

**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE QUITO**

**CARRERA:
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de: INGENIERAS
COMERCIALES**

**TEMA:
EVALUACIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN
INDÍGENA Y AFRODESCENDIENTE EN EL SECTOR DE LA SALUD EN
EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO**

**AUTORAS:
MARIAN LISSETT GRACIA GARCIA
ESTEFANÍA ANDREINA LEÓN BALENCIA
ERICA ALEXANDRA MAZÓN VILLALTA**

**DIRECTORA:
MARÍA TERESA ARIAS LUNA**

Quito, mayo del 2015

**DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD Y AUTORIZACIÓN DE
USO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Nosotras autorizamos a la Universidad Politécnica Salesiana la publicación total o parcial de este trabajo de titulación y su reproducción sin fines de lucro.

Además, declaramos que los conceptos y análisis desarrollados y las conclusiones del presente trabajo son de exclusiva responsabilidad de las autoras.

Quito, marzo del 2015

Marian Lissett Gracia García

CI. 0803714229

Estefanía Andreina León Balencia

CI. 1719258178

Erica Alexandra Mazón Villalta

CI. 2100447081

DEDICATORIA

Dedicamos nuestro trabajo de titulación a nuestros padres, hermanos, hijo y todos aquellos que nos apoyaron en el arduo proceso de culminar este proyecto. Un agradecimiento muy especial a todos ellos.

Con Cariño,

Marian, Estefanía y Erica

AGRADECIMIENTO

Nuestro agradecimiento va dirigido especialmente a Dios, también queremos mostrar nuestra gratitud a quien contribuyó de manera efectiva en la elaboración de este Proyecto: nuestra Directora de Tesis Ing. María Teresa Arias Luna.

Un agradecimiento especial a la Universidad Politécnica Salesiana por todos los conocimientos que hemos recibido a lo largo de nuestra vida universitaria.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1.....	2
MARCO TEÓRICO	2
1. Evaluación.....	2
1.1. Introducción	2
1.2. Concepto.....	3
1.3. Importancia.....	4
1.4. Objetivos	4
1.5. Tipos de evaluación.....	4
1.5.1. En función del momento en que se realiza y los objetivos que se persigue.....	5
1.5.2. En función de quien realiza la evaluación.....	5
1.5.3. En función de las escala de los proyectos	6
1.5.4. En función de los destinatarios de la evaluación	6
2. Discriminación	7
2.1. Introducción	7
2.2. Concepto.....	9
2.3. Diferencia entre discriminación y racismo.....	10
2.4. Motivos de discriminación	11
2.4.1. Estereotipos	11
2.4.2. Prejuicios.....	11
2.5. Tipos de Discriminación	12
2.5.1. Discriminación por discapacidad	12
2.5.2. Discriminación por Edad.....	14
2.5.3. Discriminación por información genética	15
2.5.4. Discriminación por origen nacional	16
2.5.5. Discriminación por raza	17
2.5.6. Discriminación por religión	18
2.5.7. Discriminación basada en el sexo	18
3. Exclusión social.....	19

3.1.	Concepto.....	19
3.2.	Indicadores para medir la exclusión social	19
3.3.	Características comunes de poblaciones excluidas	20
3.4.	Exclusión Laboral	21
4.	Inclusión	21
4.1.	Introducción	21
4.2.	Inclusión Social	22
4.3.	Inclusión Laboral.....	22
4.4.	Calidad de vida.....	23
4.5.	Antecedentes históricos de la población afrodescendiente e indígena.....	24
4.6.	Construyendo un Estado Plurinacional	25
4.7.	Plan Nacional del Buen vivir	26
4.7.1.	Objetivos nacionales para el Buen Vivir.....	27
4.8.	Artículos constitucionales que avalan la inclusión laboral igualitaria	30
4.9.	Situación general de la población indígena y afrodescendiente en la actualidad.....	32
5.	Concepto de trabajo y empleo	34
5.1.	Modalidades de trabajo	35
5.1.1.	Servicio doméstico	35
5.1.2.	Trabajo a domicilio	35
5.1.3.	Artesanos	35
5.1.4.	Empleado privado	36
5.1.5.	Agentes de comercio y corredores de seguro.....	37
5.1.6.	Trabajo en empresas de transporte	37
5.1.7.	Trabajo agrícola.....	37
5.2.	El derecho al trabajo, Derecho Humano inalienable.....	38
	CAPÍTULO 2.....	40
	MARCO METODOLÓGICO	40
6.	Tipos de investigación.....	40
7.	Métodos de investigación.....	40
8.	Población y muestra	41
9.	Formato de Encuesta (Ver anexo 1).....	41

10.	Tabulación.....	42
11.	Análisis FODA.....	47
12.	Matriz de Impacto Interno y Externo	48
13.	Matriz de Evaluación de Factores	50
14.	Matriz FODA	52
	CAPÍTULO 3.....	53
	PROPUESTA	53
15.	Análisis comparativo.....	53
16.	Estrategias	57
17.	Planes de Acción	58
	PRESUPUESTO.....	72
	CONCLUSIONES.....	73
	RECOMENDACIONES:	75
	LISTA DE REFERENCIAS	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Pregunta 1. Ubicación de la institución	42
Tabla 2 Pregunta 2. Sector al que pertenece la institución	42
Tabla 3 Pregunta 3	42
Tabla 4 Pregunta 4	43
Tabla 5 Pregunta 5	43
Tabla 6 Pregunta 6	43
Tabla 7 Pregunta 7	44
Tabla 8 Pregunta 8	44
Tabla 9 Pregunta 9	45
Tabla 10 Pregunta 10	45
Tabla 11 Pregunta 11	45
Tabla 12 Pregunta 12	46
Tabla 13 Análisis del medio interno y externo	47
Tabla 14 Matriz de impacto interno	48
Tabla 15 Matriz de impacto externo	49
Tabla 16 Matriz de evaluación de factores internos EFI.....	50
Tabla 17 Matriz de evaluación de factores externos EFE.....	51
Tabla 18 Estrategia FODA.....	52
Tabla 19 Comparación de la Constitución Política de la República del Ecuador 1998 - 2008.....	53
Tabla 20 Porcentaje de afrodescendientes e indígenas ocupados en el sector público 2007 - 2013	56
Tabla 21 Clasificación de estrategias.....	57
Tabla 22 Plan operativo N° 1	58
Tabla 23 Plan operativo N° 2.....	59
Tabla 24 Plan operativo N° 3.....	59
Tabla 25 Plan operativo N° 4.....	61
Tabla 26 Plan operativo N° 5.....	61
Tabla 27 Plan operativo N° 6.....	63

Tabla 28 Plan operativo N° 7	64
Tabla 29 Plan operativo N° 8	65
Tabla 30 Plan operativo N° 9	65
Tabla 31 Plan operativo N° 10.....	66
Tabla 32 Plan operativo N° 11	68
Tabla 33 Plan operativo N° 12.....	68
Tabla 34 Plan operativo N° 13	69
Tabla 35 Plan operativo N° 14.....	71
Tabla 36 Presupuesto	72

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Distribución de empleo público y privado.....	33
Figura 2 Porcentaje bruto de matriculación de pueblos indígenas y afrodescendientes en la educación superior.....	55

ÍNDICE DE ANEXO

Anexo 1 Formato de Encuesta	85
Anexo 2 Hospitales y clínicas del DMQ.....	88
Anexo 3 Fotografía junto a Limber Valencia (Líder Afrodescendiente).....	89
Anexo 4 Fotografía junto a Juan Carlos Ocles (Defensoría del Pueblo)	89

RESUMEN

El siguiente trabajo de grado se encuentra constituido por tres capítulos, marco teórico, marco metodológico y propuesta; en los cuales detallamos toda la investigación que realizamos y los resultados obtenidos.

El primer capítulo es el marco teórico, donde describimos cada uno de los temas que abarca nuestro trabajo. Iniciamos con los conceptos de evaluación, luego continuamos con conceptos más específicos como son la discriminación, tipos de discriminación, trabajo y empleo, inclusión, antecedentes históricos de la población afrodescendiente e indígena, su situación actual y bases legales que sustentan nuestra investigación.

El segundo capítulo es el marco metodológico, en el cual determinamos la población y muestra de nuestro estudio, el método y tipo de investigación que utilizaremos y el formato de la encuesta. Después de este proceso continuamos con los resultados y tabulación del cuestionario que realizamos; con estos resultados obtuvimos el análisis FODA y los análisis del entorno interno EFI y del entorno externo EFE.

El último capítulo contiene un análisis comparativo de los cambios de la Constitución Política de la República del Ecuador entre el año 1998 y 2008. Este capítulo también incluye nuestra propuesta para mejorar el clima laboral de las organizaciones, con un ambiente sin discriminación y respeto por todos los individuos.

ABSTRACT

The following undergraduate work is composed of three chapters, theoretical framework, methodological framework and proposed; in which detailed all the research we do and the results obtained.

The first chapter is the theoretical framework, where we describe each of the topics covered in our work. We begin with the concepts of evaluation, then continue with more specific such as discrimination, types of discrimination, labor and employment, inclusion, historical background of African descent and indigenous populations, their current situation and legal bases that support our research concepts.

The second chapter is the methodological framework in which we determined the population and our study sample, method and type of research that used and format of the survey. After this process continue with the results and tabulation of the questionnaire we did; with these results we obtained SWOT analysis and the analysis of the internal environment EFI and external environment EFE.

The last chapter contains a comparative analysis of changes in the Constitution of the Republic of Ecuador between 1998 and 2008. This chapter also includes our proposal to improve the working environment of organizations with an environment free from discrimination and respect for all individuals.

INTRODUCCIÓN

Nuestro trabajo de investigación, que lleva como título “EVALUACIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN INDÍGENA Y AFRODESCENDIENTE EN EL SECTOR DE LA SALUD EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO” tiene como propósito principal determinar qué factores ya sea económicos, sociales o culturales influyen en la inclusión laboral de la población indígena y afrodescendiente en el sector de la salud del Distrito Metropolitano de Quito, por otro lado también buscamos implementar estrategias para obtener un clima laboral adecuado en un ambiente de interculturalidad en el cual todos los miembros de una organización puedan convivir en un clima de confianza y respeto.

La problemática que hemos formulado radica en la poca participación de la población indígena y afrodescendiente dentro de las empresas públicas y privadas; por este motivo mediante el uso de técnicas investigativas como la entrevista y la encuesta se espera obtener información veraz y exacta para determinar los factores claves para nuestro problema de investigación

Para contrarrestar esta problemática como estudiantes universitarios proponemos estrategias dentro de las empresas sobre equidad e inclusión, y que aquellos que tienen un puesto de trabajo gocen de un clima laboral estable, pacífico y que no sean víctimas de discriminación.

De igual manera lo que esperamos de este proyecto es obtener un conocimiento más profundo sobre la realidad de nuestro país. Así podremos tener un criterio correcto sobre el tema en estudio y un instrumento sustancial para la toma de decisiones y acciones políticas para erradicar estereotipos que como sociedad hemos creado de generación en generación.

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO

1. Evaluación

1.1. Introducción

Como seres humanos estamos obligados a ejercer una crítica de todo lo que nos rodea empezando por nosotros, por ende tomamos acciones y decisiones que tal vez nos pesen en un futuro, a todo esto le podemos llamar evaluación.

Toda evaluación tiene un objetivo el cual se deberá analizar en todo el transcurso que se realizará dicha evaluación tratando de dar una respuesta a este objetivo, de forma simple se puede valorar a una persona o a un grupo, lo esencial es lograr obtener información exacta de esto.

La evaluación incluye el valor y la toma de acciones correctivas que afectarán directamente en la vida de unos sobre otros, pues el valor es la razón de ser de un hecho o acontecimiento por ejemplo cuando adquirimos un objeto lo hacemos por su uso o valor caso contrario se convierte en obsoleto.

Evaluar nos permite tomar participación de lo que no vemos a simple vista, pues al observar un objeto o a una persona no podemos definir su valor, juzgar u omitir un juicio de ello, pero al analizarlo a fondo estamos realizando una evaluación que nos ayudara a establecer visiones de la realidad.

Evaluar es una práctica del día a día que todos en alguna circunstancia la realizamos, ya que forma parte de nuestras vidas afectando a nuestro entorno, e incluso cuando pensamos en lo que hacemos nos estamos evaluando, en fin la emitir un juicio de valor refuerza el desarrollo de una sociedad.

1.2. Concepto

La evaluación es un proceso reflexivo, sistemático y riguroso de indagación sobre la realidad, que atiende al contexto, considera globalmente las situaciones, atiende tanto a lo explícito como lo implícito y se rige por principios de validez, participación y ética (Silva, 2012, pág. 50).

La evaluación es una práctica indispensable la cual repercute directamente en nuestra vida y la de otros, nos permitirá recoger y analizar una información dando valor y mérito a una situación que implica la toma de decisiones.

Para que una evaluación tenga resultados válidos, deberá contar con las siguientes características:

- **Objetividad:** Se refiere a realizar la evaluación captando la realidad, evitando que nuestras ideas o preferencias influyan en el resultado final de la misma.
- **Información:** La información en una evaluación debe ser suficiente para lograr los resultados deseados y así poder tomar las decisiones adecuadas según el caso.
- **Validez:** Para que una evaluación sea válida, es necesario utilizar los instrumentos adecuados que midan lo que en realidad se desea.
- **Confiabilidad:** Se refiere a la calidad de información que se obtiene en la evaluación, ésta información debe ser confiable y adecuada según el uso que se le dará a la misma.

Una evaluación que favorezca a los procesos de inclusión laboral tiene que partir de la idea de que todos somos iguales, que tenemos las mismas potencialidades y que nos merecemos respeto. Por otro lado la evaluación debe tener como referencia objetivos

claros, para poder generar resultados. Tanto estos objetivos como los resultados que obtengamos, deben enfocarse en la diversidad de las personas y las oportunidades que cada uno tiene en el mercado laboral.

1.3. Importancia

- Permite hacer un análisis de nosotros mismos convirtiéndose en un momento de reflexión, alcanzando el aprendizaje, el cual va de la mano con el desarrollo personal.
- Permite medir los resultados que obtuvo un programa en base a los objetivos planteados
- Permite obtener la información adecuada y pertinente para tomar decisiones.
- Proporciona una guía que nos permite tomar acciones con el fin de mejorar nuestra actividad.

1.4. Objetivos

- Aportar al mejoramiento de nuestras actividades en la vida diaria.
- Maximizar la eficacia y eficiencia en un proyecto.
- Ser útil y práctica en el momento de recoger la información que se pretende obtener.
- Identificar si se cumplen objetivos propuestos.
- Toma de mejores decisiones.

1.5. Tipos de evaluación

Las evaluaciones se clasifican según los siguientes criterios:

- En función del momento en que se realiza y los objetivos que persigue
- En función de quien realiza la evaluación
- En función de la escala de los proyectos
- En función de los destinatarios de la evaluación

1.5.1. En función del momento en que se realiza y los objetivos que se persigue

a. Evaluación ex-ante

Este tipo de evaluación nos permite determinar si el proyecto debe o no ejecutarse y ordenar los proyectos según su eficiencia para alcanzar los objetivos a través de criterios cualitativos.

b. Evaluación ex-post

Evalúa los proyectos en ejecución para decidir si continuar o no, mientras que en los proyectos finalizados se realiza una evaluación para determinar que resultados obtuvimos y el uso que se les dará en un futuro.

1.5.2. En función de quien realiza la evaluación

a. Evaluación externa

Es realizada por un agente externo, experto en evaluación; el cual deberá analizar los resultados y realizar una comparación con otros casos similares y así dar juicio de los problemas detectados.

b. Evaluación interna

Esta evaluación es realizada dentro de la organización por un agente interno, el cual deberá evaluar a todos los miembros del proyecto. Es la revisión de lo que cada persona aportó en un programa determinado.

c. Evaluación mixta

Es la combinación entre la evaluación interna y externa. Un agente externo evaluará a los miembros de un proyecto conjuntamente con un agente interno aprovechando las ventajas de las dos.

d. Evaluación participativa

Este tipo de evaluación tiene como objetivo una mayor participación entre el evaluador y los evaluados, generando un clima de confianza entre todos los miembros de un equipo. Generalmente es utilizada para proyectos pequeños.

1.5.3. En función de la escala de los proyectos

a. Evaluación de proyectos grandes

En las evaluaciones grandes es necesario utilizar estrategias analíticas y objetivas. En un proyecto grande es posible realizar evaluaciones parciales de cada etapa del mismo para medir los logros alcanzados en función de los objetivos.

b. Evaluación de proyectos pequeños

En un proyecto pequeño se utilizan estrategias cualitativas. La evaluación será realizada del proyecto en conjunto y así determinar los resultados obtenidos en su totalidad.

1.5.4. En función de los destinatarios de la evaluación

a. Los directivos

Después de realizar una evaluación, los directivos son quienes tomarán la decisión de que proyecto tiene mayor prioridad según los objetivos de una organización.

b. Los administradores

Según los resultados de una evaluación, los administradores deben tomar decisiones que optimicen la utilización de insumos dentro de un proyecto.

c. Los técnicos

La evaluación es muy importante para los técnicos, los cuales ejecutan el proyecto y deberán evaluar los resultados que este tenga de acuerdo al trabajo que ellos realizan.

