

Capítulo 1

A blue magnifying glass icon is positioned centrally below the title 'Capítulo 1'.

La discriminación del trabajo desde una
perspectiva ética, caso de estudio en la
Provincia de Santo Domingo

La discriminación del trabajo desde una perspectiva ética, caso de estudio en la Provincia de Santo Domingo

*Work discrimination from an ethical perspective, a case study in the
Province of Santo Domingo*

Vernaza-Arroyo, Girard David

Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas

✉ Correo: girard.vernaza@utelvt.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8591-6154>

Mina Bone, Santos Geovanny

Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas

✉ Correo: santos.mina@utelvt.edu.ec

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

Flores Alvarado, Edith Alejandra

Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas

✉ Correo: edith.flores@utelvt.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2690-6148>

Rueda Orozco, Gabriela Jeniffer

Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas

✉ Correo: gabriela.rueda.orozco@utelvt.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7903-4937>

Zambrano Vélez, Dayana Lilibeth

Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas

✉ Correo: dayana.zambrano.velez@utelvt.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0438-6046>

Resumen

En el ámbito empresarial de cualquier entidad se cuenta con un ambiente de competitividad natural, llevando a las personas a querer sobresalir, incluso si ameritan utilizar comportamientos negativos hacia otros colaboradores producto

de estigmatismos creados y acarreados desde los inicios de los asentamientos humanos. El objetivo de la investigación es efectuar un análisis de la discriminación en el trabajo abarcando una perspectiva ética tomando como caso de estudio en la Provincia de Santo Domingo. Se utiliza en la metodología un enfoque de análisis explicativo y comparativo basado en los datos obtenidos por el Centro de Información y Gestión tecnológica de Holguín sobre la ciudad. Se señalan dichos estigmas relacionados a la discriminación generando presencia en distintos sectores dentro de la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas donde se evidencia altos niveles de desigualdad al formar parte de una sociedad donde se encasillan a los seres humanos basados a una serie de prejuicios. Finalmente se logra determinar una muestra clara de alta discriminación hacia mujeres embarazadas, personas jóvenes y con capacidades especiales producto de razones relacionadas a beneficio propio u colectivo de los trabajadores de una empresa.

Palabras clave

Discriminación, trabajo, estigma, Santo Domingo, desigualdad

Abstract

In the business environment of any entity, there is an environment of natural competitiveness, leading people to want to stand out, even if they deserve to use negative behaviors towards other collaborators as a result of stigmatism created and carried since the beginning of human settlements. The objective of the research is to carry out an analysis of discrimination at work, encompassing an ethical perspective, taking as a case study in the Province of Santo Domingo. An explanatory and comparative analysis approach based on the data obtained by the Center for Information and Technological Management of Holguín on the city is used in the methodology. These stigmas related to discrimination are pointed out, generating a presence in different sectors within the province of Santo Domingo de los Tsáchilas, where high levels of inequality are evidenced by being part of a society where human beings are pigeonholed based on a series of prejudices. Finally, it is possible to determine a clear sample of high

discrimination against pregnant women, young people and people with special abilities as a result of reasons related to the personal or collective benefit of the workers of a company.

Key words

Discrimination, work, stigma, Santo Domingo, inequality

Introducción

Desde el inicio de la humanidad existe la conformación de grupos, específicamente agrupaciones de labores los cuales llegan a converger en la denominación de lo que es el trabajo, dichas operaciones se ha repartido durante años entre los distintos miembros de las comunidades para asegurar la supervivencia, desarrollándose en funciones como: cazadores, agricultores, constructores, recolectores, etc. Algo a tener en cuenta, es la competitividad natural que poseen los seres humanos, dicho anhelo competitivo proviene desde los inicios de nuestra existencia por el afán de ser reconocido o de añorar el crecimiento propio esto ha evidenciado que en el ámbito laboral las personas se encuentren mejor capacitadas y preparadas, manifestando un alto nivel competitividad entre trabajadores.

Las brechas y las diferencias en los oficios se comienzan a evidenciar cuando se establecen las distintas clases o jerarquías laborales, producto del trabajo por designación y la competitividad, dicha forma de trabajo se enfoca en designar trabajadores de alta importancia y otros designados como fuerza laboral reemplazable. Además, se evidencia que dentro de estos grupos los primeros casos de violencia laboral comienzan a surgir, produciendo así las primeras huelgas laborales de toda la historia (Castro & Vázquez, 2015).

A partir de esto, los trabajadores han estado en constante lucha por el trabajo igualitario, en defensa de sus derechos y reconocimiento dentro de las empresas.

En Ecuador la brecha laboral se remonta desde la época del imperio Inca, cuando a estos les correspondía el factor decisivo para la fabricación, durante este periodo

la esclavitud estaba permitida y el trabajo era obligatorio. La esclavitud fue abolida en 1851 durante el gobierno de Urbina posterior a la independencia. En 1938 se promulgó la primera ley para abolir las normas laborales existentes, conocido como Código del Trabajo, diseñado para abordar la relación entre empleadores y empleados en respuesta a la necesidad de eliminar las disparidades salariales y las desigualdades laborales, incluidos los usos y las inconsistencias (Acevedo & Valenti, 2017).

