

CAPITULO 6



La ética y la discriminación laboral en el área de recursos humanos

Ethics and employment discrimination in the human resources area

Mina-Bone, Santos Geovanny

Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeralda

✉ Correo: santos.mina@utelvt.edu.ec

 Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2526-3988>

Cajas Gonzáles, Leidy Sulema

Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas

✉ Correo: leidy.cajas.gonzales@utelvt.edu.ec

 Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2730-697X>

Granda Díaz, Lizbeth Alexandra

Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas

✉ Correo: lizbeth.granda.diaz@utelvt.edu.ec

 Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3426-1917>

Paladines Loor, Julissa Valeria

Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas

✉ Correo: julissa.paladines.loor@utelvt.edu.ec

 Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0235-8984>

Resumen

La discriminación se ha convertido en uno de los mayores obstáculos a superar a nivel mundial cuyo impacto se evidencia incluso en el ámbito laboral donde se encaminan búsquedas para encontrar a perfectos candidatos en vacantes disponibles con criterios encasillados a discriminación por origen étnico, religioso o racial donde muchas personas terminan perdiendo una oportunidad de trabajo debido a estos estigmas sociales. El objetivo de la investigación es analizar el impacto de la ética y la discriminación laboral en el área de recursos humanos, al ser uno de los departamentos más importantes que conforma una entidad, aún se ignora en gran medida la aplicación de estándares objetivos para la selección en el proceso de reclutamiento. Por esta razón la investigación está basada en una metodología de revisión bibliográfica al recopilar los datos más

sobresalientes de la temática a fin de poder obtener resultados relevantes con un matiz realista. En el análisis de los resultados se refleja mayor contratación para el género masculino, siendo este un indicador de la desigual que se encuentran en las ofertas laborales dentro del país, así como el nivel de reclutamiento se encuentra evidente la discriminación de género donde predomina el grupo masculino a nivel nacional. Se concluye que en Ecuador se hace caso omiso a la constitución de la república donde se indica que toda persona tiene derecho a un trabajo digno sin importar estatus social, género, religión, etnia o preferencia sexual.

Palabras clave

Ética, recursos humanos, discriminación, ofertas laborales.

Abstract

Discrimination has become one of the biggest obstacles to overcome worldwide whose impact is evident even in the workplace where searches are conducted to find perfect candidates for available vacancies with criteria based on ethnic, religious or racial discrimination where many people end up losing a job opportunity due to these social stigmas. The objective of the research is to analyze the impact of ethics and labor discrimination in the area of human resources, being one of the most important departments that make up an entity, the application of objective standards for selection in the recruitment process is still largely ignored. For this reason, the research is based on a methodology of bibliographic review by compiling the most outstanding data on the subject in order to obtain relevant results with a realistic nuance. In the analysis of the results, there is a greater hiring for the male gender, being this an indicator of the inequality found in the job offers within the country, as well as the level of recruitment where gender discrimination is evident, where the male group predominates at the national level. It is concluded that Ecuador ignores the Constitution of the Republic, which states that everyone has the right to a decent job regardless of social status, gender, religion, ethnicity or sexual preference.

Key words

Ethics, human resources, discrimination, job offers.

Introducción

Se entiende por discriminación a una distinción aplicada de acuerdo con cierto tipo de criterios en búsqueda de una mayor adecuación para funcionalidad los objetivos propuestos. Es también aplicado en el mercado gremial, en la búsqueda del candidato adecuado para un puesto, aunque los criterios utilizados para este efecto no siempre son los más objetivos y han dado lugar a una connotación negativa. Para poder discernir lo más conveniente en la entidad, se debe considerar las características de cada individuo respecto a su formación y evitar abarcar aquellas características de pertenencia a cierto colectivo, raza, religión, género, etc (Coronado, 2015).

La discriminación es un problema que afecta a la sociedad al tratar de distinguir de manera perjudicial a un individuo y una de sus manifestaciones es en el campo laboral; en el departamento de recursos humanos surgen en gran medida perspectivas que manifiestan este trato. Se puede observar que en las entidades al momento de buscar un candidato idóneo para un puesto concreto existen criterios que no siempre son adecuados dando lugar a una connotación con sentido negativo.