2. Discriminación

2.1. Introducción

Cuando hablamos de discriminación pensamos directamente en la exclusión de personas, en el rechazo que una sociedad demuestra explícita e implícitamente a un ser humano por el motivo que desee pues existimos personas que discriminamos porque simplemente lo queremos; pero este rechazo suele ocurrir directamente a ciertos grupos específicos entre estos los mencionados en nuestra tesis, nuestro deseo es saber si en el ámbito laboral existe discriminación para estas personas pues solo un mínimo porcentaje en comparación al de toda la población afrodescendiente e indígena son partícipes en las empresas y es justo este porcentaje el que pertenece a puestos de menor jerarquía pues son considerados una mano de obra no calificada, pero esto viene dado desde lo más alto, nos referimos a que desde el gobierno se les da poca importancia a éstos pueblos, no descartamos que el gobierno ha implementado programas de inclusión laboral para eliminar la discriminación y que pueblos afrodescendientes e indígenas puedan acceder a ocupar un cargo apropiado según su preparación, pero qué hacen para que realmente se cumpla es incógnito, de igual manera no podemos ignorar que muchas personas pertenecientes a éstos pueblos no tienen la educación o nivel de preparación que se demanda en el ámbito laboral lo cual puede ser otra de las razones por las que son rechazados.

Creemos que muchas personas de éstos pueblos piensan que con dedicarse a trabajos de fuerza física lo es todo, en el caso de los afrodescendientes la pesca, caza de animales y los indígenas dedicados a la agricultura, ganadería, y esto se debe a que desde niños crecieron con ese ejemplo y sabemos que desde el hogar se da la educación de un niño.

Los afrodescendientes e indígenas en su mayoría son ayudados por muchas organizaciones, estas tienen como interés promover el desarrollo de estos pueblos pero para un avance no solo se requiere el cambio de ellos, el cambio debe darse desde nosotros; como estudiantes universitarios buscamos que estos pueblos sean atendidos. Nuestra investigación se ve desde dos puntos de vista el primero; la discriminación laboral de estos pueblos por motivos raciales o estereotipos que la sociedad ha venido alimentando en todo este tiempo, segundo el poco conocimiento cognitivo de estas personas para desenvolverse en las plazas de trabajo.

Todo esto desborda en que éstos pueblos carezcan de una mejor calidad de vida, pues no cuentan con un apoyo para su superación, no tienen esa seguridad de que podrán ser parte de la sociedad trabajadora actual y sentirse como un desempleado más con necesidades que lamentablemente puede llevar a la violencia, nombramos esta variable porque hay casos en los cuales personas se han dedicado al narcotráfico, prostitución y al hurto para sobrevivir, sin dejar de lado que muchos también lo hacen por falta de valores e identidad.

Cuando hablamos de inclusión laboral estamos refiriéndonos a un trabajo equitativo, mismo entorno de trabajo, sueldos, número de tareas etc. Al incluir a una persona dentro de la empresa se analiza si ésta cumple con el perfil del cargo y que se encuentre lo suficientemente preparada.

Nuestro propósito es mediante un análisis comparativo comprobar que las empresas del sector de la salud (hospitales) del Distrito Metropolitano de Quito incluyen a los pueblos indígenas y afrodescendientes, aunque existan políticas propuestas sobre la inclusión laboral de todo tipo de personas en las empresas, algunas probablemente no las cumplen

pues dentro de sus estatutos o reglamentos esto no existe, por otro lado habrán empresas que si lo hacen porque la ley lo determina.

2.2. Concepto

Es la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de alguno o algunos de los derechos fundamentales de las personas, minorías, grupos, colectivos u otros análogos, por la comisión de hechos jurídicos ilícitos realizados por personas físicas o morales particulares, autoridades, personas servidoras públicas, dependencias o cualquier entidad de los poderes públicos federales, del Distrito Federal, estatales o municipales, con intención o sin ella, por acción u omisión, sin motivo o causa que sea racionalmente justificable, por motivo de su origen étnico, nacional, lengua, sexo, genero, identidad indígena, identidad de género, expresión de rol de género, edad discapacidades, condición jurídica, social o económica, apariencia física, condiciones de salud, características genéticas, embarazo, religión, opiniones políticas, académicas o filosóficas, identidad o filiación política, preferencias sexuales, estado civil, semitismo, arabismo, islamismo o cualquiera otra análoga prevista en las leyes (CONAPRED, 2008).

A pesar que se nos impone un concepto, muchos ignoramos de que trata este tema, aquellos que discriminan, aquellos que no y aquellos que son discriminados tienen una idea propia de discriminación pues cada quien genera su criterio, pero si aquellos que son discriminados tuvieran el conocimiento legal que implica esto supieran como afrontar ciertas situaciones de discriminación que otros por falta de información cometen inconscientemente contra las personas.

La discriminación en el mercado laboral produce una baja en la inversión del capital humano pues por motivos raciales y étnicos al reducir el nivel de educación y capacitación de pueblos afrodescendientes e indígenas fomenta a un desinterés de los

mismos por superarse, esto provoca un gran impacto negativo pues los contratistas que discriminan prefieren invertir en otro capital humano que en estos pueblos. Es por este motivo que al existir una exclusión de estos grupos e incluso en el ámbito político no son escuchados y son ignorados por cierta parte de la sociedad.

Para este concepto existe una contraposición que es un principio “la no discriminación” que simplemente es el respetar el derecho de otra persona de ser como es y el no cumplirlo es violar los principios de los derechos humanos, los gobiernos deberían garantizar a estos pueblos el no ser víctimas de discriminación. También deben proteger eficazmente el derecho a la participación e inclusión laboral de estos.

De esta manera muchas veces somos partícipes e incluso somos a quienes discriminan, de una forma directa o indirecta; como sabemos la forma directa de discriminar a alguien es apartándolo de nosotros por el motivo que nos parezca debido hacerlo aunque sea incorrecto, al igual lo podemos hacer de manera indirecta cuando creemos tener un pensamiento neutral pero aun así excluimos lo que no nos gusta, eso es discriminar.

2.3. Diferencia entre discriminación y racismo

La noción de racismo a la que me refiero es un tipo de discriminación que se basa en la idea de raza, entendida ésta como un constructo social; también es un racismo cultural y negado. Es la discriminación a una idea - llamada raza- que reúne a seres humanos en grupos que son percibidos como definidos por características negativas y pensadas como innatas o inmutables (Andrés, 2012).

Así podemos determinar una diferencia exacta entre estas dos variables; la discriminación es el hecho de excluir a una persona por motivos diversos e incluso por su raza, mientras que el racismo es pensar que una persona no debe pertenecer al grupo en el que se encuentra por el simple hecho de no tener la misma nacionalidad o etnia, de

este modo el racismo solo es entendido por origen étnico y origen nacional, así mismo podemos discernir que de la discriminación se deriva el racismo.

El artículo 57, numeral 2 establece que: “No ser objeto de racismo y de ninguna forma de discriminación fundada en su origen, identidad étnica o cultural” (Constitución Política de la República del Ecuador, 2008, pág. 41).

2.4. Motivos de discriminación

2.4.1. Estereotipos

Un estereotipo se forma al atribuir características generales a todos los integrantes de un grupo, con lo que no se concibe a las personas en función de sus propias características, sino de ideas generales, a veces exageradas y frecuentemente falsas, que giran en torno a la creencia de que todos los miembros del grupo son de una forma determinada (CENADEH, 2012).

Los estereotipos son la percepción de ciertas características hacia una persona o a un grupo de personas ya sea por motivo cultural, étnico, categoría social, edades, físico, etc y esto se crea dentro de la sociedad como un círculo vicioso, por ejemplo en nuestra sociedad dan sobrenombres a los afrodescendientes como negros vagos y a los indígenas como indios.

2.4.2. Prejuicios

Un prejuicio se forma al juzgar a una persona con antelación, es decir, prejuizarla, emitir una opinión o juicio —generalmente desfavorable— sobre una persona a la que no se conoce, a partir de cualquier característica o motivo superficial. Los prejuicios son una forma de juzgar

lo distinto a nosotros sin conocerlo, considerando lo diferente como malo, erróneo, inaceptable o inadecuado (CENADEH, 2012).

Hoy en día nuestra sociedad crea juicios discriminativos dando opiniones que no son agradables para las personas discriminadas; ya sea por la orientación sexual, cultural, económica, edad, etnia, por ejemplo lo que estamos viviendo ahora; que nuestra sociedad no acepta el matrimonio de los homosexuales porque piensan que son un mal ejemplo para los niños y los adolescentes.

2.5. Tipos de Discriminación

2.5.1. Discriminación por discapacidad

Las personas con alguna discapacidad o enfermos son tratados con toda clase de distinciones, exclusiones o restricciones basadas en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que con regularidad los agentes contratistas usan como efecto para impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad de sus derechos humanos y libertades fundamentales en la elección de empleos dignos y prestigiosos (De la Mora & González, 2013, pág. 11).

La principal dificultad que sufren las personas con discapacidad es que la sociedad debido a sus características les atribuye como imposible su integración plena en la misma al considerarles incapaces. Esto les ha traído consecuencias graves durante años pues en lugar de crear las condiciones necesarias para su desarrollo, se les margina y rechaza.

Hoy en día existen leyes que protegen sus derechos tanto en el ámbito social o laboral y esto ayudará a que nuestra sociedad sea equitativa sin despreciar a nadie por alguna razón.

El artículo 47, numeral 5 establece: “El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas” (Constitución Política de la República del Ecuador, 2008, pág. 36).

Todas las personas con discapacidad tendrán las mismas oportunidades que los demás a participar en el mercado laboral ya sea en una empresa pública y privada, de igual manera en el artículo 4 del Código de trabajo nos señala sobre el principio de la igualdad, que menciona que el trabajo sea valorado justamente sin discriminación de cualquier tipo hacia las personas.

El artículo 42, numeral 33 establece: El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años (Código del Trabajo del Ecuador, 2012, pág. 17).

Todo empleador que contrata desde 25 trabajadores tendrá la obligación de contratar a una persona con capacidades especiales, desde el momento en que esta ley entró en

vigencia el nivel de contratación fue: 1% en el primer año y así sucesivamente hasta llegar al 4%.

Artículo 46.- Políticas laborables.- El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborables formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y orientación ocupacional para personas con discapacidad , y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral , promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género (Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador, 2012, pág. 14).

El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades junto al Ministerio de Relaciones Laborables determinarán las políticas para los discapacitados que se incorporen o se reintegran al trabajo, estas políticas comprenderán a los servicios de formación y capacitación laboral, de acuerdo a la especialidad profesional que hayan tenido, de esta manera ayudará a no tener dificultades en el momento de desempeñar en alguna entidad pública o privada.

2.5.2. Discriminación por Edad

Estadísticas sobre el mercado laboral señalan que 90% de las ofertas de empleo dejan fuera a las personas mayores de 35 años. Según organizaciones contra la discriminación laboral por edad o género, el fenómeno ha aumentado en los últimos cinco años. Los encuestados coinciden en su mayoría que llegar a los 35 años es una maldición, ya que cuando eres joven y recién egresado los requisitos son muchísimos y cuando cumplen con ellos resulta que se es viejo para ejercer la profesión (De la Mora & González, 2013, pág. 11).

Lastimosamente vivimos en un mercado laboral muy competitivo, cuando una empresa requiere una persona para ocupar un puesto de trabajo una de las mayores limitantes es la edad, puesto que en el mercado laboral se valora más a la gente joven ya que son considerados productivos para la organización.

El artículo 37, numeral 2 establece: “El trabajo remunerado, en función de sus capacidades, para lo cual tomará en cuenta sus limitaciones” (Constitución Política de la República del Ecuador, 2008, pág. 30).

En este artículo menciona que se tomará en cuenta a las personas adultas mayores que corresponda a la edad de 65 años, éstas personas tiene derecho a ejercer aun su actividad laboral considerando su ocupación y su capacidad con el fin de aportar su experiencia laboral, también tendrán rebajas en el pago de cualquier servicio tanto público como privado.

“Art. 329.- Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de autosustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin” (Constitución Política de la República del Ecuador, 2008, pág. 155).

Todos los jóvenes ecuatorianos tendrán derecho a un empleo por contratación y/o por cuenta propia, para la contratación en una empresa pública como privada se deberá realizar un proceso de selección de acuerdo al puesto sin discriminar por cualquier motivo a las personas, de igual manera el estado apoyará con la formación y capacitación con el fin de mejorar su desempeño.

2.5.3. Discriminación por información genética

Art. 141.- Examen médico de aptitud.- Todas las empresas que empleen trabajadores mayores de dieciocho años y menores de veintiún años en

trabajos subterráneos, en minas o canteras, estarán obligadas a exigir con respecto a dichos trabajos un reconocimiento médico previo que pruebe su aptitud para dichos trabajos, así como reconocimientos médicos periódicos. Con ocasión del examen médico inicial se efectuará una radiografía pulmonar y, de considerarse necesario desde un punto de vista médico, con ocasión de posteriores exámenes médicos (Código del Trabajo del Ecuador, 2012, pág. 48).

La información genética son resultados de pruebas médicas de una persona y las pruebas médicas de sus familiares para obtener información de alguna enfermedad o trastorno de él o su familia. La información genética también incluye el historial médico de un individuo y sus familiares para determinar si es propenso o no de contraer enfermedades con facilidad.

2.5.4. Discriminación por origen nacional

Art. 560.- Autorización al trabajador extranjero.- Todo extranjero que desee ingresar al país con el propósito de desarrollar actividades laborales con dependencia de personas naturales o jurídicas, domiciliadas en el Ecuador o en otro país, para solicitar la respectiva visación y su inscripción en el Registro de Extranjeros o la renovación de la misma, así como para la modificación hacia esta calidad y categoría migratorias de tipo laboral, con posterioridad a su admisión en el país, deberán previamente obtener un certificado otorgado por el Director Nacional de Empleo y Recursos Humanos con jurisdicción en toda la República, con excepción de las provincias de Esmeraldas, Manabí, Los Ríos, Guayas, El Oro y Galápagos, en las que el Subsecretario de Trabajo del Litoral ejercerá tales funciones y atribuciones; y en las Provincias de Cañar, Azuay, Loja, Morona Santiago y Zamora Chinchipe, en las que tales funciones y atribuciones las ejercerá y cumplirá el Subdirector de Recursos Humanos del Austro del Ministerio de Trabajo y Empleo en el

que conste la autorización favorable de la actividad a desarrollar y que su admisión y/o permanencia en el país, no afecte a la política nacional de empleo y recursos humanos (Código del Trabajo del Ecuador, 2012, pág. 163).

La discriminación por origen nacional se refiere a la diferencia de condiciones de una persona por el lugar de donde proviene o grupo étnico al que pertenece.

Legalmente está prohibido que un empleador tome decisiones de inclusión laboral en base a la nacionalidad de una persona. También es considerado como contravención la conducta ofensiva o un ambiente de trabajo hostil basado en el origen étnico de una persona.

2.5.5. Discriminación por raza

Art. 79.- Igualdad de remuneración.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración (Código del Trabajo del Ecuador, 2012, pág. 29).

Es ilegal la discriminación por raza o color, es decir que un empleador tome decisiones de contratación; en base a la raza de una persona.

No se puede negar una oportunidad de empleo a una persona por su raza, matrimonio con una persona de raza diferente o por formar parte de un grupo étnico.

2.5.6. Discriminación por religión

El artículo 66, numeral 8 establece: El derecho a practicar, conservar, cambiar, profesar en público o en privado, su religión o sus creencias, y a difundirlas individual o colectivamente, con las restricciones que impone el respeto a los derechos.

El Estado protegerá la práctica religiosa voluntaria, así como la expresión de quienes no profesan religión alguna, y favorecerá un ambiente de pluralidad y tolerancia (Constitución Política de la República del Ecuador, 2008, pág. 48).

La discriminación por religión se refiere al rechazo que sufre una persona por formar parte de un culto o religión.

Está prohibido que un empleador tome decisiones de empleo en base a la religión de una persona. Un patrón no puede favorecer o no favorecer a un empleado o solicitante de empleo por sus creencias religiosas, tampoco puede obligar al mismo a que participe en actividades religiosas que vayan en contra de sus creencias.

2.5.7. Discriminación basada en el sexo

Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo (Constitución Política de la República del Ecuador, 2008, pág. 155).

La discriminación basada en el sexo se refiere a los estereotipos sobre las capacidades de una persona en base a su sexo. Es ilegal la discriminación contra cualquier empleado debido a su género, en este tipo de discriminación también se incluyen a gays, lesbianas, bisexuales, transgénero e intersexo (Grupos GLBTI).

3. Exclusión social

3.1. Concepto

La exclusión social implica rechazo, violencia y negación de derechos, a veces de la propia existencia de las personas, familias o comunidades enteras, y entendida como fenómeno constituye uno de los principales retos a enfrentar en las sociedades contemporáneas, un reto de la imaginación política y de la capacidad humana para el entendimiento, un reto a la vez ético y político que exige iniciar la transformación de las instituciones del Estado, de modo que promuevan y fomenten una nueva civilización que busque en todo momento la inclusión del otro, con base en el reconocimiento de la diversidad y la diferencia que presentan las sociedades complejas (Cordera, Ramírez, & Ziccardi, 2008, pág. 23).

La exclusión es la falta de oportunidad que tienen determinados grupos sociales para poder participar plenamente en sociedad, realizar el ejercicio pleno de su ciudadanía, gozar de derechos y deberes.

