

Universidad Técnica Nacional

Sede San Carlos

Carrera:

Administración y Gestión de Recursos Humanos

Modalidad: Tesis

Tema:

Análisis a la Gestión de Recursos Humanos de acuerdo con las razones de discriminación laboral vigentes en el Código de Trabajo en la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda., ubicado en Florencia, San Carlos. En el periodo de enero 2015 a diciembre del 2020

Trabajo Final de Graduación como requisito para optar por el grado académico de Licenciatura en Administración y Gestión de Recursos Humanos

Estudiantes:

Yenis Méndez Suarez

Katherine Quirós Lara

San Carlos, Ciudad Quesada

Mayo, 2023

MIEMBROS DEL TRIBUNAL EVALUADOR

Este trabajo final de Graduación fue aceptado por el tribunal de la carrera de Administración y Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Técnica Nacional, como requisito para optar por el grado de Licenciatura

Lic. Bayardo Avalos Sequeira
Profesor Tutor

Lcda. María Magdalena Alfaro Alfaro
Profesora Lectora

Lic. Jorge Luis Valverde Sánchez
Profesor Lector

Dedicatoria

Esta dedicatoria merece un honor especial, a las personas más especiales de mi vida, mi esposo y mis hijos, estas personitas que han batallado cada guerra conmigo y sin duda han sacrificado su tiempo para que yo saliera adelante con mis estudios, sin duda no tengo como pagarles la paciencia que me tuvieron.

También, está dedicada a mis padres por el apoyo absoluto que me brindaron y a todos los que en algún momento me dieron un aliento para seguir adelante.

Sin duda se la dedico a mi compañera de tesis, Yenis Méndez Suarez, una persona incondicional que Dios puso en mi camino para aprender mucho de ella, una compañera fiel desde diplomado hasta licenciatura, 5 años de experiencia, de retos, de sueños y en común una meta, el cual hemos concluido juntas, la tesis, una adrenalina incomparable con altos y bajos, gracias por estos años de amistad colega.

Katherine Mayela Quirós Lara

Dedicatoria

Se la dedico a mi madre, pues sin ella no hubiera sido posible lograrlo, siempre ha estado dándome su apoyo incondicional.

A mi hija, Melanie, quien ha sido mi mayor motivación para nunca rendirme y así poderle ofrecer una vida mejor.

También a cada uno de mis hermanos, porque de una u otra forma me han brindado su ayuda en este proceso de aprendizaje.

Yenis Méndez Suarez

Agradecimientos

Agradezco a Dios, porque nunca me soltó de su mano y siempre envió ángeles que me apoyaran con sus oraciones para poder concluir con esta etapa universitaria.

Agradezco al tutor, Bayardo Ávalos Sequeira, y a los lectores, María Magdalena Alfaro Alfaro y Jorge Luis Valverde Sánchez. Gracias infinitas por extendernos las manos, gracias por sus aportes, gracias por la comprensión y la motivación en estos años de preparación para ser profesionales en licenciatura.

Katherine Mayela Quirós Lara

Agradecimientos

A Dios, por haberme dado la salud y la vida para culminar esta meta, y a toda mi familia, que ha sido parte importante en este proceso.

Agradezco a mi compañera y amiga, Katherine Quirós Lara, por ser parte de esta tesis y por nunca rendirse por más difícil que ha sido este largo camino; sin ella no hubiera sido posible, infinitas gracias.

A mi tutor, Bayardo Ávalos Sequeira, y a los lectores, María Magdalena Alfaro Alfaro y Jorge Luis Valverde Sánchez, por sus conocimientos aportados y por el tiempo brindado en la tesis. A los docentes, por cada aporte para mi aprendizaje, estaré eternamente agradecida.

Yenis Méndez Suarez

Anexo IV

**CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA USO Y MANEJO DE LOS
TRABAJOS FINALES DE GRADUACIÓN UNIVERSIDAD
TÉCNICA NACIONAL
(Trabajo colectivo)**

Ciudad Quesada, San Carlos

11 de julio 2023

Señores/as

Vicerrectoría de Investigación

Sistema Integrado de Bibliotecas y Recursos Digitales

Estimados señores:

Nombre completo de sustentantes	Número de identificación
Yenis Méndez Suarez	207100192
Katherine Mayela Quirós Lara	206700764

Nosotros en calidad de autores del trabajo de graduación titulado:

Análisis a la Gestión de Recursos Humanos de acuerdo con las razones de discriminación laboral vigentes en el Código de Trabajo en la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda., ubicado en Florencia, San Carlos. En el periodo de enero 2015 a diciembre del 2020.

El cual se presenta bajo la modalidad de, marque una opción:

Seminario de Graduación

Proyecto de Graduación

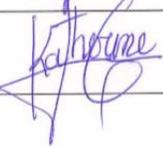
Tesis de Graduación

Presentado en la fecha 15 de abril 2023 autorizamos a la Universidad Técnica Nacional, Sede San Carlos, para que nuestro trabajo pueda ser manejado de la siguiente manera:

Autorizamos	
Ver CAPÍTULO V, DISPOSICIONES, FINALES. Artículo 43. RTFG.	
Marque con una X o un ✓	
Conservación de ejemplares para préstamo y consulta física en biblioteca	x
Inclusión en el catálogo digital del SIBIREDI (Cita catalográfica)	x
Comunicación y divulgación a través del Repositorio Institucional	x
Divulgación del resumen en el Repositorio UTN con una cantidad de 200 a 500 palabras.	x
Consulta electrónica con texto protegido	x
Descarga electrónica del documento en texto completo protegido	x
Inclusión en bases de datos y sitios web que se encuentren en convenio con la Universidad Técnica Nacional contando con las mismas condiciones y limitaciones aquí establecidas.	x

Por otra parte, declaramos que el trabajo que aquí presentamos es de plena autoría, es un esfuerzo realizado de forma conjunta, académica e intelectual con plenos elementos de originalidad y creatividad. Garantizamos que no contiene citas, ni transcripciones de forma indebida que puedan devenir en plagio, pues se ha utilizado la normativa vigente de la American Psychological Association (APA). Las citas y transcripciones utilizadas se realizan en el marco de respeto a las obras de terceros. La responsabilidad directa en el diseño y presentación son de competencia exclusiva, por tanto, eximo de toda responsabilidad a la Universidad Técnica Nacional.

Conscientes de que las autorizaciones no reprimen nuestros derechos patrimoniales como autores del trabajo. Confiamos en que la Universidad Técnica Nacional respete y haga respetar nuestros derechos de propiedad intelectual.

Nombre del estudiante	Cédula	Firma
Yenis Méndez Suarez	207100192	
Katherine Mayela Quirós Lara	206700764	

Día: 11 de julio de 2023

Autorizamos	SI	No
Conservación de ejemplares para préstamo y consulta física en biblioteca	x	
Inclusión en el catálogo digital del SIBIREDI (Cita catalográfica)	x	
Comunicación y divulgación a través del Repositorio Institucional	x	
Resumen (Describe en forma breve el contenido del documento)	x	
Consulta electrónica con texto protegido	x	
Descarga electrónica del documento en texto completo protegido	x	
Inclusión en bases de datos y sitios web que se encuentren en convenio con la Universidad Técnica Nacional contando con las mismas condiciones y limitaciones aquí establecidas.	x	

Por otra parte, declaramos que el trabajo que aquí presentamos es de plena autoría, es un esfuerzo realizado de forma conjunta, académica e intelectual con plenos elementos de originalidad y creatividad. Garantizamos que no contiene citas, ni transcripciones de forma indebida que puedan devenir en plagio, pues se ha utilizado la normativa vigente de la American Psychological Association (APA). Las citas y transcripciones utilizadas se realizan en el marco de respeto a las obras de terceros. La responsabilidad directa en el diseño y presentación son de competencia exclusiva, por tanto, eximo de toda responsabilidad a la Universidad Técnica Nacional.

Conscientes de que las autorizaciones no reprimen nuestros derechos patrimoniales como autores del trabajo. Confiamos en que la Universidad Técnica Nacional respete y haga respetar nuestros derechos de propiedad intelectual.

Nombre del estudiante	Cédula	Firma
Yenis Méndez Suarez	207100192	
Katherine Mayela Quirós Lara	206700764	

Día: 11 de julio del 2023

(Reformado mediante Acuerdo 9-3-2021, tomado por el Consejo Universitario en la Sesión Ordinaria No. 3-2021, celebrada el jueves 11 de febrero de 2021, a las nueve horas, según el Artículo 12. Publicado en el diario oficial La Gaceta No. 39 del 25 de febrero del 2021, sección de Reglamentos).

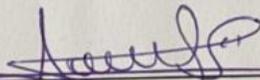
Acta de Aprobación TFG-02-2023

En Ciudad Quesada, San Carlos, Alajuela, a los quince días del mes de abril de dos mil veintitrés, estando presentes de forma virtual en la Sede San Carlos de la Universidad Técnica Nacional, las personas: Bayardo Avalos Sequeira, Jorge Luis Valverde Sánchez, Diana Corrales Morales, Yorlery Guevara Cruz, en su condición de miembros del Tribunal Evaluador, para evaluar el Trabajo Final de Graduación para optar por el grado de Licenciatura en Administración y Gestión de Recursos Humanos, de los estudiantes Yenis Méndez Suarez, cédula de identidad número 207100192; Katherine Quirós Lara, cédula de identidad número 206700764. Ausente con justificación la Sra. Magdalena Alfaro Alfaro.

Reunido el Tribunal Evaluador y los aspirantes éstos procedieron a defender su Trabajo Final de Graduación "Análisis a la Gestión de Recursos Humanos de acuerdo con las razones de discriminación laboral vigentes en el Código de Trabajo en la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda., ubicado en Florencia, San Carlos. En el periodo de enero 2015 a diciembre del 2020".

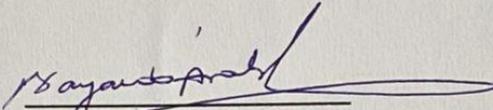
Concluida la defensa del Trabajo Final de Graduación, el Tribunal Evaluador consideró que, de conformidad con la normativa en la materia, los estudiantes obtuvieron una calificación de 8.02 sujeto a la incorporación de las correcciones que hace el tribunal evaluador y que deberán realizarse en un plazo máximo de 15 días hábiles de acuerdo con el Reglamento de Trabajos Finales de Graduación y hacerlo constar por escrito a la dirección de la carrera para conferir el grado de licenciadas.

Integrantes del Tribunal Evaluador:

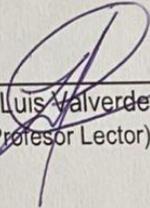


Yorlery Guevara Cruz
Directora Carrera
Presidente

Acta de aprobación TFG-02-2023
Página 2



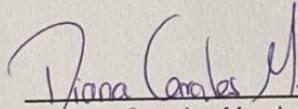
Lic. Bayardo Avalos Sequeira
(Profesor Tutor)



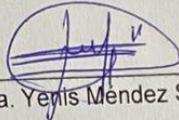
Lic. Jorge Luis Valverde Sánchez
(Profesor Lector)

Ausente con justificación

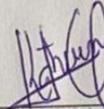
Licda. María Magdalena Alfaro Alfaro
(Profesora Lectora)



Diana Corrales Morales
(Representante del Sector Productivo)



Licda. Yenis Mendez Suarez



Licda. Katherine Quirós Lara

Tabla de contenidos

Capítulo I: Introducción	I
1.1 Introducción	1
1.2 Planteamiento de Investigación	5
1.3 Área de Estudio	6
1.3.1 Formulación del Problema	6
1.4 Delimitación del Problema	6
1.5 Estado de la Cuestión	7
1.6 Objetivos	12
1.6.1 Objetivo general	12
1.7 Objetivos específicos	12
1.8 Alcances y Limitaciones	13
1.8.1 Alcance	13
1.8.2 Limitaciones	13
Capítulo II: Marco Teórico	II
2.1 Gestión de Recursos Humanos	16
2.1.1 Objetivo de Administración de Recursos Humanos	16
2.1.2 Importancia del Departamento de Recursos Humanos	17
2.1.3 Función del Departamento de Recursos Humanos	18
2.2 Tramitología del talento humano	18
2.3 Subsistemas de Recursos Humanos	18
2.3.1 Proceso de reclutamiento de personal	19
2.3.2 Proceso de selección de personal	19
2.3.3 Proceso de contratación de personal	20
2.3.4 Procesos capacitación del personal	20
2.3.5 Procesos de inducción	20
2.4 Discriminación laboral	21
2.4.1 Las principales razones de discriminación laboral	21
2.5 Marco legal	28
2.5.1 Derecho laboral	28
2.5.2 Legislación laboral	28
2.5.3 Definición de Ley	29
2.5.4 Código de Trabajo	29

2.5.5 Reforma Procesal Laboral	30
Capítulo III: Marco Metodológico	III
3.1 Enfoque de la investigación	34
3.1.1 Tipo de investigación	35
3.1.2 Sujetos de estudio	35
3.1.3 Fuentes de Información	36
3.2 Formulación de Hipótesis.....	38
3.3 Definición de Variables	38
3.4 Población y muestra	42
Capítulo IV: Presentación y Análisis de Resultados	IV
4.1 Presentación y Análisis de Resultado.....	46
4.2 Planeación	46
4.3 Recolección de datos.....	46
4.4 Análisis de datos.....	46
4.5 Comunicación de las recomendaciones	47
Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones.....	V
5.1 Conclusiones y recomendaciones	100
Bibliografía	107
Apéndice.....	116
Anexos.....	133

Índice de Tabla

Tabla 1 Matriz de congruencia	14
Tabla 2 Formulación de Hipótesis	38
Tabla 3 Matriz de instrumentalización de variables	40
Tabla 4 Marco lógico.....	41
Tabla 5 Estudio Tramitología de Recursos Humanos	48
Tabla 6 Perfil de los integrantes del ingenio Quebrada Azul	54
Tabla 7 Respuestas de Subprocesos.....	87
Tabla 8 Respuestas de Subprocesos.....	88
Tabla 9 Subproceso de contratación, capacitación e inducción.	89
Tabla 10 Causa de discriminación laboral.....	94

Índice de Apéndices

Apéndice 1 Acuerdo de confidencialidad	116
Apéndice 2 Cuestionario sobre subsistemas de Recursos Humanos	117
Apéndice 3 Guía de entrevista sobre causas de discriminación laboral	120
Apéndice 4 Entrevista para el estudio del Subsistemas de Recursos Humanos	123
Apéndice 5 Eliminación de factores de discriminación laboral	124
Apéndice 6 Entrevista de investigación sobre causas de discriminación laboral.	125
Apéndice 7 Afiche sobre discriminación laboral	129
Apéndice 8 Aporte de propuesta de mejora	130

Índice de Anexos

Anexo 1 Ubicación Geográfica del Ingenio Quebrada Azul Ltda.....	133
Anexo 2 Cronograma de actividades	134
Anexo 3 Plan remedial Ingenio Quebrada Azul Ltda.....	137

Índice de Figuras

Figura 1 Discriminación por religión	55
Figura 2 Discriminación por orientación sexual	56
Figura 3 Discriminación por ascendencia nacional.....	56
Figura 4 Discriminación por origen social.....	57
Figura 5 Discriminación por discapacidad física.....	58
Figura 6 Factores de discriminación.....	60
Figura 7 Discriminación laboral	61
Figura 8 Entrevista de trabajo	62
Figura 9 Selección por edad	63
Figura 10 Tipo de nacionalidad	64
Figura 11 Selección por estado civil.....	65
Figura 12 Proceso de selección	66
Figura 13 Estado civil.....	67
Figura 14 Información sobre hijos	68
Figura 15 Tipo de religión	69
Figura 16 Discapacidad física	70
Figura 17 Padecimientos	71
Figura 18 Tatuajes corporales.....	72
Figura 19 Métodos anticonceptivos.....	73
Figura 20 Distancia al trabajo.....	74
Figura 21 Indiferencia por apariencia personal.....	75
Figura 22 Contrato de trabajo	76
Figura 23 Horarios laborales	77
Figura 24 Deberes y derechos	78
Figura 25 Proceso de inducción.....	79
Figura 26 Información sobre historia y normas de la empresa	80
Figura 27 Capacitaciones en la empresa	81
Figura 28 Igualdad de oportunidades.....	82
Figura 29 Relaciones interpersonales	83
Figura 30 Inclusión laboral	84
Figura 31 Condiciones laborales.....	85
Figura 32 Trato discriminatorio.....	86

RESUMEN

Tema: Análisis a la Gestión de Recursos Humanos de acuerdo con las razones de discriminación laboral vigentes en el Código de Trabajo en la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda., ubicado en Florencia, San Carlos. En el periodo de enero 2015 a diciembre del 2020

La discriminación laboral es un fenómeno que puede tener consecuencias negativas tanto para los individuos afectados como para las organizaciones, además de ser injusta y contraria a los principios de igualdad de oportunidades, la discriminación puede limitar el potencial de los empleados, reducir la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo, y afectar negativamente el desempeño organizacional.

Como objetivo para la investigación se requiere de estudiar y analizar las percepciones o efectos de la discriminación laboral en los diferentes subsistemas de recursos humanos de la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda., en particular, se centrará en los procesos de reclutamiento, selección, contratación, inducción y capacitación.

El proyecto se llevará a cabo en la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda., una compañía dedicada a la producción de azúcar y derivados ubicada en Florencia, San Carlos, Costa Rica, para lograr los objetivos propuestos, se seguirá un enfoque mixto que combinará métodos cuantitativos y cualitativos.

A partir de este planteamiento, se recopilarán datos cuantitativos a través de la revisión de registros y documentos de la empresa, así como de entrevistas, encuestas y cuestionarios a los colaboradores del servicio de taller que hayan participado en los procesos de reclutamiento, selección, contratación, inducción y capacitación, estos datos recolectados permitirán identificar patrones y tendencias relacionadas con la

discriminación laboral.

Además, se llevarán a cabo entrevistas en profundidad con trabajadores y la responsable de recursos humanos, con el fin de obtener una comprensión más detallada de las percepciones, experiencias y prácticas relacionadas con la discriminación en los subsistemas estudiados, estas herramientas proporcionarán información cualitativa que complementará los datos cuantitativos y permitirá obtener una visión más completa del entorno laboral.

Una vez recopilados y analizados los datos, se elaborará un informe final que presentará los hallazgos del estudio y ofrecerá recomendaciones para abordar y prevenir la discriminación laboral en los subsistemas de recursos humanos de la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda.

