008. “Prejuicios, estereotipos y discriminación: reflexión ética y psicodinámica sobre la selección de sexo embrionario”. *Acta bioethica* 14 (2). Universidad de Chile. Centro Interdisciplinario de Estudios en Bioética: 148–56. doi:10.4067/S1726-569X2008000200004.
- Castillo, José Javier Nuñez. 2019. “Alcance sociocultural de la discriminación laboral en razón del género y la edad”. *Iustitia Socialis: Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminológicas* 4 (6 (Enero-Junio)): 4–27.
- Castro, Patricia, María Barrientos, Emma Sosa, Kathia Gatica, Rubí del Rosario Vargas Hernández, Jesús Hernández García, Virginia Araceli Ramos Velázquez, y Dulce María Macías Díaz. 2016. “Procesos de reclutamiento y las redes sociales”. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo: RIDE* 6 (12): 60–76.
- Chacón, Roberto, Ximena del Río Urrutia, Rolando Pérez Sánchez, y Vanessa Smith-Castro. 2017. “Aportes de la psicología cognitiva a la comprensión del fenómeno perceptual de deshumanización”. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology* 51 (1): 60–69.
- Chávez, Camila. 2018. *Nueva época*.
- Chávez Molina, Eduardo, Pablo Molina Derteano, Eduardo Chávez Molina, y Pablo Molina Derteano. 2018. “La discriminación como una forma dinámica de desigualdad. El caso de preadolescentes y adolescentes en el Ámbito

- Metropolitano de Buenos Aires”. *Estudios sociológicos* 36 (108): 479–506. doi:10.24201/es.2018v36n108.1575.
- Chiavenato, Idalberto. 1993. *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill.
- Chinchilla, María Nuria, y Hugo Donald Cruz. 2011. “Diversidad y paradigmas de empresa: un nuevo enfoque”, 47–79.
- Córdova, Carlos Joaquín. 1995. *El habla del Ecuador: diccionario de ecuatorianismos: contribución a la lexicografía ecuatoriana*. Universidad del Azuay.
- Corte Constitucional del Ecuador. 2022. “Puntos adicionales a mujeres en concursos de méritos y oposición no vulnera el derecho a la igualdad - Corte Constitucional del Ecuador”. *Corte Consitucional del Ecuador*. marzo 23. <https://www.corteconstitucional.gob.ec/index.php/boletines-de-prensa/item/492-puntos-adicionales-a-mujeres-en-concursos-de-m%C3%A9ritos-y-oposici%C3%B3n-no-vulnera-el-derecho-a-la-igualdad.html>.
- Deloitte. 2022. “Estudio Mujeres Ejecutivas y la equidad de género 2020”. *Deloitte Ecuador*. Accedido febrero 28. <https://www2.deloitte.com/ec/es/pages/about-deloitte/articles/mujeres-2020.html>.
- Ding, Jyh-Ming Ting, y María de la Cruz Déniz Déniz. 2007. “La selección del personal como un proceso ético y eficiente: el caso de la entrevista personal”. *Conocimiento, innovación y emprendedores: camino al futuro, 2007*, ISBN 84-690-3573-8, 250.
- EC. 2017. Ministerio de Trabajo. Registro Oficial 984.
- Echeverría, Bolívar. 2014. *Modernidad y blanquitud*. Ediciones Era.
- Espinoza, Marcos, y Doris Gallegos. 2018. “Discriminación laboral en Ecuador” 39: 32–47.
- Federación Argentina de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans. 2015. “ORGULLO (PRIDE) en el trabajo: Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina”. https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_368648/1ang--es/index.htm.
- Federación Argentina de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans (FALGBT) por encargo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2019. *Guía ADIM LGBT+. Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones*. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. <https://eprints.ucm.es/59897/1/191110%20-%20Gu%C3%ADa%20ADIM%20-%20ES.pdf>.
- Focas, Brenda. 2013. “La opresión del capitalismo moderno: una reflexión sobre los nuevos métodos de selección de personal”. *Trabajo y Sociedad*, n° 21. Universidad Nacional de Santiago del Estero: 101–8.
- Frias, Sonia. 2011. “Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México”. *Revista mexicana de sociología* 73 (2): 329–65.
- García, Antonio, y Mariano García. 2010. “Discriminación, igualdad de oportunidades en el empleo y selección de personal en España”. *Clínica y Salud* 1 (1): 66–66. doi:10.5093/cl2010v1n1a3.
- Gómez, Gabriela, y Néstor Cohen. 2018. *Metodología de la investigación, ¿para qué?* <https://www.editorialteseo.com/archivos/16335/metodologia-de-la-investigacion-para-que/>.
- González-Gabaldón, Blanca. 1999. “Los estereotipos como factor de socialización de género”. *Comunicar: Revista Científica de Comunicación y Educación* 6 (12): 79–88. doi:10.3916/C12-1999-12.