3.2. Indicadores para medir la exclusión social

- Medición de pobreza.- Condiciones de desigualdad y niveles de pobreza.
- Acceso a servicios sociales de calidad.- Salud, educación, vivienda, y recursos productivos.
- Acceso a mercados de trabajo.- Participación en el mercado laboral.

3.3. Características comunes de poblaciones excluidas

La exclusión social está detallada en la historia de América Latina. Es producto de la explotación colonial de los recursos y habitantes autóctonos, incluidos la trata de esclavos africanos y el trabajo forzado de los pueblos indígenas. Y es producto de décadas, o bien de siglos, de persistente desigualdad. Las poblaciones con una historia de exclusión tienen historias, identidades sociales y agendas diferentes, y el origen de su exclusión es único. Sin embargo todos ellos comparten características y mecanismos comunes de exclusión (Genoni, Sánchez, & Saavedra, 2004, pág. 8).

Las características comunes de las poblaciones excluidas son:

a) Invisibilidad

Para nuestra sociedad los pueblos excluidos pasan desapercibidos, pues se da poca importancia a la diversidad cultural del país.

b) Pobreza

La pobreza va de la mano de la exclusión, puesto que los grupos excluidos al carecer de oportunidades no tienen la posibilidad de mejorar su calidad de vida.

c) Estigma

Características negativas que se les atribuye a los grupos excluidos.

d) Discriminación

La discriminación es producto de los estigmas transmitidos a las personas de generación en generación.

3.4. Exclusión Laboral

El concepto de exclusión laboral se encuentra incluido dentro de un concepto más amplio de exclusión social entendido como un debilitamiento o quiebre de los vínculos que unen al individuo con la sociedad. De este modo, individuos que antes no se encontraban socialmente excluidos y que tenían una participación económica y socialmente activa pasan a quedar excluidos ante transformaciones socio-económicas en términos generales, o productivas en particular (Cedrés & Maillot, 2013).

La exclusión laboral es la falta de oportunidades en el mercado laboral que sufren determinados grupos por el poco conocimiento de sus habilidades y potencial. Esto se debe a que por motivos de etnia, discapacidad, edad, género, entre otros; no se le da valor suficiente a su trabajo.

4. Inclusión

4.1. Introducción

Cuando hablamos de inclusión nos referimos al hecho de hacer parte de nuestra sociedad a alguien, el proceso de incluir es muy importante pues se asemeja al ser aceptados por otros, todos deseamos y tenemos la necesidad de pertenecer a un grupo social y laboral pues éstas dos variables se podrían considerar las más importantes en el desarrollo de una persona en el transcurso de su vida personal y profesional.

En nuestra cotidianidad llegamos a ser partícipes de un sinnúmero de hechos; en lo personal tratamos de hacer que cosas que aún no tienen relación entre si las tengan, eso es incluir, por eso todos los seres humanos incluimos cosas, animales y el factor más importante personas.

4.2. Inclusión Social

La inclusión social responde entonces a la equidad y respeto hacia las diferencias, beneficia a los colectivos independientemente de sus características, sin etiquetar ni excluir pretende proporcionar un acceso equitativo, haciendo ajustes permanentes para permitir la participación de todos y valorando el aporte de cada persona a la sociedad (Vallejo, Escobar, & Balanta, 2012, pág. 11).

El concepto de inclusión social viene dado desde mucho tiempo atrás pues al referirnos a éste se nos viene directamente la palabra integración, el hecho de incluir personas o simplemente objetos nos lleva a un acto de unirlos por características similares; inclusión social fue el nombre que se le dio a la antes llamada integración social, dicha definición explicaba que es un proceso de permitir que personas que se encuentren marginadas puedan hacer uso de sus derechos y ser tratados como seres humanos alcanzando un nivel de bienestar positivo.

El ser incluidos en la sociedad nos hace sentir importantes porque formamos parte de ella. Esto es el lado positivo de la vida pues la inclusión social nos da el pasaporte para tener voz y voto en todo lo relacionado al lugar al que pertenecemos.

4.3. Inclusión Laboral

La inclusión laboral es un proceso en el que intervienen distintos factores, desde las características personales que presentan las personas y las oportunidades que existe en el mundo laboral.

El miembro importante de elaborar una buena inclusión dentro de la empresa es el departamento de recursos humanos, ellos se encargarán de que éste proceso sea beneficioso para la organización, obteniendo talento humano que aporte al desarrollo y crecimiento de la misma.

4.4. Calidad de vida

Todo ser humano tiene el derecho a una calidad de vida, la cual abarca el bienestar, salud material, social, emocional y de productividad con el fin de satisfacer las necesidades de los ciudadanos para que tengan una vida justa.

Art. 362.- La atención de salud como servicio público se prestará a través de las entidades estatales, privadas, autónomas, comunitarias y aquellas que ejerzan las medicinas ancestrales alternativas y complementarias. Los servicios de salud serán seguros, de calidad y calidez, y garantizarán el consentimiento informado, el acceso a la información y la confidencialidad de la información de los pacientes. Los servicios públicos estatales de salud serán universales y gratuitos en todos los niveles de atención y comprenderán los procedimientos de diagnóstico, tratamiento, medicamentos y rehabilitación necesarios (Constitución Política de la República del Ecuador, 2008, pág. 166).

El gobierno garantiza un servicio de calidad ya sea en el sector público como en el privado en el área de la salud para todos los ciudadanos, en el sector público la atención y los procedimientos como los medicamentos, rehabilitación, etc. Serán gratuitos para todos.

Art. 27.- La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades

para crear y trabajar (Constitución Política de la República del Ecuador, 2008, pág. 27).

En el bienestar de desarrollo o productividad el Estado garantiza una educación gratuita con excelencia ya sean en la infraestructura como en el aprendizaje.

“La calidad de vida empieza por el ejercicio pleno de los derechos del Buen Vivir: agua, alimentación, salud, educación y vivienda, como prerrequisito para lograr las condiciones y el fortalecimiento de capacidades y potencialidades individuales y sociales” (Plan Nacional del Buen Vivir, 2013 - 2017, pág. 136).

El fin de éste plan es disminuir las condiciones vulnerables que existe en el modo de vivir de nuestra sociedad.

4.5. Antecedentes históricos de la población afrodescendiente e indígena

En su mayoría los negros ecuatorianos son descendientes de los sobrevivientes de buques varados en la costa sur de Colombia entre el siglo XVII y el siglo XVIII.

Después de su llegada la población afrodescendiente organizó sus propias comunidades al margen de la población indígena y los colonizadores españoles, principalmente en Esmeraldas y sectores aledaños. Los afroecuatorianos eran trasladados a haciendas de la costa y la sierra para ser esclavizados por españoles, realizaban labores como la agricultura y la ganadería y la mayor parte de las mujeres eran violadas y tratadas de manera inhumana.

En el mes de julio de 1851 el General José María Urbina emite un Decreto para abolir la esclavitud en el país.

El 27 de febrero de 1852, como consecuencia de la libertad decretada por Urbina, se instaló en Guayaquil una “Junta Protectora de la Libertad de

los Esclavos”. Finalmente, el 27 de septiembre de ese mismo año, la Asamblea Nacional reunida en Guayaquil aprobó el proyecto presentado por el Dr. Francisco X. Aguirre Abad, el Gral. Juan Illingworth y otros asambleístas, y aprobó la Ley que hizo efectiva la Jefatura Suprema del Gral. Urbina, haciendo desaparecer, de manera definitiva y absoluta, esa institución infeliz que constituía una vergüenza para la república y una cruel ofensa a la dignidad humana (Áviles, 2014).

Otro ingreso al país importante de afrodescendientes se dio en el Gobierno del General Eloy Alfaro a finales del siglo XIX e inicios del siglo XX. Con la construcción del ferrocarril de Durán se produjo una pequeña inmigración de obreros provenientes de Jamaica, la mayoría de ellos se quedaron y formaron familias en Ecuador.

Por otro lado la población indígena era engañada para invadir sus tierras y de igual manera sean sus esclavos, el 27 de marzo de 1535 se ordenó que los esclavos que se escapaban fueran mutilados. Los colonizadores encargados de la iglesia consideraban a los miembros del pueblo afro como “carentes de alma” y dudaban si los indígenas tenían alma o no, es por eso que fueron tratados como siervos.

La población indígena realizaba trabajos como las encomiendas y mitas, se veían obligados a pagar tributos, primicias y diezmos a la iglesia.

Con el Decreto del General José María Urbina los esclavos ecuatorianos obtuvieron su libertad luego de la década de 1860.

4.6. Construyendo un Estado Plurinacional

El Estado Ecuatoriano se caracteriza por su diversidad cultural y étnica. En 1986 el Partido Socialista presenta al Congreso la primera propuesta de reconocer al Ecuador como Estado Plurinacional, la cual incluía reconocer al quichua como lengua nacional, el reconocimiento de tierras y costumbres ancestrales, de la medicina ancestral, el

nombramiento de autoridades indígenas y la educación intercultural bilingüe. Ésta propuesta no fue aprobada pero marcó una gran pauta en el futuro del pueblo indígena.

En el año de 1990 surge otro acontecimiento importante, la CONAIE (Confederación de Nacionalidades Indígenas del Ecuador), realizó un levantamiento por el Inti Raymi tomando carreteras, Instituciones Públicas y la Iglesia de Santo Domingo en la ciudad de Quito. Éste levantamiento provocó un cambio radical en la realidad de los pueblos indígenas ecuatorianos logrando así que ellos sean partícipes tanto en el ámbito social como político del país y fortaleció la propuesta de Estado Plurinacional.

La interculturalidad se manifestó en el país cuando la población indígena surgió como actora de la realidad sociopolítica del Ecuador. El Estado Plurinacional permite asumir que las otras personas también existen construyendo una sociedad plural que involucra además a otros pueblos olvidados como el afrodescendiente, y montubio.

Uno de los objetivos de la Constitución vigente desde el año 2008 es alcanzar el Sumak Kawsay es decir una nueva forma de convivencia en diversidad y armonía para alcanzar el buen vivir reconociendo al Ecuador como un país intercultural y plurinacional.

En base a la Constitución Nacional Vigente surge el Plan Nacional para el Buen Vivir 2009 – 2013, el mismo que tiene como fin descentralizar el poder y construir el Estado plurinacional e intercultural permitiendo alcanzar el Sumak Kawsay. Éste plan cuenta con 12 objetivos, entre ellos el número 8: “Afirmar y fortalecer la identidad nacional, las identidades diversas, la plurinacionalidad y la interculturalidad”; el cual busca garantizar la interculturalidad como una propuesta a futuro junto a la plurinacionalidad y el Buen Vivir; construyendo una sociedad incluyente, solidaria, soberana y recíproca.

4.7. Plan Nacional del Buen vivir

“El Buen Vivir es la forma de vida que permite la felicidad y la permanencia de la diversidad cultural y ambiental; es armonía, igualdad, equidad y solidaridad. No es

buscar la opulencia ni el crecimiento económico infinito” (Plan Nacional del Buen Vivir, 2013-2017, pág. 13) .

El Plan Nacional del buen vivir es un documento jurídico, planificado, que contiene 12 objetivos con el fin de transformar el modo y el desarrollo de vivir en nuestra sociedad, busca la igualdad y justicia en nuestro país.

4.7.1. Objetivos nacionales para el Buen Vivir

Objetivo 1. Consolidar el Estado democrático y la construcción del poder popular

Implementar políticas y estrategias, como garantizar que la prestación de servicios públicos sea de calidad, de esta manera el proceso de cambio en el Estado fortalecerá el poder popular y ciudadano, una de las metas es cumplir con un “50% de Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) que cumplan al menos un programa de fortalecimiento institucional”.

Objetivo 2. Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y Territorial, en la diversidad

Reconocer que los derechos como la salud, educación, protección social y la atención son de manera equitativa para todos los ciudadanos ecuatorianos aplicando políticas de igualdad para así promover la integridad social, política y de esta manera evitar la exclusión, una de las metas para el 2017 es “reducir la incidencia de la pobreza por ingresos al 20%, y erradicar la extrema pobreza”.

Objetivo 3. Mejorar la calidad de vida de la población

Mejorar la calidad de vida y el acceso a los servicios básicos como: el agua, alimentación, salud, educación, seguridad, movilidad y vivienda mediante el fortalecimiento de políticas en los diferentes sectores y del Sistema Nacional de

Inclusión y Equidad Social, una de las metas es “alcanzar 95% de viviendas en el área rural con un sistema adecuado de eliminación de excretas”.

Objetivo 4. Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía

Que todos los ciudadanos tengan el derecho a una educación de calidad y equitativa, considerando el talento humano para así mejorar sus capacidades a través de la investigación, una de las metas es “aumentar el porcentaje de personas entre 16 y 24 años con educación básica completa al 95%”.

Objetivo 5. Construir espacios de encuentro común y fortalecer la identidad nacional, las identidades diversas, la plurinacionalidad y la interculturalidad

Valorar la identidad y el patrimonio cultural impulsando políticas de diversidad, una de las metas es “aumentar la transmisión generacional de la lengua nativa al 90%”.

Objetivo 6. Consolidar la transformación de la justicia y fortalecer la seguridad integral, en estricto respeto a los derechos humanos

Garantizar políticas de seguridad y de justicia a los ciudadanos, lo cual permitirá reducir la inseguridad en nuestro país, una de las metas establecidas para el 2017 es “reducir la mortalidad por accidentes de tránsito a 13 muertes por cada 100.000 habitantes”.

Objetivo 7. Garantizar los derechos de la naturaleza y promover la sostenibilidad ambiental territorial y global.

Impulsar la participación de todos los ciudadanos a reciclar y proteger nuestra áreas verdes, ya que nuestra Constitución Política reconoce los derechos de la naturaleza, en el 2017 una de las metas es “aumentar la superficie de restauración forestal acumulada a 300 000 hectáreas”.

Objetivo 8. Consolidar el sistema económico social y solidario, de forma sostenible

Fortalecer la administración de todas las unidades financieras en el sector público y privado y que nuestra economía sea social y equitativa en las condiciones de trabajo, una de las metas es “aumentar la contribución tributaria al 16%”.

Objetivo 9. Garantizar el trabajo digno en todas sus formas

Garantizar el derecho y las oportunidades de trabajo para todos los ciudadanos, considerando su desempeño y que se integren al sector laboral sin preferencias ni discriminación alguna, para el 2017 una de las metas será “reducir el desempleo juvenil entre la edad de 18 a 25 años en 15%”.

Objetivo 10. Impulsar la transformación de la matriz productiva

Promover la creación de nuevas industrias nacionales, públicas y privadas para que generen fuentes de trabajo e impulsar la contratación pública. Una de las metas que se deberá alcanzar es “incrementar la participación de exportaciones de productos con intensidad tecnológica alta, media, baja y basado en recursos naturales al 50%”.

Objetivo 11. Asegurar la soberanía y eficiencia de los sectores estratégicos para la transformación industrial y tecnológica

Incrementar tecnología e industrias, lo cual generará riqueza y a su vez mejorará el nivel de vida de la población, para el 2017 una de las metas será “aumentar la capacidad instalada para generación eléctrica a 8.741 MW”.

Objetivo 12. Garantizar la soberanía y la paz, profundizar la inserción estratégica en el mundo y la integración latinoamericana.

Integración con los países sudamericanos a través de mecanismos, con el objeto de incrementar el bienestar de la población, la estabilidad y la paz, para el 2017 una de las metas será “reducir la pobreza por Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI) en el sector rural de la frontera norte en 8 puntos porcentuales”.

El objetivo principal del Plan Nacional para el Buen Vivir en alcanzar el Sumak Kawsay, el cual busca la equidad respetando la diversidad y la interculturalidad logrando así una sociedad plural y una vida en armonía entre ciudadanos y ecosistemas. Construyendo un Estado Plurinacional y constitucional de derechos y justicia, un sistema económico solidario y una profunda transformación institucional.

4.8. Artículos constitucionales que avalan la inclusión laboral igualitaria

En los últimos años se ha notado un mayor interés de los actores políticos por construir un Estado Plurinacional, buscando así poner en práctica acciones afirmativas para eliminar la discriminación racial en el país.

El artículo 11, numeral 2 establece: Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación (Constitución Política de la República del Ecuador, 2008, pág. 21).

Todo tipo de discriminación está sancionada por la ley en el país buscando la igualdad y la creación de una sociedad intercultural. También serán sancionadas las personas que difundan publicidad racista o de contenido discriminatorio.

Art. 19.- La ley regulará la prevalencia de contenidos con fines informativos, educativos y culturales en la programación de los medios de comunicación, y fomentará la creación de espacios para la difusión de la producción nacional independiente.

Se prohíbe la emisión de publicidad que induzca a la violencia, la discriminación, el racismo, la toxicomanía, el sexismo, la intolerancia religiosa o política y toda aquella que atente contra los derechos (Constitución Política de la República del Ecuador, 2008, pág. 26).

Debido a estas tendencias de un país plural se desarrolló el Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial en el Decreto Ejecutivo 60, el cual fue publicado en el Registro Oficial el 13 de octubre del año 2009.

El Decreto Ejecutivo 60 tiene como objetivo principal eliminar las prácticas de discriminación racial y exclusión étnica, promoviendo la creación de un Estado plural, intercultural e inclusivo a través de políticas públicas; logrando incidir a nivel nacional. El Estado mediante acciones afirmativas busca mayor inclusión laboral para pueblos que durante años fueron olvidados como son los indígenas, afrodescendiente y montubios.