Elegir una carrera como profesión es una de las decisiones más importantes en la vida de las personas quienes tienen sueños y aspiraciones a futuro, al ser esto lo cual se van a ejercer en el ámbito laboral el resto de su vida, misma que lleva consigo reglas que le permitirán tener un mejor desempeño, reglas que se vinculan directamente con su vocación, principios, valores y convicciones personales, mostrando coherencia entre sus ideas y acciones. Como profesional, los valores deben ir más allá de las aptitudes y conocimientos que hayan adquirido a esto se le llama ética laboral o profesional, la cual permite que dentro de las empresas y quienes la conforman logren generar confianza y credibilidad.

Según la investigación realizada por Ríos et. al (2014) titulada “Ética y calidad laboral: impacto en el desempeño empresarial” misma que tuvo como finalidad efectuar un análisis entre la relación del comportamiento ético y calidad laboral. Entre los resultados demuestra que las organizaciones que emplean una conducta ética obtienen mejores resultados comparado a aquellas empresas que no lo hacen. Con respecto a la calidad de los distintos puestos de trabajo, logran obtener un mejor desempeño aquellas que ofrecen puestos de trabajo de alta calidad a sus empleados.

Es por esto que nuestra sociedad debe evolucionar hacia el tercer nivel de desarrollo moral, según Vilar (2019) es el nivel posconvencional en el que se distinguen las normas de la sociedad y los principios morales que están enfocados en la justicia, igualdad y solidaridad. Para ser verdaderos seres humanos debemos ser libres y aspirar a la igualdad de toda la sociedad, ser solidarios y respetarnos a nosotros mismos y a las demás personas, trabajar conjuntamente por la paz y el desarrollo, comprometiéndonos a construir un mundo mejor. La ética laboral va encaminada en todo momento en el que se lleva a cabo una labor donde implica compromisos como la responsabilidad, honestidad intelectual y la actividad profesional que desempeñas en tu trabajo.

La importancia de estudiar la temática de la ética y la discriminación laboral en el área de recursos humanos es significativa para el desarrollo de las instituciones y las organizaciones; los antecedentes de investigaciones relacionadas describen los resultados que se obtienen en mantener procesos debidamente éticos en el área de recursos humanos evitando caer en un enfoque de discriminación étnico, religioso y racial, es importante tener claro este punto, ya que toda empresa busca siempre tener mejores resultados a la hora de operar sus actividades (Ruiz et. al, 2009).

El trabajo es un rol básico en la vida de los seres humanos que permite satisfacer necesidades económicas y psicosociales con el fin de ganarse la vida, es uno de los ámbitos diarios en el que las personas se desarrollan es un esfuerzo constante por la autorrealización personal que constituye y requiere a la vida diaria. Sin embargo, particularmente en el mundo del campo laboral, durante el desarrollo de esta actividad mientras algunos se ganan la vida de manera ética en muchas situaciones, hay quienes no se muestran solidarios con sus colaboradores, al existir una fuerte e innegable discriminación por diversos y múltiples factores.

La discriminación es un acto que tarde o temprano todos experimentamos debido a que todos somos diferentes ya sea física o mentalmente, por lo cual es necesario tomar conciencia para que no solo se creen leyes que obliguen a empezar a dejar de normalizar este tipo de comportamiento, también se trata de llevar a las personas a la reflexión de lograr una convivencia adecuada, respetando y teniendo sensibilidad ante las decisiones de los demás, todo con el fin del buen vivir, la inclusión es un tema moderno en algunas instituciones,

organizaciones, empresas y corporaciones que buscan adaptarse a la tema de incluir a las minorías.

Recursos humanos es el departamento de una empresa encargado de encontrar, seleccionar, reclutar e inducir a las personas que solicitan un empleo; es de suma importancia dentro de cualquier organización independientemente de su tamaño, al ser su función principal la búsqueda de un crecimiento productivo de sus empleados y evitar situaciones que perjudiquen el clima laboral, también se encarga de otorgar las respectivas compensaciones y beneficios de ley de sus empleados y de sus despidos en caso de ser necesario.