- González-Rivas, Nazly. 2012. “Discriminación salarial: un análisis entre mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas en el área metropolitana de Cali”, 17.
- Grueso, Merlín. 2009. “La discriminación de género en las prácticas de recursos humanos : un secreto a voces”. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/19694>.
- Hernández, Blanca. 2012. “la selección de personal, algunas consideraciones frente a sus prácticas”. *Semestre Económico* 15 (31): 173–86.
- Horbath, Jorge E. 2016. “Contrastes regionales de la discriminación laboral hacia los jóvenes en México”. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud* 14 (2): 1273–90. doi:10.11600/1692715x.14226240814.
- Horbath, Jorge E., y Amalia Gracia. 2014. “Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México”. *Economía, sociedad y territorio* 14 (45): 465–95.
- Horcajo, Javier, Pablo Briñol, y Alberto Becerra. 2009. “Los efectos de la activación de estereotipos sobre la evaluación de candidatos en un contexto experimental de selección de personal”. *Revista Latinoamericana de Psicología* 41 (2): 349–59.
- INEC. 2021. “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2021”. *Ecuador en cifras*. febrero 1. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Febrero-2021/202102_Mercado_Laboral.pdf.
- Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo. 2017. “Gestión de las diversidades en las organizaciones del ámbito laboral – Contenidos Digitales | Inadi”. *Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo*. <http://www.inadi.gob.ar/contenidos-digitales/wp-content/uploads/2017/06/Gestion-de-las-Diversidades-en-las-Organizaciones-FINAL.pdf>.
- Kulik, Carol T., Loriann Roberson, y Elissa L. Perry. 2007. “The multiple category problem: Category activation and inhibition in the hiring process”. *The Academy of Management Review* 32 (2): 529–48. doi:10.2307/20159314.
- Leme, Maria Tereza. 2000. “Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas Brasileiras”. *Revista de Administração de Empresas* 40 (3). Fundação Getulio Vargas/ Escola de Administração de Empresas de São Paulo /RAE-publicações: 18–25. doi:10.1590/S0034-75902000000300003.
- Liuba, Kogan, Rosa Fuchs, y Patricia Lay. 2013. *No... pero sí: discriminación en empresas de lima metropolitana*. Universidad del Pacífico.
- Martínez-Salgado, Carolina. 2012. “El muestreo en investigación cualitativa: principios básicos y algunas controversias”. *Ciência & Saúde Coletiva* 17 (marzo). ABRASCO - Associação Brasileira de Saúde Coletiva: 613–19. doi:10.1590/S1413-81232012000300006.
- Memmi, Albert. 1966. *Retrato del colonizado*.
- Mercado, Miguel Ángel García. 2008. “The Problem of Slavery in Aristotle”. *Pensamiento. Revista de Investigación e Información Filosófica* 64 (239): 151–65.
- Ministerio de Trabajo. 2022. “Guía Oficial de Trámites y Servicios”. Accedido enero 1. <https://www.gob.ec/mt>.
- Montes, Beatriz Montes. 2008. “Discriminación, prejuicio, estereotipos: conceptos fundamentales, historia de su estudio y el sexismo como nueva forma de prejuicio”. *Iniciación a la Investigación*. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/ininv/article/view/202>.
- Mora, Martín. 2002. “La teoría de las representaciones sociales de Serge Moscovici”. *Athenea digital*, enero. <https://raco.cat/index.php/Athenea/article/view/34106>.