Art. 3.- Adóptese una política laboral de acciones afirmativas para sectores sociales históricamente discriminados, con el fin de generar oportunidades de trabajo sin discriminación racial a todos los ciudadanos. En todas las instancias del Estado se procurará el acceso laboral de afroecuatorianos e indígenas y montubios en un porcentaje no menor a la proporción de su población (Decreto Ejecutivo 60, 2009, pág. 2).

Según el artículo 4 del Decreto Ejecutivo 60, en un concurso de méritos y oposición una persona afrodescendiente, indígena o montubia obtendrá dos puntos más por formar parte de estos pueblos.

“Art. 4.- En los concursos de merecimientos para el sector público, se adoptarán criterios de valoración que contemplen el criterio de igualdad étnica, con una valoración específica, además de la experiencia y la formación profesional, para llenar las vacantes” (Decreto Ejecutivo 60, 2009, pág. 3).

Todas éstas normativas van encaminadas a garantizar la inserción laboral de las nacionalidades y pueblos del Ecuador en el sector público.

En lo que se refiere al sector privado, para ellos también sería una sanción la discriminación a una persona por su etnia, pero no están obligados a dar una puntuación diferente a alguien que forme parte de la población indígena, afrodescendiente o montubia.

4.9. Situación general de la población indígena y afrodescendiente en la actualidad

Si bien es cierto en los últimos años se han generado políticas públicas para una mayor participación social, laboral y política de la población indígena y afrodescendiente; y según la igualdad descrita en nuestra Constitución nadie puede ser discriminado; pese a esto podemos decir que aún existe discriminación racial.

Uno de los logros de las nacionalidades y pueblos del Ecuador, es el decreto 60. Proyecto en donde se consolidan derechos de inclusión laboral, tanto en el ámbito público como en el privado en un porcentaje no menor a la proporción de su población. En la distribución del trabajo asalariado público como privado (gráfico 4), muestra que este decreto aún no se cumple en especial en el pueblo indígena (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2012, pág. 13).

Distribución del empleo público y privado en los pueblos del Ecuador

Gráfico N°4
Distribución del empleo público y privado en los pueblos del Ecuador

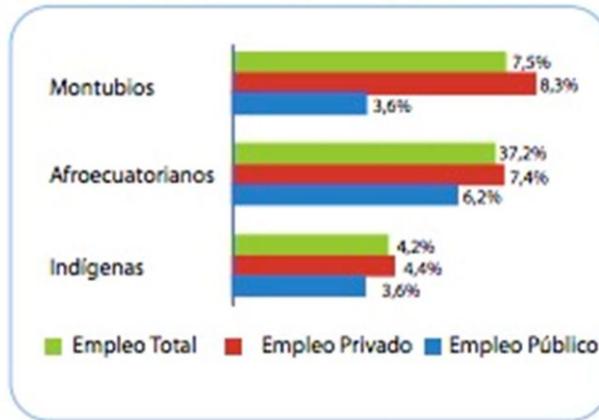


Figura 1 Distribución de empleo público y privado.

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2012). Análisis: Revista Coyuntural: <http://www.inec.gob.ec/inec/revistas/e-analisis3.pdf>.

Es importante recalcar que gracias a la presión y manifestación de movimientos afrodescendientes e indígenas contra el racismo en el Ecuador y en el mundo, se ha logrado resultados positivos. Se ha tomado conciencia de la discriminación, de sus consecuencias y se han creado sanciones. Gracias a estos movimientos tanto indígenas como afrodescendientes tienen mayor participación sociopolítica en el país.

Pese a las acciones afirmativas que han tomado el Gobierno y los grupos activistas la discriminación sigue siendo un problema cultural, producto de la historia colonial del Ecuador y la evolución que tuvo a través de la República.

Cuando hablamos de la construcción de un Estado Plurinacional, eso significa reconocernos a nosotros y reconocer la diversidad cultural de nuestro país para lograr la armonía entre ciudadanos. Esto solo se logrará si dejamos de construir la imagen de una persona en base a estereotipos transmitidos generación en generación.

5. Concepto de trabajo y empleo

ARTICULO 5o. DEFINICION DE TRABAJO. El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo (Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, 2014, pág. 1).

Desde sus inicios el trabajo era considerado la fuerza física y mental que el ser humano utilizaba para su propia sobrevivencia. Remontando al pasado antes del siglo XIX el trabajo solo era realizado por esclavos y quienes percibían ganancias era el patriarcado. Entonces entendemos que el empleo es realizar de forma acorde un conjunto de tareas brindando un servicio a otros y por lo cual se recibirá una remuneración fija.

El trabajo ha sido la fuente que permite que los países se desarrollen de manera correlacionada según la globalización, éste es un proceso sucesivo con la naturaleza pues es el ser humano quien tiene el dominio sobre la misma, a medida que el tiempo avanza las fuentes de trabajo y empleo han ido evolucionando de manera tanto positivas como negativas, en el primer aspecto porque permite que las personas tengan un mejor nivel de vida, brinden a sus familias la oportunidad de un bienestar; en el segundo aspecto porque el trabajo y el empleo se han visto influenciados por la globalización.

Actualmente todos los contratistas venden en el mercado laboral sus capacidades y habilidades convirtiéndose en competidores y la meta de cada quien es obtener ganancias y dar un mejor estilo de vida a sus familias.

El trabajo debería ser una puerta abierta para todos pero por la fuerte demanda de trabajo en el mercado laboral es limitado.

5.1. Modalidades de trabajo

Según el Código de Trabajo vigente en Ecuador las modalidades del trabajo son las siguientes:

5.1.1. Servicio doméstico

Art. 262.- Modalidades del servicio doméstico.- Servicio doméstico es el que se presta, mediante remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y sólo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella (Código de Trabajo del Ecuador, 2012, pág. 82).

El servicio doméstico es aquel que una persona presta a una familia a cambio de una remuneración, ya sea realizando labores de limpieza, cocina o toda actividad inherente al hogar.

5.1.2. Trabajo a domicilio

“Art. 271.- Trabajo a domicilio.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta, habitual o profesionalmente, por cuenta de establecimientos o empresas comerciales, en el lugar de residencia del trabajador” (Código de Trabajo del Ecuador, 2012, pág. 84).

El trabajo a domicilio es aquel que un individuo ejecuta desde su vivienda para terceros ya sean empresas o personas naturales.

5.1.3. Artesanos

Art. 285.- A quiénes se considera artesanos.- Las disposiciones de este capítulo comprenden a maestros de taller, operarios, aprendices y

artesanos autónomos, sin perjuicio de lo que con respecto de los aprendices se prescribe en el Capítulo VIII, del Título I.

Se considera artesano al trabajador manual, maestro de taller o artesano autónomo que, debidamente registrado en el Ministerio de Trabajo y Empleo, hubiere invertido en su taller en implementos de trabajo, maquinarias o materias primas, una cantidad no mayor a la que señala la ley, y que tuviere bajo su dependencia no más de quince operarios y cinco aprendices; pudiendo realizar la comercialización de los artículos que produce su taller. Igualmente se considera como artesano al trabajador manual aun cuando no hubiere invertido cantidad alguna en implementos de trabajo o no tuviere operarios (Código de Trabajo del Ecuador, 2012, pág. 87).

Son considerados artesanos todas las personas que realizan actividades manuales ya sea el jefe de taller, operarios o aprendices. Un jefe de taller no puede tener a su cargo a más de quince operarios, los cuales tienen derecho a todos los beneficios legales: una remuneración justa, seguro social, décimos, vacaciones e inclusive utilidades.

5.1.4. Empleado privado

Art. 305.- Empleado privado o particular.- Empleado privado o particular es el que se compromete a prestar a un empleador servicios de carácter intelectual o intelectual y material en virtud de sueldo, participación de beneficios o cualquier forma semejante de retribución siempre que tales servicios no sean ocasionales (Código de Trabajo del Ecuador, 2012, pág. 92).

Un empleado privado es el que se compromete con un empleador a prestar sus servicios en un horario fijo, bajo normas y directrices a cambio de una remuneración previamente establecida.

5.1.5. Agentes de comercio y corredores de seguro

Art. 313.- Son empleados privados.- Los agentes de comercio o agentes viajeros que, por cuenta de personas naturales o jurídicas, realicen ventas de mercaderías, así como los agentes y corredores de seguros y los agentes residentes, son empleados privados, sometidos a las disposiciones de este Código (Código de Trabajo del Ecuador, 2012, pág. 93).

Los agentes de comercio son los trabajadores que realizan operaciones comerciales de compra y venta de bienes, productos o servicios por cuenta de terceras personas ya sean naturales o jurídicas.

5.1.6. Trabajo en empresas de transporte

“Art. 316.- A quiénes comprende este capítulo.- Estas disposiciones comprenden a las empresas particulares y a las del Estado, consejos provinciales y concejos municipales, y se refieren a obreros y empleados de transporte” (Código de Trabajo del Ecuador, 2012, pág. 94).

Se consideran empleados de transporte a los choferes que presten servicios para el Estado, para los consejos provinciales, consejos municipales y a agentes diplomáticos o consulados.

5.1.7. Trabajo agrícola

“Art. 332.- Empleador agrícola.- Empleador agrícola es el que se dedica por cuenta propia al cultivo de la tierra, sea que dirija la explotación personalmente o por medio de representantes o administradores” (Código de Trabajo del Ecuador, 2012, pág. 96).

Un empleador agrícola es aquel que tiene a su cargo varias personas para trabajar en el cultivo de la tierra.

“Art. 333.- Obrero agrícola, jornalero o destajero.- Obrero agrícola es el que ejecuta para otro labores agrícolas mediante remuneración en dinero en efectivo. Puede ser jornalero o destajero” (Código de Trabajo del Ecuador, 2012, pág. 96).

Un trabajador agrícola es aquel que realiza actividades agrícolas bajo la subordinación de un empleador, a cambio de una remuneración.

5.2. El derecho al trabajo, Derecho Humano inalienable

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Constitución Política de la República del Ecuador, 2008, p. 29).

El trabajo es un deber y un derecho de todos los seres humanos y la base de una vida digna. El Gobierno garantiza a los trabajadores un empleo digno, en las condiciones adecuadas y una remuneración justa.

Artículo 23.

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948).

Todas las personas están en libertad de escoger y aceptar su trabajo. Es decir todos deben estar en la posibilidad de sustentar sus gastos con la actividad que elijan, en condiciones laborales seguras y saludables conforme a la dignidad humana.

“Los Derechos Humanos son inalienables, en tanto que nadie puede renunciar a ellos, ni el Estado puede dejar de garantizarlos, aun si nadie reclama por su cumplimiento (Defensor del pueblo de la provincia de Buenos Aires, 2013, p. 2)”.

El Estado es el encargado de garantizar un empleo sin discriminación, salarios justos sin ninguna preferencia en base al sexo, religión, origen étnico o condición política y una vida decorosa para todas las personas.

CAPÍTULO 2

MARCO METODOLÓGICO

6. Tipos de investigación

Los tipos de investigación que utilizaremos en nuestra investigación son descriptiva y explicativa.

La investigación descriptiva acude a varias técnicas para recolectar información como son:

Entrevista, cuestionario; obteniendo así referencias del tema investigado. Mediante ésta investigación podremos llegar a un análisis de los resultados obtenidos logrando una interpretación correcta de los mismos.

La investigación explicativa con el análisis causa-efecto, determina de manera objetiva las evidencias del problema y la relación entre las variables mediante el análisis e interpretación de la realidad.

7. Métodos de investigación

Para nuestra investigación usaremos los métodos deductivo, inductivo, análisis y síntesis.

- El método deductivo lo utilizamos en el marco teórico donde recabamos información acerca de nuestro problema de investigación y sus consecuencias.
- El método inductivo se refiere a la conclusión que obtendremos a partir del estudio de todos los elementos de nuestra investigación.
- El método de análisis consiste en revisar todo los elementos de la investigación de manera ordenada y así llegaremos a una conclusión.
- El método de síntesis lo utilizaremos en la preparación del informe final.

8. Población y muestra

El análisis corresponderá a los datos de la población de hospitales y clínicas en el Distrito Metropolitano de Quito.

La población de estudio se basara en los datos existentes en el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) y la Dirección Provincial de Salud de Pichincha del Distrito Metropolitano de Quito.

El estudio comprende a un número de 86 instituciones de servicio de salud pública y privada que comprende a los hospitales y clínicas.

Población: 86 hospitales y clínicas de la ciudad de Quito.

Hospitales=26

Clínicas=60

9. Formato de Encuesta (Ver anexo 1)

10. Tabulación

Tabla 1

Pregunta 1. Ubicación de la institución

SEGMENTACIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
Norte	56	65,11%
Sur	12	13,95%
Centro – Norte	7	8,13%
Carapungo	1	1,16%
Tumbaco-Cumbaya	3	3,48%
Yaruquí	1	1,16%
Conocoto	4	4,65%
Nanegalito	1	1,16%
Pedro Vicente Maldonado	1	1,16%
TOTAL	86	100%

Nota: Datos tomados de la encuesta realizada, por M. Gracia, E. León & E. Mazón.

Tabla 2

Pregunta 2. Sector al que pertenece la institución

SECTOR	CANTIDAD	PORCENTAJE
Privada	75	87,21%
Pública	11	12,79%
TOTAL	86	100%

Nota: Datos tomados de la encuesta realizada, por M. Gracia, E. León & E. Mazón.

1. ¿Su empresa y/o institución contratan a personas de grupos vulnerables? (afrodescendientes e indígenas). Si su respuesta es SI continúe con la encuesta y si es NO pase a la sexta pregunta.

Tabla 3

Pregunta 3

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	70	81,40%
No	16	18,60%
TOTAL	86	100%

Nota: Datos tomados de la encuesta realizada, por M. Gracia, E. León & E. Mazón.

2. ¿Cuántas personas afrodescendientes e indígenas laboran en su institución y/o empresa?

Tabla 4
Pregunta 4

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
1 a 3	49	70%
4 a 6	15	21,43%
7 o más	6	8,57%
TOTAL	70	100%

Nota: Datos tomados de la encuesta realizada, por M. Gracia, E. León & E. Mazón.

3. De las personas afrodescendientes e indígenas que laboran en esta institución y/o empresa ¿cuántos son hombres y cuántos son mujeres?

Tabla 5
Pregunta 5

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Hombres	73	36,87%
Mujeres	125	63,13%
TOTAL	198	100%

Nota: Datos tomados de la encuesta realizada, por M. Gracia, E. León & E. Mazón.

4. ¿En qué área laboran las personas afrodescendientes e indígenas que laboran en esta institución y/o empresa?

Tabla 6
Pregunta 6

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Administración	17	16,04%
Financiera	6	5,66%
Servicios	22	20,75%
Médicos	27	25,47%
Enfermeras	34	32,08%
TOTAL	106	100%

Nota: Datos tomados de la encuesta realizada, por M. Gracia, E. León & E. Mazón.

5. ¿Sabe Ud. cuántos de las personas afrodescendientes e indígenas que laboran en esta institución tienen un título profesional?

Tabla 7

Pregunta 7

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Médicos	25	33,33%
Enfermeras	30	40%
Otros	20	26,67%
TOTAL	75	100%

Nota: Datos tomados de la encuesta realizada, por M. Gracia, E. León & E. Mazón.

6. ¿Cuáles cree Ud. que son los motivos por los que existe poca participación laboral de estas etnias en las instituciones?

Tabla 8

Pregunta 8

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Discriminación	60	28,85%
Bajo nivel educativo	40	19,23%
Desigualdad laboral	26	12,50%
Falta de políticas	33	15,87%
Falta de interés social	49	23,56%
TOTAL	208	100%

Nota: Datos tomados de la encuesta realizada, por M. Gracia, E. León & E. Mazón.

7. ¿Cree Ud. que es importante incluir a éste talento humano dentro de las instituciones y/o empresas?

Tabla 9

Pregunta 9

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	85	98,84%
No	1	1,16%
TOTAL	86	100%

Nota: Datos tomados de la encuesta realizada, por M. Gracia, E. León & E. Mazón.

8. ¿Tiene Ud. conocimiento sobre la política de Inclusión y equidad establecida en el Régimen del buen vivir de la Constitución Política del Ecuador?

Tabla 10

Pregunta 10

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	63	73,26%
No	23	26,74%
TOTAL	86	100%

Nota: Datos tomados de la encuesta realizada, por M. Gracia, E. León & E. Mazón.

9. ¿Cumple su institución y/o empresa con la política de Inclusión y equidad que establece la Constitución Política del Ecuador?

Tabla 11

Pregunta 11

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	74	86,05%
No	12	13,95%
TOTAL	86	100%

Nota: Datos tomados de la encuesta realizada, por M. Gracia, E. León & E. Mazón.

10. ¿Cree Ud. que al aplicar la política de Inclusión y equidad disminuye la exclusión tanto laboral como social de estos grupos vulnerables?

Tabla 12

Pregunta 12

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	78	90,7%
No	8	9,3%
TOTAL	86	100%

Nota: Datos tomados de la encuesta realizada, por M. Gracia, E. León & E. Mazón.

11. Análisis FODA

Tabla 13.

Análisis del medio interno y externo



Nota: Análisis FODA, por M. Gracia, E. León & E. Mazón.