Los derechos laborales fueron establecidos para garantizar la humanización de los derechos humanos de los empleadores y los empleados; mediante la búsqueda de trabajadores que satisfagan sus necesidades y aprecien el buen hacer, tal como tenemos en el Código de Trabajo (2005) mencionando la libertad de trabajo y contratación: el trabajador tiene la libertad de hacer su trabajo legal como mejor les parezca. Tampoco se puede obligar a realizar trabajos sin remuneración alguna. En otras palabras, de acuerdo con la ley, los ecuatorianos son libres de contratar de contratar a sus propios trabajadores y dar a sus trabajadores todos los derechos correspondientes al trabajador.

Con respecto a los hechos actuales, la falta de trabajo en América Latina dificulta la competencia. De acuerdo con la ley, existen principios de inclusión y protección laboral de los grupos vulnerables, tratando así de acercar a estos grupos al entorno laboral, facilitando herramientas útiles para su correcta incorporación al sector que el estado garantizará inclusión entre el personal de las entidades ya sean públicas o privadas a personas con capacidades especiales (Código de Trabajo, 2005)

Además, se tienen artículos con base a la protección de los trabajadores hacia actos discriminatorios, en donde los empleadores que cometan dichos actos serán sancionados y los trabajadores podrán terminar su relación laboral sin ningún perjuicio legal, esto estipulado en el Código del Trabajo Art.195.3 y Art.173.

Las estadísticas muestran que en 2021 existía un nivel de desempleo del 9.6%, en comparación con el nivel obtenido en el 2020, el cual fue del 10.6% según la Organización Internacional del Trabajo conocida como OIT (2017) debido a

esto, se plantea la elaboración de un esquema en el cual a las personas se les facilite ingresar al entorno laboral, obtener una mejor educación y planificación profesional, y que se vean más competitivas y atractivas en el lugar de trabajo. Por otro lado, muchos competidores hacen que sea muy difícil seleccionar al mejor candidato en función de sus méritos.

Si bien se puede pensar que lo más importante en la contratación son las calificaciones del candidato, ahora se conoce que existen muchas variaciones de las mismas que conducen a la negligencia o la eficiencia en las nuevas contrataciones de empleados de empresas públicas y privadas. Pero los hechos son muy diferentes de esta idea. De hecho, toda la corrupción percibida en el país ahora es perpetrada por grandes empresas y se ha sembrado en la comunidad, además de los muchos incidentes que han ocurrido, tanto grandes como pequeños a lo largo de la historia (Castañeda & Díaz, 2020).

El buen trabajo no surge por méritos propios, sino a través del soborno, la interferencia o el "apoyo" a la manera clásica. La discriminación a la que se enfrentan también se aplica a quienes buscan trabajo, y no solo basándose en actos corruptos, más bien en temas de exclusión y privación de la participación social o laboral a razón de pertenecer a una raza, tener una preferencia sexual, discapacidad o en base a la edad del individuo (Aline et. al, 2012).

Tomando esto en consideración se generó el propósito de este artículo, en cual se discute las causas de la segregación por discriminación, específicamente en el ámbito laboral de las empresas de la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, se buscan las formas en las que la discriminación por etnia, sexo o discapacidad afecta al estado mental y productivo de los trabajadores; su impacto en el desarrollo social-económico tanto dentro de las empresas como fuera de ellas, además indaga en las estrategias adoptadas por las organizaciones estatales y privadas para la reducción de las prácticas discriminatorias y promover el trabajo justo como también la cooperación.

Metodología

El trabajo está delimitado exclusivamente a la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, Ecuador, el objetivo del estudio es analizar resultados de un sector laboral específico, a través de un enfoque de análisis explicativo y comparativo basado en los datos obtenidos por el Centro de Información y Gestión tecnológica de Holguín que evidencian métodos estadísticos para la evaluación del desempeño de trabajadores de la ciudad de Santo Domingo, el método para la clasificación de los datos toma un índice de referencia utilizando las escalas de Likert para determinar la calificación en escala de acuerdo o desacuerdo entre la consideración de la discriminación en relación con el grupo de pertenencia específicamente ejecutado hacia un segmento de trabajadores. Los datos analizados en torno a las siguientes cuestiones: ¿existe cierta relación entre los entornos donde exista discriminación con la satisfacción?, ¿la ética previene los ambientes de discriminación? Y ¿dicha discriminación es más propensa a un grupo en específico basándose en la edad, género, discapacidad o sector?