En el artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) se menciona la igualdad de todas las personas en la plenitud de derechos, deberes y obligaciones. Evitando que se dé una situación de discriminación por motivos de: etnia, condición socioeconómica, religión, idioma, género, edad, etc.

En este trabajo vamos a observar la discriminación a través de distintos ámbitos como el: social, biológico y religioso; con la finalidad de investigar el impacto de las personas que incurren en estos comportamientos en la actualidad desde la perspectiva empresarial en el área de recursos humanos, para conocer si existen métodos o modelos de gestión que se apliquen evitando caer en estándares discriminatorios en la selección de puestos de trabajo y exista una igualdad de posibilidades en el mercado laboral.

Metodología

Se trata de una revisión sistemática en la que se describe las principales características de los trabajos de ética y la discriminación laboral en el área de recursos humanos. Este análisis es parte de una revisión previa de trabajos publicados de años posteriores y otros actualizados, con el objetivo de extrapolar los resultados, por lo que se busca relacionar el comportamiento ético con la calidad de gestión en el área de recursos humanos en el enfoque de la discriminación, teniendo como método de investigación el analítico, es un método que se desprende del método científico y es utilizado en las ciencias naturales y sociales para el diagnóstico de problemas y la generación de hipótesis, en el presente caso tomando como referencias los datos obtenidos de la revisión bibliográfica de confiables proporcionadas por revistas científicas anexadas.

Resultados

La discriminación y su manera de expresión.

Se define a la discriminación como toda clase de distinción, exclusión, restricción que puede ser intencionada o sin alguna mala intención sin tener alguna razón lógica de su actuar, donde se tenga como finalidad violentar por medio de actos o palabras a otro ser humano al crear un sentimiento de ridiculización ante el resto de la sociedad ya sea por motivos de: sexo, religión, orientación sexual, religión, ideologías, discapacidad, edad, contextura física, salud, embarazo, origen de nacimiento, lengua materna, color de piel, cultura, genética, antecedentes penales, etc; como cualquier otra forma que se abarca dentro de la intolerancia (Andrade & Caldera, 2019).

En Ecuador se identificó maneras de expresión que abordan distintas perspectivas; como la discriminación directa en la cual se contienen situaciones en las que una persona es o puede ser excluida por razones ideológicas, así como por discriminación en el lugar de trabajo, destitución o acoso por motivos de raza, origen étnico, religión o creencias ideológico, etc. Situaciones en donde incluso las normativas legales pueden ocasionar desventajas al crear una diferencia en el trato de cierto individuo a comparación de otro (Espinoza & Gallegos, 2018).

Discriminación laboral

En el proceso de reclutamiento cuando una empresa necesita cubrir un puesto de trabajo con un perfil determinado, quienes se encargan de la selección de los candidatos no solo evalúan los requerimientos profesionales, sino que en este proceso también se toma en cuenta otras condicionantes, como su estado civil, si tienen hijos, si es hombre o mujer, su edad incluso su aspecto físico, mismos datos que no tienen nada que ver con sus capacidades o competencias como profesional postulante para el puesto (Veitimilla & Velasquez, 2017).

Es así como se presenta una de las manifestaciones de discriminación laboral donde se excluye por motivos incoherentes a personas que podrían realizar un trabajo de calidad y que aportarían al desempeño de la organización, y en casos terminan contratando a otras personas que no tienen quizá la capacidad o personas que acudieron a otras instancias inmorales de cohecho (soborno) con el fin de quedarse con el puesto de trabajo (Chumba, 2013).

La discriminación laboral no solo se puede presentar con las personas antes del proceso de selección, sino también con las que ya forman parte de la nómina y también existen maneras de expresión de este acto excluyente que en ocasiones busca hostigar a sus colaboradores o abusar laboralmente de ellos.

Formas en las que se expresa la discriminación laboral

- Trato injusto: mujeres embarazadas, por color de piel, por religión, por identidad de género, orientación sexual, origen nacional (etnia), discapacidad, opinión política y edad;
- Hostigamiento: comportamientos ofensivos por parte de compañeros de trabajo o los mismos jefes por las mismas razones que se da el trato injusto, comportamientos que buscan alterar o perturbar a la persona agredida;
- Represalias: situaciones que se dan por acontecimientos pasados como, por quejas de discriminación o por haber colaborado en una situación que perjudicó a otra persona (Chumba, 2013).