12. Matriz de Impacto Interno y Externo

Tabla 14

Matriz de Impacto Interno

Ejes	Fortalezas			Debilidades			Impacto		
	A	M	B	A	M	B	A	M	B
Grupos protegidos por la ley	x						5F		
Asociación con organizaciones gubernamentales	x						5F		
Grupos interculturales que protegen sus derechos		x						3F	
Lucha constante por ser aceptados		x						3F	
Preparación educativa individual		x						3F	
Voluntad de superación dentro del ámbito laboral			x						1F
Bajo nivel educativo				X			5A		
Auto desvalorización racial					x			3A	
Poco deseo de superación					x			3A	
Tomar aptitudes defensivas ante los demás						x			1A
Alto índice de pobreza				X			5A		

Nota: Análisis de impacto de los factores internos, por M. Gracia, E. León & E. Mazón.

Se realizó la matriz de impacto de los factores internos y se clasificó como fortalezas o debilidades; la clasificación 5 equivale como impacto alto, 3 impacto medio, 1 impacto bajo.

Una vez realizada la matriz de impacto interno se puede detallar que la fortaleza de grupos protegidos por la ley, las debilidades bajo nivel educativo y alto índice de pobreza obtuvieron una mayor puntuación de 5 y menor puntuación de 1 obtuvieron la fortaleza voluntad de superación dentro del ámbito laboral y la debilidad tomar aptitudes defensivas ante los demás.

Tabla 15

Matriz de Impacto Externo

Ejes	Oportunidades			Amenazas			Impacto		
	A	M	B	A	M	B	A	M	B
Apoyo gubernamental a través de reformas legales	x						5O		
Derechos humanos	x						5O		
Iniciativa de un país intercultural		x						3O	
Grupos protestantes en contra del racismo		x						3O	
Poca inserción laboral de estos pueblos				x			5A		
Desconocimiento de las leyes vigentes por parte de las organizaciones				x			5A		
Competitividad laboral					x			3A	
Mobbing					x			3A	
Racismo					x			3A	
Falta de información e interés social					x			3A	

Nota: Análisis de impacto de los factores externos, por M. Gracia, E. León & E. Mazón.

Se realizó la matriz de impacto de los factores externos y se clasificó como oportunidades o amenazas; la clasificación 5 equivale como impacto alto, 3 impacto medio, 1 impacto bajo.

En la matriz de impacto externo se puede detallar que las oportunidades apoyo gubernamental a través de reformas legales, derechos humanos y las amenazas poca inserción laboral de estos pueblos, desconocimiento de las leyes vigentes por parte de las organizaciones obtuvieron la mayor puntuación 5.

13. Matriz de Evaluación de Factores

Tabla 16

Matriz de evaluación de factores internos “EFI”

Factores Internos	Peso	Calificación	Ponderación
Fortalezas			
Grupos protegidos por la ley	0,09	4	0,36
Preparación educativa individual	0,09	3	0,27
Grupos interculturales que protegen sus derechos	0,08	4	0,32
Asociación con organizaciones gubernamentales	0,09	4	0,36
Voluntad de superación dentro del ámbito laboral	0,07	3	0,21
Lucha constante por ser aceptados	0,07	4	0,28
Debilidades			
Bajo nivel educativo	0,09	2	0,18
Poco deseo de superación	0,07	2	0,14
Alto índice de pobreza	0,09	2	0,18
Auto desvalorización racial	0,08	2	0,16
Tomar aptitudes defensivas ante los demás	0,09	1	0,09
Total	1		2,55

Nota: Evaluación de factores internos, por M. Gracia, E. León & E. Mazón.

Hemos definido las puntuaciones así:

Calificación: las fortalezas y debilidades con un rango de 1- 4, donde la fortaleza menor y mayor se califica con 3 y 4 respectivamente y la debilidad menor y mayor con 1 y 2 respectivamente.

Una vez realizada la matriz se pudo definir en las fortalezas factores que obtuvieron mayor valoración como los grupos protegidos por la ley y asociación con organizaciones gubernamentales; de igual manera las debilidades fuertes son: alto índice de pobreza, nivel educativo y auto desvalorización racial.

Tabla 17

Matriz de evaluación de factores externos “EFE”

Factores externos	Peso	Calificación	Ponderación
Oportunidades			
Apoyo gubernamental a través de reformas legales	0,09	4	0,36
Derechos humanos.	0,09	4	0,36
Iniciativa de un país intercultural	0,09	3	0,27
Grupos protestantes en contra del racismo	0,07	3	0,21
Amenazas			
Competitividad laboral	0,07	2	0,14
Desconocimiento de las leyes vigentes por parte de las organizaciones	0,09	2	0,18
Poca inserción laboral de estos pueblos	0,09	2	0,18
Falta de información e interés social	0,08	1	0,08
Racismo	0,09	2	0,18
Mobbing	0,06	2	0,12
TOTAL	1		2

Nota: Evaluación de factores externos, por M. Gracia, E. León & E. Mazón.

Hemos definido las puntuaciones así:

Calificación: las oportunidades y amenazas con un rango de 1- 4, donde la oportunidad menor y mayor se califica con 3 y 4 respectivamente y la debilidad menor y mayor con 1 y 2 respectivamente.

Los factores de las oportunidades que se encontró con mayor valoración son: apoyo gubernamental a través de reformas legales, derechos a humanos; las amenazas fuertes son: poca inserción laboral de estos pueblos y desconocimiento de las leyes vigentes por parte de las organizaciones.

14. Matriz FODA

Tabla 18.
Estrategias FODA

ESTRATEGIAS FODA		OPORTUNIDADES	AMENAZAS	
			O1.- Apoyo del gobierno a través de reformas gubernamentales	A1.- Poca inserción laboral de estos pueblos
			O2.- Derechos humanos	A2.- Desconocimiento de las leyes vigentes por parte de las organizaciones
			O3.-Iniciativa de un país intercultural	A3.- Competitividad laboral
			O4.-Grupos protestantes en contra del racismo	A4.-Mobbing
				A5.-Racismo
		A6.-Falta de información e interés social		
		ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS FA	
FORTALEZAS	F1.- Grupos protegidos por la ley	FO 1 Considerar en la constitucion un porcentaje de contratación de éstos grupos vulnerables en el 3%. (F1 y O1)	FA 1 Incentivar la vinculación laboral de los grupos vulnerables a través de capacitaciones que les permita una mayor participación en el mercado laboral. (F4 y A1)	
	F2.- Asociación con organizaciones gubernamentales	FO 2 Organizar eventos culturales como casas abiertas, exposiciones y danzas sobre la diversidad de etnias dentro de las organizaciones. (F4, F5 y O2)	FA 2 Das capacitaciones para socializar la política de Inclusión y equidad establecida en el Régimen del buen vivir de la Constitución Política del Ecuador. (F6 y A2)	
	F3.- Grupos interculturales que protegen sus derechos			
	F4.- Lucha constante por ser aceptados	FO 3 Aplicar y evaluar políticas públicas de inclusión laboral dirigidas a la interculturalidad y pluriculturalidad con la participación de las organizaciones de estos grupos vulnerables. (F2, F3 y O3)	FA 3 Trabajar conjuntamente con los medios de comunicación para brindar información a la sociedad sobre la diversidad de culturas de nuestro país, a fin de promover una mejor convivencia dentro de la misma. (F2 y A6)	
	F5.- Preparación educativa individual			
	F6.- Voluntad de superación dentro del ámbito laboral	FO 4 Desarrollar campañas de sensibilización, comunicación y formación, desde una perspectiva intercultural. (F3 y O4)		
		ESTRATEGIAS DO	ESTRATEGIAS DA	
DEBILIDADES	D1.-Alto índice de pobreza	DO 1 Brindar talleres para disminuir la discriminación y eleve el autoestima. (D3 y O2)	DA 1 Crear normas dentro de las organizaciones en base al principio de la igualdad y no discriminación para evitar cualquier tipo de rechazo dentro de la misma. (D3, D4 y A2, A4, A5, A6)	
	D2.-Bajo nivel educativo	DO 2 Crear mecanismos de comunicación para fortalecer el respeto, el reconocimiento de la diversidad y el diálogo dentro de la institución. (D3 y O3)		
	D3.-Autodesvalorización racial	DO 3 Desde la educación primaria incentivar a los niños a que tengan una mentalidad de superación y crear en ellos actitudes positivas. (D4 y O4)	DA 2 Mejorar la productividad de la población indígena y afrodescendiente mediante charlas para incentivar alternativas de negocios y emprendimiento. (D1, D2 y A1, A3)	
	D4.-Poco deseo de superación	DO 4 Organizar conferencias conjuntamente con los movimientos afrodescendientes e indígenas y con representantes latinoamericanos para que éstas etnias puedan tomar conciencia de sus derechos y valor propio. (D2, D5 y O1)	DA 3 Proponer a las empresas crear perfiles objetivos para los puestos de trabajo en base a competencias técnicas evitando todo tipo de discriminación (D1 y A1, A4, A5)	
	D5.-Tomar aptitudes defensivas ante los demás			

Nota: Estrategias FODA, por M. Gracia, E. León & E. Mazón

CAPÍTULO 3

PROPUESTA

15. Análisis comparativo

Tabla 19

Comparación de la Constitución Política de la República del Ecuador 1998-2008

Constitución 1998	Constitución 2008	Análisis
<p>Art. 1.- El Ecuador es un estado social de derecho, soberano, unitario, independiente, democrático, pluricultural y multiétnico. Su gobierno es republicano, presidencial, electivo, representativo, responsable, alternativo, participativo y de administración descentralizada.</p>	<p>Art. 1.- El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada.</p>	<p>En la Constitución del 1998 se declaraba al Estado como social de derecho, este Gobierno no garantizaba los derechos de los ciudadanos ni existían mecanismos para su cumplimiento, a diferencia de la Constitución del 2008, en ésta el Estado se declara como Constitucional de derecho y justicia es decir existe una relación entre el Estado y la sociedad; nuestro Gobierno debe garantizar los derechos de todas las personas. Adicionalmente en la Constitución del 2008 se considera al Estado intercultural y plurinacional, buscando así la comunicación e interacción entre las 14 nacionalidades y 18 pueblos indígenas que conforman nuestro país.</p>
<p>Art. 3.- Son deberes primordiales del Estado:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fortalecer la unidad nacional en la diversidad. 2. Asegurar la vigencia de los derechos humanos, las libertades fundamentales de mujeres y hombres, y la seguridad social. 3. Defender el patrimonio natural y cultural del país y proteger el medio ambiente. 4. Preservar el crecimiento sustentable de la economía, y el desarrollo equilibrado y equitativo en beneficio colectivo. 5. Erradicar la pobreza y promover el progreso económico, social y cultural de sus habitantes. 6. Garantizar la vigencia del sistema democrático y la administración pública libre de corrupción. 	<p>Art. 3.- Son deberes primordiales del Estado:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes. 2. Garantizar y defender la soberanía nacional. 3. Fortalecer la unidad nacional en la diversidad. 4. Garantizar la ética laica como sustento del quehacer público y el ordenamiento jurídico. 5. Planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir. 6. Promover el desarrollo equitativo y solidario de todo el territorio, mediante el fortalecimiento del proceso de autonomías y descentralización. 7. Proteger el patrimonio natural y cultural del país. 8. Garantizar a sus habitantes el derecho a una cultura de paz, a la seguridad integral y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción. 	<p>En la nueva Constitución el Estado Ecuatoriano garantiza al pueblo el goce de los derechos sin discriminación alguna fortaleciendo la diversidad de los ciudadanos.</p>

Constitución 1998	Constitución 2008	Análisis
<p>Capítulo 5 - De los derechos colectivos Sección primera - De los pueblos indígenas y negros o afroecuatorianos Art. 83.- Los pueblos indígenas, que se autodefinen como nacionalidades de raíces ancestrales, y los pueblos negros o afroecuatorianos, forman parte del Estado ecuatoriano, único e indivisible. Art. 84.- El Estado reconocerá y garantizará a los pueblos indígenas, de conformidad con esta Constitución y la ley, el respeto al orden público y a los derechos humanos, los siguientes derechos colectivos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mantener, desarrollar y fortalecer su identidad y tradiciones en lo espiritual, cultural, lingüístico, social, político y económico. 2. Conservar la propiedad imprescriptible de las tierras comunitarias, que serán inalienables, inembargables e indivisibles, salvo la facultad del Estado para declarar su utilidad pública. <p>Estas tierras estarán exentas del pago del impuesto predial. 3. Mantener la posesión ancestral de las tierras comunitarias y a obtener su adjudicación gratuita, conforme a la ley. 4. Participar en el uso, usufructo, administración y conservación de los recursos naturales renovables que se hallen en sus tierras. 5. Ser consultados sobre planes y programas de prospección y explotación de recursos no renovables que se hallen en sus tierras y que puedan afectarlos ambiental o culturalmente; participar en los beneficios que esos proyectos reporten, en cuanto sea posible y recibir indemnizaciones por los perjuicios socio-ambientales que les causen. 6. Conservar y promover sus prácticas de manejo de la biodiversidad y de su entorno natural. 7. Conservar y desarrollar sus formas tradicionales de convivencia y organización social, de generación y ejercicio de la autoridad. 8. A no ser desplazados, como pueblos, de sus tierras. 9. A la propiedad intelectual colectiva de sus conocimientos ancestrales; a su valoración, uso y desarrollo conforme a la ley. 10. Mantener, desarrollar y administrar su patrimonio cultural e histórico. 11. Acceder a una educación de calidad. Contar con el sistema de educación intercultural bilingüe. 12. A sus sistemas, conocimientos y prácticas de medicina tradicional, incluido el derecho a la protección de los lugares rituales y sagrados, plantas, animales, minerales y ecosistemas de interés vital desde el punto de vista de aquella. 13. Formular prioridades en planes y proyectos para el desarrollo y mejoramiento de sus condiciones económicas y sociales; y a un adecuado financiamiento del Estado. 14. Participar, mediante representantes, en los organismos oficiales que determine la ley. 15. Usar símbolos y emblemas que los identifiquen. Art. 85.- El Estado reconocerá y garantizará a los pueblos negros o afroecuatorianos, los derechos determinados en el artículo anterior, en todo aquello que les sea aplicable.</p>	<p>Capítulo cuarto Derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades Art. 56.- Las comunidades, pueblos, y nacionalidades indígenas, el pueblo afroecuatoriano, el pueblo montubio y las comunas forman parte del Estado ecuatoriano, único e indivisible. Art. 57.- Se reconoce y garantizará a las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas, de conformidad con la Constitución y con los pactos, convenios, declaraciones y demás instrumentos internacionales de derechos humanos, los siguientes derechos colectivos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mantener, desarrollar y fortalecer libremente su identidad, sentido de pertenencia, tradiciones ancestrales y formas de organización social. 2. No ser objeto de racismo y de ninguna forma de discriminación fundada en su origen, identidad étnica o cultural. 3. El reconocimiento, reparación y resarcimiento a las colectividades afectadas por racismo, xenofobia y otras formas conexas de intolerancia y discriminación. 8. Conservar y promover sus prácticas de manejo de la biodiversidad y de su entorno natural. El Estado establecerá y ejecutará programas, con la participación de la comunidad, para asegurar la conservación y utilización sustentable de la biodiversidad. 9. Conservar y desarrollar sus propias formas de convivencia y organización social, y de generación y ejercicio de la autoridad, en sus territorios legalmente reconocidos y tierras comunitarias de posesión ancestral. 10. Crear, desarrollar, aplicar y practicar su derecho propio o consuetudinario, que no podrá vulnerar derechos constitucionales, en particular de las mujeres, niñas, niños y adolescentes. 11. No ser desplazados de sus tierras ancestrales. 12. Mantener, proteger y desarrollar los conocimientos colectivos; sus ciencias, tecnologías y saberes ancestrales; los recursos genéticos que contienen la diversidad biológica y la agrobiodiversidad; sus medicinas y prácticas de medicina tradicional, con inclusión del derecho a recuperar, promover y proteger los lugares rituales y sagrados, así como plantas, animales, minerales y ecosistemas dentro de sus territorios; y el conocimiento de los recursos y propiedades de la fauna y la flora. Se prohíbe toda forma de apropiación sobre sus conocimientos, innovaciones y prácticas. 14. Desarrollar, fortalecer y potenciar el sistema de educación intercultural bilingüe, con criterios de calidad, desde la estimulación temprana hasta el nivel superior, conforme a la diversidad cultural, para el cuidado y preservación de la identidad en consonancia con sus metodologías de enseñanza y aprendizaje. <p>Art. 58.- Para fortalecer su identidad, cultura, tradiciones y derechos, se reconocen al pueblo afroecuatoriano los derechos colectivos establecidos en la Constitución, la ley y los pactos, convenios, declaraciones y demás instrumentos internacionales de derechos humanos.</p>	<p>Al igual que en la Constitución de 1998 en ésta sección se especifica los derechos y garantías de los pueblos indígenas y afrodescendientes, pero en la Constitución del 2008 también se incluye al pueblo montubio y a las comunas como parte del Estado único e indivisible. En la nueva Constitución se incluyó el kichwa y shuar como idiomas oficiales de la República del Ecuador y también se declaró a la educación intercultural bilingüe.</p>

Nota: Análisis comparativo entre la Constitución Política de la República del Ecuador 1998-2008, por M. Gracia, E. León & E. Mazón.

A diferencia de la Constitución de 1998 en la cual la gratuidad de la educación era hasta el bachillerato, en la Constitución actual la educación es gratuita hasta la educación superior.

Debido a este cambio ha habido un incremento en el nivel de matriculación en las universidades públicas de la población indígena y afrodescendiente entre el año 2006 y 2013.