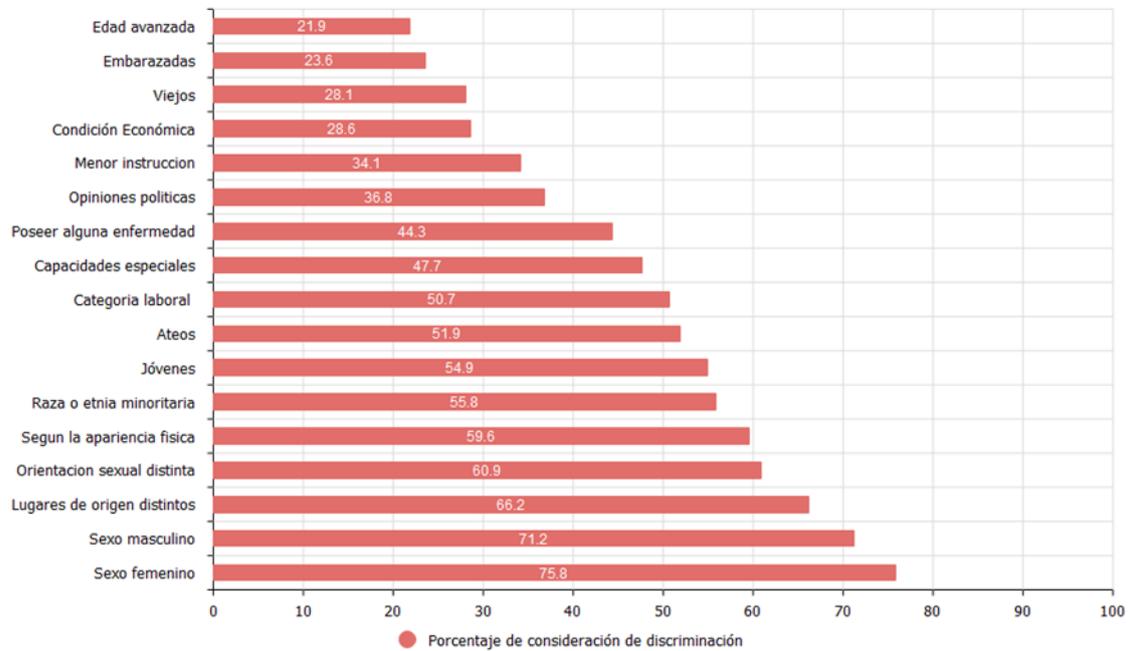
Adicionalmente se hace uso del código de ética del GAD municipal de Santo Domingo y de conceptos basados en el trabajo de Prevert Aline para la determinación del comportamiento humano con una perspectiva psicosocial a través de los resultados de satisfacción o discriminación de los trabajadores.

Resultados

Determinación de índice de discriminación: Los estudios determinan indicadores verificables donde existe un tipo de discriminación factual o simbólica. Los datos obtenidos por el Centro de Información y Gestión tecnológica de Holguín respecto a la ciudad de Santo Domingo abarcan distintas categorías ocupacionales, utiliza la técnica de muestreo sistemático de asignación óptima la cual se basa en obtener la mayor cantidad de variabilidad que exista entre los individuos para así ser procesados a través de técnicas invariadas y bivariados para la explicación de la discriminación en términos de la evaluación del desempeño laboral. Por consiguiente, se estudian los grupos considerados como propenso a ser discriminados en el ámbito laboral en la siguiente figura.

Figura 1

Grupos considerados discriminados en los entornos laborales



Fuente: Holguín (2018).

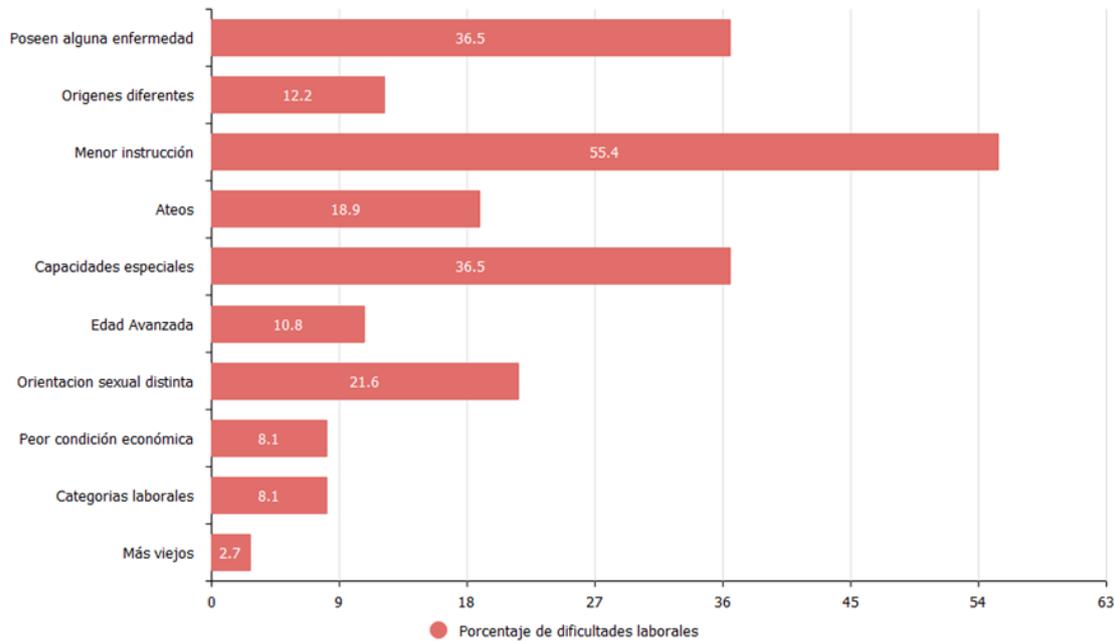
En el Grafico 1 se muestran a los grupos de personas que se consideran a sí mismos como propensas a sufrir discriminación y los tipos de esta que pueden presentar, se encontró un gran índice de personas auto percibidas como marginadas por paridades, en mayor proporción dependiendo del sexo del individuo resultado en una desventaja para las mujeres.