Discriminación y su marco legal

En el artículo 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos se menciona que: Todos los individuos poseen derechos y libertades de carácter universal sin distinción alguna ya sea por color de piel, sexo, idioma, posición económica, origen nacional o social o cualquier otra que genere algún tipo de diferencia (Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos, 2015).

La Organización Internacional de Trabajo en su convenio número 111 en el inciso A y B la comprende por discriminación a: cualquier exclusión o distinción basada en motivos de raza, color de piel, sexo, religión, opinión política u origen social que pretenda generar una situación desfavorable en las oportunidades o forma de trato negativa en los individuos durante el desarrollo del empleo u ocupación (Organización Internacional del Trabajo, 1958).

Dentro del marco legal ecuatoriano existen leyes que protegen a las personas de los abusos de otras, con el objetivo de prever situaciones negativas que pongan en riesgo la estabilidad de los ecuatorianos.

Como se lo establece en el art. 79 del Código de Trabajo del Ecuador haciendo referencia a: la igualdad de remuneración sin discriminación alguna por cualquier causa o razón que no mida sustancialmente sus capacidades y

desempeño, para su efecto solo tendrá en cuenta la especialización y práctica en la ejecución de su trabajo (Código de Trabajo, 2005).

La Constitución de la República del Ecuador en su Art. 3 señala los deberes primordiales que tiene el Estado con sus compatriotas entre ellos; garantizar sin discriminación el efectivo goce de sus derechos, garantizar la ética laica, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir, seguridad integral, cultura de paz y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Para verificar si se da cumplimiento a lo mencionado de una redistribución equitativa, se establece una comparación del sexo masculino y femenino en la siguiente tabla:

Tabla 1

Comparación entre trabajadores de ambos sexos.

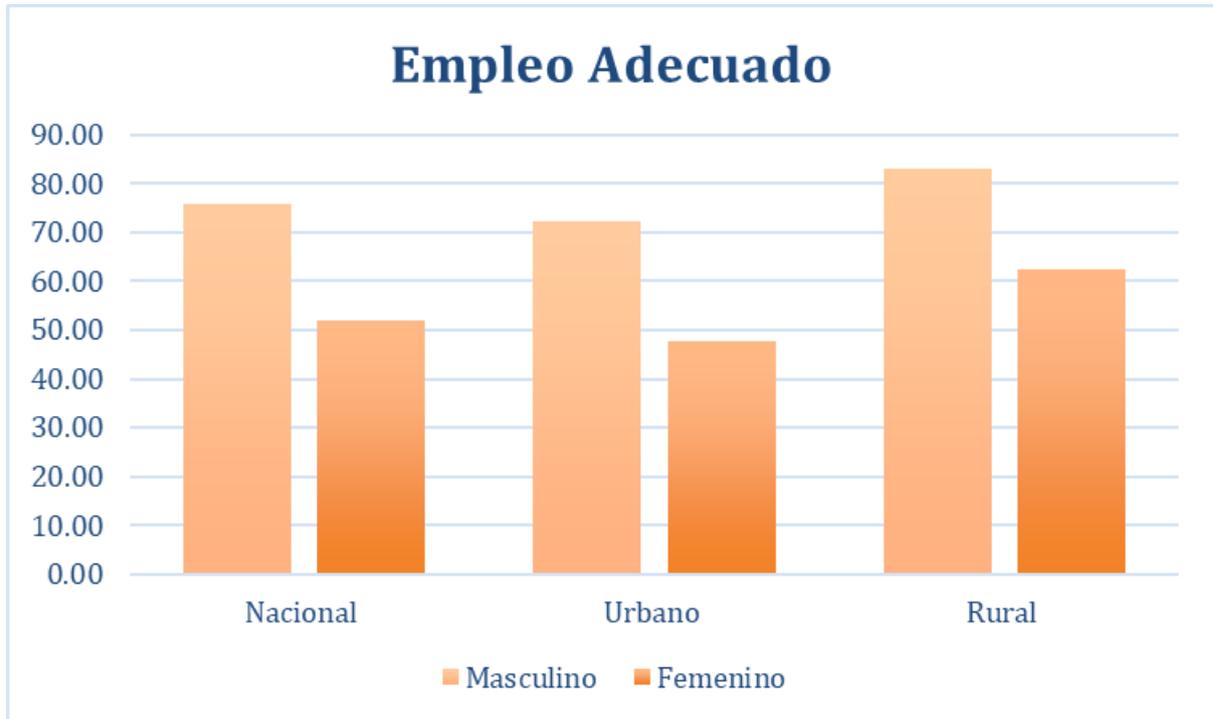
Hombres	Mujeres
En labor de sus funciones el uso de tiempo es discontinuo	Es difícil establecer una diferencia entre el tiempo de trabajo al ser este muy continuo llegando a mezclarse
Mayor cantidad de tiempo libre para ser disfrutado de forma personal y sin interrupciones	Se carece de tiempo libre y el poco que se tiene está normalmente en función de otros
Sus servicios de trabajo están sumamente valorados a ojos de la sociedad	El trabajo doméstico es visto como una obligación a cumplir la cual no se valora y tampoco se remunera