Mediante los resultados del estudio se pretende proporcionar a la empresa información valiosa para implementar acciones y políticas, a través de un plan de acción para fomentar un entorno laboral más equitativo, inclusivo y productivo. Estas recomendaciones podrán ayudar a la empresa a promover la igualdad de oportunidades, fortalecer la diversidad y la inclusión, y mejorar el desempeño organizacional.

Palabras claves: Discriminación, trabajo, igualdad, reclutamiento, selección, capacitación, inducción

Capítulo I: Introducción

1.1 Introducción

La discriminación laboral se refiere a un hecho diferenciado por distintas razones, como edad, sexo, religión, estado civil, discapacidad, entre otras similares que atenten contra los derechos e igualdad de las personas. Por lo anterior, es un tema que debe trabajarse conjunto al Departamento de Recursos Humanos, pues colabora en cada proceso, desde el reclutamiento hasta la contratación del personal de una organización.

Una de las principales características de la discriminación laboral es el trato injusto, el hostigamiento, negación a un cambio en el sitio de trabajo por sus creencias o discapacidad y tomar represalias por denunciar o testificar algún tipo de discriminación. Para analizar esta problemática, es necesario conocer sus causas y una de ellas es la disminución de la autoestima, menos productividad, más rotación del personal, mala imagen de la empresa, denuncias contra la organización y conflictos laborales.

Se analizarán los subsistemas de la gestión de recursos humanos de una empresa, de acuerdo con las razones de discriminación laboral vigentes en el Código de Trabajo de Costa Rica, específicamente al artículo relacionado con el tema de la Discriminación en el Trabajo, enfocada en el artículo 618 previo a la Reforma Procesal Laboral y el artículo 404 vigente. Ambos artículos señalan las razones por las cuales se está prohibido discriminar en el desempeño de las relaciones laborales.

La Reforma Procesal Laboral se centra en tres ejes que permiten establecer cambios importantes: el derecho a los trabajadores del Estado, el derecho individual y el derecho colectivo. Con ello, se garantiza la defensa pública gratuita para los grupos vulnerables. Asimismo, se incorporó cambios en aspectos procesales, tales como:

agregación al derecho de tramites de reclamos por discriminación.

El objetivo es analizar los subsistemas de la gestión de recursos humanos por medio del uso del Código Trabajo según las razones de discriminación laboral para realizar un estudio de la tramitología del departamento de talento humano, además, se aplicarán herramientas como entrevista, encuesta y cuestionario con el propósito de obtener información sobre el proceso de reclutamiento, selección, contratación, capacitación e inducción.

Esta investigación está estructurada en cinco capítulos: el primero indica los temas a tratar, la justificación por la cual se realiza este trabajo, el planteamiento de investigación donde se plantea el área que se va estudiar, formulación y delimitación del problema, además, se expone el estado de la cuestión que define otras investigaciones sobre este mismo tema, objetivos, los cuales indican la dirección del trabajo, por último, se definen los alcances y limitaciones, que es a lo se quiere llegar y hasta donde se llegará.

El segundo está compuesto por el marco teórico donde se exponen todos los conceptos e información teórica relacionada con la investigación; el tercero es el marco metodológico, el cual expone el enfoque y tipo de la investigación, además de los sujetos de estudio, fuente de información, población y muestra; en el cuarto la presentación y análisis de resultados obtenidos con las diferentes herramientas; y el quinto las conclusiones y recomendaciones.

Justificación

La discriminación laboral es un factor desestabilizador que se da a diario en las empresas, pues en muchas de ellas ocurren razones discriminatorias que no son abordadas ni confrontadas, siendo un problema que crece cada día más. La discriminación se puede dar entre compañeros de trabajo o de jefaturas a empleados, debido a esto la importancia de investigar en la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda.

La discriminación en el trabajo puede ocurrir de una relación laboral, esto quiere decir que existen personas discriminadas en el proceso de selección o contratación, los individuos perciben tratos discriminatorios e incluso hasta cuando se inicia un proceso de contratación, por anuncios o carteles que establecen que para optar por el trabajo hay un límite de edad o solicitud de sexo (específicamente si es hombre o mujer) para desempeñar el puesto.

Otros aspectos discriminatorios se dan por negar el acceso a personas con condiciones de salud o discapacidad, también si se encuentran planificando con algún método anticonceptivo, así mismo, por aspectos físicos. Otro punto en común que suele ser discriminatorio en las empresas se da por el origen social de una persona, es decir, si el individuo es de bajos recursos no le brindan la oportunidad de conseguir un empleo, de igual manera por su raza o ascendencia nacional. Estas razones suelen ser también obstáculos en la relación laboral e interfieren como discriminación, además de crear un ambiente laboral conflictivo entre los trabajadores por las diferencias y actitudes de los colaboradores que suelen dar tratos inferiores.

Es importante reconocer las distintas formas de discriminación que pueden aparecer en una empresa sin darse cuenta, situación aún más desafiante para el Departamento de Recursos Humanos, pues es su responsabilidad debido a que tiene a cargo a todos los trabajadores por tanto conoce y maneja un sin fin de personalidades. Por esta razón, abordar el tema de la discriminación laboral es un reto que implica gestionar los subsistemas de reclutamiento selección, contratación, inducción y capacitación de forma que cada proceso se debe de realizar detalladamente tomando en cuenta que no se debe discriminar, ya que los individuos pueden percibir razones discriminatorias, o bien, en el transcurso de la relación laboral pueden notar indiferencias laborales.

Igualmente, es importante investigar si se dan razones de discriminación laboral, pues son consecuencias que sufren los trabajadores y afecta no lo solo el desempeño, el rendimiento y la productividad del individuo, sino también influye en la parte emocional y psicológica del colaborador, esto con la intención de poder contrarrestar estos hechos.

De tal forma que el Departamento de Recursos Humanos es clave fundamental para que se gestione de manera adecuada y eficiente todos los procesos en relación con los subsistemas, pues esto conlleva a tomar medidas confiables para la tramitología de la gestión de recursos humanos en la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda.

Además, en una empresa es importante determinar si existe algún grado de discriminación entre los procesos de reclutamiento, selección, contratación, inducción y capacitación de los trabajadores actuales, para crear una herramienta que elimine la discriminación laboral, pues, como se mencionó anteriormente, es una problemática que

afecta el bienestar de los trabajadores y obstaculiza procesos en la empresa; por eso es necesario examinar cómo el Departamento de Recursos Humanos gestiona y ejecuta los subsistemas.

1.2 Planteamiento de Investigación

En el entorno laboral suelen darse problemas de discriminación laboral, esto puede ocurrir por diferencias de personalidad o por rivalidad entre compañeros. Dicha problemática afecta de manera directa al Departamento de Recursos Humanos, pues este se encarga directamente de las relaciones interpersonales, del clima laboral y de la gestión de procesos de reclutamiento, selección, contratación, inducción y capacitación, claves para el desarrollo del trabajador y la motivación.

Esto conlleva a que el reclutador deba resolver conflictos o diferencias entre compañeros, además, está relacionado con los trabajadores, pues es el encargado de gestionar todo lo involucrado con los funcionarios, de modo que tiene la responsabilidad de buscar medidas para erradicar el problema de discriminación laboral en conjunto con todo el equipo de trabajo y de llevar un control efectivo y estandarizado donde le permita al trabajador estar en las mismas condiciones laborales, garantizar la igualdad entre empleados y adoptar medidas para conseguir un clima de trabajo adecuado donde no se den problemas discriminatorios.

1.3 Área de Estudio

Se investigará el análisis de la tramitología de recursos humanos. Dicha información se desarrollará con 38 colaboradores de la empresa en conjunto con la coordinadora de recursos humanos del Ingenio Quebrada Azul Ltda., empresa situada en poblado de Quebrada Azul, en el distrito de Florencia, provincia de Alajuela, Costa Rica.

1.3.1 Formulación del Problema

¿Cuál es la percepción de los trabajadores entrevistados sobre las razones de discriminación laboral en el momento del reclutamiento y selección en la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda.?

1.4 Delimitación del Problema

Esta investigación se realizará a la coordinadora del Departamento de Recursos Humanos y a la muestra de 38 colaboradores del área de taller de la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda., productora de caña de azúcar y miel, ubicada en Quebrada Azul, Florencia, San Carlos, Alajuela, Costa Rica, en un periodo comprendido entre enero 2015 y diciembre 2020.

1.5 Estado de la Cuestión

El estado de la cuestión, o del arte, brinda información acerca de la forma como diferentes autores han tratado temas, específicamente la discriminación laboral; de esta manera, se conocen teorías y bibliografías existentes en esta área de estudio.

La importancia que tiene una buena gestión del talento humano cada vez es más notable en las empresas, debido a la necesidad de administrar el óptimo desempeño de los trabajadores, así como una mayor disposición y disponibilidad del colaborador, con el propósito de enfrentar las competencias del mercado. Cabe mencionar que recursos humanos también tiene que velar por un trato igualitario.

Por lo cual, se procede a realizar la búsqueda de información sobre investigaciones y trabajos relacionados con la temática de discriminación laboral, con el propósito de visualizar ampliamente el tema y tener mayor claridad por los aportes y novedades de otros autores.

Para esta investigación, se efectuó una búsqueda de información en diversas fuentes, como la base de datos de la biblioteca de la Universidad Técnica Nacional ProQuest, Pearson-Mc Graw Hill, Elibro, Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes, Biblioteca Virtual Emérito Palacios, Biblioteca digital UBA, Repositorio Institucional de la Universidad de Alicante, sitios web como Universidad de Costa Rica, Sistema de bibliotecas de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano y la Organización Internacional del Trabajo.

Entre las investigaciones realizadas por otros autores, se encuentra la investigación de Rodríguez (2013), *Discriminación por sexo y edad en la contratación*

de personal para puestos intermedios y bajos, en la empresa privada y pública en Tegucigalpa (2012). Una de las preguntas de investigación de este estudio es ¿El criterio sexo, edad, inciden en la contratación del personal? y el objetivo general es analizar el proceso de contratación de personal en las empresas públicas privadas de la ciudad de Tegucigalpa para determinar si existe o no discriminación por sexo o edad que limiten a las personas en la aspiración de una plaza.

La necesidad surge debido al alto desempleo de personas jóvenes por falta de experiencia y en el caso de los adultos por no estar en el rango de edad requerido, en algunos casos justificando que están sobre calificados, por ello la oferta salarial no está acorde a la carrera profesional y experiencia, esto con el propósito de investigar factores de discriminación laboral en el momento de ser contratado por motivo de sexo o edad.

Además, en esta investigación se indica que en el momento de ser contratados el sexo sí tuvo importancia, pues gran parte de las plazas están calificadas -ya sea para hombres o para mujeres argumentando esfuerzo físico, disponibilidad de tiempo, por las tareas del puesto y muchas razones más. En cuanto a la edad, en este trabajo indican que sí hay discriminación, debido a que las edades para contratar oscilan entre 23 y 27 años.

Seguidamente, Arena y Melnik (2016) en *Discriminación en el proceso de selección de personal, investigación internacional*, se proponen analizar la situación actual frente a la discriminación durante el proceso de selección en Argentina, Latinoamérica y España, y la pregunta de investigación es ¿cuáles son los principales motivos de discriminación que se observan durante un proceso de selección? Se

plantea la necesidad de conocer los aspectos discriminatorios, sus tipos y qué medidas utilizan las empresas para contrarrestarlas. En la muestra participaron 200 personas y se determinó que la discriminación en el proceso de selección sigue existiendo, los más afectados son los de barrios marginales, la discriminación por género, también diferencias entre las personas que se encuentran activas en el mercado laboral de aquellas que se encuentran desempleadas, a su vez, las organizaciones no se encuentran adaptadas para distintas capacidades y no hay políticas de inclusión.

También, la investigación *Aspectos discriminatorios en la etapa de descripción de puesto y perfil durante los procesos de selección de personal*, realizada por Squadritto (2015), tiene como objetivo general detectar y describir las variables discriminatorias en la etapa de descripción de puesto y perfil y otras durante el proceso de selección. La pregunta de investigación es ¿Cuáles son las variables discriminatorias recurrentes al momento de seleccionar un candidato? y ¿En qué etapas del proceso de selección se observan las variables discriminatorias?

En cuanto a la metodología utilizada, es de carácter exploratorio porque es un tema poco investigado en relación al problema planteado, y descriptivo porque permite especificar y describir los datos de la población de manera precisa y sistemática. La muestra es no probabilística e intencionada, y como parte de los resultados, los requisitos discriminatorios que tienen mayor presencia en los procesos de selección son género y edad.

Para continuar, Ibarra y Zamora (2011) titularon su investigación como *Proceso de Inducción en la Corporación Nacional Forestal Período 2008-2010*, cuyo objetivo

general fue evaluar el proceso de inducción aplicado en la Corporación Nacional Forestal - CONAF y sus efectos en la integración de acuerdo con la percepción de los trabajadores, en el período enero 2008 a septiembre 2010, pues en las organizaciones es importante una orientación para desempeñar las labores de la mejor manera posible; también para que la persona trabajadora pueda relacionarse con los compañeros de trabajo. En cuanto a la metodología, es descriptiva y se enmarca en la metodología cualitativa, utilizaron la técnica de la entrevista semiestructurada y aplicaron un muestreo aleatorio de 130 trabajadores.

CONAF no utiliza el proceso de inducción como un instrumento del recurso humano, tratándolo solo como un procedimiento voluntario y ocasional, lo cual no contribuye a la integración de los trabajadores. Como resultados de esta investigación se determinó que hay existencia de discriminación en el proceso de inducción, pues no todos los trabajadores tienen igualdad de oportunidad en dicho proceso, la empresa evidencia que el proceso de inducción se realiza de manera informal deficiente lo cual ocasiona desconocimiento en diferentes materias, es decir, se brinda información específica del puesto que se va a desempeñar y no se da inducción general sobre normas políticas de la empresa. Por lo anterior, este trabajo sugiere un plan de inducción que conlleva una inducción que permita al nuevo colaborador un excelente proceso de adaptación y que conozca de la cultura de la empresa.

De igual forma, Samaniego (2020), en *Análisis del discurso de Rafael Corea en relación con el movimiento Indígena Ecuatoriano: Elucidación del tema del racismo y la discriminación*, plantearon preguntas como ¿Existe un marco constitucional garantista de derechos por qué los indígenas se separaron del gobierno indicando que el mismo

es autoritario y racista?, ¿Es el discurso de Rafael Carrea racista y discriminador, tal como lo endilgan los indígenas? y el objetivo general fue analizar cómo el discurso emanado desde el poder reproduce actitudes racistas en contra de los indígenas con motivo de sus alzamientos o reclamos reivindicativos, actitud que ha impedido la construcción de una sociedad más democrática, plurinacional e intercultural, tal como pregona el marco legal constitucional ecuatoriano.

Como conclusiones, se puede evidenciar problemas sociales, políticos y cómo quien hace uso de la palabra para mantener la dominación se abusa del poder, por ello, los indígenas indican según la investigación que fueron utilizados en el discurso para beneficio y no con la intención de dejar la discriminación a un lado. También, que, pese a los logros obtenidos, la sociedad aún les sigue discriminando por el color de la piel, por el apellido, se les considera inferiores por la situación social y por su condición económica, describen que les tratan mal en las instituciones públicas, les tutean, les hacen esperar en los turnos, aunque lleguen a tiempo, por lo que se considera en este trabajo que todo eso son prácticas discriminatorias que tienen que cambiar.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Analizar los subsistemas de la gestión de recursos humanos, por medio del uso del Código de Trabajo según el artículo previo 618 y artículo 404 vigente, relacionado con la Reforma Procesal Laboral, para obtención de información relacionada a las razones de discriminación laboral en la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda.

1.7 Objetivos específicos

1. Realizar un estudio de la tramitología del área de recursos humanos, mediante la gestión de los subsistemas de reclutamiento, selección, contratación, capacitación e inducción, para el conocimiento de los procesos que conlleva la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda.
2. Describir posibles causas actuales de discriminación mediante el análisis de la gestión de los subsistemas de recursos humanos, para la valoración de los procesos aplicados en la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda.
3. Promover una propuesta de mejora en la gestión del área de recursos humanos por medio de un plan de buenas prácticas, que elimine factores de discriminación laboral, para el mejoramiento de los procesos en los subsistemas de la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda.

1.8 Alcances y Limitaciones

1.8.1 Alcance

Es una opción para conocer cuál es la percepción de las personas trabajadoras sobre las razones discriminatorias y así la empresa poder intervenir, por lo que este análisis será útil para determinar si existe discriminación laboral en la empresa, y contrarrestar la exclusión de la persona trabajadora para el mejoramiento continuo de los subprocesos de recursos humanos, de esta manera la propuesta sirve de apoyo a los trabajadores para eliminar factores de discriminación laboral.

1.8.2 Limitaciones

Es un tema sensible, pues la información solicitada es confidencial en la empresa, pero la importancia del tema a nivel social motivó a que se investigara para el análisis de los subsistemas de recursos humanos. En la investigación se realizó un análisis que involucro solamente a la persona trabajadora del Departamento de Recursos Humanos y a las personas trabajadoras del Ingenio Quebrada Azul Ltda., de esta manera se llevó a cabo un análisis a la tramitología de recursos humanos que posee el Ingenio Quebrada Azul Ltda.

Tabla 1*Matriz de congruencia*

Título	Análisis a la gestión de recursos humanos de acuerdo con las razones de discriminación laboral vigentes en el Código de Trabajo en la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda., ubicado en Florencia, San Carlos. En el periodo de enero 2015 a diciembre del 2020.	
Tema	Investigación sobre la percepción y razones de discriminación laboral y su relación con la Reforma Procesal Laboral.	
Pregunta de Investigación	¿Cuál es la relación que existe entre la percepción de los trabajadores sobre los diferentes tipos de discriminación laboral y las normas, políticas o reglas de la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda., y el cumplimiento de los derechos laborales vigentes en el Código de Trabajo?	
Objetivo General	Analizar los subsistemas de la gestión de recursos humanos, por medio del uso del Código de Trabajo según el artículo previo 618 y artículo 404 vigente, relacionado con la Reforma Procesal Laboral, para obtención de información relacionada a las razones de discriminación laboral en la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda.	
	Objetivos específicos	Preguntas
	1. Realizar un estudio de la tramitología del área de recursos humanos, mediante la gestión de los subsistemas de reclutamiento, selección, contratación, capacitación e inducción, para el conocimiento de los procesos que conlleva la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda.	Actualmente, ¿la empresa toma en consideración el Código de Trabajo y sus enfoques de discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, contratación, capacitación e inducción?
	2. Describir posibles causas actuales de discriminación mediante el análisis de la gestión de los subsistemas de recursos humanos, para la valoración de los procesos aplicados en la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda.	¿Cuál es la percepción de los empleados sobre posibles causas actuales de discriminación y su valoración de los procesos de gestión enfocados a los derechos de los trabajadores?
	3. Promover la mejora en la gestión del área de recursos humanos por medio de buenas prácticas, que elimine factores de discriminación laboral, para el mejoramiento de los procesos en los subsistemas de la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda.	¿Cuenta la empresa con un plan de buenas prácticas en el área de recursos humanos que reduzca la presencia de factores de discriminación laboral?