Este apartado puede ser influenciado dependiendo de las distintas características que los acompañen, entre ellas, las que se consideraban como sujetas a discriminación el poseer nacionalidades distintas, una edad menor, una raza o apariencia física diferente y dependiendo de su orientación sexual. Además, los índices de autopercepción cambian notoriamente en las personas con edades superiores o que posean opiniones y condiciones distintas, las cuales reflejan un bajo índice de apreciación de la discriminación hacia ellos.

Para complementar estos datos, se establece a continuación en la figura 2 se evidencia la dificultad que padecen estos distintos grupos al momento de ingresar al mercado laboral.

Figura 2

Porcentaje de dificultad sobre grupos para obtener trabajo.



Fuente: Holguín (2018).

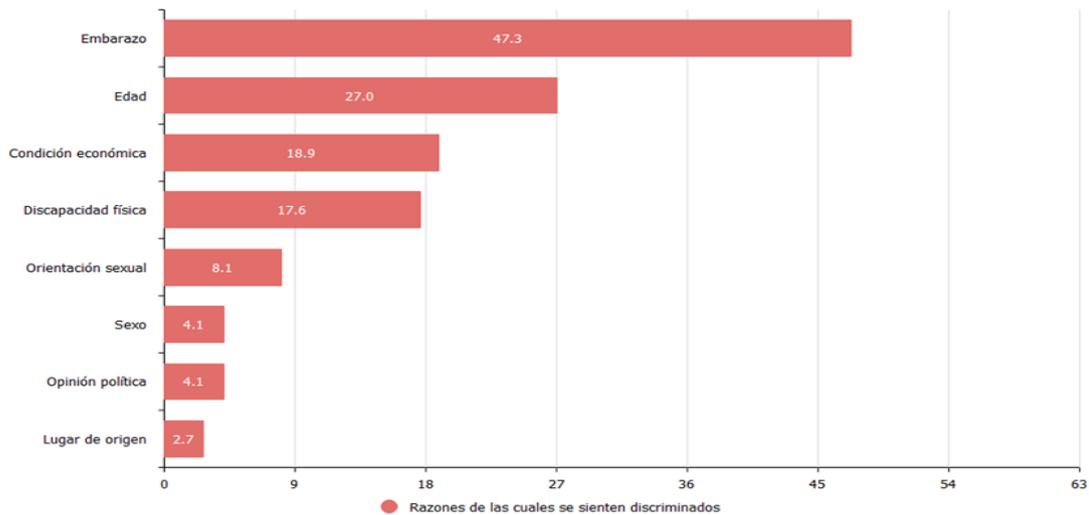
En la figura anterior se observa que las personas con una menor instrucción según el indicador educativo, tienen mayor dificultad de acceso al trabajo o sufren de algún tipo de discriminación, seguidas de las personas con capacidades especiales y poseedoras de alguna enfermedad.

En temas de inclusión, los investigadores presentan un 58.1% de asertividad sobre la toma de decisiones y el reconocimiento de sus capacidades laborales, la mayor parte de individuos consideran que no se sienten discriminados al momento de calificar su desempeño laboral, según el estudio. Además, el 75.7% de los encuestados presentaron desacuerdo acorde a la remuneración por su rendimiento profesional, y tan solo el 19% ha sentido discriminación en ciertas ocasiones en el trabajo, cabe destacar que el 29.7% presentan una posición neutral y mayormente se encuentran sin presentar signos que consideran de carácter discriminatorio. Finalmente, el 33.8% concuerda con el hecho de que la discriminación no afecta al desempeño en el trabajo, el 19% piensa que si afecta y el 47.3% restante mantiene una posición neutral al respecto. En el caso de los

docentes encargados de instruir independientemente del nivel educativo, se encuentra que también existen razones por las cuales se sienten discriminados como se presenta en la siguiente figura.