Nota. Características sobres hombres y mujeres en el ambiente laboral. Tomado de Andrade & Caldera (2019)

Se puede evidenciar una inmensa diferencia respecto a la forma que son percibidos los hombres y mujeres en la esfera laboral; incluso la sociedad se encarga de hacer cada día mayor este poco reconocimiento brindado al género femenino al menospreciar el esfuerzo que ocupan diariamente. Muchas mujeres cumplen incluso el rol del trabajo doméstico más un trabajo de oficina remunerado, teniendo que escatimar mayor energía y tiempo comparado al género masculino. Con el fin de verificar las cifras de empleo adecuado entre hombres y mujeres se establece el siguiente grafico a nivel nacional, urbano y rural.

Figura 1

Empleo adecuado Masculino-Femenino.

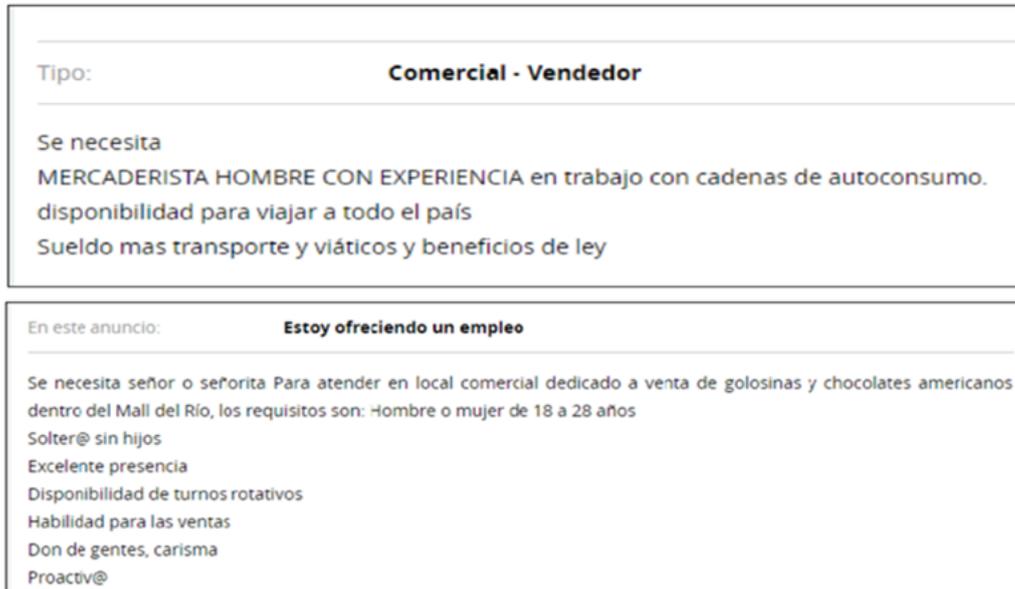


Nota. La figura demuestra cifras de empleo adecuado a nivel nacional, urbano y rural. Fuente: Andrade & Caldera (2019)