Nota: elaboración propia

Capítulo II: Marco Teórico

2.1 Gestión de Recursos Humanos

En las empresas es importante llevar a cabo una buena gestión de los procesos del Departamento de Recursos Humanos, para ello es necesario conocer la conceptualización de este término; el cual se refiere al conjunto de procesos por los cuales las empresas planifican, organizan y administran las labores relacionadas con las personas de una organización, por su parte Davis y Werther (2008) menciona que:

La gestión de recursos humanos se ha definido como la ciencia práctica que se ocupan de la naturaleza de las relaciones de empleo y del conjunto de decisiones, acciones y cuestiones vinculadas a dichas relaciones. Esta área de estudio se formó sobre la base de la fusión de diversas teorías de la gestión científica, del trabajo social y de la psicología industrial en la época de la primera guerra mundial y ha experimentado una evolución considerable desde entonces (p. 82).

A su vez es un ente con un peso cada vez mayor dentro de las organizaciones debido a que manejan efectivamente aspectos administrativos y en gran medida al personal y por su necesaria intervención en toda organización ya sea grande o pequeña, puesto que, se encarga de los procesos de contratación, selección, capacitación, inducción y entre otras funciones importantes para un buen funcionamiento en las organizaciones.

2.1.1 Objetivo de Administración de Recursos Humanos

La administración de recursos humanos, principalmente, se centra en las personas trabajadoras, es decir, busca que sean tratadas equitativamente dentro de los procesos donde se involucre el talento humano, además, tiene la finalidad de elaborar el

plan de formación de la empresa; en ese mismo sentido planifica, organiza, y administra tareas relacionadas con las personas que transforman la empresa, tal como refiere Chiavenato (mencionado en Romero, 2017) sobre los objetivos principales de la administración de recursos humanos, alcanzar objetivos, influir la competitividad en la empresa, capacitar con eficiencia a la persona trabajadora, crear un excelente clima organizacional, determinar políticas procedimientos y actividades que influya el mejoramiento de la empresa.

2.1.2 Importancia del Departamento de Recursos Humanos

El Departamento de Recursos Humanos es la administración de personal estratégico, definido como la unión de una administración de personal para captar, mantener y mejorar el talento humano; a su vez desarrolla múltiples funciones: tareas operativas, pago de planillas, formulación de estrategias competitivas, planificación de estructura del entorno, proporciona información acerca de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la empresa.

Al respecto Rojas y Vílchez (2018) indican que:

La verdadera importancia de los recursos humanos de toda la empresa se encuentra en su habilidad para responder favorablemente y con voluntad a los objetivos del desempeño y las oportunidades, y en estos esfuerzos obtener satisfacción, tanto por cumplir con el trabajo como por encontrarse en el ambiente del mismo. Esto requiere que gente adecuada, con la combinación correcta de conocimientos y habilidades, se encuentre en el lugar y en el momento adecuados para desempeñar el trabajo necesario. (p. 29)

2.1.3 Función del Departamento de Recursos Humanos

Son diversas las labores de recursos humanos que responden a un buen funcionamiento de una empresa, por ende, coordina a las personas de una organización, optimiza el desempeño de los trabajadores, la gestión administrativa del personal, remuneración, desarrollo de políticas salariales, mejora las relaciones laborales, servicios sociales, además, funciona de manera conjunta con todo el personal desde la jerarquía menor hasta la jerarquía mayor de una organización, tal como lo indica Chiavenato (mencionado en Aular, 2021) sobre las funciones: planificación del talento humano, reclutamiento y selección, capacitación, desarrollo, evaluación, elección adecuada de personas en los puestos de trabajo, realimentación, compensación y legalidad laboral, aplicación de políticas y normas, guiar procesos de cambios, gestionar acciones disciplinarias, entre otras más.

2.2 Tramitología del talento humano

Realizar cualquier tipo de gestión administrativa conlleva una serie de trámites. En la gestión del talento humano existe un conjunto de normativas relacionadas con la tramitología, definida por la Asociación de Academias de la Lengua Española (2010) como el “conjunto de normativas relacionadas con los trámites que deben hacerse para llevar a cabo una gestión administrativa o de otro tipo”, es decir, implica una acción o conjunto de acciones para lograr obtener un beneficio o cumplir con una obligación o procedimiento de las actividades de una organización, en otras palabras, Oller (2015) menciona “arte o ciencia de resolver, perfeccionar o facilitar los trámites” (párr. 2).

2.3 Subsistemas de Recursos Humanos

Para facilitar la comprensión de este tema, es necesario conocer la función de cada

subsistema, los cuales son reclutamiento, selección, contratación, capacitación e inducción.

2.3.1 Proceso de reclutamiento de personal

Proceso centrado en el individuo para estudiar las habilidades, actitudes y la personalidad, asimismo, permite identificar empleados idóneos para el cumplimiento de los puestos de trabajo. Chiavenato (2020) indica que:

A través del reclutamiento, la organización, que también forma parte integrante del mercado de trabajo, indica al mercado de talentos la oferta de oportunidades de empleo. En líneas generales, el reclutamiento funciona como un puente de conexión entre el mercado de trabajo y el mercado de talentos; más específicamente, es el punto inicial de contacto entre la empresa y sus futuros colaboradores (p. 95).

2.3.2 Proceso de selección de personal

Este proceso implica pasar por un primer filtro donde la persona encargada de recursos humanos valora si un futuro colaborador es apto para el puesto, también es un proceso en el cual se aplican las fases de preselección, pruebas y entrevista para elegir el candidato idóneo para el puesto, por tanto, si el individuo cumple con los requisitos del puesto vacante es contratado. En otras palabras, “la selección es el proceso que utiliza una organización para escoger, de una lista de candidatos, a la persona que cumple mejor con los criterios de selección para el puesto disponible, dadas las condiciones actuales del mercado” (Chiavenato, 2020, p. 116).

2.3.3 Proceso de contratación de personal

Se deriva de la palabra contrato, el cual es un acuerdo legal, oral o escrito que permite al trabajador y patrono vincular un acuerdo de voluntad. Cabe mencionar que el contrato fija el convenio de ambas partes para proporcionar un servicio. Cáceres (2010) indica que:

Luego de concluido el proceso de selección, se procede a la contratación del personal, actividad que realiza la unidad de recursos humanos. En esta etapa se le indica al empleado sobre el puesto de trabajo a desempeñar, el salario a devengar, así como aquellas prestaciones a las cuales tiene derecho de acuerdo a la ley. Constituye el formalismo de la integración. (p. 14)

2.3.4 Procesos capacitación del personal

Método aplicado por el departamento de interés, se encarga el líder del área para instruir al individuo para que pueda ejercer las tareas de manera correcta y eficiente, en ese mismo sentido permite aportar al trabajador conocimientos y habilidades para el desempeño laboral

2.3.5 Procesos de inducción

En esta etapa se da la socialización, para familiarizar a los nuevos empleados, dar información preliminar de la empresa, sus tareas y las responsabilidades que implica el cargo que ocupará y el tipo de cultura organizacional. Cáceres (2010) explica lo siguiente.

La inducción es la fase de la administración de recursos humanos, que hace referencia al proceso de introducción y orientación, al personal que ha aprobado

satisfactoriamente el reclutamiento y selección de personal y que seguidamente es contratado. Su objetivo es proporcionar al nuevo empleado la información que necesita a fin de trabajar con comodidad y eficacia en la empresa (p.14).

2.4 Discriminación laboral

El comportamiento indiferente hacia otra persona que atenta contra la dignidad humana. Es una razón de discriminar y en el ámbito laboral se ve de diferentes formas y cuando un colaborador a diferencia de los demás se ve afectado por distintas razones discriminatorias y no están relacionadas con su desempeño laboral.

El Sistema Costarricense de Información Jurídica menciona que “se prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación” (Ley 2, 2016, art. 404).

2.4.1 Las principales razones de discriminación laboral

Existen muchas razones donde se ve involucrada la discriminación, pero entre las principales están la edad, etnia, sexo, religión, orientación sexual, estado civil, ascendencia nacional, origen social, discapacidad, salud, siendo las que más influyen o interfieren en los procesos de reclutamiento, selección, contratación, capacitación e inducción. Sin embargo, existen otras razones que no se les pone atención mediática a pesar de que están fuertemente arraigadas en determinados ámbitos, como la edad.

La discriminación laboral por motivos de edad se da en dos extremos. Por una

parte, los trabajadores más jóvenes pueden sufrir abusos en sus condiciones laborales, afectando el salario o jornadas de trabajo más largas, entre otros factores; aprovechando la situación de vulnerabilidad económica. Por otro lado, los profesionales con edad más avanzada pueden ser considerados como personas sin habilidades tecnológicas y desactualizados. Gutiérrez (2007) menciona sobre la discriminación por razones de edad.

La edad es un dato de la realidad que dificulta la carrera profesional del trabajador. Especialmente en los periodos de la juventud y la edad madura. Los empresarios tienen derecho, dependiendo del oficio en cuestión decidir a qué rango de edad se ajustará la oferta de empleo, pero ello puede enmascarar un límite no justificado de forma objetiva, rechazando a los trabajadores que estén buscando empleo y no alcancen o superen esa fracción de edad señalada (p.12).

Otra razón más sería la etnia; en el ámbito laboral, hace referencia a factores culturales como la nacionalidad, lenguaje tradiciones o cultura. Menciona Velázquez (2016) sobre etnia.

La discriminación étnica es entendida como procesos de diferenciación y separación. Implica hablar de situaciones de desigualdad y de exclusión producto de la xenofobia, el odio al extranjero, con manifestaciones que van desde el rechazo más o menos manifiesto, el desprecio y las amenazas, hasta las agresiones y asesinatos (p. 5).

Igualmente, la discriminación por sexo se da por tratar de manera diferente a las personas por el hecho de ser hombre o mujer. Existe una gran brecha; es decir,

diferencias entre hombres y mujeres, entre esas se da la diferencia salarial y asignación de puestos de trabajos. Estas dos situaciones producen diferencias en escala salarial, por ende, el hombre es quien, en la mayoría de los casos, por no decir siempre, recibe un salario superior al de una mujer y el que ocupa puestos de jefaturas.

La desigualdad de género en el trabajo sigue siendo una realidad, pues no se dan iguales condiciones para ambos sexos. Esta diferencia tan grande discrimina las tareas de las mujeres, lo cual tiene menor acceso al mercado laboral; al contrario de los hombres, la situación del empleo es más activa. Meza (2018) menciona sobre el concepto de género:

El género es la construcción sociocultural establecida por las diferencias sexuales que promueve normas de comportamiento y relacionamiento entre hombres y mujeres, a quienes se les ha asignado el género masculino y el género femenino, respectivamente. En esta asignación de géneros, lo masculino se relaciona con las ideas de dureza, fuerza y carácter, mientras que lo femenino con las de delicadeza, debilidad e inseguridad. Esta diferenciación crea atributos diferenciados y complejos. Entonces, el género como interpretación social de lo biológico indica que lo que hace femenina a una mujer y masculino a un hombre no es la biología (el sexo), sino el constructo cultural que indica la posición de las mujeres y de los hombres, así como la asignación de sus actividades, limitaciones y posibilidades (p. 4).

Es importante mencionar que los cambios han sido considerables, pues las mujeres se han ido integrando al trabajo y la brecha de género en los salarios a

disminuido. La religión también se une a estas razones, este factor se da en el momento de la contratación, que la persona sea descartada por su religión o en el ámbito laboral que los compañeros lo aparten. También que no se le permita la práctica de las costumbres religiosas.

En el ámbito laboral se debe ser razonable ante las prácticas y creencias religiosas de los colaboradores mientras no influya con el trabajo, pues cada persona tiene derecho de practicar su religión. Se puede decir que “la práctica religiosa es susceptible de ser vista como una actividad voluntaria y, por tanto, adaptable a las necesidades que marca el desempeño laboral” (Intxaurbe, 2015, p. 207).

Para continuar, se encuentra la discriminación por raza, y se da cuando los responsables de contratación descartan al candidato por las características físicas distintivas de cada persona, como el color de piel o el cabello en el trabajo son utilizadas para marginar a una persona. Seguidamente, orientación sexual, este es un tema que en años pasados fue bastante cruel en las empresas. Este es el rechazo hacia lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales (LGTBI) que se puede dar en el entorno laboral.

También estado civil, que hace referencia a la situación de la persona en relación con una pareja. Existen las siguientes condiciones como casado, divorciado, viudo, unión de hecho o soltero. Esto puede ser utilizado para descartar a un candidato por su estado civil o para discriminación dentro de la organización por parte de los compañeros de trabajo. Otra definición “es la injustificada distinción, exclusión o restricción, que realicen personas o instituciones y que tenga por objeto o resultado menoscabar o

anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas por su estado civil” (Mendoza, 2017, párr. 1).

Así mismo está la opinión política, se debe a las ideas u opiniones políticas que tiene una persona, en la cual dicha opinión puede favorecer a unos y perjudicar a otros. Según Carbonell (2017) sobre discriminación, igualdad y diferencia política:

Democracia e igualdad están estrechamente vinculadas. La posesión del poder de ejercer el dominio político y el punto de partida para la legitimación de este poder no puede atribuirse a unos pocos, sino a todos los miembros del pueblo en común y del mismo modo. La igualdad de los derechos políticos es así imprescindible para la democracia, pues si la democracia se funda en la libertad y en la autodeterminación, tiene que tratarse en ella de una libertad igual y de una autodeterminación para todos; democracia significa también, aquí y siempre, igualdad en la libertad.

En términos generales, la igualdad política dentro de una democracia significa que todas las personas que pertenecen a una comunidad o la amplia mayoría de ellas pueden participar en la formulación de las normas jurídicas que rigen dentro de esa comunidad y que todas ellas son igualmente elegibles para ocupar los cargos públicos que se determinan por medio del sufragio popular (p. 19).

De la misma forma, se encuentra la discriminación por ascendencia nacional, se da por medio del trato menos favorable hacia una persona por el lugar de donde venga. Pareda (2000) indica sobre la posición de los inmigrantes en el mundo laboral:

La discriminación inicial de los inmigrantes se apoya, en primer lugar, en la

soberanía del estado-nación que tiene la prerrogativa de controlar las fronteras (sólo deben entrar los imprescindibles) y adoptar aquellas políticas que sean más eficaces para asegurar la integración de los extranjeros residentes en las pautas y normas del país. En estas condiciones, la presencia de inmigrantes puede ser valorada positivamente siempre que adopten una posición subordinada en lo político (derechos limitados con relación a los autóctonos) y un papel complementario en lo laboral (por ejemplo, en oficios precarios donde es escasa la oferta de mano obra, como empleados de hogar internos, temporeros del campo, peones de la construcción, etc.). (p. 5)

Igualmente, el origen social es un elemento para comprender la participación de las personas en el mercado laboral, pues si el nivel socioeconómico es bajo, hay más dificultades para encontrar un trabajo. “Parece claro que un mejor origen familiar conlleva mayor oportunidad de formación (efecto indirecto), aumentando a su vez las posibilidades de obtener un empleo de calidad” (Romaguera, 2017, párr. 6).

También, discriminación por alguna discapacidad cuando algunas personas con capacidad disminuida pueden ser vistos como menos aptos que otros trabajadores, afectando su empleo o asignándoles a puestos menos relevantes. “... el concepto de discapacidad se define como la condición que impide o limita la persona en su vida diaria. Es un concepto muy amplio y actualmente hay cierta tendencia a utilizar el término diversidad funcional en lugar de discapacidad” (Acera, 2020, párr.1).

Otra razón sería la filiación, por pertenecer a un determinado grupo en una organización, es decir, es toda persona que se asocia a otras para conformar una

sociedad que requieren de una afiliación para poder integrarse y así poder ser beneficiarios, no obstante, en algunas empresas existe la discriminación a los trabajadores que pertenezcan o estén afiliados a un sindicato. Corrales (2012) menciona sobre la afiliación sindical.

En ese capítulo de la reforma, se amplían los supuestos de discriminación y dentro de los nuevos criterios que se fijan se encuentra la afiliación sindical.

Dicho reconocimiento expreso reafirma la protección para el trabajador sindicalizado que impide al patrono despedirlo, por el solo hecho de su afiliación a una organización sindical. (párr.4)

Además, la situación económica puede ser motivo de discriminación y se define como la situación actual de una persona de acuerdo a su capital. Según el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (2017) sobre discriminación por razones socioeconómica:

Por su condición económica y social, millones de personas son excluidas todos los días de escuelas, servicios de salud, empleos y otros ni espacios y oportunidades que podrían mejorar sus vidas, históricamente, las personas en situación de pobreza han sido marginadas por familiares que no están en la misma situación, tratadas como ciudadanas de segunda clase o sin derechos en las instituciones públicas, así como vistas con desprecio en los comercios y espacios de entretenimiento, cuando no se les ha prohibido directamente el acceso (párr.1).

También, la salud es una razón discriminatoria y esta surge cuando una persona es discriminada por alguna enfermedad. El Consejo para Prevenir y Eliminar la

Discriminación (2017) menciona el VIH:

La conducta discriminatoria a personas que padecían VIH/SIDA, diabetes, anemia, cáncer y accidentes de trabajo se manifestó con acciones de exclusión, persecución, odio, violencia, rechazo, burla, difamación, ofensa o injuria para limitar o restringir las oportunidades de empleo, permanencia o ascenso laborales. Los espacios donde ocurrieron estos actos de discriminación fueron principalmente en el trabajo, en la escuela y en los comedores comunitarios de la ciudad de México (párr. 6).