Figura 3

Razones por las cuales se sienten discriminados los docentes.



Fuente: Holguín (2018).

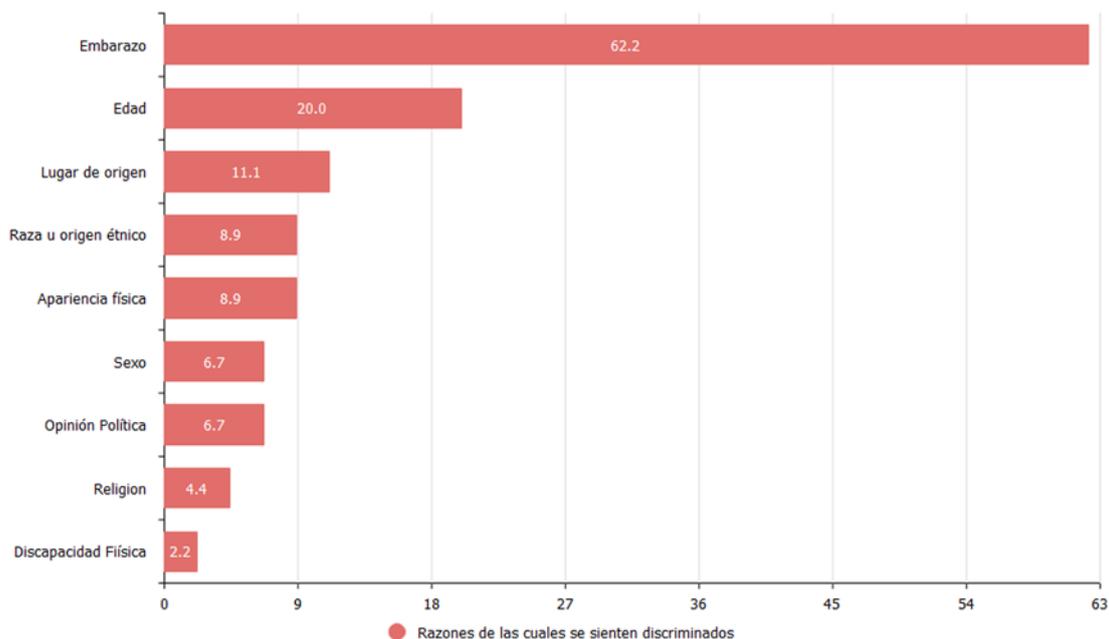
El gráfico 3 nos muestra las circunstancias de los docentes que se sienten discriminados, entre estas se encuentra como índice superior el embarazo, seguido por la edad y la condición económica. Lo que se puede llegar a entender de esto es que, dentro de los entornos laborales, las personas que se encuentran en periodos de embarazo tienden a tener dificultades para realizar el trabajo asignado, esto provocando que el empleador tenga que otorgar tareas pasivas o alternativas junto con una licencia de discapacidad.

Cabe destacar que los impedimentos que se relacionan con el mismo tienden a ser diabetes gestacional y afecciones relacionadas a la hipertensión. La mayor parte de los empleadores no tienen una capacidad total de adaptación hacia las personas embarazadas, e inclusive las personas aledañas que realizan trabajos dependientes de la persona involucrada en el embarazo también se ven afectadas, produciendo así exclusión dentro de dichos periodos en los cuales se evidencia dentro de las estadísticas marcadas en el gráfico.

Los siguientes puntos se basan en cuestiones basadas directamente en pensamientos asociados de las comunidades, como el hecho de tener mayor edad implicaría una mayor experiencia y por ende una mayor capacidad de realizar los trabajos asignados, por otra parte el nivel socio económico el cual nos indica que las personas están siendo discriminadas debido a una perspectiva del tipo de vida y poder adquisitivo que se pueda llegar a tener y que se considera “adecuado” para el correcto manejo de sus tareas. Esto muestra que las causas discriminatorias más altas precedidas por el embarazo no posean una sustentación general sobre las exclusiones que se ven evidenciadas en la estadística, más bien se trata de pensamientos ideológicos o experiencias adoptadas como hechos, los cuales no vienen siendo de gran utilidad si estos perjudican de forma directa al personal. Por otra parte, la situación de trabajadores en instituciones ya sean privadas o públicas se sienten propenso a ser discriminados debido a las siguientes razones.

Figura 4

Razones por las cuales se sienten discriminados los trabajadores



Fuente: Holguín (2018).

En el gráfico 4 se observan las razones y circunstancias comparativas en trabajadores discriminados que no pertenecen a la docencia, podemos encontrar un índice mayor de personas que ha sufrido de discriminación durante el

embarazo, y se añaden tres categorías como: raza, por religión y por capacidad física. Se utilizó una comparación con el grupo de trabajadores docentes para mostrar que las disparidades entre grupos de trabajo son mínimas debido a que se accede a un punto de convergencia entre las formas de discriminación de los diferentes contextos laborales.