Figura 2 Porcentaje bruto de matriculación de pueblos indígenas y afrodescendientes en la educación superior

Fuente: Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo.

Como podemos contemplar desde la publicación de la Constitución Política de la República del Ecuador se han generado varios cambios buscando alcanzar el Sumak Kawsay, debido a esto se generó al Plan Nacional de Buen Vivir 2009 – 2013; el cual tiene como objetivo principal descentralizar el poder y construir un Estado Plurinacional.

Uno de las metas principales de este Plan era alcanzar al 12% de la población indígena, afrodescendiente y montubia ocupada en el sector público hasta el año 2013. Según el Sistema Nacional de Información hasta el año 2013 se logró ocupar en un porcentaje de 9,44% a estas poblaciones dentro del sector público; cómo podemos ver la meta no se cumplió, pero si ha existido mayor inclusión de esta población de la que se daba antes de la publicación de la nueva Constitución.

Tabla 20

Porcentaje de afrodescendientes e indígenas ocupados en el sector público 2007 – 2013

Año	Porcentaje	Tasa de Crecimiento
2007	6,87%	0
2008	6,79%	-1,16%
2009	6,71%	-1,18%
2010	9,52%	41,88%
2011	9,24%	-2,94%
2012	7,79%	-15,69%
2013	9,08%	16,56%

Nota: Datos tomados de la Secretaría Nacional de Información, Metas del Plan Nacional del Buen Vivir, 2009-2013, por M. Gracia, E. León & E. Mazón.

Si bien es cierto con las nuevas políticas de Estado se ha logrado una mayor participación laboral de la población indígena y afrodescendiente dentro de las empresas, aún no se ha generado un ambiente laboral libre de racismo y moobing. Según entrevistas realizadas las personas de éstas etnias que laboran en las empresas manifestaron ser víctimas de acoso, burla y racismo.

16. Estrategias

Tabla 21

Clasificación de estrategias

Defensivas	Adaptivas
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Crear normas dentro de la institución en base al principio de la igualdad y no discriminación para evitar cualquier tipo de rechazo dentro de la misma. ▪ Mejorar la productividad de la población indígena y afrodescendiente mediante charlas para incentivar alternativas de negocios y emprendimiento. ▪ Proponer a las empresas crear perfiles objetivos para los puestos de trabajo en base a competencias técnicas evitando todo tipo de discriminación. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Brindar talleres para disminuir la discriminación y eleve el autoestima. ▪ Crear mecanismos de comunicación para fortalecer el respeto, el reconocimiento de la diversidad y el diálogo dentro de la institución. ▪ Desde la educación primaria incentivar a los niños a que tengan una mentalidad de superación y crear en ellos actitudes positivas. ▪ Organizar conferencias conjuntamente con los movimientos afrodescendientes e indígenas y con representantes latinoamericanos para que éstas etnias puedan tomar conciencia de sus derechos y valor propio.
Reactivas	Ofensivas
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incentivar la vinculación laboral de los grupos vulnerables a través de capacitaciones que les permita una mayor participación en el mercado laboral. ▪ Dar capacitaciones para socializar la política de Inclusión y equidad establecida en el Régimen del buen vivir de la Constitución Política del Ecuador. ▪ Trabajar conjuntamente con los medios de comunicación para brindar información a la sociedad sobre la diversidad de culturas de nuestro país, a fin de promover una mejor convivencia dentro de la misma. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Considerar en la Constitución un porcentaje de contratación de estos grupos vulnerables del 3%. ▪ Organizar eventos culturales como casa abiertas, exposiciones y danzas sobre la diversidad de etnias dentro de las organizaciones. ▪ Aplicar y evaluar políticas públicas de inclusión laboral dirigidas a la interculturalidad y pluriculturalidad con la participación de las organizaciones de estos grupos vulnerables. ▪ Desarrollar campañas de sensibilización, comunicación y formación, desde una perspectiva intercultural.

Nota: Estrategias planteadas, por M. Gracia, E. León & E. Mazón.

17. Planes de Acción

Tabla 22

Plan Operativo N°1

Objetivo	Concientizar a los trabajadores de que todos los seres humanos independientemente de su origen, raza, edad, sexo, religión u otros; somos iguales ante la ley por lo tanto tenemos los mismos derechos, obligaciones y oportunidades para participar dentro de la sociedad. Por lo tanto nadie debería recibir ningún tipo de discriminación.					
Estrategia	Brindar talleres para disminuir la discriminación y eleve el autoestima.					
Actividades	Responsables	Recursos			Indicadores	Presupuesto
		Materiales	Humanos	Tecnológicos		
Explicar los objetivos del taller	Capacitadores	Folletos, papel bond, esferos	3 capacitadores contratados por la empresa y 25 trabajadores de la misma	Micrófono, infocus, computador, parlantes	Índice de asistencia (Número de personal que asistió a la capacitación / Número de personal esperado)	970
Integrar a todos los participantes					Optimización de Recursos (Recursos empleados / Recursos dados)	
Orientar la participación, preguntas y aportes de cada uno de los participantes dentro de los talleres					Índice de Eficiencia (Realización / Optimización de Recursos)	
Poner a discusión los conflictos latentes entre todos los participantes del taller, logrando un clima de diversidad y respeto	Personal de Talento Humano	Índice de Eficacia Realización: (Resultados obtenidos / Resultados Programados)				
Refrigerio	Departamento de Talento Humano					
Plenaria						
Evaluar los resultados finales del taller						

Nota: Actividades del plan operativo N° 1, por M. Gracia, E. León & E. Mazón.

Tabla 23

Plan Operativo N°2

Objetivo	Fomentar la comunicación entre los miembros de la institución creando un clima de confianza y así generar el respeto por las diferencias y diversidad de todos los compañeros de trabajo.								
Estrategia	Crear mecanismos de comunicación para fortalecer el respeto, el reconocimiento de la diversidad y el diálogo dentro de la institución.								
Actividades	Responsables	Recursos			Indicadores	Presupuesto			
		Materiales	Humanos	Tecnológicos					
Organizar a los participantes en grupos	Capacitadores	Folletos, papel bond, esferos, cartulinas y marcadores	3 capacitadores contratados por la empresa y 25 trabajadores de la misma	Micrófono y computador	Optimización de Recursos (Recursos empleados / Recursos dados)	1.380			
Iniciar foros de temas específicos					Índice de Eficiencia (Realización / Optimización de Recursos)				
Realizar focus group para la discusión					Índice de Calidad (Resultados Obtenidos / Insumos Dados)				
Refrigerio	Personal de Talento Humano								Índice de Efectividad (Realización / Optimización de Recursos) x Impacto
Integrar a todos los integrantes de todas las actividades para que se produzca la comunicación entre ellos y poder resolver problemas en grupo.	Capacitadores								
Exposiciones finales de los temas discutidos en grupo	Departamento de Talento Humano								
Plenaria									
Evaluar los resultados finales del taller									

Nota: Actividades del plan operativo N° 2, por M. Gracia, E. León & E. Mazón.

Tabla 24

Plan Operativo N°3

Objetivo	Sancionar a cualquier miembro de la institución que actúe de manera discriminatoria con sus compañeros, mediante normas que se incluirán en el reglamento interno de la institución en basa a la Constitución Política de la República del Ecuador y otros reglamentos establecidos por el Estado.					
Estrategia	Crear normas dentro de la institución en base al principio de la igualdad y no discriminación para evitar cualquier tipo de rechazo dentro de la misma.					
Actividades	Responsables	Recursos			Indicadores	Presupuesto
		Materiales	Humanos	Tecnológicos		
Conformar un comité encargado de establecer las nuevas normas del reglamento interno	Comité encargado	Libretas, esferas, papel bond	6 delegados del comité	Laptop e impresora	Optimización de Recursos (Recursos empleados / Recursos dados)	1.220
Alimentación	Personal de RRHH		1 persona del Departamento de Talento Humano			
Crear normas dentro del Reglamento Interno de la institución para sancionar a cualquier persona que cometa actos discriminatorios con sus compañeros.	Personal de RRHH y comité encargado		1 persona del Departamento de Talento Humano y un miembro del comité		Índice de Eficacia Realización: (Resultados obtenidos / Resultados Programados)	
Establecer porcentaje de sanciones por incumplimiento de normas					Índice de Efectividad (Realización / Optimización de Recursos) x Impacto	
Aplicar normas establecidas po el comité						
Evaluación de las normas establecidas por el comité						

Nota: Actividades del plan operativo N° 3, por M. Gracia, E. León & E. Mazón.

Tabla 25

Plan Operativo N°4

Objetivo	Fomentar la interacción entre todos los miembros de la empresa, para que todos puedan conocer sobre la interculturalidad de nuestro país y fortalecer la identidad de éstos grupos.					
Estrategia	Organizar eventos culturales como casas abiertas, exposiciones y danzas sobre la diversidad de etnias dentro de las organizaciones					
Actividades	Responsables	Recursos			Indicadores	Presupuesto
		Materiales	Humanos	Tecnológicos		
Nombrar una comisión coordinadora de eventos para organizar y dirigir las actividades	Departamento de Recursos Humanos	Papel bond, esferos, materiales pedagógicos	6 personas encargadas de la coordinación del evento y 20 trabajadores de la institución	Laptop, infocus, parlantes, micrófono	Índice de impacto tiempo: Tiempo real programado / Tiempo proyectado	1.300
Lugar y fecha donde se realizará el evento	Coordinador de evento					
Presentación y explicación de la identidad cultural del personal en la empresa					Personal de Talento Humano	
Dinámicas sobre el sentido de Identidad e integración entre sus miembros						
Refrigerio	Departamento de Recursos Humanos				Índice de esfuerzo: (Esfuerzo efectivo – Esfuerzo mínimo / Esfuerzo máximo – esfuerzo mínimo)	
Plenaria	Departamento de Recursos Humanos				Índice de eficacia: Resultados obtenidos / Resultados programados	
Evaluación de resultados finales						

Nota: Actividades del plan operativo N° 4, por M. Gracia, E. León & E. Mazón.

Tabla 26

Plan Operativo N°5

Objetivo		Incluir un nuevo reglamento para que en las empresas se incluya al menos el 3% de la población indígena y afrodescendiente, al igual que a los discapacitados				
Estrategia	Considerar en la Constitución un porcentaje de contratación de estos grupos vulnerables del 3%.					
Actividades	Responsables	Recursos			Indicadores	Presupuesto
		Materiales	Humanos	Tecnológicos		
Nombrar una comisión para trabajar en una propuesta sobre la contratación de la población indígena y afrodescendiente.	Comité interno conformada por un representante de cada asociación afrodescendiente e indígena	Papel bond, esferos, libretas	48 representantes de las organizaciones afrodescendientes e indígenas	Laptop, impresora	Índice de esfuerzo: (Esfuerzo efectivo – Esfuerzo mínimo / Esfuerzo máximo – esfuerzo mínimo)	270
Presentación y petición de la aprobación de la propuesta a la Asamblea					Índice de impacto tiempo: Tiempo real programado / Tiempo proyectado	
Hacer seguimiento de pedido hasta la aprobación					Índice de satisfacción: Estado dado / Estado deseado	

Nota: Actividades del plan operativo N° 5, por M. Gracia, E. León & E. Mazón.

Tabla 27

Plan Operativo N°6

Objetivo		Informar al personal sobre las políticas, normas y reglamentos de inclusión laboral vigentes en el país.				
Estrategia		Dar capacitaciones para socializar la política de Inclusión y equidad establecida en el Régimen del buen vivir de la Constitución Política del Ecuador				
Actividades	Responsables	Recursos			Indicadores	Presupuesto
		Materiales	Humanos	Tecnológicos		
Realizar un plan de capacitación	Departamento de Recursos Humanos	Papel bond, esfero.	4 capacitadores y 25 trabajadores de la institución	Laptop, impresora	Índice de impacto tiempo: Tiempo programado / Tiempo proyectado	1.690
Ejecución del plan de capacitación					Índice de eficiencia: Realización / Optimización de recursos	
Plenaria					Índice de eficacia: Resultados obtenidos / Resultados programados	
Evaluación y seguimiento de la capacitación						

Nota: Actividades del plan operativo N° 6, por M. Gracia, E. León & E. Mazón.

Tabla 28

Plan Operativo N°7

Objetivo	Facilitar el ingreso a la vida productiva de la población indígena y afrodescendiente a través de capacitación laboral y formación profesional.					
Estrategia	Incentivar la vinculación laboral de los grupos vulnerables a través de capacitaciones que les permita una mayor participación en el mercado laboral					
Actividades	Responsables	Recursos			Indicadores	Presupuesto
		Materiales	Humanos	Tecnológicos		
Buscar estudiantes universitarios o profesionales voluntarios para brindar los talleres	Representantes de los grupos afrodescendientes e indígenas y Voluntarios	Esferos, papel bond	5 estudiantes universitarios o profesionales voluntarios para la capacitación, 20 personas para capacitar pertenecientes a la Asociación Intercultural Canela y Purpura	Laptop, infocus, parlantes	Índice de impacto tiempo: (Tiempo real programado) / (tiempo proyectado)	1.100
Selección de temas en diferencias áreas para las capacitaciones					Índice de eficiencia: (Realización) / (Optimización de recursos)	
Elegir el sitio donde se realizará los talleres y las fechas					Índice de esfuerzo: (Esfuerzo efectivo - esfuerzo mínimo) / (Esfuerzo máximo - esfuerzo mínimo)	
Coordinación de los temas seleccionados para cada capacitación					Índice de eficacia: (Resultados obtenidos) / (Resultados Programados)	
Preparación y explicación de los temas seleccionados						
Orientar la participación, preguntas y aportes de cada uno de los participantes						
Refrigerio						
Plenaria						
Evaluación de los resultados finales						

Nota: Actividades del plan operativo N° 7, por M. Gracia, E. León & E. Mazón.

Tabla 29

Plan Operativo N°8

Objetivo	Tener una opinión clara de lo que piensan los grupos afrodescendientes e indígenas acerca de las políticas de inclusión y que cambios puedan aportar					
Estrategia	Aplicar y evaluar políticas públicas de inclusión dirigidas a la interculturalidad y pluriculturalidad con la participación de las organizaciones de estos grupos vulnerables					
Actividades	Responsables	Recursos			Indicadores	Presupuesto
		Materiales	Humanos	Tecnológicos		
Investigar sobre las políticas públicas de inclusión establecidas en la constitución	Representantes de las asociaciones afrodescendientes e indígenas y funcionarios del gobierno	Leyes y reglamentos, papel bond, esferos, cartulinas, marcadores	4 personas delegados de las organizaciones, y dos representantes del gobierno	Internet, laptop	Índice de participación Participación / Total población	250
Buscar organizaciones de apoyo a estos grupos						
Evaluar si las políticas públicas aportan al desarrollo de la población indígena y afrodescendiente						
Trabajar en grupo con todos los involucrados para definir que pueden aportar ellos a las políticas públicas.						
					Índice de realización Resultados obtenidos / Resultados programados	

Nota: Actividades del plan operativo N° 8, por M. Gracia, E. León & E. Mazón.

Tabla 30

Plan Operativo N° 9

Objetivo	Dar a conocer a la población indígena y afrodescendiente sus derechos y concientizar acerca de sus raíces					
Estrategia	Organizar conferencias conjuntamente con los movimientos afrodescendientes e indígenas y con representantes latinoamericanos para que éstas etnias puedan tomar conciencia de sus derechos y valor propio.					
Actividades	Responsables	Recursos			Indicadores	Presupuesto
		Materiales	Humanos	Tecnológicos		
Buscar contactos de representantes de organizaciones externas	Representantes de los Movimientos afrodescendientes e indígenas	Libreta, esfero, cartulinas, marcadores, globos, tijeras, papel bond, esfero	2 representantes internacionales, 2 representantes de las asociaciones, y 50 participantes del evento	Laptop, infocus, micrófono	Índice de tiempo Tiempo real empleado / Tiempo proyectado	950
Contactarnos con estos representantes y citar fecha y lugar determinada de encuentro					Índice de participación Participación / Total población	
Reuniones con los representantes y Preparación de conferencias definiendo el lugar donde se van a realizar					Índice de efectividad (Realización / Optimización de Recursos) x Impacto	
Implementar acciones creativas en las conferencias y dinámicas					Índice de realización Resultados obtenidos / Resultados programados	
Hacer partícipes a todos las personas de los movimientos afrodescendientes e indígenas						
Refrigerio						
Evaluación del evento						

Nota: Actividades del plan operativo N° 9, por M. Gracia, E. León & E. Mazón.

Tabla 31

Plan Operativo N°10

Fomentar en los niños un alto autoestima, valoración por sus raíces y deseos de superación.						
Objetivo	Desde la educación primaria incentivar a los niños a que tengan una mentalidad de superación y crear en ellos actitudes positivas.					
Estrategia						
Actividades	Responsables	Recursos			Indicadores	Presupuesto
		Materiales	Humanos	Tecnológicos		
Trabajar conjuntamente con las organizaciones afrodescendientes, indígenas, los directores de las escuelas, y profesores	Docentes, directores de las escuelas y representantes de los movimientos afrodescendientes e indígenas	Libreta, esfero, cartulinas, cuentos, globos, títeres	2 Representantes de las organizaciones afro e indígenas, 2 docentes y 3 personas para brindar las charlas	Laptop, parlantes, internet	Optimización de Recursos Recursos empleados / Recursos dados	500
Brindar charlas incentivadoras a la superación.						
Mediante ejemplos mostrarles que es importante aprender para un mejor desarrollo					Índice de Calidad Resultados obtenidos / Insumos dados	
Realizar trabajos grupales, dinámicas, teatro y cuentos para dejar un mensaje de reflexión en los niños.						
Plenaria						
Evaluación						

Nota: Actividades del plan operativo N° 10, por M. Gracia, E. León & E. Mazón.