Por lo anterior, la discriminación por condición de salud no solo está presente en Costa Rica, sino también en otros países. Es necesaria la protección de estas personas, por el estado de vulnerabilidad en que se encuentran.

2.5 Marco legal

2.5.1 Derecho laboral

El derecho laboral define las condiciones en las que se realiza un trabajo, así como el lugar, el salario que recibe y el derecho a la seguridad social. Así mismo, se encarga de regular la relación que existe en una relación laboral, es decir, patrono y colaborador. Flores y Carvajal (como se cita en Estrada, 2017) piensan que el derecho laboral es el “conjunto de normas que regulan las relaciones entre dos grupos sociales, patrones y trabajadores, tanto en su aspecto individual como colectivo, a efecto de conseguir el equilibrio entre los factores de producción, capital y trabajo” (párr. 2).

2.5.2 Legislación laboral

Son leyes y normas encargadas de regular las actividades laborales. En estas leyes se establecen deberes y obligaciones que deben seguir las empresas y los colaboradores, es otras palabras “aquel conjunto de leyes y normas que tienen por objetivo regularizar las actividades laborales, ya sea en lo que respecta a los derechos del trabajador, como también a sus obligaciones y lo mismo para el empleador” (Bembibre, 2012, párr.1). Su principal objetivo es garantizar la protección de los trabajadores.

2.5.3 Definición de Ley

Son reglas establecidas por el poder legislativo, las cuales deben cumplirse y, en caso de no hacerlo, la persona o las personas podrían involucrarse en un conflicto penal. Según Díaz (2018),

Actualmente entendemos que una ley es un tipo de norma jurídica. Esto significa que ha sido creada por un legislador o autoridad competente. Su cumplimiento es obligatorio y en caso contrario se suele establecer algún tipo sanción. Esta puede ser de tipo económico o penal, el cual conlleva una privación de libertad (párr.1).

2.5.4 Código de Trabajo

El Código de Trabajo es el encargado de establecer normas para las personas que trabajan, es decir, es un código de leyes que regulan las relaciones entre el patrono y el colaborador, a su vez, este reglamento vino a imponer la paz social.

El Código de Trabajo es de suma importancia por el contenido que en él se encuentra, pues se establecen pautas significativas, como el salario, aguinaldo, vacaciones, cesantía, licencia de maternidad, incapacidades, jornada laboral, contrato

de trabajo, días feriados, reglamentos internos, sindicatos, obligaciones de los patronos y colaboradores, así como todos los puntos relacionados al trabajo en Costa Rica, con el fin de que ambas partes tengan conocimiento de los derechos y obligaciones que existen, de manera que ninguna de las partes pueda realizar acciones deliberadas o intencionales que afecten a la otra parte.

2.5.5 Reforma Procesal Laboral

El Código de Trabajo se aprobó en 1943 y desde esa fecha no se había generado una nueva reforma, sino hasta el 25 de julio del 2016 cuando ocurrió un cambio importante. Según Fallas (2016),

La Reforma Procesal Laboral, es el mayor cambio que se le introduce al Código de Trabajo, que data del año 1943, con la intención de marcar la cancha en las relaciones entre patronos y trabajadores; además de fortalecer una justicia pronta y cumplida. (párr.1)

Entre los cambios más grandes, están las razones de discriminación en el trabajo. En su momento eran cuatro, pero con la reforma se agregan nueve más y para diciembre del 2019 se suma una más, para un total de quince razones por las que se prohíbe discriminar; las cuales se describen en el artículo 404.

Además, esta reforma se centra en proteger a las personas trabajadoras y, a su vez, regular factores de discriminación en el trabajo, siendo el objetivo principal la justicia para los colaboradores, también equidad para ambas partes en cuanto al trabajo. Señala Mayorga (2017), sobre el objetivo de la Reforma:

El objetivo general de la reforma es garantizar que los trabajadores tengan un acceso real a la justicia y que se acorten los tiempos de atención. El principio a partir de julio pasado es que resolver los conflictos laborales no necesariamente supone acudir a los tribunales de justicia (párr. 10).

Al realizarse estos cambios, surge la oportunidad para el departamento de Recursos Humanos que las organizaciones no vean al departamento como el área que únicamente se encarga de realizar la planilla, también con estos cambios se da la ejecución de la gestión del talento humano en las empresas para llevar a cabo el cumplimiento de las pautas reformadas.

Menciona Echeverría (2018), sobre una oportunidad de la Reforma Procesal Laboral:

La RPL hará que muchas más empresas en el país cuenten con una gestión de RR.HH. acorde con los tiempos. En la antesala de la Cuarta Revolución Industrial, la gestión del capital humano es una de las más críticas de toda organización. Las capacidades de cada una de las personas son aquello que permite aprovechar los recursos disponibles (datos, capital, reputación de marca, etc.) para lograr buenos resultados. Esto no es noticia. Sin embargo, muchas empresas tienen una gestión de recursos humanos cuyas capacidades, en cuanto a tamaño del equipo, recursos disponibles, e incluso conocimiento sobre la estrategia del negocio, no son suficientes para enfrentar el reto (párr. 5).

De igual manera, existen desafíos de la Reforma Procesal Laboral, esto se debe a que ante la llegada de la Reforma las empresas se encontraban desactualizadas y es

necesario crear normas y políticas para evitar posibles errores. Echeverría (2018), sobre los desafíos que enfrenta la Reforma menciona:

Para asegurar que los procesos de negocio asociados a las personas no induzcan a ningún tipo de discriminación, es necesario que estén diseñados sobre la base de criterios objetivos. El reclutamiento, la compensación, los ascensos, los permisos, etc. deben estar directamente asociados a los objetivos del negocio (y adecuadamente documentados). Esto también implica que los procesos de medición y evaluación tienen que limitarse a lo único que es objetivamente medible de las personas en el trabajo: sus capacidades y su conducta. Para ello, las empresas necesitan políticas e instrumentos de gestión adecuados (párr. 3).

Por ello, surge la necesidad de realizar un diagnóstico en la empresa, pues permite que la discriminación ocurra con menor frecuencia. Según Alanis (2018), sobre la importancia del diagnóstico en temas de discriminación:

Ante este panorama es importante que las organizaciones hagan un diagnóstico que les permita determinar si incurren en prácticas discriminatorias y, con el debido acompañamiento del departamento de Recursos Humanos y asesoría legal, realizar las modificaciones necesarias, y así evitar contingencias legales (párr. 3).

Capítulo III: Marco Metodológico

3.1 Enfoque de la investigación

En una investigación, el enfoque se refiere a la naturaleza del estudio, clasificado entonces como cualitativo y cuantitativo con el fin de obtener datos complementarios para el desarrollo de la investigación, de tal modo, que facilitó la cantidad de antecedentes necesarios para la recolección de información, además, permitió describir y realizar un diagnóstico de la situación actual referente a razones de discriminación en la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda.

Por consiguiente, el estudio investigativo tuvo carácter cualitativo, pues permitió conformar una base de información a partir de diversas fuentes en la obtención de antecedentes o datos importantes para el desarrollo del estudio, de tal manera, se determinaron fases para la investigación cualitativa, tales como la definición del problema, diseño del trabajo, recolección, análisis de datos e informe y validación de la información.

Es de carácter descriptivo, pues se utilizó dentro del marco cualitativo, el cual busco describir las razones de discriminación en la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda., asimismo, accedió a representar los objetivos plantados en la investigación “El método de investigación cualitativa permite recolectar información basada en la observación de comportamientos naturales, discursos, respuestas abiertas para la posterior interpretación de significados” (Vera, 2008, p. 2). En mención a lo anterior, la investigación cualitativa permite obtener datos específicos que plantea con detalle las circunstancias del estudio de investigación.

Es preciso indicar, sobre los datos obtenidos de esta investigación, el cual se

refiere a resultados cuantitativos, estableciendo que las investigaciones cuantitativas llevan un desarrollo secuencial, es decir, que los elementos son accedidos en un predeterminado orden, por lo tanto, el estudio cuantitativo inicia del proceso del planeamiento del problema, segundo se estudian los objetivos, tercero se revisa la bibliografía, cuarto se diseña el marco referencial, quinto se elabora una metodología de investigación, sexto se recolectan datos, y por último se analizan los resultados.

Todo esto con la finalidad de extender resultados que permitan la comparación con otros estudios similares que se hayan desarrollado anteriormente “La investigación cuantitativa se realiza con la finalidad de probar la teoría al describir variables (investigación descriptiva). Examinar relaciones entre las variables (investigación correlacional)” (Bonilla, 2016, p. 2). De tal modo, el estudio cuantitativo busca cuantificar datos mediante herramientas de campo estadístico.

3.1.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación fue descriptiva, puesto que busco describir una situación específica predominante, asimismo, se pretendió estudiar los argumentos tales como, actividades o procesos y definir las variables de estudio, con el objetivo de especificar sus características, que permitieron la extracción generalizada de la información, para analizar e interpretar los datos obtenidos en términos claros y precisos.

3.1.2 Sujetos de estudio

Las personas objeto de estudio son aquellas personas que facilitaron la obtención de información para el desarrollo de la investigación; fue necesario

seleccionar las fuentes de información adecuadas para la investigación.

Para esta investigación, los sujetos de estudio son: la encargada del Departamento de Recursos Humanos y los colaboradores del área de taller de servicio del Ingenio Quebrada Azul Ltda., el cual está conformado por un total de 49 colaboradores de la población y una muestra de 38 personas.

3.1.3 Fuentes de Información

3.3.1 Fuentes primarias

Las fuentes primarias directas son aquellas cercanas y posibles al evento que se investiga, es decir, son las que facilitan datos originales y precisos para el desarrollo del estudio, por esto, se puede mencionar tipos de fuentes primarias: tesis, libros, artículos de revistas, documentos digitales, informes, entrevistas, entre otras.

En la presente investigación la fuente primaria la conformó la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda., y los colaboradores que formaron parte de la muestra de dicha empresa, por ser el objeto de estudio primordial de la indagación.

3.3.2 Fuentes secundarias

Se encuentran las fuentes secundarias, lo cual, estas se basan en las primarias, es decir, son una extracción de las primarias, estas pueden ser sintéticas, interpretativas, analíticas, o evolutivas, el cual, proponen nuevas formas de información.

En dicha investigación, se estudió y se consultó información de las leyes, normas y políticas oficiales que rigen la Ley 9343, libros, tesis, además, se investigó

en diferentes documentos relacionados con el tema de la Reforma Procesal Laboral.

3.3.3 Técnicas para la recolección de datos de la investigación

Para el desarrollo de la investigación, fue necesario indicar las técnicas que se utilizaron para el debido proceso de la recolección de datos, con el objetivo de que las investigadoras desarrollaran los sistemas de información por medio de los datos obtenidos.

Entrevista: es una técnica que consiste en un dialogo entre el investigador y el entrevistador.

Se realizó entrevista a la encargada del Departamento de Recursos Humanos y al personal del Ingenio Quebrada Azul Ltda., específicamente al área de taller para obtener información de posibles causas de discriminación

Cuestionarios: es un instrumento que se formula con una serie de preguntas que permiten medir una o más variables.

Este cuestionario se realizó al personal, con el fin de obtener información sobre los subsistemas de recursos humanos.

Encuesta: es una serie de preguntas que se hace a muchas personas para reunir datos o para detectar la opinión pública sobre un asunto determinado.

Se aplicó una encuesta al personal, con el fin de obtener información sobre el plan propuesto sobre mejores prácticas en los factores de discriminación.

3.3.4 Técnica de consulta documental de la empresa

La presente investigación cuenta con un Departamento de Recursos Humanos, cuyo encargado es un profesional del área, y se le consultó datos referentes a la cantidad total de colaboradores y los que forman parte de la planilla. Además, facilitó información de datos históricos de la empresa que sirvieron para la investigación.

3.2 Formulación de Hipótesis

La hipótesis es la proposición para ser verificada, es decir, es una suposición de los hechos investigativos.

Tabla 2

Formulación de Hipótesis

Hipótesis 1: la empresa tiene deficiencia en la gestión de los subsistemas de recursos humanos, ya que estos procesos presentan cambios constantes y deben ser mejorados o actualizados.

Hipótesis 2: las causas discriminatorias encontradas afectan directamente la gestión de recursos humanos, esto porque las causas discriminatorias son aspectos relacionados de manera directa a una empresa.

Hipótesis 3: la propuesta brinda un aporte de mejora a la gestión de recursos humanos, puesto que el plan busca solucionar aspectos relacionados con la discriminación laboral.

3.3 Definición de Variables

Las variables son aspectos característicos, estos pueden ser cualitativos y cuantitativos según el objeto de estudio, asimismo las variables son elementos que contienen cualidades para medir controlar y estudiar, Menciona Cauas (2015) sobre

definición las variables:

Propiedad o característica de un objeto o fenómeno que presenta variaciones en sucesivas mediaciones temporal. De otra forma, se trata de una característica observable a un aspecto discernible en un objeto de estudio que pueda adoptar diferentes valores o expresarse en varias categorías (p. 3).

Tabla 3

Matriz de instrumentalización de variables

Objetivo específico	Variable	Instrumentalización	Operativo
I	Gestión de los subsistemas de recursos humanos.	Para la revisión de gestión de procesos de reclutamiento, selección, contratación, capacitación e inducción se realizó un cuestionario .	Cumplimiento de los lineamientos de los procesos de la gestión de recursos humanos. (Marco Lógico: Cuadro A)
II	Factores de discriminación	Como factores de discriminación se analizó la contratación por rango de edad, origen étnico, cantidad de hombres y mujeres, estado civil, ascendencia Nacional, estado de salud, discapacidad, creencia religiosa, orientación sexual y origen social por medio de una entrevista .	Percepción de posibles causas de discriminación laboral del Ingenio Quebrada Azul Ltda. (Marco Lógico: Cuadro B)
III	Gestión de mejoras en procesos de Recursos humanos	En referencia a la situación de las buenas prácticas de eliminación de discriminación en el ambiente laboral se realizó una encuesta .	Mejora en la gestión de RRHH en pro de eliminar prácticas discriminatorias en el Ingenio Quebrada Azul Ltda. (Marco Lógico: Cuadro C)

Nota: Elaboración Propia

Tabla 4

Marco lógico

A.

Marco lógico							
Objetivo General: Analizar los subsistemas de la Gestión de Recursos Humanos, por medio del uso del Código de Trabajo según el artículo previo 618 y artículo 404 vigente relacionado con la Reforma Procesal Laboral, para obtención de información relacionada a las razones de discriminación laboral en la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda..							
Objetivo Específico	Variables	Indicadores	Teoría	Hipótesis	Metodología	Técnicas	Resultados
Realizar un estudio de la tramitología del área de Recursos Humanos, mediante la gestión de los subsistemas de reclutamiento, selección, contratación, capacitación e inducción, para el conocimiento de los procesos que conlleva la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda..	Proceso de Reclutamiento	Cumple	Teoría de las Necesidades McClelland, D. (1961). Se basa en los tres factores que determinan el nivel de motivación laboral.	La empresa tiene deficiencia en la gestión de los subsistemas de Recursos Humanos.	Corrales, O. (2015)	Cuestionario	Generar conocimiento de las distintas formas existentes en la discriminación laboral que se dan en los subsistemas de Recursos Humanos.
	Proceso de selección.	correcta los lineamientos del proceso.					
	Proceso de contratación	Tiene deficiencia en los lineamientos del proceso					
	Proceso de inducción.	los lineamientos del proceso					
B.							
	Procesos de capacitación.	No cumple con los lineamientos del proceso					

Objetivo Específico	Variable	Indicadores	Teoría	Hipótesis	Metodología	Técnicas	Resultados
Describir posibles causas actuales de discriminación mediante el análisis de la gestión de los subsistemas de Recursos Humanos, para la valoración de los procesos aplicados en la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda.	Causas de discriminación	Edad	Teorías de discriminación. Becker 1957.	Las causas discriminatorias encontradas afectan directamente la gestión de Recursos Humanos.	Rodríguez, M. (2013)	Entrevista escrita	Identificación de las razones de discriminación, antes de la Reforma procesal Laboral y las razones que surgieron después de la Reforma Procesal Laboral.
		Etnia	Define las preferencias para la discriminación como la voluntad de un grupo étnico en pagar para evitar el contacto con los miembros de otro grupo.				
		Sexo					
		Religión					
		Orientación sexual					
		Estado civil					
		Ascendencia nacional					
		Origen social					
Discapacidad							
Salud							

C.

Objetivo Específico	Variable	Indicadores	Teoría	Hipótesis	Metodología	Técnicas	Resultados
Diseñar una propuesta de mejora en la gestión del área de Recursos Humanos, por medio de un plan de buenas prácticas, que elimine factores de discriminación laboral, para el mejoramiento de los procesos en los subsistemas de la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda..	Propuesta de buenas prácticas	Excelente	Teoría de los dos factores de motivación. Herzberg, F. (1959).	La propuesta, brindar un aporte de mejora a la gestión de Recursos Humanos.	Fernández, R y Rubio A. Ministerio de sanidad y servicios sociales e igualdad.	Encuesta	Aplicación de los derechos laborales, según el Código de trabajo vigente.
		Muy bueno	Establece que las personas tiene un doble sistemas de necesidades en cuanto a su actividad de trabajo: sentirse satisfechas y evitar sentirse insatisfechas.				
		Bueno					
		Malo					
Teoría X y Y. McGregor, D. (1960). Trato hacia el capital humano.							

3.4 Población y muestra

3.4.1 Población

La población se refiere al conjunto o totalidad de elementos sobre lo que se quiere investigar, y la muestra trata sobre una parte o subconjunto de lo que se desea estudiar. Dicho lo anterior, el Ingenio Quebrada Azul Ltda. cuenta con un universo de 350 colaboradores en total y en el departamento de taller, área objeto del presente estudio, se tiene una población de 49 colaboradores, de los cuales se entrevistaron a 38 personas como parte de la muestra seleccionada. Ahora bien, para el desarrollo de la presente investigación, se tomó una muestra de la población de los colaboradores del departamento de taller de la empresa.

En la presente investigación, se realizó un muestreo probabilístico, ya que este tipo de muestreo permitió que cualquier sujeto de la población tenga la misma posibilidad de ser elegido para el estudio.