Dado a que la discriminación se basa en un constructo multidimensional complejo, varios aspectos estructurales y procesuales deben tomarse en consideración, con razón de justificar el uso del criterio de expertos para identificar el grado de participación de las variables que inciden en el proceso (Martínez et. al, 2012)

Determinación del índice de ética laboral: Las herramientas que usaron los investigadores para medir el compromiso y los valores se basa en el uso de dos instrumentos validados como son: Cuestionario UWES e Inventario APO. La escala se resume en 9 ítems validados y tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción; la variable correspondiente a vigor se conforma por seis ítems referentes a los niveles de energía, resistencia y persistencia; la correspondiente a dedicación posee cinco ítems: el entusiasmo, la inspiración psicológica, el orgullo por lo que se hace; y finalmente la variable de absorción posee seis ítems: los sentimientos relacionados a la felicidad en el trabajo ,la dificultad que se tenga para poder dejarlo en algún momento, la satisfacción o disfrute de sus actividades laborales, la felicidad de involucrarse en su trabajo y su motivación intrínseca.

El análisis de los datos corresponde a información obtenida sobre las relaciones de compromiso laboral y valores éticos de los trabajadores en el cantón Santo Domingo. Cabe destacar que se añaden características adicionales como lo es el ajuste, el cual viene siendo la existencia de correspondencia entre los valores de la persona y los de la organización, el conflicto el cual muestra la diferencia que existe entre valores de la organización con los valores personales que entran en conflicto y finalmente el reconocimiento el cual muestra la identificación de los valores personales con los valores de la organización (Paredes, 2020).

Por medio del análisis de las correlaciones se demuestra que la congruencia entre los valores de los trabajadores y la organización es primordial para determinar el nivel de vinculación entre la persona con la organización, en función del nivel de compromiso y su rendimiento laboral. En base a ello se puede deducir que los niveles de compromiso alto condicionan a obtener un proceso de complementación adecuado entre los valores de la empresa y del trabajador dado a que ambos intereses convergen hacia los mismos intereses y objetivos. Dicha convergencia influye en las relaciones interpersonales dado a que revaloriza la moral de las instituciones y genera una identidad ética donde la calidad de vida del trabajador se ve altamente potenciada.

Correlación basada en el ámbito psicosocial:

La discriminación es definida dentro del ámbito psicosocial como la correspondencia de actos en función de los prejuicios y más allá, la percepción de la discriminación grupal resulta ser muy superior a la discriminación individual, esto debido a las acciones discriminatorias las cuales se infligen oponiéndose no solo a una sola persona, sino más bien a acciones colectivas (Ungaretti et. al, 2016).

Por medio de los temas abordados en el estudio de los prejuicios elaborados naturalmente por el subconsciente, los datos analizados muestran que gran parte de los actos discriminatorios denotados son producto de una gama de efecto perceptivo de los estereotipos y la relación dinámica entre los prejuicios de la comunidad.

Se conocen modismos adoptados como una “culturalidad” dentro de los ámbitos de relaciones sociales en donde se dan por sentados prejuicios adoptados de forma intrínseca e irrefutable. Como por ejemplo puede ser la frase típica como: “Todo costeño es flojo, todo serrano come papas”. A través de los resultados discriminatorios encontrados dentro de la percepción propia del trabajador y el sentimiento de discriminación evidente se muestra que en la ciudad de Santo Domingo existen filtros en los que se visualiza la percepción de la realidad, los cuales articulan imágenes y expresiones bajo la forma de sesgos, se evidencia que

existe cierto distanciamiento producto de actos discriminatorios en el contexto laboral (Dider, 2019).

En el marco semántico y cognitivo también encontramos que existen grupos que pueden estar alejados entre sí en el plano simbólico, pero que con el uso de la comprensión mutua se evidencian circunstancias que favorecen la comprensión de las formas reales de la vida social. En un concepto práctico los entornos que mostraban un conjunto de parámetros correlacionados entre valores personales éticos y valores organizacionales producto del establecimiento de un entorno laboral constituyen a la creación de un lazo entre el mundo real y el mundo de las ideologías donde el desempeño real del laburo se sobrepone a las expresiones ideológicas previamente acaparadas.

Los índices de discriminación en la ciudad poseen un alto grado de temor en la disparidad percibida o existente, y que por medio de esta se generan miedos propios de la preservación propia del individuo. Dicho porcentaje de población es bastante alto, sin embargo, en la realidad se evidencia que los casos discriminatorios tienen que ver con el propio sentir de la conservación personal, siendo las personas con posiciones que afecten al rendimiento de los individuos los más alejados dentro de los grupos sociales (Solis, 2017).