Según los datos obtenidos en la investigación de Andrade & Caldera (2019), el trimestre octubre - diciembre de 2021, a nivel nacional, área urbana y rural, los hombres presentaron tasas de empleo mayores al de las mujeres la tasa de empleo bruto para las mujeres fue de 52.1% y 75,7% para los hombres, en subempleo el 21,9% correspondió a las mujeres y el 24,7% para los hombres, dejando cifras claras de que la mayor parte de las ofertas laborales son abarcadas por el género masculino, creando una significativa desigualdad de género al momento de realizar contrataciones. Para verificar lo que abarcan los anuncios laborales se compara de la siguiente forma los requisitos establecidos en figura 2.

Figura 2

Anuncios discriminatorios en ofertas laborales



Nota: La imagen demuestra la diferencia entre ofertas de empleos. Fuente: Andrade & Caldera (2019)

Haciendo referencia al grafico descrito anteriormente, a menudo en los anuncios que se realizan en plataformas que se dedican a la publicación de diferentes vacantes de empleo a nivel nacional de diferentes entidades, se encuentra con enunciados o descripciones del puesto que como requisito se necesita ser hombre para poder postular, lo que se toma como discriminación al género contrario por lo que considera que no pueden llegar a desarrollar las actividades que se especifican.

Las características de algunos puestos por generaciones se han mantenido con genero definido, por ejemplo se cree que un puesto de secretaria solo se puede ocupar por una mujer, en estos tiempos las posibilidades para ocupar estos puesto no mantienen género y puede ser aplicado por cualquier persona que se encuentre capaz y tenga los requisitos completos para el cargo, aunque la mayoría de casos de discriminación se da por género, siendo género femenino el más afectado, también se dan discriminaciones por preferencia sexual, religión o etnia, el área de recursos humanos tiene que ser neutral al momento de las contrataciones y reclutamiento del personal, las capacidades de una persona para desenvolverse en algún cargo no se miden por el color de la piel, por su género, su preferencia sexual o sus creencias religiosas. Ahora para tener una mayor perspectiva del tema discriminatorio es necesaria una comparación del ingreso en los hogares a nivel nacional, como lo indica la figura 3.

Figura 3

Ingreso promedio de hogar en Ecuador

Área	Ingreso promedio del hogar		Nacional	Desigualdad
	Jefatura femenina	Jefatura masculina		
Urbana	\$693	\$936	\$862	74,1%
Rural	\$302	\$448	\$417	67,4%
Total	\$591	\$758	\$713	77,9%

Nota. La imagen demuestra la diferencia en el ingreso promedio del hogar. Fuente: Andrade & Caldera (2019)

Ecuador refleja desigualdad en los ingresos ocupados para abarcar las necesidades del hogar, con una diferencia que supera por mucho a la jefatura femenina haciendo un total de 77,9% sin importar que sea el mismo cargo, la diferencia radica basada en la discriminación por el sexo priorizando al masculino. Es importante señalar a lo largo del tiempo conocemos que el área laboral era un espacio masculino, sin embargo, el género femenino se abrió camino en el mercado laboral para ocupar cargos donde sea considerada su capacidad al desempeñar sus funciones, mas no recibir menos salario basados únicamente por el género.

Esto implica a que los individuos en ocasiones enfrenten situaciones de pobreza que a su vez termina también generando exclusión y discriminación, repitiendo el mismo círculo una y otra vez. Reduce las oportunidades de hombres y mujeres de desarrollar sus capacidades, potencial, aptitudes y cualidades que pueden ser remuneradas en función de sus méritos. Se puede catalogar como discriminación laboral al maltrato por cualquier causa o motivos antes mencionados y que esto afecten su actividad laboral, desde la decisión de contratación hasta las promociones de ascensos dentro de la organización.

Discusión

La discriminación limita a las personas a tener acceso a recursos productivos, al mercado laboral y a servicios sociales de calidad generando mayor vulnerabilidad de las mismas, lo cual desemboca a miles de familias a ser incapaces de generar ingresos estables y atender sus necesidades (Chávez & Molina, 2018).