Es preciso indicar, que se desea analizar la gestión de los subsistemas de recursos humanos en el periodo 2015- 2020 después de la Reforma Procesal Laboral, específicamente los artículos 618 y 404 actual del Código de Trabajo.

3.4.2 Muestra

Es necesario extraer un subconjunto de la población de estudio del personal de talleres de servicios del Ingenio Quebrada Azul Ltda. con una población conformada por 49 personas, lo cual permitió obtener la muestra de 38 entrevistados para el estudio.

La población de interés otorgo como aporte a la investigación su percepción enfocada a la resolución de cuestionarios, entrevistas y encuestas, por ello se tomó una muestra de la población de los colaboradores del departamento de taller de servicio en la empresa mediante una formula estadística de muestra de poblaciones.

El cálculo de la muestra se obtuvo de la siguiente forma:

n= Tamaño de la muestra (49)

e= El margen de error deseado, o precisión, o margen de error admisible, se refiere a la diferencia entre la media muestral y la media poblacional. Se coloca en la fórmula como:

$$1\% \leq e \leq 10\% (0,01 \leq e \leq 0,10)$$

Z= El nivel de confianza (1- α) se refiere a la probabilidad de que el dato deseado esté dentro del margen establecido. Este parámetro lo decide el investigador.

Nivel de confianza Z (1-α)	90%	95%	95,50%	99%
Coficiente de confianza	1,64	1,96	2	2,58

p = La estimación de la proporción que se quiere medir es el tema clave. Se quiere estimar la proporción de los que cumplen la condición. El valor de esa estimación p se obtiene de estudios anteriores. En caso contrario, se considera que la condición la cumplan un 50%. Se coloca en la fórmula como: p

$$p \cdot (1 - p) = 0,5 \cdot 0,5 = 0,25$$

Conociendo esto, se procedió a utilizar la formula, pero como no había datos previos, se estimó una proporción de cumplimiento del 50% (0,5). Se escogió un nivel de confianza del 90% y se admitió un margen de error del 6,5%, cumpliendo con lo propuesto en la investigación:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * (1 - p)}{(N - 1) * e^2 + Z^2 * p (1 - p)} =$$

$$n = \frac{49 * 1,64^2 * 0,65 * (1 - 0,65)}{(49 - 1) * 0,05^2 + 1,64^2 * 0,25} = 37.84$$

Con esto, se definió que la muestra requerida para recoger las muestras documentales de los colaboradores del departamento de taller de servicio en la empresa, utilizando un margen de error máximo de 6,5 %, una proporción esperada de 50 % y un nivel de confianza del 90 %, fue de 38.

Capítulo IV: Presentación y Análisis de Resultados

4.1 Presentación y Análisis de Resultado

Procedimiento que consta de siete fases: planeación, recolección de datos, análisis de datos, comunicación de las recomendaciones, implementación de las recomendaciones y seguimiento.

4.2 Planeación

1. Se solicitó permiso para la aplicación de la entrevista a la coordinadora de recursos humanos.

2. Se solicitó permiso para la aplicación de entrevista, cuestionario y encuesta a los colaboradores.

3. Se analizó la gestión de los subsistemas de recursos humanos del Ingenio Quebrada Azul Ltda. y estudiar las causas de las razones de discriminación laboral

4. Se realizó recopilación de datos por medio de las herramientas de entrevista, cuestionario y encuesta.

4.3 Recolección de datos

1. Identificar los recursos de información: se realizó con el propósito de conocer la tramitología de los subsistemas del Departamento de Recursos Humanos y las posibles causas de razones de discriminación laboral.

4.4 Análisis de datos

1. Se analizó la información recolectada en las fases 1 y 2, a partir del desarrollo de cada una de sus etapas. Productos obtenidos: deficiencia en el proceso de selección,

capacitaciones e inducción, además de otros análisis que dejan advertir sobre las razones de discriminación laboral detectadas en la empresa.

2. Análisis de datos: técnicas para gestionar eficientemente los subsistemas y el mejoramiento continuo de los procesos, también herramientas positivas para prevenir y eliminar razones discriminatorias que se dan en el trabajo.

4.5 Comunicación de las recomendaciones

1. La fase de comunicación de resultados se realizó mediante el informe de investigación, el cual se entregará al Departamento de Recursos Humanos de la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda.

4.6 Implementación de las recomendaciones

1. Plan de mejoramiento, en esta fase la empresa puede ejecutar las recomendaciones realizadas por las estudiantes o ejecutar como empresa técnicas o herramientas para gestionar eficientemente los subsistemas de recursos humanos y métodos para erradicar razones de discriminación laboral detectadas en el estudio.

4.7 Seguimiento

1. La empresa debe controlar y gestionar adecuadamente los subsistemas para garantizar el buen funcionamiento de la tramitología, del mismo modo debe ejecutar el cambio para eliminar las razones de discriminación laboral y fomentar la igualdad y equidad.

Como parte de la investigación, se realizó una entrevista a la Coordinadora del

departamento de talento humano, quien respondió sobre el tema de la tramitología de los subsistemas de recursos humanos en la empresa productora de caña y azúcar el Ingenio Quebrada Azul Ltda.

A continuación, se detallan las respuestas de la entrevista realizada a la Coordinadora de Recursos Humanos:

Tabla 5

Estudio Tramitología de Recursos Humanos

Estudio de la tramitología del Departamento de Recursos Humanos en el Ingenio Quebrada Azul Ltda.	
Subsistema	Respuesta
Reclutamiento	<p>Se maneja por dos tipos:</p> <p>Uno, reclutamiento interno: primeramente, se revisan los currículums que se encuentran en la empresa para verificar si es si existe alguno que cumpla con el perfil que necesita la empresa.</p> <p>Dos, reclutamientos externos: se realiza un cartel informativo donde se describe el perfil del puesto, después se publica en Facebook y se envía al grupo de difusión de WhatsApp de la empresa.</p> <p>Por otra parte, existe el reclutamiento para puestos fijos, la cual se procede primeramente a verificar si existe algún trabajador que ya trabaja para la empresa que cumpla con los requisitos del puesto vacante y por ende se le da la oportunidad de ascenso.</p> <p>Para puestos temporales de zafra, cuando la empresa se encuentra en zafra se necesita contratar a más trabajadores, esto se publica en un cartel Informativo que indica que se buscan trabajadores temporales, además, la empresa cuenta con una solicitud de trabajo que facilita la empresa donde el individuo llena sus datos personales y queda en un registro de elegibles para posible oferta de trabajo, asimismo, se reciben currículum en físico y en digital enviados al correo de la empresa.</p>
Selección	<p>De la cantidad de currículos recibidos se selecciona a tres candidatos que cumplan con los requisitos del perfil o tomar en cuenta la cantidad de trabajadores que se necesitan, seguidamente los currículos serán enviados a la jefatura solicitante del puesto para</p>

	<p>proceder con la entrevista, es decir, el jefe del departamento se encarga de seleccionar al candidato idóneo para trabajar en la empresa.</p> <p>De acuerdo con la entrevista se procede a llamar al oferente, para que la persona brinde información los datos personales y recolectar información como títulos cursos y otros datos que deben de incluirse en el expediente de personal.</p>
Contratación	<p>La empresa realiza dos tipos de contrato verbal y escrito:</p> <p>El verbal se utiliza para puestos temporales menos de tres meses eso dependerá del tiempo de la zafra.</p> <p>Está el contrato escrito dicho contrato fue realizado por un abogado con el objetivo que cumpla con todos los términos de ley en ese mismo sentido las personas que firman el contrato escrito son los trabajadores fijos. Es importante mencionar que la empresa está gestionando la aplicación de los contratos en general a partir del año 2020, como reclutadora realicé una base de datos para verificar cuáles trabajadores tienen contrato y cuáles no cuentan con el contrato de trabajo, este proceso se está llevando poco a poco pero tiene la finalidad de que todos en algún momento tengan su contrato al día.</p>
Capacitación	<p>Ese proceso se divide en tres tipos de capacitaciones en la empresa:</p> <p>Uno a nivel Empresa éste se encarga de las capacitaciones de interés para la empresa es decir su objetivo es brindar información sobre nuevos proyectos, nuevas metas cambios en compras, remodelaciones de la empresa.</p> <p>Dos a nivel del departamento de trabajo este se encarga de que la jefatura capacite al personal en tema de las funciones o de las tareas que el trabajador debe cumplir.</p> <p>Y tres a nivel de salud ocupacional éste se dedica a capacitar al personal en temas de seguridad, mejoramiento de condiciones laborales, ambiente, y de salud ergonómica.</p>
Inducción	<p>Primeramente, se realiza una lista para obtener la información de los trabajadores de nuevo ingreso, seguidamente cuando hay más de 10 trabajadores se procede a realizar la inducción.</p> <p>Por otro lado, la inducción se divide en dos partes uno la reclutadora da información general de la empresa sobre la historia la misión la visión política y reglamentos internos.</p> <p>Como parte dos de la inducción la jefatura del área o departamento donde labora el trabajador recibe una inducción para enseñarle e informarle sobre objetivos, proyectos y metas de la empresa.</p> <p>Es importante mencionar que si algún trabajador ya fue contratado en alguna temporada de Zafra y vuelve a ser seleccionado en la empresa a este individuo se le da una retroalimentación de la inducción para que continúe debidamente con los procesos.</p>

Nota: entrevista a la Coordinadora de Recursos Humanos.

En relación con el estudio, se determinó la situación actual de la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda., de acuerdo con los procedimientos estandarizados en la tramitología de los subsistemas de recursos humanos, estos son realizados mediante cinco procesos.

En la gestión de reclutamiento, se determinó que para este proceso la reclutadora utiliza un instrumento que permite visualizar la existencia de personal interno o externo de los trabajadores que han participado en publicaciones anteriores para puestos vacantes, de manera que esto le permite a la reclutadora verificar si cuenta con el perfil requerido por el supervisor. De no contar con el perfil, recursos humanos procede a realizar un cartel con la información del puesto solicitado, donde indica los requisitos del perfil vacante, de tal modo que los candidatos postulantes extraen información sobre características y requisitos del puesto.

Respecto al reclutamiento Interno, la empresa cuenta con posibles trabajadores que puedan ocupar el puesto, de manera que dichos empleados deberán cumplir con los requisitos, o bien, tendrán la posibilidad de aprender para realizar el ascenso laboral. Asimismo, cuando la empresa no cuenta con el candidato idóneo para el puesto vacante debe ser publicada para atraer candidatos del mercado externo y así contratar el candidato que cumpla con las exigencias requeridas.

En el proceso de selección, la persona que elige al candidato que va a ocupar el puesto vacante es el supervisor encargado del área de trabajo, por tanto, esta persona establece los parámetros que definen el perfil requerido para que cumpla con las

funciones del puesto.

Teniendo en cuenta la tramitología del proceso de reclutamiento y selección de la empresa, el supervisor no trabaja de la mano con la persona encargada de talento humano, pues el proceso de selección lo realiza el supervisor y no la reclutadora, y lo recomendado sería que lo realicen en conjunto para que el encargado del talento humano pueda realizar pruebas psicométricas, o bien, determinar conocimientos de habilidades y actitudes de los candidatos seleccionados, para contratar un candidato con potencial. Cabe mencionar la importancia de realizar dichos procesos de la mano, para que este sea eficiente y eficaz, ya que esto permitirá que la empresa contrate trabajadores que cumplan de manera efectiva las funciones de los puestos y garantice el buen desempeño.

Concluido el proceso de selección, es preciso vincularlo con el proceso de contratación, donde el supervisor le informa al candidato sobre el resultado de la selección y continúa con la contratación inmediata para que el candidato pueda incorporarse a la empresa y ejercer el puesto vacante. Vinculado a esto y de las evidencias anteriores de las respuestas de la reclutadora sobre cómo gestiona el proceso de contratación, se determina que la empresa como tal realiza la contratación verbal a los trabajadores temporales de zafra y a los trabajadores fijos se les realiza un contrato formal para que ambas partes queden comprometidas. El contrato escrito tiene el objetivo de indicar las obligaciones, responsabilidad, deberes y derechos como trabajador, además, este tiene estabilidad por el tiempo pactado. Cabe mencionar que la reclutadora lleva un control de base de datos de los empleados que ya han firmado el contrato escrito y de los faltantes, asimismo, indica que tiene la meta de que todos los

trabajadores puedan pactar la relación laboral y respetar las condiciones estipuladas en el acuerdo.

De igual manera, la Coordinadora tramita el proceso de capacitación mediante tres pilares importantes; uno, la capacitación principal del puesto donde el trabajador adquiere conocimientos, herramientas y habilidades para el logro de sus tareas; dos, la capacitación empresarial donde en conjunto, trabajador y patrono, tienen metas en común, el cual esta capacitación se centra específicamente en animar, ayudar e instruir al colaborador en nuevos proyectos con el objetivo de que todos unidos puedan aumentar la productividad y la calidad del trabajo, asimismo a resolver como equipo los problemas concretos que presentan como empresa; y tres, la empresa toma en cuenta la seguridad y salud de los colaboradores, por medio de la capacitación de Salud Ocupacional, el cual procura el más alto bienestar físico, mental y social de los trabajadores, por ende promueve diferentes mecanismos de prevención, seguridad y salud.

De lo expuesto anteriormente por la reclutadora sobre el proceso de inducción, es necesario resaltar que la empresa no lo realiza dicho proceso de inmediato en el momento de la contratación del candidato, sino después, cuando cuentan con una cantidad considerable de trabajadores nuevos, pues requiere de una inversión económica y de tiempo; siendo lo correcto hacer la inducción antes de ingresar, pues la finalidad de este subsistema es presentar la imagen de la empresa, permitirle al trabajador familiarizarse con la empresa, informarse, conocer políticas, normas y reglamentos internos.

Sin embargo, el primer día de trabajo el candidato seleccionado recibe una

pequeña inducción específica por parte del supervisor donde se le proporciona la información que desempeñará y específicamente de las funciones, además, se le exponen las medidas de seguridad a tomar, se le presentan las áreas donde debe trabajar y se le presentan los compañeros de trabajo.

Ahora bien, la inducción está dirigida por el Departamento de Recursos Humanos y el supervisor del área, asegurándose de que el nuevo trabajador haya comprendido la información brindada.

Así mismo, las evidencias anteriores determinan que el Departamento de Recursos Humanos de la empresa Ingenió Quebrada Azul Ltda. es un área relativamente pequeña y que cuenta con apenas 8 años de formación, dirigida únicamente por un profesional quien ha dedicado estos años de trabajo para crear un departamento que cumpla con el objetivo.

Por lo tanto, el departamento debe mejorar el proceso de selección, pues es necesario realizarlo en conjunto con el supervisor, en vista de que la profesional de recursos humanos tiene la capacidad de llevar a cabo todas aquellas tareas relacionadas con la gestión de las personas y atracción de talento para la empresa.

En ese mismo sentido, es necesario que la reclutadora realice una entrevista específica que facilite conocer al candidato sobre sus habilidades, capacidades, destrezas y debilidades, esto por cuanto la selección la realiza el supervisor, pero es importante que la reclutadora como profesional realice también la entrevista de selección, ya que ella puede detectar fácilmente deficiencias en el candidato, o bien, detecta talento que talvez el supervisor no determina.

Finalmente, una eficaz tramitología de los subsistemas de recursos humanos

permite a la empresa la atracción del talento humano, el cual es un valor fundamental para el buen funcionamiento de la empresa, asimismo cuando se gestiona correctamente cada proceso garantiza el éxito de los trámites relacionados a este tema.

También, se muestran los resultados sobre las variables de la investigación de acuerdo con las respuestas de la entrevista, el cuestionario y la encuesta.

Perfil de los integrantes del ingenio Quebrada Azul Ltda.

Hay que indicar que para cualquier investigación es necesario identificar el perfil de las personas entrevistadas, con el objetivo de conocer la población que brinda la información. En la figura 1 se presenta el perfil de los entrevistados.

Tabla 6

Perfil de los integrantes del ingenio Quebrada Azul

Resumen del perfil de entrevistados

Información Trabajadores del Taller de servicio.

general

Edad 18 años a 65 años

Ocupación Mecánicos, electricistas y soldadores.

Nota: información del Ingenio Quebrada Azul Ltda.

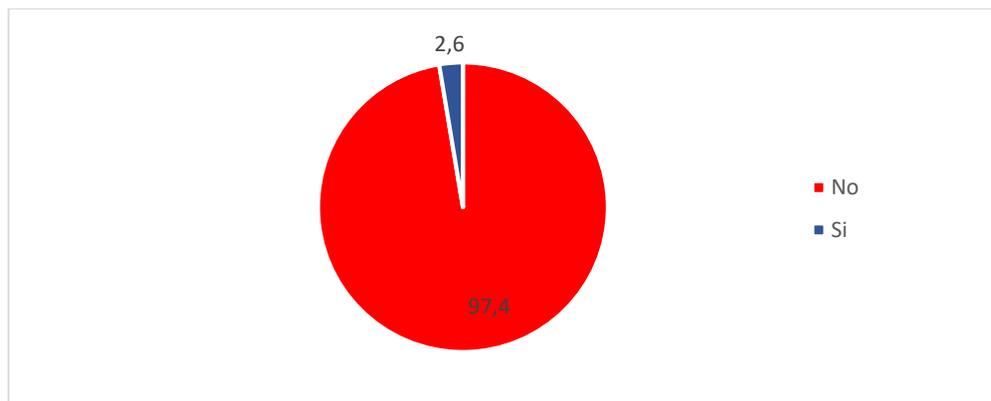
Entre las consultas realizadas se preguntó que, si en algún momento se sintieron discriminados por etnia, edad, sexo, estado civil, por salud. El 100% de las personas entrevistadas en ningún momento se sintió discriminado por estas razones. Por lo tanto, se evidencia que los trabajadores no han percibido discriminación por estos motivos, y a partir de estas afirmaciones se concluye que dichas razones no son una limitante para

ser contratado y ejercer labores en la empresa.

Así mismo, se consultó si en algún momento se sintieron discriminados por el tipo de religión que practican, a lo que respondieron lo siguiente:

Figura 1

Resultado del análisis de discriminación por religión.