Adicionalmente, el estudio muestra que las empresas las cuales adoptan un núcleo alrededor de la confianza y de los objetivos de los trabajadores poseen un grado de satisfacción elevado, llegando a tener índices de discriminación mínimos correspondientes a los prejuicios interculturales, se encontró que el desempeño llega a estar estrechamente relacionado con el ánimo del trabajador y que esto a su vez disminuye la percepción de las diferencias dentro de las circunstancias que involucren un sentimiento paradigmático de diferenciación social.

Discusión

La discriminación existe hacia un punto de beneficio del empleador y de la facilidad u comodidad del personal con respecto a lo que estos consideran más adecuado sobre su percepción del trabajo. Pero se debe tomar en cuenta que la discriminación es analizada conforme a la autopercepción y a la reflexión sobre las aptitudes de productividad dentro de los sectores que desempeña cada trabajador, esto implica que no se están abarcando los sistemas que involucran actos discriminatorios conforme a parámetros no establecidos como de auto beneficio o conformidad, causando un sesgo dentro de dicha determinación laboral, debido a que de todas formas, los actos discriminatorios afectan directamente a la capacidad productiva del individuo estando estos relacionados directamente a acciones que involucran o no su labor.

El conocimiento de estas diferentes formas de actos discriminatorios contribuye a la determinación específica sobre las afecciones que modifican las relaciones laborales y satisfacción individual dentro de las empresas, en la medida en que la cognición permita detectar casos discriminatorios a raíz de los cuales se busquen soluciones. Por ejemplo, entre variables que no se abordan en los estudios pero que son complementarias se encuentran las personas que buscan tratamiento para mejorar su salud mental (Bernal et. al, 2021).

Se destaca que las personas que poseen ciertos problemas de salud mental son estigmatizadas y discriminadas por terceros e inclusive esta discriminación se remonta hacia sus familiares, ciertamente a pesar de los parámetros usados para determinar el nivel de sentimientos discriminatorios, cabe destacar que existen distintas formas de discriminación social las cuales afectan a este tipo de relaciones laborales, tales como: situación familiar, trabajo previo, puesto, educación y salud. En última instancia, los que están pasando por situaciones relacionadas a la salud los lleva a evitar la efectucción de los tratamientos y la recuperación, y a adoptar estrategias de afrontamiento incorrectas e insostenibles (Ordóñez, 2018).

Algunos estudios muestran que la discriminación contra las personas obesas en el trabajo es un problema común. Dicha relegación conduce a la segregación de la obtención de percepciones de competitividad con respecto a una imagen laboral de las personas obesas. La discriminación que se percibe hace que las personas con sobre peso no se sientan calificadas para ciertos puestos, lo que en última instancia conduce al efecto Pigmalión (es decir, tener el estereotipo de que las personas obesas trabajan menos, lo que lleva a una disminución de las habilidades), y al final obtienen un salario menor porque en realidad son menos productivos) (Mora & Pérez, 2009).

Las maneras en las cuales se manifiesta la discriminación se extienden hacia otro tipo de expresiones, tales como el acoso o la intimidación en sus diversas formas. Dichas muestras dan a conocer una afeción directa sobre las posibilidades de aceptación dentro de un entorno laboral a este tipo de personas.

Para poner en contexto, en la región de Santo Domingo de los Tsáchilas un 22% de la población presenta obesidad, un 6.6% educación pobre o nula, un 10.3% problemas relacionados con la depresión, 19.4% con la ansiedad y 13.5% desórdenes de estrés. Según Tusev et. al (2020) el porcentaje de población que abarca este grupo discriminatorio es considerable, teniendo en cuenta la demanda laboral existente en la región. El manejo de las relaciones laborales con contextos personales es un problema extrapolado a un sentido de moral y sana convivencia, es entendible que no se abarcaran dichos asuntos de forma directa en los artículos, pero es necesario promover la correcta atención sobre dichos actos y las consecuencias directas a la productividad dentro de la empresa.

Desde un punto de vista teórico, el tratamiento de la discriminación es importante dado a que contribuyen a atenuar los resultados negativos que este genera. En este contexto al verificar los niveles más altos que son causa de problemas y futura discriminación laboral son la obesidad, la depresión, el estrés y la educación pobre o nula.

Esto sumado a otros problema discriminatorio como la pobreza y la discapacidad física se convierten en el diario vivir de mucha gente o fuerza laboral que no

consigue un ambiente laboral adecuado, por este motivo se necesitan administradores de recursos humanos que primero capaciten a los empleados en el manejo de relaciones humanas y así evitar estos conflictos que afectan la sana convivencia laboral, a parte de la capacitación para mejorar nuestra alimentación y evitar enfermedades fácilmente prevenibles o de ser tratadas a tiempo con un buen sistema de alimentación y ejercicio físico y mental.

Resulta positiva la posición sobre la fluctuación laboral por motivos de discriminación. En general, se puede decir que existe discriminación en nuestra provincia por simple observación en los ambientes laborales y de personas que nos han comentado su situación laboral, que se relaciona básicamente con variables discriminatorias de género, nivel educativo y grupos étnicos o culturales, edad, sexo, área geográfica de residencia tienen mayor incidencia en este aspecto de discriminación.