- Moreno, José. 2020. *INFORME SOBRE DISCRIMINACIÓN CORPORAL EN EL TRABAJO*.
- Mullings, Leith. 2013. “Interrogando el racismo: Hacia una Antropología antirracista”. *Revista CS*, n° 12. Universidad de Cali (ICESI): 325–75.
- multitrabajos.com. 2021. “¿Qué es el CV ciego?” *Noticias - Multitrabajos*. diciembre 10. <https://www.multitrabajos.com/noticias/consejos/que-es-el-cv-ciego/>.
- Naranjo Arango, Rodrigo. 2012. “El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia)”. *Pensamiento & Gestión*, enero, 83–114.
- Nuvaez, José Javier Nuvaez. 2019. “La discriminación laboral en razón del género y la edad en Colombia”. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía* 4 (7 (Enero-Junio)). Fundación Koinonía: 308–26.
- Odrizola, Leire Aldaz, y Begoña Eguía Peña. 2016. “Segregación laboral por género en España y en el País Vasco. Un análisis de cohortes”. *Estudios de economía aplicada* 34: 133–54.
- Olano, Eguzki Urteaga. 2009. “Las políticas de discriminación positiva”. *Revista de estudios políticos*, n° 146. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales (España): 181–213.
- Organización Internacional del Trabajo. 1996. “Dice la OIT: las mujeres constituyen el grueso de los trabajadores más pobres”. Comunicado de prensa. julio 30. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008423/lang--es/index.htm.
- . 2003. “La hora de la igualdad en el trabajo”. *Oficina Internacional del Trabajo*, 1–120.
- . 2007a. “Eliminación de la discriminación de los pueblos indígenas y tribales en materia de empleo y ocupación”. *Oficina Internacional del Trabajo*.
- . 2007b. “La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean”. *Oficina Internacional del Trabajo*, 1–100.
- Paz-Maldonado, Eddy, y Ilich Silva-Peña. 2021. “Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina”. *Saúde e Sociedade* 29 (enero). doi:10.1590/S0104-12902020190724.
- Peralta Gómez, María Claudia. 2006. “Lo público y lo privado en los procesos de selección de personal”. *Acta Colombiana de Psicología* 9 (mayo). Universidad Católica de Colombia: 87–98.
- PNUD, OIT-. 2019. *La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género*. http://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_715929/lang--es/index.htm.
- Prevert, Aline, Oscar Navarro Carrascal, y Ewa Bogalska-Martin. 2012. “La discriminación social desde una perspectiva psicosociológica”. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia* 4 (1). Universidad de Antioquia: 7–20.
- Quijano, Aníbal. 2014. “Colonialidad del poder, eurocentrismo y América Latina”.
- Ramírez Barría, Eduardo, Claudia Estrada Goic, y Vincent Yzerbyt. 2016. “Estudio correlacional de prejuicio y discriminación implícita y explícita en una muestra magallánica”. *Atenea (Concepción)*, n° 513 (julio): 251–62. doi:10.4067/S0718-04622016000100016.
- Restrepo, Eduardo. 2012. *Inertvenciones en teoría cultural*. Universidad del Cauca.
- Restrepo, Héctor L. Bermúdez. 2011. “La inducción general en la empresa. Entre un proceso administrativo y un fenómeno sociológico.” *Universidad & Empresa* 13: 117–42.