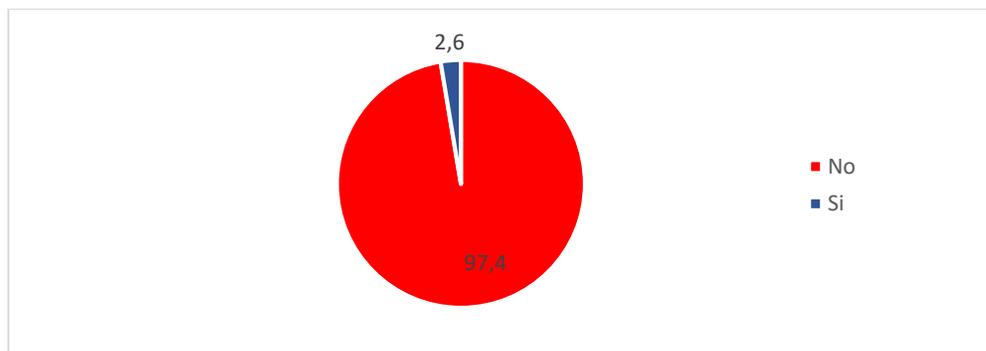
Nota: Cuestionario para el taller de servicio del Ingenio Quebrada Azul Ltda..

Según la figura, se determina que 37 personas, es decir, un 97.4%, no se sintieron discriminadas en el momento de la entrevista por el tipo de religión que practica, sin embargo, una persona que representa un 2.6% indicó que sí se sintió discriminada. Por tanto, se considera que la razón de discriminación por religión evidencia que una persona trabajadora se sintió indiferencia por practicar alguna religión en particular.

Seguidamente, se consulta si en algún momento se sintieron discriminados por la orientación sexual, dando como resultado un porcentaje muy bajo.

Figura 2

Datos sobre discriminación por orientación sexual en el Ingenio Quebrada azul.



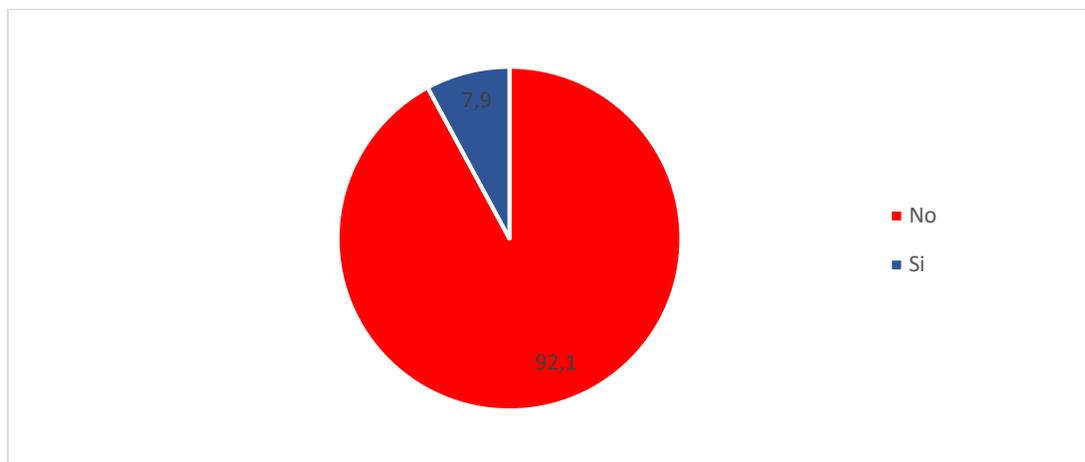
Nota: Cuestionario para el taller de servicio del Ingenio Quebrada Azul Ltda..

La figura señala que 37 trabajadores que corresponde a un 97.4% no percibieron discriminación por su orientación sexual en el momento de la entrevista, en cambio, un trabajador que equivale a un 2.6% sí se sintió discriminado. De las evidencias anteriores, se determina que la mayor parte de los trabajadores no se sintieron discriminados por representar su orientación sexual, de esto se deduce que es relevante tomar en cuenta esta opinión para eliminar en su totalidad este motivo.

Dentro de la investigación, se preguntó si en algún momento fueron discriminados por ascendencia nacional en la empresa, pues también es una razón por la cual se está prohibido discriminar, de esta consulta se obtiene como respuesta lo siguiente:

Figura 3

Análisis sobre discriminación debido a ascendencia nacional en la empresa.



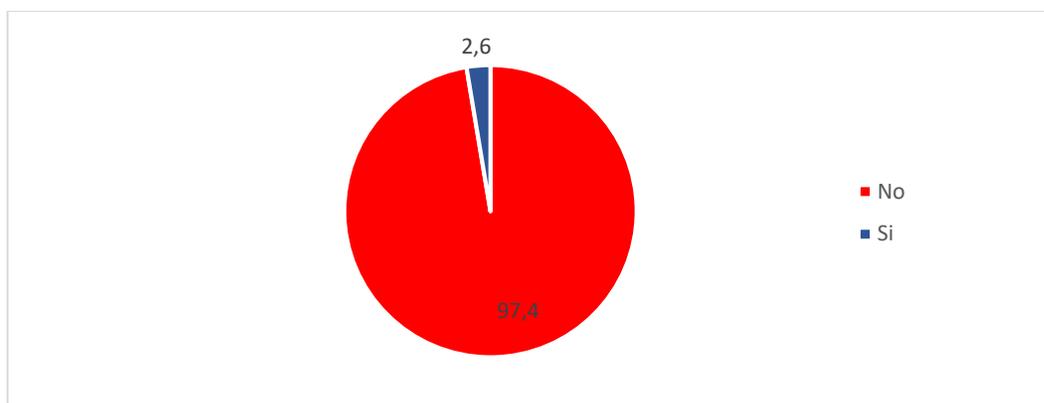
Nota: Entrevista para el taller de servicio del Ingenio Quebrada Azul Ltda..

La figura señala que 35 trabajadores que constituyen un 92.1% no se sintieron discriminados por su ascendencia nacional, pero 3 trabajadores que equivale a un 7.9% sí se sintieron discriminados por esta razón. A causa de los resultados de la entrevista es importante hacer conciencia y respetar la procedencia de cada persona.

Se consultó también si en algún momento se sintieron discriminados por su origen social, pues es una razón para entender la posición social que se encuentra la persona, a continuación, se detalla el resultado:

Figura 4

Resultado sobre la discriminación por origen social en el Ingenio Quebrada Azul.



Nota: Entrevista para el taller de servicio del Ingenio Quebrada Azul Ltda..

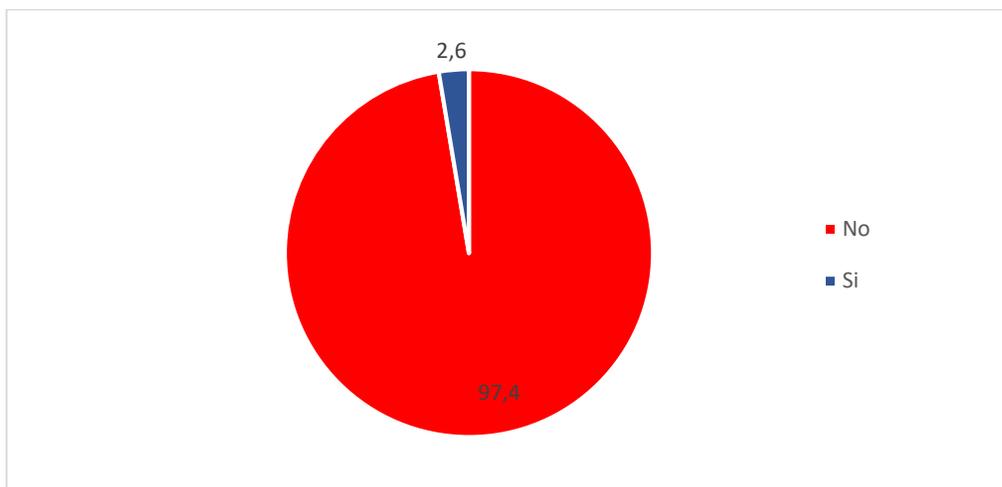
En la figura se observa que 37 personas que da como resultado un 97.4%, indicaron que no se sintieron discriminadas por su origen social en el momento de la entrevista, sin embargo, una persona que equivale al 2.6%, sí se sintió discriminada. De los resultados, es importante considerar la respuesta del trabajador que se sintió discriminado por su origen social, pues expone una inquietud, y es necesario eliminar esta discriminación, pues es importante que todos los trabajadores sean tratados de la misma manera.

Otra de las preguntas que se realizó fue, si en algún momento se sintieron discriminados por alguna discapacidad física que presente la persona, para lo que respondieron lo siguiente:

Figura 5

Opinión de la muestra seleccionada sobre Discriminación por discapacidad física en

la empresa Ingenio Quebrada azul Ltda.



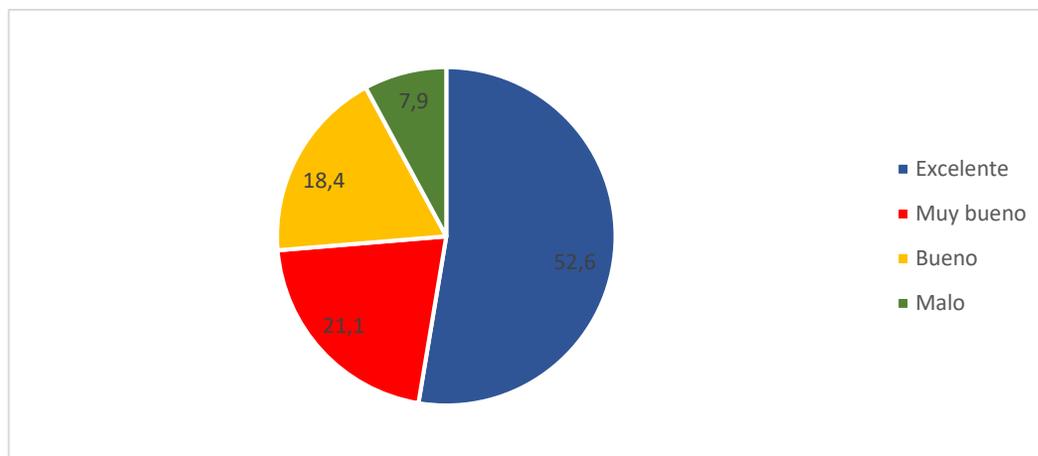
Nota: Entrevista para el taller de servicio del Ingenio Quebrada Azul Ltda..

La figura muestra que 37 colaboradores que equivale a un 97.4% no se sintieron discriminados por alguna discapacidad física en el momento de la entrevista, y una persona que representa un 2.6% sí se sintió discriminada. De este resultado, se deduce que la mayoría de los trabajadores son aceptados, aunque presenten alguna discapacidad; respecto al trabajador que sí se sintió excluido, es preciso tomar en cuenta este resultado para las próximas entrevistas.

También se realizó la pregunta para los trabajadores, sobre cómo consideran las prácticas para eliminar factores de discriminación. A continuación, se detallan las respuestas:

Figura 6

Respuestas sobre buenas prácticas para eliminar razones de discriminatorios.



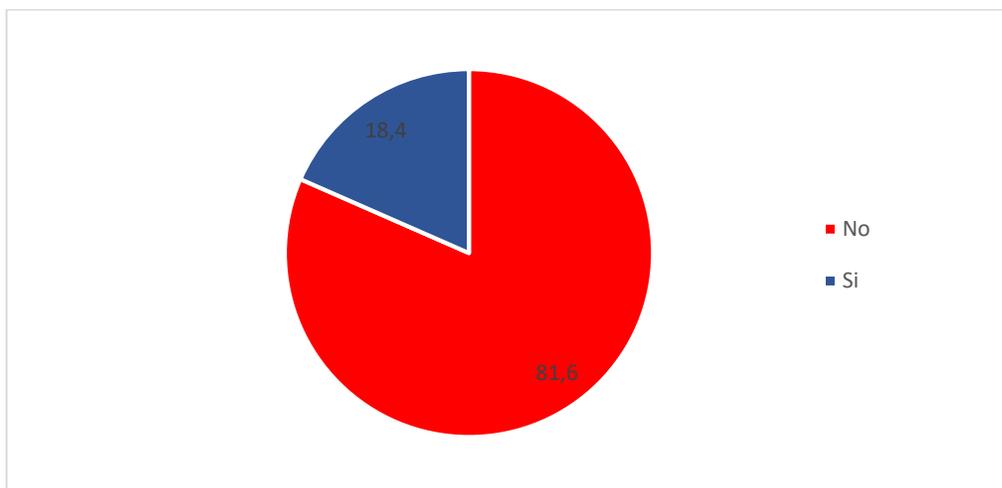
Nota: Encuesta para el taller de servicio del Ingenio Quebrada Azul Ltda..

Según la figura anterior, 20 personas que representa un 52.6% consideran excelente utilizar prácticas para eliminar la discriminación, asimismo 8 personas que da como resultado un 21.1% indicaron que muy bueno, otras 7 personas para un 18.4% bueno y 3 personas que representa un 7.9% opinan que malo. Al comparar los resultados, se determina valioso que la mayoría de los trabajadores consideran como excelente la eliminación de los factores de discriminación, respecto a los demás parámetros de opinión se obtiene la certeza que sí es necesario la eliminación de razones discriminatorios.

Para continuar, se pregunta a los trabajadores cómo consideran los nuevos aspectos para reforzar el tema de la no discriminación laboral, la gran mayoría no está de acuerdo en reforzar el tema, en el gráfico siguiente se detalla:

Figura 7

Cantidad de trabajadores que opinaron sobre la importancia de reforzar el tema en contra de la discriminación en el trabajo.



Nota: Encuesta para el taller de servicio del Ingenio Quebrada Azul Ltda..

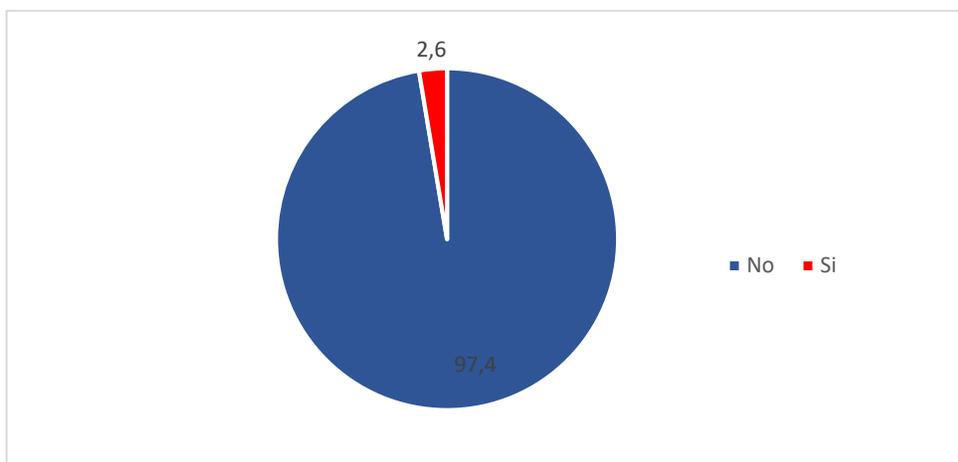
Detalla la figura, que 31 trabajadores entrevistados da como resultado un 81.6% que indicaron que no se deben agregar otros aspectos para reforzar el tema de la no discriminación, y 7 entrevistados que contribuye al 18.4% consideran que sí es necesario reforzar el tema mencionado. Al comparar estas respuestas de la encuesta, hay que destacar que más del 50% de los encuestados determinaron que no es necesario reforzar aspectos sobre el tema anterior, lo que determina que la empresa ha sabido manejar aspectos discriminatorios.

En cuanto a las 7 personas que opinan sobre la necesidad de fortalecer el tema para contrarrestar la discriminación, se determina que siempre se puede mejorar y en este caso es importante tomarlo en cuenta para la prevención de aspectos discriminatorios en el ámbito laboral.

También, se les preguntó si consideran que fueron seleccionados para la entrevista por ser hombre o mujer, esto con la intención de conocer si el género influye en el proceso de selección. En la siguiente figura se detalla:

Figura 8

Población que fue elegida por el tipo de sexo en la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda..



Nota: Cuestionario para el taller de servicio del Ingenio Quebrada Azul Ltda..

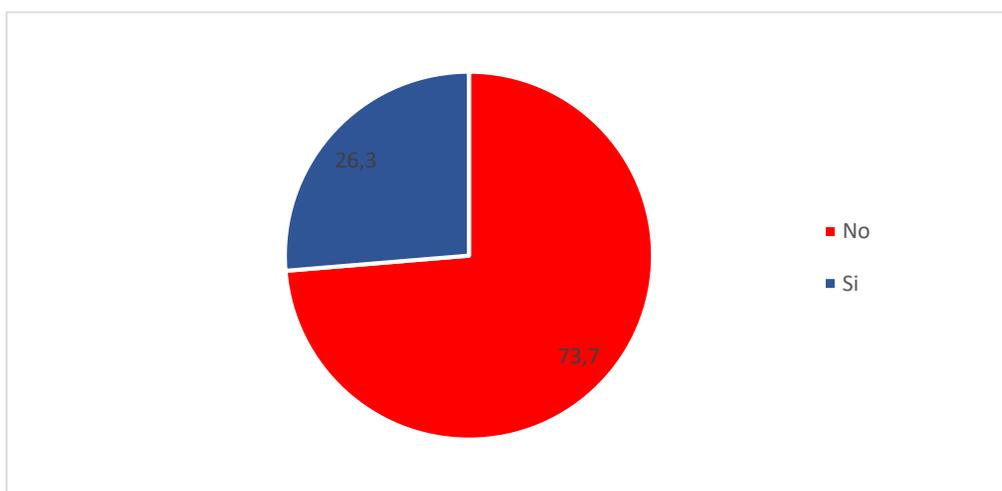
En relación con la figura anterior, se muestra que un total de 37 personas que representa un 97.4% de los colaboradores, consideran que no fueron seleccionados para la entrevista de trabajo por ser hombre o mujer y una persona para un 2.6% considera que fue seleccionado para la entrevista de trabajo por su sexo. Este resultado evidencia que la empresa mantiene una opinión alta de que no se contrata por el tipo de género, sin embargo, por la opinión de una persona que si considera que fue seleccionada por el tipo de sexo; es importante tener en cuenta la estructura adecuada de la entrevista, para evitar este tipo de percepciones que pueden interferir en la opinión del trabajador.