Tabla 32

Plan Operativo N°11

Objetivo	Informar a la sociedad acerca de la pluriculturalidad existente en nuestro país y fomentar un clima de armonía entre todos los ciudadanos.					
Estrategia	Trabajar conjuntamente con los medios de comunicación para brindar información a la sociedad sobre la diversidad de culturas de nuestro país, a fin de promover una mejor convivencia dentro de la misma.					
Actividades	Responsables	Recursos			Indicadores	Presupuesto
		Materiales	Humanos	Tecnológicos		
Trabajar con estaciones de radios comunitarias	Radios comunitarias	Libreta, esfero, libros, periódicos, leyes y reglamentos vigentes	4 representantes de radios comunitarias	Laptop	Índice de tiempo Tiempo real empleado / Tiempo proyectado	590
Crear un segmento radial sobre el tema					Índice de eficacia Resultados obtenidos / Resultados programados	
Buscar textos informativos y otorgar esta información a la sociedad					Índice de impacto Impacto real / Impacto proyectado	
Buscar personas que tengan conocimiento del tema y para entrevistas						
Permitir que la sociedad exprese lo que piensa mediante llamadas telefónicas						

Nota: Actividades del plan operativo N° 11, por M. Gracia, E. León & E. Mazón.

Tabla 33

Plan Operativo N°12

Objetivo	Incentivar a la población indígena y afrodescendiente a emprender negocios propios en base a las actividades que ellos realicen, artesanías, agricultura, ganadería y nuevas alternativas que puedan poner en marcha y así mejorar su nivel de vida.					
Estrategia	Mejorar la productividad de la población indígena y afrodescendiente mediante charlas para incentivar alternativas de negocios.					
Actividades	Responsables	Recursos			Indicadores	Presupuesto
		Materiales	Humanos	Tecnológicos		
Organizar y definir el lugar donde se darán a cabo las charlas	Representantes de los movimientos indígenas y afrodescendientes	Libreta, esferos, cartulinas, folletos, pancartas, posters, fotografías, tijeras y marcadores	3 personas para dar la capacitación, 3 representantes de empresas, 3 emprendedores y 50 asistentes	Micrófono, computador y parlantes	Optimización de Recursos Recursos empleados / Recursos dados	500
Enviar invitaciones al evento					Índice de Eficacia Realización: (Resultados obtenidos / Resultados Programados)	
Brindar charlas de emprendimiento a la población indígena y afrodescendiente					Índice de Efectividad (Realización / Optimización de Recursos) x Impacto	
Establecer el diálogo con representates de empresas que puedan fomentar su crecimiento					Índice de equidad $\frac{\text{Participación (sector X) en Aportes Total población}}{\text{Beneficios recibidos (sector X) Total Beneficios}}$	
Refrigerio						
Exposiciones de representates afrodescendientes e indígenas que hayan emprendido nuevos negocios						
Plenaria						
Evaluación						

Nota: Actividades del plan operativo N° 12, por M. Gracia, E. León & E. Mazón.

Tabla 34

Plan Operativo N°13

Objetivo						
Definir las necesidades técnicas de un puesto de trabajo, creando perfiles y valoración de los mismos con el propósito de ser más objetivos en la selección de personal sin preferencia alguna.						
Estrategia		Proponer a las empresas crear perfiles objetivos para los puestos de trabajo en base a competencias técnicas evitando todo tipo de discriminación				
Actividades	Responsables	Recursos			Indicadores	Presupuesto
		Materiales	Humanos	Tecnológicos		
Realizar una propuesta de valoración de cargos para las empresas.	Comisión conformada por representantes de las asociaciones afrodescendientes e indígenas	Papel bond, esferos, libretas.	5 personas	Laptop, impresora.	Índice de Eficacia Realización: (Resultados obtenidos / Resultados Programados)	300
Presentar la propuesta en el Departamento de Talento Humano						
Hacer un seguimiento de la petición hasta su aprobación					Índice de satisfacción Estado dado / Estado deseado	
Evaluar los resultados obtenidos						

Nota: Actividades del plan operativo N° 14, por M. Gracia, E. León & E. Mazón.

Tabla 35

Plan Operativo N°14

Objetivo		Difundir información cultural a través del internet para que la sociedad concientice acerca del racismo y la discriminación.				
Estrategia	Desarrollar campañas de sensibilización, comunicación y formación, desde una perspectiva intercultural.					
Actividades	Responsables	Recursos			Indicadores	Presupuesto
		Materiales	Humanos	Tecnológicos		
Seleccionar la información que será difundida	Creadores del blog y un representante de los movimientos afrodescendientes e indígenas	Papel bond, esferos, libretas.	4 personas encargadas del blog	Laptop	Índice de eficiencia: Realización / Optimización de recursos	200
Crear un blog en la internet para difundir la información seleccionada por medio de notas y videos						
Enviar invitaciones para que más gente se una al blog						
Intercambiar ideas con los seguidores del blog						
Realizar foros virtuales de discusión						
Retroalimentación						
Medir el impacto de nuestra campaña						

Nota: Actividades del plan operativo N° 14, por M. Gracia, E. León & E. Mazón.

PRESUPUESTO

Tabla 36

Presupuesto

PRESUPUESTO DE INGRESOS Y EGRESOS	
INGRESOS	
Financiamiento por parte del Servicio Jesuita	11.170
TOTAL INGRESOS	11.170
EGRESOS	
Plan de Acción 1	970
Plan de Acción 2	1380
Plan de Acción 3	1220
Plan de Acción 4	1300
Plan de Acción 5	270
Plan de Acción 6	1690
Plan de Acción 7	1100
Plan de Acción 8	200
Plan de Acción 9	950
Plan de Acción 10	500
Plan de Acción 11	590
Plan de Acción 12	500
Plan de Acción 13	300
Plan de Acción 14	200
TOTAL GASTOS	11.170

Nota: El valor de \$ 11.170 será financiado por el Servicio Jesuita Refugiados Ecuador, los cuales suelen donar hasta 2.000 dólares por cada actividad que se realiza para servicio social, por M. Gracia, E. León & E. Mazón.

CONCLUSIONES

Después de haber realizado nuestro trabajo investigativo hemos llegado a las siguientes conclusiones:

- En la gran mayoría de instituciones que realizamos nuestro trabajo investigativo contratan a personas indígenas y afrodescendientes pero en un porcentaje mínimo, debido a dos factores principales; discriminación y bajo nivel educativo.
- Existe un bajo nivel de profesionalización de estos pueblos lo cual dificulta su inclusión dentro de las organizaciones.
- A pesar del aumento de la inclusión laboral de estos pueblos, todavía son víctimas de discriminación, acoso y un clima laboral hostil dentro de sus lugares de trabajo.
- De parte de las empresas existe el desconocimiento de las normas y leyes con respecto a la inclusión laboral de la población indígena y afrodescendiente.
- Debido a la falta de oportunidades que han sufrido por años éstos pueblos se registran los mayores índices de pobreza, lo cual no les permite acceder a la educación formal, servicios de salud y una vivienda para mejorar su calidad de vida.
- La falta de interés social es uno de los factores que influyen en la exclusión sufrida por años de éstos pueblos.
- A pesar de las acciones tomadas por el gobierno no se ha logrado incluir en los índices esperados a estos pueblos en el ámbito laboral.
- Aunque el gobierno a implantando un sistema de igualdad aún existe inequidad social, laboral y cultural.
- En la Constitución Política de la República del Ecuador se garantiza la no discriminación bajo ningún criterio, a pesar de esto aún existe casos de discriminación a subculturas frecuentemente marginadas.
- Pese a las actividades de Gobierno por construir un país intercultural, la igualdad es casi imposible de alcanzar. A las organizaciones no les parece una solución la obligación de contratar a esto tipo de personas, ellos consideran que lo ideal sería que todos puedan postular para un puesto de trabajo bajo las mismas condiciones, sin preferencia alguna.

- Esto solo se podría alcanzar si existiera igualdad entre etnias, lo cual es muy difícil puesto que desde la época republicana nunca hubo igualdad de condiciones para los pueblos indígenas y afrodescendientes.
- A pesar a la lucha de grupos protestantes contra la discriminación ésta ha seguido y seguirá existiendo, puesto que es un problema social que se transmite de generación en generación.
- Para alcanzar una mayor participación social de éstos pueblos lo ideal sería trabajar desde el pensamiento de las personas, logrando entender que todos somos iguales por lo tanto tenemos los mismos derechos y obligaciones.

RECOMENDACIONES:

- Fomentar un clima laboral a través del principio de interculturalidad, construyendo un ambiente de respeto, solidaridad y compañerismo dentro de la organización para evitar cualquier tipo de discriminación y acoso dentro del grupo de trabajo.
- Considerar en toda actividad elementos de la diversidad cultural de nuestro país, permitiendo así que las personas concienticen acerca de la riqueza étnica con la que contamos y el valor que tienen las costumbres y creencias ancestrales de cada pueblo.
- Incentivar el desarrollo económico de los pueblos que conforman nuestro país brindando apoyo a las actividades que ellos realizan cotidianamente, como por ejemplo el trabajo artesanal.
- Proponer al Gobierno la creación de nuevos mecanismos que sancionen los actos discriminatorios y ofensivos y defiendan los derechos de todas las personas.
- Ejecutar este plan operativo que favorezca a la población afrodescendiente e indígena para erradicar la exclusión laboral mediante alianzas estratégicas con las instituciones o empresas y con el apoyo del Gobierno que permitirá obtener oportunidades para el ingreso a la vida productiva de estos pueblos.
- Fomentar la formación y la capacitación de estos grupos vulnerables a través de la revisión de programas, cursos, etc.; con el objeto de aumentar su eficacia como un medio que les beneficiará en su vida laboral.
- Proponer que en las empresas se fomente información sobre la diversidad cultural de nuestro país, con el fin de que ellos conozcan sobre estos temas y crear un interés en sus miembros mejorando la comunicación intrapersonal de los mismos.
- Sembrar un sentir de superación en los niños, creando en ellos valores y principios que les permitan avanzar y llegar a alcanzar un buen estilo de vida.
- Plantear en las estaciones de radio que implementen un set que trate sobre la cultura de pueblos vulnerables en nuestro país, creando en la sociedad un interés y ampliando sus conocimientos.

LISTA DE REFERENCIAS

- Afroecuatorianos. (16 de Marzo de 2008). *Afroecuatorianos*. Recuperado el Septiembre de 2014, de Aporte Afroecuatoriano a la Historia del Ecuador:
<https://afros.wordpress.com/2008/03/16/hello-world/>
- Afroecuatorianos. (30 de Agosto de 2012). *Afroecuatorianos*. Recuperado el Enero de 2015, de Historia: <https://afros.wordpress.com/historia/>
- Alles, M. (2013). *Desempeño por Competencias: Evaluación de 360°*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Alles, M. (2013). *Dirección estratégica de Recursos Humanos gestión por competencia*. Buenos Aires: Granica S.A.
- Alles, M. (2013). *Dirección estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2013). *Las 50 herramientas de Recursos Humanos que todo profesional debe conocer*. Buenos Aires: Granica.
- Andrés, L. (9 de Marzo de 2012). *Arqueología Ecuatoriana*. Recuperado el 30 de Agosto de 2014, de Racismo y discriminación laboral: afrodescendientes en Quito: <http://revistas.arqueo-ecuatoriana.ec/es/cuadernos-de-investigacion/cuadernos-de-investigacion-11/264-racismo-y-discriminacion-laboral-afrodescendientes-en-quito>
- Anthón, J. (2011). *Proceso Organizativo afroecuatoriano 1979-2009*. Quito: FLACSO.
- Arias, F. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Trillas.
- Áviles, E. (2014). *Enciclopedia del Ecuador*. Retrieved 2014 йил 8-octubre from Esclavitud:
<http://www.encyclopediadelecuador.com/temasOpt.php?Ind=2639&Let#>

- Barona, R. (Enero de 2011). *Emprendedores UNAM*. Recuperado el 30 de Agosto de 2014, de Los problemas más comunes al evaluar:
www.emprendedoresunam.com.mx/enviar.php?type=2&id=491
- Caldas, M. E., Lacalle, G., & Carrión. (2012). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. Madrid: Editex.
- Carlosama, M. (17 de Agosto de 2000). *Boletín ICCI "Rimay"*. Recuperado el Enero de 2015, de Movimiento Indígena Ecuatoriano: Historia y Consciencia Política :
<http://icci.nativeweb.org/boletin/17/carlosama.html>
- Cedrés, M. E., & Maillot, M. F. (21 de Marzo de 2013). *Zona Económica*. Recuperado el Septiembre de 2014, de Marco Teórico - Exclusión Inclusión Laboral:
<http://www.zonaeconomica.com/exclusion-inclusion-laboral>
- Cedrés, M., & Maillot, M. (21 de Marzo de 2013). *Marco teórico - exclusión inclusión laboral*. Recuperado el 20 de Noviembre de 2014, de Zona Económica:
<http://www.zonaeconomica.com/exclusion-inclusion-laboral>
- CENADEH. (Abril de 2012). *Comité Nacional de Vinculación Social*. Recuperado el 30 de septiembre de 2014, de La discriminación y el derecho a la no discriminación de los derechos humanos:
http://vinculacionsocialsnte.files.wordpress.com/2014/05/cartilla_discriminacion_y_derechos_no_discriminacion.pdf
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México,D.F: Mc Graw Hill.
- Código de Trabajo del Ecuador. (2012). *Art. 262 Modalidades del Trabajo*. (Nacional, Ed.) Ecuador.
- Código de Trabajo del Ecuador. (2012). *Art. 271 Modalidades del trabajo*. (Nacional, Ed.) Ecuador.
- Código de Trabajo del Ecuador. (2012). *Art. 285 Modalidades del trabajo*. (Nacional, Ed.) Ecuador.

- Código de Trabajo del Ecuador. (2012). *Art. 305 Modalidades del trabajo*. (Nacional, Ed.) Ecuador.
- Código de Trabajo del Ecuador. (2012). *Art. 313 Capítulo V. De los agentes de comercio y corredores de seguros*. (Nacional, Ed.) Ecuador.
- Código de Trabajo del Ecuador. (2012). *Art. 316 Modalidades del trabajo*. Ecuador.
- Código de Trabajo del Ecuador. (2012). *Art. 332 Modalidades del trabajo*. (Nacional, Ed.) Ecuador.
- Código de Trabajo del Ecuador. (2012). *Art. 333 Modalidades del trabajo*. (Nacional, Ed.) Ecuador.
- Código de Trabajo del Ecuador. (2014). *Ley de Código de Trabajo del Ecuador*. Quito: Registro Oficial N°196.
- Código del Trabajo de Colombia. (2014). Bogotá: Registro Oficial N°27.622.
- Código del Trabajo del Ecuador. (2012). *Art. 141 Exámen médico de aptitud*. (Nacional, Ed.) Ecuador.
- Código del Trabajo del Ecuador. (2012). *Art. 42 Obligaciones del empleador*. (Nacional, Ed.) Ecuador.
- Código del Trabajo del Ecuador. (2012). *Art. 560 Autorización al trabajador extranjero*. (Nacional, Ed.) Ecuador.
- Código del Trabajo del Ecuador. (2012). *Art. 79 Igualdad de remuneración*. (Nacional, Ed.) Ecuador.
- Código Sustantivo del Trabajo de Colombia. (2014). *Artículo 5. Definición de trabajo*. (D. O. 27.622, Ed.) Colombia.
- Cohen, E., & Franco, R. (1992). *Evaluación de proyectos sociales*. (S. X. Editores, Ed.) México.
- Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo. (18 de Mayo de 2007). *Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo*. Recuperado el

Septiembre de 2014, de Tipos de Discriminación:

<http://www.eeoc.gov/spanish/types/>

CONAPRED. (27 de Agosto de 2008). *CONAPRED*. Recuperado el Septiembre de 2014, de Preguntas Frecuentes:

http://www.conapred.org.mx/movil_smartphone/index.php?contenido=pagina&id=10&id_opcion=23&op=23

Constitución Política de la República del Ecuador. (1998). *Constitución Política de la República del Ecuador*. Registro Oficial N. 278.

Constitución Política de la República del Ecuador. (2008). *Art. 11 Principios de aplicación de los derechos*. (Nacional, Ed.) Montecristi, Manabí, Ecuador.

Constitución Política de la República del Ecuador. (2008). *Art. 19 Comunicación e información*. (Nacional, Ed.) Montecristi, Manabí, Ecuador.

Constitución Política de la República del Ecuador. (2008). *Art. 27 Educación*. (Nacional, Ed.) Montecristi, Manabí, Ecuador.

Constitución Política de la República del Ecuador. (2008). *Art. 329 Formas de trabajo y su retribución*. (Nacional, Ed.) Montecristi, Manabi, Ecuador.

Constitución Política de la República del Ecuador. (2008). *Art. 33 Trabajo y seguridad social*. (Nacional, Ed.) Montecristi, Manabí, Ecuador.

Constitución Política de la República del Ecuador. (2008). *Art. 33 Trabajo y y seguridad social*. Montecristi, Manabí, Ecuador: Nacional.