- Ríos, Patricia de los. 1998. "Los movimientos sociales de los años sesentas en Estados Unidos: un legado contradictorio". *Sociológica* 13 (38). Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco: 13–30.
- Rodríguez Araneda, María José, Robinson Navarrete Moraga, y Mariana Bargsted Aravena. 2017. "Problemas éticos y consecuencias reconocidas por psicólogos noveles en reclutamiento y selección de personal". *Psicoperspectivas* 16 (3). Pontificia Universidad Católica de Valparaíso: 164–76. doi:10.5027/psicoperspectivas-vol16-issue3-fulltext-1082.
- Roldán-García, Elena, Begoña Leyra-Fatou, y Leticia Contreras-Martínez. 2012. "Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social: análisis del caso español". *Portularia* 7: 43–56.
- Román, Hermel David Ortiz, Elsy Marcela Alvarez, y Cinthya Daniela Barrera. 2017. "La discriminación laboral por género en el sector servicios de ambato". *Revista Científica Hermes* 18: 277–91.
- Rosales, Mar. 2022. "Leterago abrió 20 plazas de empleo para mayores de 55 años". *Forbes Ecuador*, febrero 20. <https://www.forbes.com.ec/movimiento-inspirador/leterago-abrio-20-plazas-empleo-mayores-55-anos-n12910>.
- Scandroglio, Bárbara, Jorge Martínez, y María San José. 2008. "La Teoría de la Identidad Social: una síntesis crítica de sus fundamentos, evidencias y controversias". *Psicothema* 20: 80–89.
- Scandroglio, Bárbara, Jorge Santiago López Martínez, y María del Carmen San José Sebastián. 2008. "La Teoría de la Identidad Social: una síntesis crítica de sus fundamentos, evidencias y controversias". *Psicothema* 20: 80–89.
- Smart, María Ángeles. 2019. "La cultura de la blanquitud como un documento de barbarie en la crítica de Bolívar Echeverría a Suddenly, Last Summer de Tennessee Williams". En . doi:10/ix-ateacomp-bariloche-libro-de-resc2a6menes.pdf.
- Smith-Castro, Vanessa. 2006. "La psicología social de las relaciones intergrupales: modelos e hipótesis". *Actualidades en Psicología* 20 (107): 45–71. doi:10.15517/ap.v20i107.37.
- Ungaretti, Joaquín, Mariela Müller, y Edgardo Etchezahar. 2016. "El estudio psicológico del prejuicio: Aportes del autoritarismo y la dominancia social". *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales* 12 (agosto): 75–86. doi:10.18004/riics.2016.julio.75-86.
- Vázquez-Parra, José, y Carlos Campos-Rivas. 2016. "Discriminación laboral indígena: una aproximación desde el imaginario colonial y la teoría elsteriana". *Saber* 28 (4): 828–37.
- Vera Rojas, Patricia. 2006. *La discriminación en los procesos de selección de personal*. Ginebra: OIT.
- Vidal Espinoza, Rubén O., y Carolina Cornejo Valderrama. 2016. "Trabajo y discapacidad: una mirada crítica a la inclusión al empleo". *Papeles de trabajo - Centro de Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología Socio-Cultural*, nº 31 (junio): 110–19.

Anexos

Anexo 1: Consentimiento Informado

Yo..... acepto participar de manera voluntaria en el trabajo investigativo antes mencionado realizado por la estudiante Andrea Carrera Torres y autorizo a que la siguiente entrevista sea grabada en audio para los fines netamente académicos y de uso investigativo. Expreso que la estudiante me ha explicado con antelación el objetivo y el alcance de la presente investigación, así como el anonimato en mis datos.

Firma

Anexo 2:

Guía de preguntas

Datos:

Nombre:

Edad:

Profesión:

Tiempo de experiencia manejando procesos de selección:

Empresas donde ha manejado procesos de selección:

Preguntas

- 1) **En sus propias palabras defina el termino discriminación y explique cómo está presente en espacios laborales**
- 2) **¿Qué experiencia has tenido manejando procesos de selección en el cual un grupo de personas haya sido discriminado?**
- 3) **¿Y qué experiencia ha tenido manejando en procesos de selección sin discriminación?**
- 4) **¿Qué experiencias ha tenido en procesos de selección que se ha logrado minimizar los sesgos discriminatorios? ¿Cómo fue esta estrategia?**
- 5) **¿Cómo esta presenta la discriminación dentro del proceso de reclutamiento, aplicación de pruebas, entrevistas, inducción o socialización, relaciones entre colegas y relaciones con superior?**
- 6) **¿Consideras que los prejuicios tienen injerencia en la decisión final del proceso de selección?**
- 7) **¿Como crees que se manifiestan los estereotipos en el proceso de selección?**
- 8) **¿Cuáles consideras que son los principales estereotipos dentro de los procesos de selección?**
- 9) **¿Conoce la normativa contra la discriminación en los procesos de selección del MDT? ¿Se aplica en tu trabajo?**
- 10) **¿Consideras que estas normativas funcionan en contra de la discriminación?**
- 11) **La OIT cuenta con un convenio sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación de 1958 ¿Ha escuchado hablar de ella?**

- 12) ¿La empresa donde laboras o laboraste cuenta con una política en contra de la discriminación laboral? ¿Esta incluye procesos de selección?**
- 13) ¿Qué podría disminuir la discriminación en los procesos de selección?**