Del mismo modo, se consultó si fueron seleccionados por la edad, pues en función

de esta se crean estereotipos y por ser personas mayores o menores, lo cual conlleva a discriminar por esta razón; de ahí la importancia de realizar esta pregunta para determinar si la empresa en algún momento ha seleccionado a algún candidato tomando en cuenta la edad. Las respuestas se detallan en la siguiente figura:

Figura 9

Resultado de la muestra seleccionada por razón de edad en el Ingenio Quebrada azul Ltda..



Nota: Cuestionario para el taller de servicio del Ingenio Quebrada Azul Ltda..

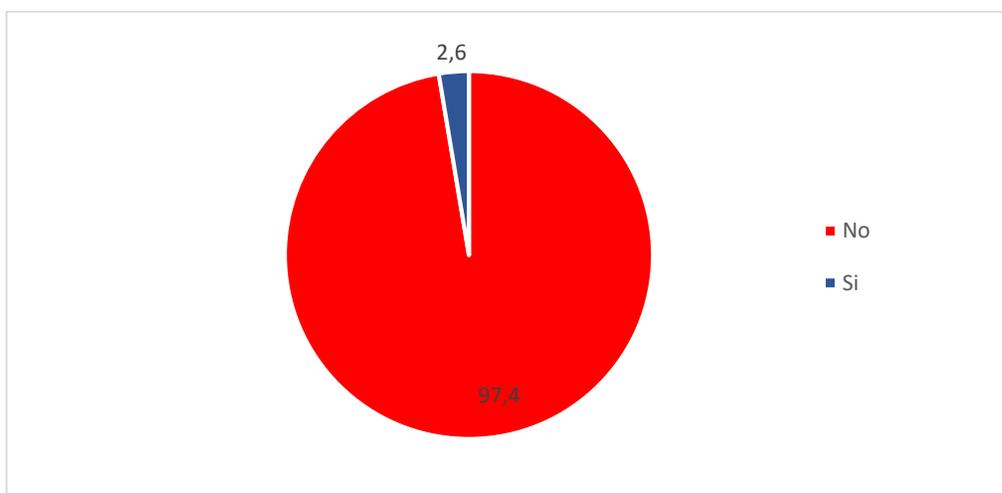
En la figura anterior, se detalla que 28 personas que equivale al 73.7% no fueron seleccionadas para la entrevista de trabajo por su edad y 10 personas que representa un 28.9% opinan que si fueron seleccionadas por la edad. De las respuestas anteriores, la mayoría de trabajadores opinaron que no fueron seleccionados por su edad, sin embargo, hay una cantidad importante que consideró que sí fueron contratados por la edad.

Continuando con las consultas, se pregunta si consideran que fueron seleccionados por su tipo de nacionalidad, pues en ocasiones interfiere la selección por

el tipo de ascendencia nacional por su costumbre o cultura diferente a los demás; en la figura siguiente se explican los resultados:

Figura 10

Número personas seleccionadas para la entrevista de trabajo por el tipo de nacionalidad.



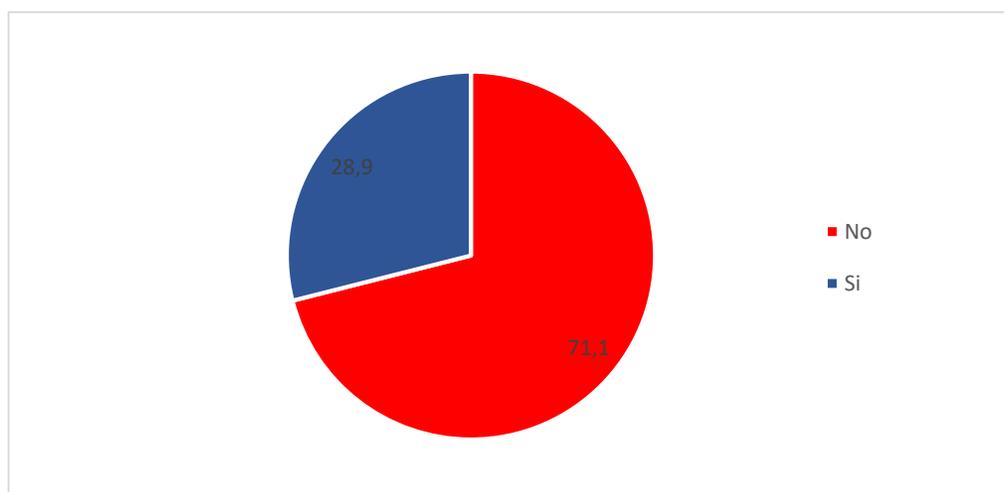
Nota: Entrevista para el taller de servicio del Ingenio Quebrada Azul Ltda..

Según la figura, muestra que 37 personas que equivale a un 97.4% no fue seleccionado por su nacionalidad y una persona correspondiente a un 2.6% considera que sí fue seleccionado por su nacionalidad. A partir de estas afirmaciones, se determina que la mayoría de los colaboradores de la empresa consideran que no fueron seleccionados por este hecho, esto da la persuasión de que la empresa no hace diferencia de nacionalidades, asimismo, es importante tomar en cuenta la respuesta de la persona que considera que fue elegido por su procedencia, pues su opinión es valiosa para este estudio, ya que a pesar de que el porcentaje es muy bajo la empresa puede eliminar estigmas de persuaciones en los candidatos.

En ese mismo sentido, se preguntó si creen que fueron seleccionados por su estado civil, pues es una razón para discriminar en función de si es casado, soltero entre otras semejantes. Para esta pregunta se obtuvieron las siguientes respuestas:

Figura 11

Cantidad de trabajadores seleccionados por estado civil.



Nota: Cuestionario para el taller de servicio del Ingenio Quebrada Azul Ltda..

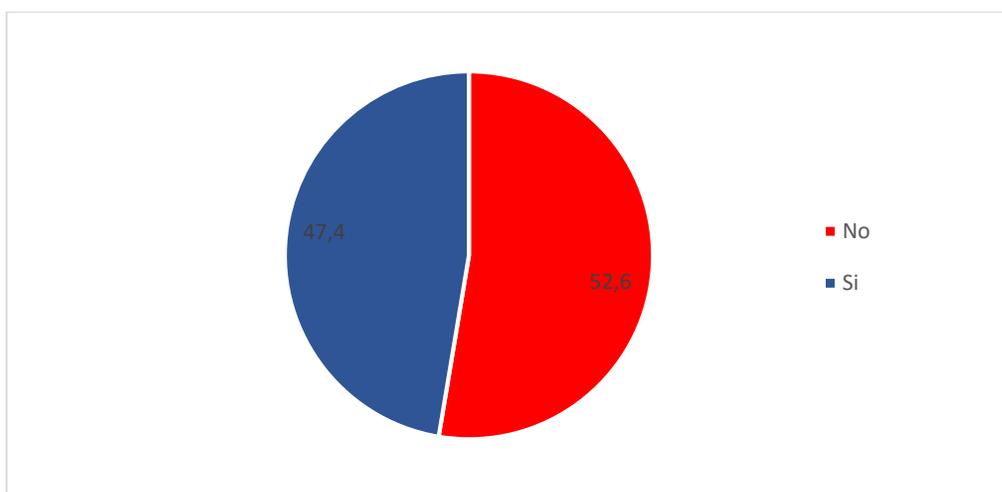
En la figura, se puede observar que 27 personas que representa un 71,1% no fueron seleccionadas por su estado civil y 11 personas que constituye al 28,8% fueron elegidas por su estado civil. Respecto a las repuestas de los entrevistados, se denota que la gran parte de este grupo indicó que no fueron elegidos por su estado civil, sin embargo, una minoría afirma que sí fue seleccionado por esta razón, esto demuestra que la empresa no toma en cuenta el estado civil de las personas para ser contratada por la empresa.

Acorde a la investigación, se les preguntó a los trabajadores si tuvieron proceso de reclutamiento, con la intención de conocer si la empresa aplica este subproceso de

recursos humanos, ya que es fundamental dentro de la estructura organizacional. De la pregunta realizada se obtienen las siguientes respuestas:

Figura 12

Número total de trabajadores que tuvieron proceso de selección en la empresa



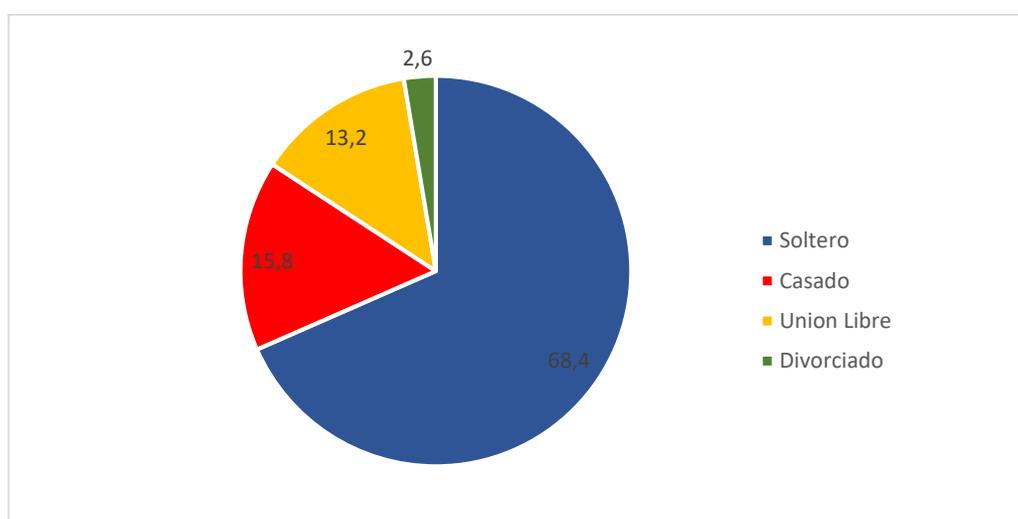
Nota: Cuestionario para el taller de servicio del Ingenio Quebrada Azul Ltda..

En relación con la figura anterior, indica que 20 personas lo cual representa el 52.6% no tuvo proceso de selección y un total de 18 personas que equivale a un 47.4% indico que sí tuvieron proceso de selección. Este resultado obtenido representa un nivel significativo, puesto que permite visualizar porcentualmente la necesidad de reforzar el proceso de selección en los candidatos, debido a la confirmación de los trabajadores, el cual no todos tuvieron un debido proceso de selección, esto conlleva analizar que esta cantidad de personas fueron contratadas antes del 2015, debido a que no existía un reclutador como tal que ejerciera las tareas de selección de personal, por tanto, se deduce que el restante de las otras 20 personas fueron seleccionadas después del 2015, cuando ya había un profesional en recursos humanos que realizaba las tareas.

Entre las preguntas realizadas también está cuál es el estado civil, pues para la investigación es necesaria dicha información, lo que da como resultado que más del 50% se encuentra en la condición casado. Los resultados se detallan en la siguiente figura.

Figura 13

Resultado del estado civil de los trabajadores del servicio de taller del Ingenio Quebrada Azul Ltda.



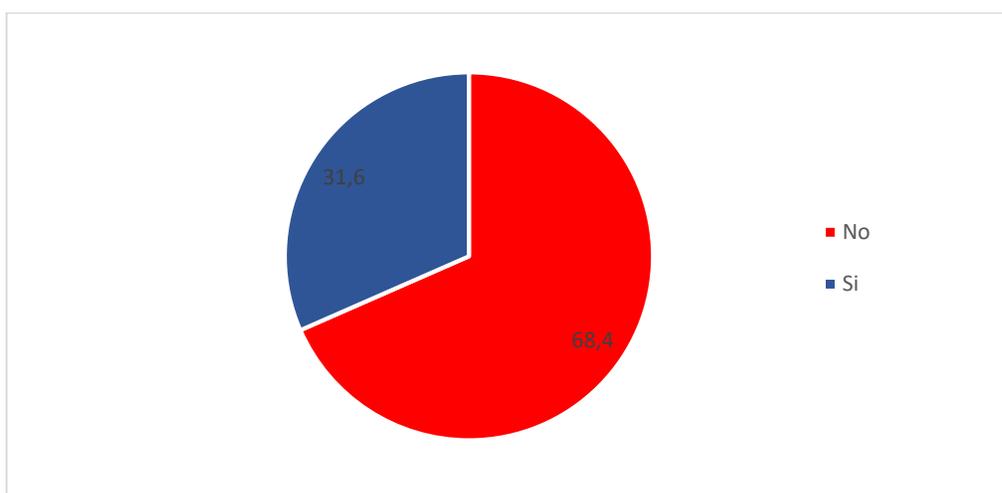
Nota: Cuestionario para el taller de servicio del Ingenio Quebrada Azul Ltda..

En la figura anterior se muestra que 26 de las personas entrevistadas que representa el 68.4% se encuentran solteras, asimismo 6 trabajadores que equivale a un 15.8% se encuentran casadas, también 5 personas que simbolizan un 13,2% señalaron que el estado civil es unión libre y una persona que corresponde a un 2.6% se encuentra divorciada. Ante el resultado de la figura 13 sobre el estado civil, la empresa contrata en su mayoría a personas solteras, lo que representa que la empresa no discrimina al resto por su estado civil, dado que los resultados se expresan que existen personas casadas, en unión libre y divorciadas.

Otra pregunta realizada a los colaboradores del Ingenio Quebrada Azul Ltda. fue sobre si tenían hijos, el resultado fue que la mayor parte de trabajadores no tienen hijos, para ello se detalla la siguiente figura con la información correspondiente:

Figura 14

Cantidad de trabajadores que tienen hijos en el Ingenio Quebrada Azul



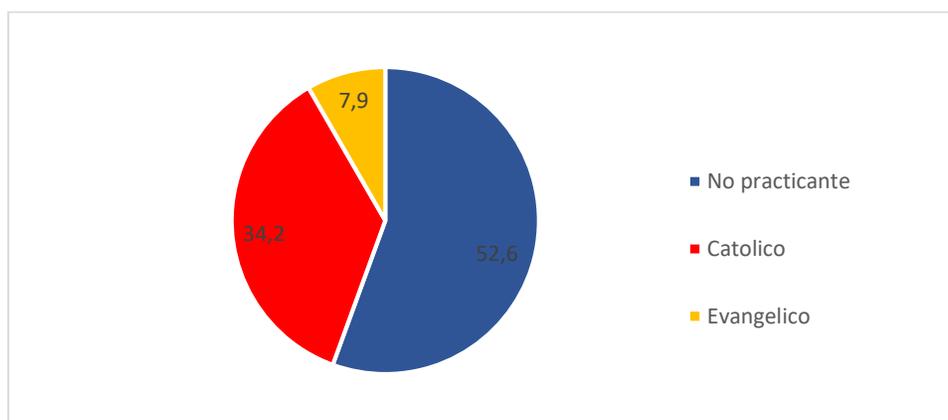
Nota: Cuestionario para el taller de servicio del Ingenio Quebrada Azul Ltda..

Sobre la pregunta si el trabajador tenía hijos, un total de 26 personas que corresponde a un 68,4% mencionaron que no tiene hijos y tan solo 12 personas que representan un 31,6% revelan que si tienen hijos. De esta manera, se determina que en la empresa hay más colaboradores sin hijos, pero que no podría ser una razón para concluir que se discrimina, pues hay un porcentaje de personas con hijos en la empresa.

En relación con la investigación, se consultó sobre la religión que practica cada trabajador, lo que da como resultado un porcentaje importante, a continuación, se muestra detalladamente los resultados de la pregunta.

Figura 15

Distribución por denominación religiosa según encuesta realizada a los trabajadores.



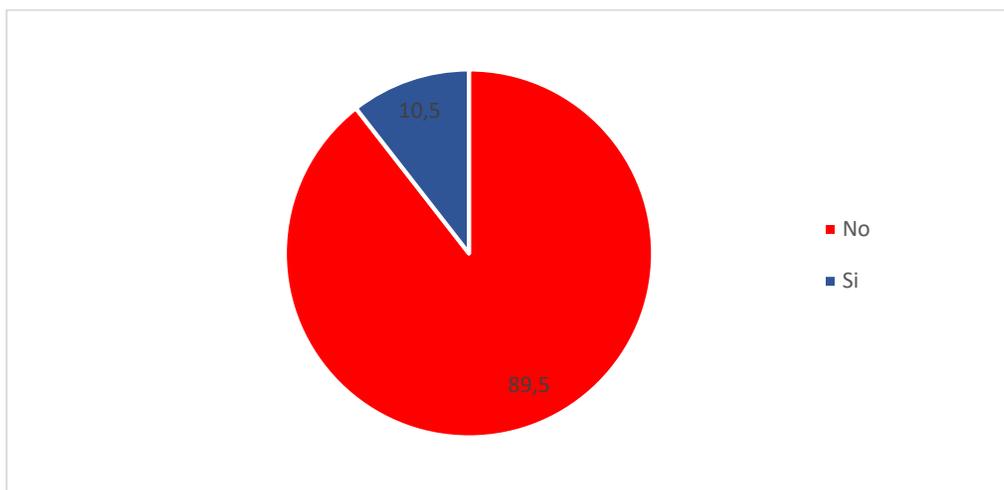
Nota: Cuestionario para el taller de servicio del Ingenio Quebrada Azul Ltda..

El resultado sobre el tipo de religión que practican los trabajadores, indico que 20 personas que equivale a un 57.9% revelo que no práctica ninguna religión, también 13 personas que corresponde a un 34.2% mencionaron que no son católicas y 3 personas que simboliza un 7.9% indicaron que son evangélicas, se determina que a pesar de la gran variedad de prácticas religiosas no se da la desigualdad por dichas denominaciones, por lo que la religión no es factor discriminatorio.

De la misma manera, se pregunta a los colaboradores si tienen alguna discapacidad física, con la intención de analizar si la empresa se limita a contratar por tal motivo. A continuación, los detalles de la pregunta:

Figura 16

Representación de resultados sobre discapacidad física presente en los trabajadores.