Constitución Política de la República del Ecuador. (2008). *Art. 331 Formas de trabajo y su retribución*. (Nacional, Ed.) Montecristi, Manabi, Ecuador.

Constitución Política de la República del Ecuador. (2008). *Art. 362 Salud*. (Nacional, Ed.) Montecristi, Manabí, Ecuador.

Constitución Política de la República del Ecuador. (2008). *Art. 37 Adultas y adultos mayores*. (Nacional, Ed.) Montecristi, Manabí, Ecuador.

- Constitución Política de la República del Ecuador. (2008). *Art. 47 Personas con discapacidad*. (Nacional, Ed.) Montecristi, Manabí, Ecuador.
- Constitución Política de la República del Ecuador. (2008). *Art. 57 Derecho de las comunidades, pueblos y nacionalidades*. (Nacional, Ed.) Montecristi, Manabí, Ecuador.
- Constitución Política de la República del Ecuador. (2008). *Art. 66 Derechos de libertad*. (Nacional, Ed.) Montecristi, Manabí, Ecuador.
- Constitución Política de la República del Ecuador. (2008). *Constitución Política de la República del Ecuador*. (Nacional, Ed.) Montecristi, Manabí, Ecuador.
- Constitución Política de la República del Ecuador. (2008). *Constitución Política de la República del Ecuador*. Montecristi, Manabí, Ecuador: Nacional.
- Cordera, R., Ramírez, P., & Ziccardi, A. (2008). *Pobreza, desigualdad y exclusión social en la ciudad del siglo XXI*. México, D.F.: Siglo XXI.
- De la Mora, M., & González, M. (2013). *El derecho a la igualdad y a la no discriminación en la sociedad Jalisciense*. (E. Universitaria, Ed.) Guadalajara, Mexico.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. (1948). *Organización de las Naciones Unidas*. Recuperado el 7 de Marzo de 2014, de Declaración Universal de los Derechos Humanos: http://www.un.org/es/documents/udhr/index_print.shtml
- Decreto Ejecutivo 60. (2008).
- Decreto Ejecutivo 60. (2009). *Art. 3*. (Nacional, Ed.) Quito, Pichincha, Ecuador.
- Decreto Ejecutivo 60. (2009). *Art. 4*. (Nacional, Ed.) Quito, Pichincha, Ecuador.
- Defensor del pueblo de la provincia de Buenos Aires. (2013). *Manual de capacitación de Derechos Humanos*. Buenos Aires: <http://www.defensorba.org.ar>.
- El Telégrafo. (26 de Mayo de 2012). *El Telégrafo*. Recuperado el 12 de Noviembre de 2014, de Las minorías son el 1,3% de los servidores públicos:

<http://www.telegrafo.com.ec/sociedad/item/las-minorias-son-el-13-de-los-servidores-publicos.html>

Fernández, N. (2007). *Servicio de Información sobre Discapacidad: SID*. Recuperado el Septiembre de 2014, de La Inclusión Progresiva de las Personas con Discapacidad Intelectual en el Mundo Laboral:

http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO10299/inclusion_progresiva.pdf

Genoni M., Sánchez M., Saavedra J., Duryea S. (2004). *Inclusión social y desarrollo económico en América Latina*. (B. I. Desarrollo, Ed.) Colombia.

Genoni, M., Sánchez, M., & Saavedra, J. (2004). *Inclusión social y desarrollo económico en América Latina*. (B. I. Desarrollo, Ed.) Colombia.

González, S. (Julio de 2009). *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Recuperado el 30 de Agosto de 2014, de Génesis de la evaluación del desempeño en salud:

www.eumed.net/rev/cccss/05/saga.htm

González, S. (Julio de 2009). *Eumed.Net*. Recuperado el Julio de 2014, de Génesis de la Evaluación del Desempeño en Salud:

<http://www.eumed.net/rev/cccss/05/saga.htm>

Grijalva, A. (16 de Julio de 2009). *Instituto de Investigación y Debate Sobre la Gobernanza*. Recuperado el Enero de 2015, de Principales innovaciones en la Constitución de Ecuador del 2008:

[https://www.google.com.ec/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&es_th=1&ie=UTF-](https://www.google.com.ec/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&es_th=1&ie=UTF-8#q=instituto%20de%20investigaci%C3%B3n%20y%20debate%20sobre%20la%20gobernanza&es_th=1)

[8#q=instituto%20de%20investigaci%C3%B3n%20y%20debate%20sobre%20la%20gobernanza&es_th=1](https://www.google.com.ec/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&es_th=1&ie=UTF-8#q=instituto%20de%20investigaci%C3%B3n%20y%20debate%20sobre%20la%20gobernanza&es_th=1)

Grosfoguel, R. (25 de Abril de 2012). *Revista Tabula Rasa*. Recuperado el Noviembre de 2014, de El Concepto de «Racismo» en Michel Foucault y Frantz Fanon:

¿Teorizar Desde la Zona del Ser o Desde la Zona del no-Ser?:

<http://www.revistatabularasa.org/numero-16/05grosfoguel.pdf>

- Instituto Nacional Contra la Discriminación Xenofobia y el Racismo. (29 de Abril de 2013). *INADI*. Recuperado el Noviembre de 2014, de Racismo: Hacia una Argentina intercultural: http://inadi.gob.ar/wp-content/uploads/2013/05/RACISMO_web.pdf
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (Agosto de 2012). *INEC*. Recuperado el Noviembre de 2014, de Análisis: Revista Coyuntural: <http://www.inec.gob.ec/inec/revistas/e-analisis3.pdf>
- J. Moyano Fuentes, J. M. Maqueira Marín y P. J. Martínez Jurado. (2011). *Administración de empresas: Un enfoque teórico-práctico*.
- Juárez, R. A. (2013). *Administración de la compensación*. México.
- Kintto, L. (2 de Abril de 2008). *Radical Politológica*. Recuperado el Septiembre de 2014, de ECUADOR - El Estado plurinacional profundiza la democracia participativa: <http://radicalpolitologica.blogspot.com/2012/05/ecuador-el-estado-plurinacional.html>
- Kowii, A. (9 de Agosto de 2014). *Especiales El Comercio*. Recuperado el Noviembre de 2014, de ECUADOR: ¿PLURINACIONAL E INTERCULTURAL? La inexistencia de políticas públicas sobre pueblos indígenas significa la violación de los derechos colectivos; significa continuar con la situación de opresión a los pueblos indígenas.: <http://especiales.elcomercio.com/planeta-ideas/ideas/10-de-agosto-2014/ecuador--plurinacional-e-intercultural>
- Larrea, A. M. (Agosto de 2008). *Institut de recherche et débat sur la gouvernance*. Recuperado el Enero de 2015, de La Plurinacionalidad: iguales y diversos en busca del Sumak Kawsay: <http://www.institut-gouvernance.org/fr/analyse/fiche-analyse-456.html>
- Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador. (2012). *Art. 46 Políticas laborales*. (Nacional, Ed.) Quito, Pichincha, Ecuador.

- María Eugenia Cedrés y María Fernanda Maillot. (2011). *Zóna Económica*. Recuperado el 30 de septiembre de 2014, de Marco Teórico - Exclusión Inclusión Laboral: www.zonaeconomica.com/exclusion-inclusion-laboral
- Martinez, M. d. (2013). *La gestión empresarial*. Madrid: Diaz De Santos.
- Ministerio de Educación. (s.f.). *Dirección Nacional de Educación Intercultural Bilingüe*. Obtenido de Misión: <http://educacion.gob.ec/direccion-nacional-de-educacion-intercultural-bilingue/>
- Nacionalidades y Pueblos del Ecuador. (11 de Abril de 2013). *Nacionalidades y Pueblos del Ecuador*. Recuperado el Noviembre de 2014, de ECUADOR: País Plurinacional e Intercultural: <http://gruposetnicosecu.blogspot.com/2013/04/ecuador-pais-plurinacional-e.html>
- Nayar, V. (2011). *Primero, los empleados. Los clientes después*. Barcelona: Profit.
- Plan Nacional del Buen Vivir. (2013 - 2017). *Objetivo 3. Mejorar la calidad de vida de la población*. (Nacional, Ed.) Quito, Pichincha, Ecuador.
- Plan Nacional del Buen Vivir. (2013-2017). Quito: Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo-Senplades.
- Plan Nacional del Buen Vivir. (2013-2017). (Nacional, Ed.) Quito.
- Posso, J. (1 de Diciembre de 2008). *CLACSO*. Recuperado el Agosto de 2014, de Mecanismos de Discriminación Étnico-Racial, Clase Social Y Género: La Inserción Laboral de Mujeres Negras en el Servicio Doméstico de Cali: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsd/collect/clacso/index/assoc/D5939.dir/11posso.pdf>
- Prieto, C. (2010). *Dinámica Empresarial*.
- REDCI Ecuador. (22 de Julio de 2010). *REDCI Ecuador*. Recuperado el Agosto de 2014, de Inserción Laboral de las Nacionalidades y Pueblos del Ecuador: <https://redciecuador.wordpress.com/2010/07/22/insercion-laboral-de-las-nacionalidades-y-pueblos-del-ecuador/>

- Robbins, Stephen P. y Mary. (2010). *Administración*.
- Sánchez, R. (2014). *Gestión y psicología en empresas y organizaciones*. Madrid: Esic.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2013). *Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo*. Recuperado el Enero de 2015, de Agenda Regional de Población y Desarrollo después del 2014 en Ecuador:
<http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/04/Agenda-Regional-de-Poblaci%C3%B3n-y-Desarrollo-despu%C3%A9s-del-2014-en-Ecuador.pdf>
- Sescovich, S. (4 de Abril de 2014). *Conducta Humana*. Recuperado el Julio de 2014, de La Evaluación del Desempeño: Sus Objetivos:
<http://www.conductahumana.com/articulos/gestion-de-recursos-humanos/los-objetivos-de-la-evaluacion-del-desempeno/>
- Silva, B. (Mayo de 2012). *Repositorio Institucional de la Universidad de Alicante "RUA"*. Recuperado el 25 de Octubre de 2014, de Evaluación ambiental: impacto y daño. Un análisis jurídico desde la perspectiva científica: <http://hdl.handle.net>
- Tsakoglou. (2001). Inclusión Social y desarrollo Económico en América Latina. En J. M. Mayra Buvinic.
- Vallejo Eugenia, Escobar Armando, Balanta Heydi, Rodríguez Paola. (2012). *Tecnologías de la información para inclusión social: una apuesta por la diversidad*. Bogotá: Corporación Colombia Digital .
- Vallejo, E., Escobar, A., & Balanta, H. (2012). *Tecnologías de la información para la inclusión social: una apuesta por la diversidad*. (C. C. Digital, Ed.) Bogotá, Colombia.
- Walsh, C. (2009). *Flacso Andes*. Recuperado el Enero de 2015, de Interculturalidad, Estado, Sociedad. Luchas (de)Coloniales de Nuestra Época:
<http://www.flacsoandes.edu.ec/interculturalidad/wp-content/uploads/2012/01/Interculturalidad-estado-y-sociedad.pdf>



**UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

La encuesta presentada a continuación tiene como finalidad obtener información sobre la evaluación de la inclusión laboral de los pueblos indígenas y afrodescendientes en el sector de la salud en el Distrito Metropolitano de Quito.

Ubicación

Norte	
Sur	
Centro – Norte	
Carapungo	
Tumbaco – Cumbaya	
Yaruquí	
Conocoto	
Pedro Vicente Maldonado	
Nanegalito	

Sector

Público

Privado

1. ¿Su empresa y/o institución contratan a personas de grupos vulnerables? (afrodescendientes e indígenas). Si su respuesta es SI continúe con la encuesta y si es NO pase a la sexta pregunta.

Sí

No

¿Por qué?

.....
.....

2. ¿Cuántas personas afrodescendientes e indígenas laboran en su institución y/o empresa?

1-3

4-6

7 o +

3. De las personas afrodescendientes e indígenas que laboran en esta institución y/o empresa ¿cuántos son hombres y cuántos son mujeres?

Hombres

Mujeres

4. ¿En qué área laboran las personas afrodescendientes e indígenas que laboran en esta institución y/o empresa?

Administración Financiera Enfermeras

Servicios Médicos

5. ¿Sabe Ud. cuántos de las personas afrodescendientes e indígenas que laboran en esta institución tienen un título profesional?

Número

Título Médico Enfermera Otros.....

6. ¿Cuáles cree Ud. que son los motivos por los que existe poca participación laboral de éstas etnias en las instituciones?

Discriminación

Bajo nivel educativo

Desigualdad laboral

Falta de políticas de inclusión

Falta de interés social

7. ¿Cree Ud. que es importante incluir a éste talento humano dentro de las instituciones y/o empresas?

Sí No

¿Por qué?

.....
.....
.....

8. ¿Tiene Ud. conocimiento sobre la política de Inclusión y equidad establecida en el Régimen del buen vivir de la Constitución Política del Ecuador?

Sí No

¿Por qué?

.....
.....

9. ¿Cumple su institución y/o empresa con la política de Inclusión y equidad que establece la Constitución Política del Ecuador?

Sí No

¿Por qué?

.....
.....

10. ¿Cree Ud. que al aplicar la política de Inclusión y equidad disminuye la exclusión tanto laboral como social de estos grupos vulnerables?

Sí No

¿Por qué?

.....
.....

Elaborado por: M. Gracia, E. León & E. Mazón.

Anexo 2

Hospitales y clínicas en el DMQ

Hospitales DMQ	Clínicas DMQ		
Hospital Patronato Municipal San José de Quito	Clínica Adventista Americana	Clínica Jerusalén	Clínica Especialidades Médicas Sta. María Bertilla
Hospital Carlos Andrade Marín (IESS)	Clínica Espemedisur (Bolívar)	Clínica Don Bosco	Iberosalud Cia.Ltda. (Clínica del Bosque)
Hospital de Niños Baca Ortiz	Clínica de Unidades Médicas	Clínica María Auxiliadora	Clínica Occidental
Hospital Eugenio Espejo	Clínica Moderna	Clínica de Especialidades Sur	Clínica de Especialidades de Tumbaco
Hospital Atención Integral del Adulto Mayor	Centro Médico Maternal Páez Almeida	Clínica Maternidad La Dolorosa	Clínica Emdiccenter
Hospital Pablo Arturo Suárez	Clínica Nuestra Sra. de Guadalupe	Clínica La Primavera Cempriclinic S.A.	Clínica Cubano Ecuatoriana (Cenirmed S.A.)
Hospital Quito No. 1 de La Policía Nacional	Clínica Oftálmica	Clínica Panamericana	Clínica Maternal D Marliz
Solca Núcleo de Quito	Clínica Pasteur	Clínica Santa Marianita de Jesús	Clínica Pazmiño Narvárez
Hospital General de Las Fuerzas Armadas.	C. M. Quirúrgico Pichincha Cenmep	Clínica de Especialidades Hmo. Miguel	Clínica Vida
Hospital Ginecoobstétrico Isidro Ayora	Clínica San Francisco S.A.	Clínica de Especialidades 12 de Octubre	Clínica Atlas
Hospital dermatológico Gonzalo González	Clínica San Gabriel	Clínica Olimpus	Clínica Zymasalud
Hospital Psiquiátrico Julio Endara	Nova Clínica Santa Cecilia S.A.	Clínica Infes	Clínica San Camilo
Hospital Cantonal Nanegalito	Clínica La Merced	Clínica Puerta A La Vida	Clínica San José
Hospital Cantonal Yaruquí	Clínica de La Mujer	Clínica Eloy Alfaro	
Hospital del Sur Enrique Garcés	Clínica de Emergencias Wipol	Clínica Dos Hemisferios	
Hospital Vozandes	Clínica Santa María	Clínica de Especialidades Galenuz	
Hospital Metropolitano	Clínica San Cayetano	Clínica Maternidad Vida y Salud	
Hospital Comunitario San José Obrero	Clínica Internacional Intersanitas S.A.	Clínica Santa Fe	
Hospital Inglés	Clínica Maternidad Mosquera	Clínica de Especialidades Conocoto	
Hospital de Los Valles	Clínica Villaflora	Clínica San José S.C.C.- La Magdalena	
Hospital un canto a la vida	Clínica Alemania	Centro Maternal Profamilia Ex Clínica Sucre	
Hospital de Especialidades San Bartolo	Clínica El Batán	Clínica de Urología y Cirugía Laparoscópica Litotrif	
Hospital San Francisco de Quito	Clínica Cemedso	Clínica Cruz Blanca	
Hospital San Lázaro	Clínica y Maternidad Santa Teresita	Club de Leones Quito Central	
Hospital Pedro Vicente Maldonado	Clínica Cotocollao	Clínica Inglaterra	
Hospital AXXIS	Clínica del Norte	Clínica La Luz	
Hospital de clíicas pichincha	Clínica San José La Ecuatoriana	Clínica Colonial	
Hospital condado	Clínica Dame Salud	Clínica Esmein Cia Ltda	

Nota: Esta Información fue tomada del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos “INEC”, 2013, por M. Gracia, E. León & E. Mazón.

Fotografía junto a Limber Valencia



Anexo 3 Entrevista a Limber Valencia (Líder Afrodescendiente)

Elaborado por: M.Gracia, E. León & E. Mazón

Fotografía junto a Juan Carlos Ocles



Anexo 4 Entrevista a Juan Carlos Ocles (Defensoría del Pueblo)

Elaborado por: M.Gracia, E. León & E. Mazón