Conclusión

La discriminación es un comportamiento que se presenta en la sociedad, la misma que debe ser consciente de ella por lo que no solo la ley y obligación como orientaciones naturales de la ética como principio social deben regularla, sino que la persona tiene que empezar a evitarla a través del uso esquemático de los conceptos y paradigmas culturales basados en la igualdad, inclusión, reflexión, consciencia, reflexión y tolerancia.

Se evidencia que una de las formas en las cuales se obtienen índices de satisfacción y productividad laboral se da a través de la inclusión de más personas con igualdad de oportunidades en el ámbito laboral como parte de un mecanismo ético dentro de la escala social. Si bien existe un fuerte vínculo de la discriminación en el lugar de trabajo con la penalización en términos de leyes, normas y reglamentos, todavía hay incumplimiento de los mismos; además, por muy estrictas o bien redactadas que sean, existen lagunas legales que impiden que las personas disfruten de los derechos ciudadanos en igualdad de condiciones.

La discriminación se genera por: falta de valores sociales y organizacionales dentro de cada institución pública o privada en el ambiente laboral cuya solución es la aplicación y concientización de valores sociales como el respeto tolerancia y aplicación de códigos de convivencia ajustados al marco laboral. La discriminación étnica, que ha tenido un contexto político de concientización de reconocimiento cultural de primero lo nuestro que se está cayendo en decadencia y se debe revalorizar. Cabe destacar que la discriminación laboral como problema social contribuye a una falta de desarrollo de un individuo y a la pérdida o escasez de la producción económica dentro de una sociedad en este caso, en la sociedad santodomingueña perjudicando a los indicadores sociales como también socioeconómicos.

Referencias bibliográficas

- Acevedo, C., & Valenti, G. (2017). Exclusión social en Ecuador. Buen vivir y modernización capitalista. *Polis. Revista Latinoamericana*, 16(46), 151-174.
- Aline, P., Oscar, N., & Ewa, M. (2012). La discriminación social desde una perspectiva psicosociológica. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 4(1), 7-20. Obtenido de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-48922012000100002&lng=pt&nrm=iso
- Bernal, J., Vega, D., Agurto, V., & Estay, N. (2021). Discriminación e inclusión laboral en grandes empresas de Arica (Chile). *Journal of Management & Business Studies*, 2(2), 1-24. doi:10.32457/jmabs.v2i2.680
- Castañeda, I., & Díaz, Z. (2020). Desigualdad social y género. *Revista cubana de salud pública*, 46(4). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662020000400018&lng=es&nrm=iso

- Castro, S., & Vázquez, E. V. (2015). Ecuador, Peru Y Colombia: ¿Competidores O Complementarios Sudamericanos? Análisis De Su Competitividad Global. *Revista Global de Negocios*, 3(6), 13-28.
- Código de Trabajo. (2005). *Código de Trabajo*. Quito: Comisión de legislación y codificación.
- Dider, N. (2019). Discriminación laboral desde recursos humanos: un debate técnico pendiente. *NOVUM*, I(9), 9-31. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5713/571360739001/html/>
- Martínez-Vivar, R., Sánchez-Rodríguez, A., Pérez-Campdesuñer, R., & García-Vidal, G. (2012). La discriminación social desde una perspectiva psicosociológica. *Revista de psicología Univesidad de Antioquia*, 4(1), 7-20.
- Mora, M., & Pérez, J. (2009). Exclusión social, desigualdades y excedente laboral. Reflexiones analíticas sobre América Latina. *Revista mexicana de sociología*, 68(3).
- OIT. (2017). *Panorama Laboral 2017 América Latina y el Caribe*. América Latina y el Caribe: Oit-Officine International.
- Ordóñez, G. (2018). Discriminación, pobreza y vulnerabilidad: los entresijos de la desigualdad social en México. *Región y Sociedad*, XXX(71), 1-30. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/102/10253649011.pdf>
- Paredes, N. (2020). Relación entre compromiso laboral y valores éticos en trabajadores universitarios del cantón Santo Domingo. *Revista ciencias pedagógicas e innovación*, 8(2), 66-72. doi:10.26423/rcpi.v8i2.338
- Solis, P. (2017). *Discriminación estructural y desigualdad social*. Ciudad de México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Tusev, A., Tonon, L., & Capella, M. (2020). Efectos iniciales en la salud mental por la pandemia de covid 19 en algunas provincias del Ecuador. *Investigativo*(15), 11-24.

Ungaretti, J., Muller, M., & Etchezahar, E. (2016). El estudio psicológico del prejuicio: Aportes del autoritarismo y la dominancia social. *Rev. Int. Investig. Cienc. Soc.*, 12(1), . 75-86.