La constitución establece dentro de sus deberes el garantizar seguridad a sus ecuatorianos, equidad, cultura de paz, seguridad integral entre otros, mismos deberes que han sido ultrajados entre compatriotas, ya que no existe una equidad total al momento de realizar una contratación a aquellos que son parte de PEA (Población económicamente activa) sin empleo vulnerando sus derechos, presentando irregularidades inmorales en los procesos de reclutamiento para los puestos requeridos en una empresa limitando a estas personas a tener acceso a un empleo digno y a generar sus propios ingresos, haciéndose notar que como profesionales capacitados les faltan valores y principios morales para ser verdaderos acreedores de este rol.

La discriminación laboral dentro del ámbito de Recursos Humanos específicamente es donde el trabajador se ve perjudicado profesional, salarial o moralmente respecto a sus compañeros, ya sea por su edad, raza, color, religión, sexo (incluyendo el embarazo, identidad de género y orientación sexual), origen nacional o discapacidad (Pachano & Molina, 2021).

Constantemente distintos grupos humanos que han sido discriminados han tenido que enfrentar esta injusticia ya que la discriminación se manifiesta desde siempre y dentro de la sociedad se ha convertido en un fenómeno muy arraigado, aunque se ha avanzado en el tema de equidad e igualdad existen organizaciones que expresan términos discriminatorios que aunque parecieran poco notorios no dejan de ser discriminatorios; como la publicación de un anuncio que a menudo aparecen requisitos con contenido discriminatorio para el reclutamiento laboral de un puesto laboral requerido (Naciones Unidas, 2012).

Según la reseña de Coronado (2015) la discriminación es una conducta negativa que afecta no solo el funcionamiento de la empresa, sino también con la sociedad en general, el departamento de talento humano tiene la responsabilidad a través de su trato representar a toda la organización, lo cual puede afectar si se crean comportamientos de exclusión que eventualmente es descubierto por otras personas.

Como se exponía al inicio, la discriminación de tipo laboral se traduce inicialmente en una consideración de los empleados tanto actual como potencial a partir de las características individuales y objetivas que se denomina en factores como económicos, competencias y capacidades, formación considerando lo que expuso el autor anteriormente enfoques que trata del

colectivo describiendo manifestaciones de discriminaciones laborales relevantes por sus consecuencias tanto históricas como actuales: raza, etnia, sexo, preferencias sexuales, socioeconómica y religión, creencias.

La inclusión tiene como finalidad dar igualdad de oportunidades en el ámbito laboral a personas que hoy en día por determinadas decisiones, preferencias o características se encuentran en desventaja (minorías) según los datos de investigación de Espinoza & Gallegos (2018) se constató que en el Ecuador la discriminación por sexo, por tener las condiciones de ser madre soltera, por pertenecer a una determinada etnia o padecer de algún tipo de discapacidad presenta cifras en contra.

Ecuador tiene una estructura política, legal y humana que protege a sus nacionales contra la discriminación, pero que tan real es esto, por el análisis desarrollado a través de las investigaciones a las diferentes investigaciones desarrolladas por diferentes autores, podemos determinar que en el país aunque exista las políticas y leyes que hablen del tema de la discriminación y que condene la misma como mala práctica en el área de recursos humanos, se sigue dando en diferentes empresas, si se es madre soltera es difícil ser considerado de la misma forma que un hombre o una mujer soltera.

En la Constitución reformada por última vez en el año 2008 describe que el estado se compromete en proteger a todos los ecuatorianos de cualquier acto de discriminación a través de lineamientos establecidos en la ley, pero el estado no mantiene un seguimiento de que las normativas se cumplan, dejando un vacío legal que es fácil de manipular, por lo que consideramos que en Ecuador aún se da la discriminación nada éticos en las áreas de recursos humanos.

Conclusión

La discriminación es un acto que se presenta en muchos momentos de la vida de las personas y se debe concientizar no solo a través de leyes bajo alguna obligación a cumplir, debemos respetar a cada uno de los seres humanos sin dar preferencias, con este artículo buscamos llegar a la concientización y reflexión para así lograr una mejor convivencia como también alcanzar el buen vivir, lo cual se puede lograr con la integración bajo las mismas condiciones de igualdad a todas las personas evitando crear estándares de exclusión porque todos los seres humanos somos diferentes.

Ecuador cuenta con una Constitución que señala que el trabajo es un derecho que nos garantiza vivir dignamente, así como también el recibir a cambio una remuneración justa, sin embargo existen muchos casos donde los empleadores no cumplen, y en sus procesos de reclutamiento parten desde la calificación de un individuo por su descendencia biológica, su condición social o su religión, motivo por el cual las personas se sienten discriminadas ya que cualquier empleo o actividad debe depender de la preparación académica de cada persona.

En Ecuador las empresas cuentan con el departamento de recursos humanos donde existen personas que están encargadas de realizar sus funciones pertinentes referentes a esta área, pero como profesionales no tienen la ética profesional para ejercer su rol como tal y lo que corresponde, primero deberían dar un trato justo a cada uno de sus colaboradores ser profesionales y éticos al momento de remunerar, y sobre todo no generar represalias hacia ningún miembro de la empresa ya que el personal de recursos humanos debe de estar bien preparado y sobre todo ser muy ético al momento de ejercer su rol.

La discriminación se puede identificar con muchas otras palabras como la crueldad, indiferencia, exclusión y maldad es por ello que mediante esta investigación pudimos observar desde otro punto de vista que cada ser humano es diferente y debemos de respetar y valorar a cada uno de ellos sin importar ninguna de sus preferencias, ni por ser mujer o ser de alguna etnia diferente ya que cada persona es valiosa por el simple hecho de existir.

Referencias bibliográficas

- Andrade, T., & Caldera, D. (2019). Modificaciones corporales, ¿Una causa de discriminación laboral? *Encuentro de jóvenes investigadores*, 6, 1-10. Obtenido de <https://www.jovenesenlaciencia.ugto.mx/index.php/jovenesenlaciencia/article/view/3108>
- Chávez, E., & Molina, P. (2018). La discriminación como una forma dinámica de desigualdad. *Estudios sociológicos*, 36, 1-26. doi:10.24201/es.2018v36n108.1575
- Chumba, S. (2013). *Discriminación laboral*. Tucumán: Universidad Nacional Tucumán.

- Código de Trabajo. (2005). *CÓDIGO DE TRABAJO*. Ministerio del trabajo.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR*. Registro Oficial 449.
- Coronado, M. (2015). *Ética y RSE: La discriminación laboral y sus manifestaciones en el área de recursos humanos*. Madrid: Universidad Pontificia Madrid.
- Espinoza, M., & Gallegos, D. (2018). Discriminación laboral en Ecuador. *ESPACIOS*, 39(23), 32.
- Naciones Unidas. (2012). *La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos*. Nueva York y Ginebra: Secretaría de las Naciones Unidas.
- Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos. (2015). *Declaración Universal de derechos humanos*. Naciones Unidas. Obtenido de https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (1958). *Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación* (Vol. 11). Ginebra: Adopción: Ginebra, 42ª reunión CIT. Obtenido de ILO.
- Pachano, A., & Molina, M. (2021). La discriminación laboral en razón del género y la edad en Colombia. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1), 188-195. Obtenido de <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/484/499>
- Ríos, M., López, S., & López, M. (2014). Ética y calidad laboral: Impacto en el desempeño empresarial. Un estudio empírico. *HOLOS*, III, 308-320. doi:10.15628/holos.2015.2763
- Ruiz, J., Silva, N., & Vanga, M. (2009). Ética Empresarial Y El desempeño Laboral En Organizaciones De Alta Tecnología (OAT). 13(43), 417-441. doi:10.37960/revista.v13i43.10504
- Veitimilla, J., & Velasquez, P. (2017). Modelos de reclutamiento y selección de personal para el área comercial de instituciones financieras. *Boletín Virtual*, 6(3), 173-193.
- Vilar, J. (2019). La ética en la práctica cotidiana del ejercicio profesional. *Revista de educación social*, 1(10), 1-32. Obtenido de ISSN 1698-9007