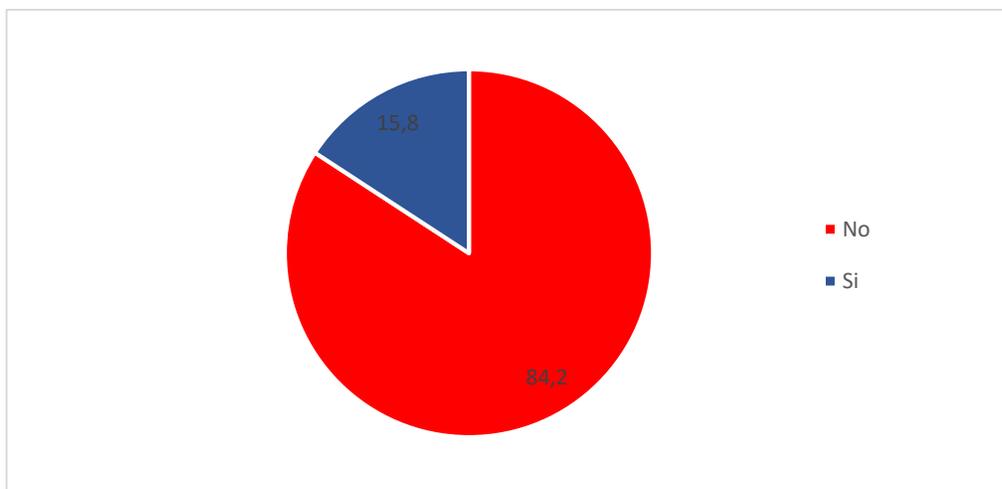
Nota: Cuestionario para el taller de servicio del Ingenio Quebrada Azul Ltda..

La figura señala porcentualmente las personas con discapacidad física y sin discapacidad, un total de 34 personas que representan un 89.5% el cual no tiene ninguna discapacidad y 4 personas que corresponde a un 10.5% sí tiene alguna discapacidad. Lo que dio como resultado que la empresa no discrimina a los trabajadores por alguna condición por discapacidad.

También, se pregunta a los trabajadores si padecen de alguna enfermedad; los detalles en la siguiente figura:

Figura 17

Población de trabajadores que sufren de alguna enfermedad.



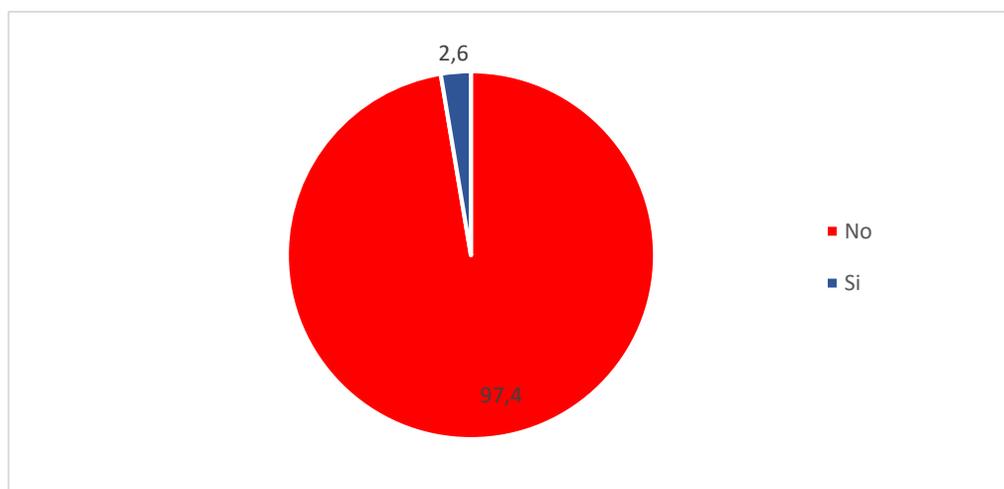
Nota: Cuestionario para el taller de servicio del Ingenio Quebrada Azul Ltda..

En la figura anterior, se detalla que 32 personas que corresponde a un 84.2% no padece ninguna enfermedad, y 6 personas que simboliza un 15.8% sí padece alguna enfermedad. Por lo que la empresa no ha discriminado ante este factor, puesto que en algún momento los trabajadores presentaron alguna enfermedad y no ha afectado en la relación laboral.

Otra de las preguntas para la investigación es si tienen tatuajes corporales, debido a que anteriormente era un impedimento para conseguir un trabajo, puesto que las empresas se inclinaban en no contratar personas con tatuajes, ya que predominaba el aspecto físico, de lo anterior las respuestas de la pregunta se detallan continuación:

Figura 18

Población total que tiene tatuajes corporales en la empresa



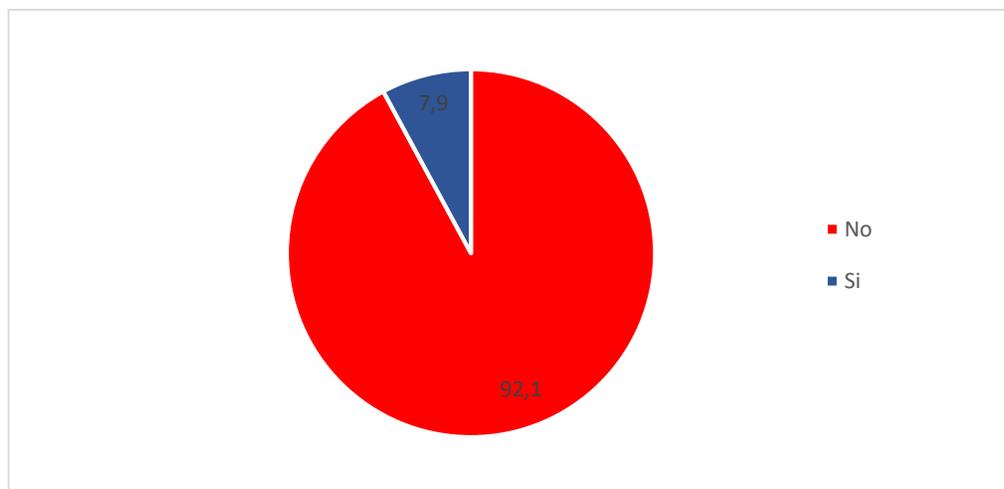
Nota: Cuestionario para el taller de servicio del Ingenio Quebrada Azul Ltda..

Según la pregunta anterior, un total de 37 personas que corresponde a un 97.4% no tienen tatuajes en su cuerpo y tan solo una persona representa un 2.6% sí está tatuada. A pesar de que el porcentaje es mínimo, se visualiza que los tatuajes no son una limitante para que la empresa contrate personal.

De la misma manera, se preguntó si utilizan algún método anticonceptivo, pues algunas empresas se enfocan en hacer preguntas de la vida personal, para determinar si contratan a una persona en este caso poniendo en posición vulnerable a las mujeres porque podrían quedar embarazadas y lo ven como un gasto a nivel empresarial por la licencia de maternidad, lo que implicaría contratar a otra persona para cubrir el puesto, a continuación, se detallan las respuestas:

Figura 19

Cantidad de personas que utilizan métodos anticonceptivos



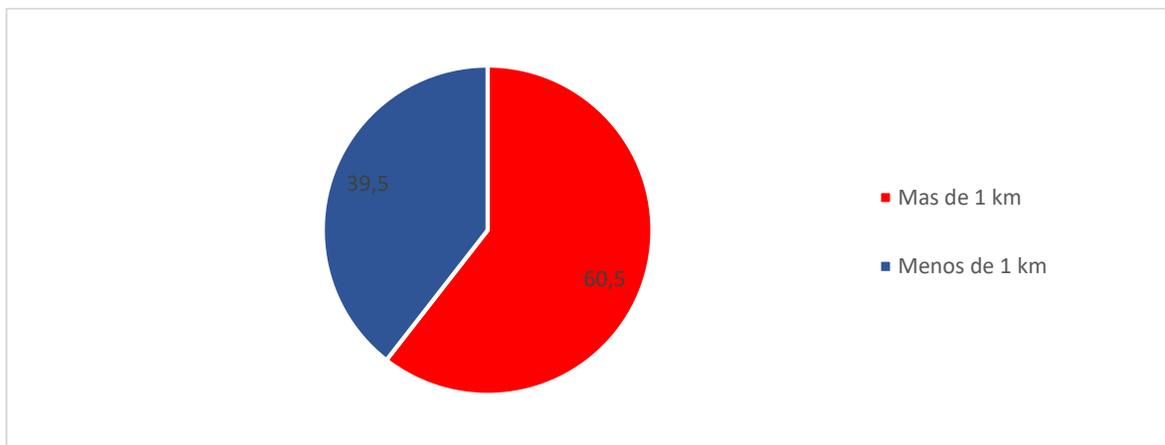
Nota: Cuestionario para el taller de servicio del Ingenio Quebrada Azul Ltda..

Seguidamente, se obtuvo como resultado de 35 personas que equivale a un 92.1% respondieron que no utilizan algún método anticonceptivo y 3 personas que constituye a un 7.9% indicaron que sí. De las afirmaciones anteriores se determina que los anticonceptivos no son variantes que afecte el subproceso de selección.

Ahora bien, un factor que en ocasiones puede ser determinante para la contratación es la distancia que existe del trabajo a la casa, por ello surge la pregunta que a cuantos kilometro viven de la empresa, indicaron lo siguiente:

Figura 20

Distancia promedio en la que se encuentran los trabajadores de la casa al trabajo.



Nota: Cuestionario para el taller de servicio del Ingenio Quebrada Azul Ltda..

Para el análisis, se realiza la pregunta sobre a cuantos kilómetros de la empresa viven, en esta pregunta se puede observar porcentualmente que 23 personas que corresponde a un 60.5% viven a menos de un kilómetro de la empresa, asimismo 15 personas que representa un 39.5% vive a más de un kilómetro de la empresa. Por lo que la distancia no es un motivo que predomine a la hora de ser seleccionados.

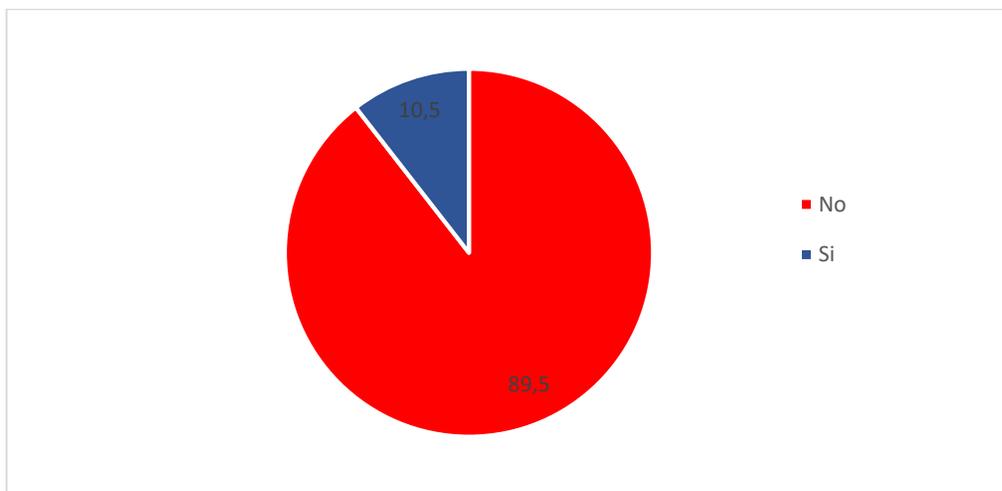
Además, se preguntó sobre la orientación sexual para determinar si ha sido discriminado por esta razón, debido a que existen ciertos prejuicios sobre la sexualidad con la cual se identifica la persona, dando como resultado que las 38 personas entrevistadas que representa el 100% indicaron que se identifican con la orientación heterosexual. A partir de las afirmaciones anteriores, el servicio de taller no reveló información diferente a la orientación heterosexual, por ende, no hay indicios de hechos discriminatorios por esta razón.

Asimismo, una forma de discriminar es por la apariencia personal, por ello se les

preguntó a los trabajadores si en el momento de la contratación percibió indiferencia por tal motivo, a lo que respondieron:

Figura 21

Cantidad de trabajadores que percibieron discriminación por apariencia personal.



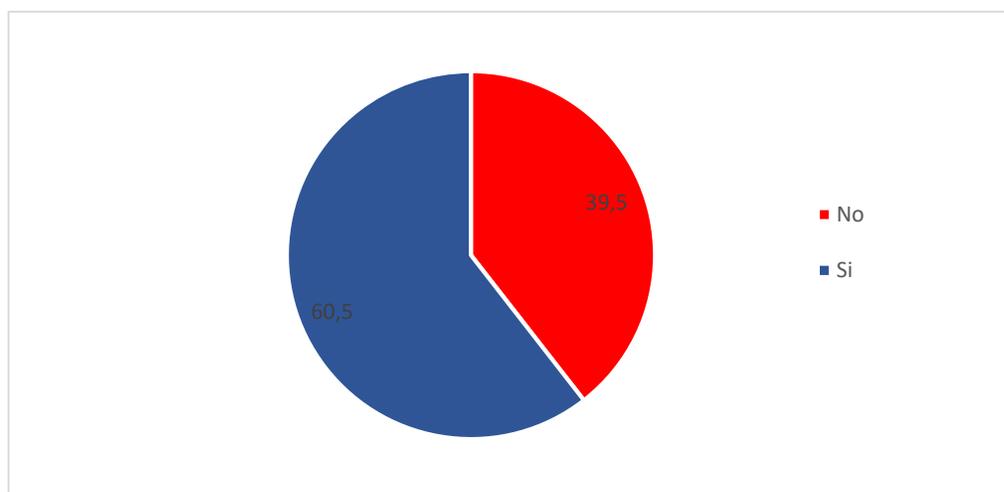
Nota: Cuestionario para el taller de servicio del Ingenio Quebrada Azul Ltda..

Dicha figura expresa, que 34 personas que corresponde a un 89.5% no percibieron indiferencias en el momento de la contratación y 4 entrevistados para un 10.5% indicaron que sí. De tales afirmaciones se deduce que los trabajadores sí percibieron indiferencias por apariencia personal, por tanto, es importante este dato para que el departamento de recursos humanos en futuras contrataciones tenga en cuenta el trato inclusivo e igualdad a las personas en el proceso de contratación.

Así mismo, se les preguntó si en el momento de la contratación firmaron acuerdo escrito o verbal, debido a la importancia en la relación laboral porque se pactan los derechos y obligaciones en la jornada de trabajo, de tal pregunta se obtuvo como resultado lo siguiente:

Figura 22

Cantidad de trabajadores que firmaron contrato de trabajo.



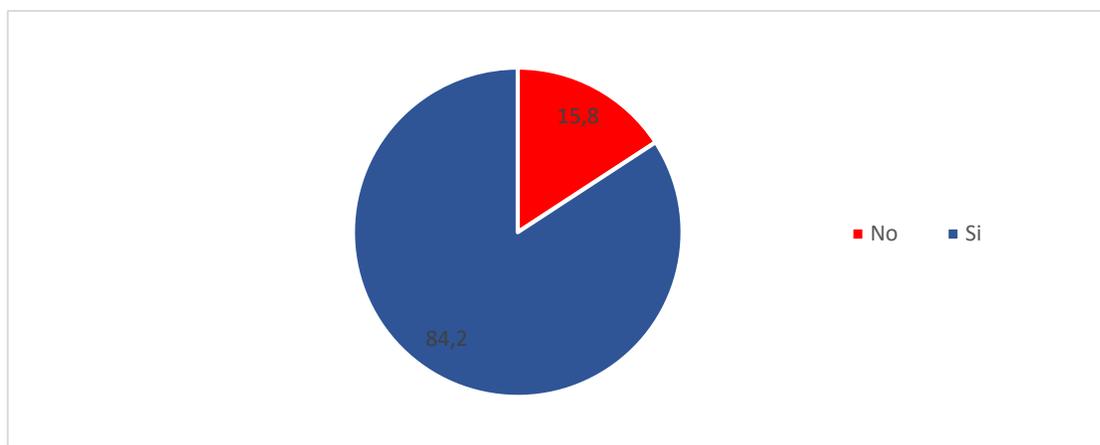
Nota: Cuestionario para el taller de servicio del Ingenio Quebrada Azul Ltda..

La siguiente figura señala que 23 colaboradores que simboliza un 60.5% firmó contrato de trabajo en la empresa, sin embargo, 15 colaboradores que constituye un 39.5% no firmó contrato de trabajo. Respecto a las respuestas, se considera que dichas afirmaciones se dieron debido a que antes del 2015 no existía un encargado que ejerciera las tareas de contratación, pero después del 2015 la empresa contrató una persona profesional en recursos humanos para que realizara las tareas como reclutador, y sería recomendable crear contrato para todos.

Otro punto que fue parte de las preguntas es si les indicaron los horarios de trabajo y los tiempos de alimentación, esto con la finalidad de conocer si recibieron proceso de inducción, se obtuvieron las siguientes respuestas:

Figura 23

Respuestas sobre horarios laborales en la empresa.



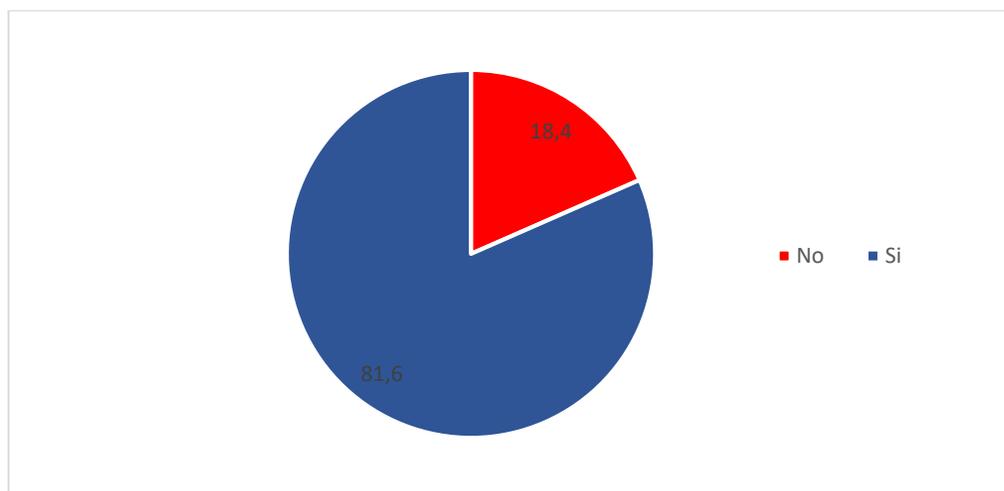
Nota: Cuestionario para el taller de servicio del Ingenio Quebrada Azul Ltda..

Continuando con la información, se le consulta si la empresa les indicó los horarios de trabajo y los tiempos de alimentación. En la figura se puede observar que, según los entrevistados, 32 colaboradores que corresponde a un 84.2% mencionaron que, si se les indicaron los horarios de trabajo y del disfrute de alimentación, sin embargo, 6 trabajadores que representa un 15.8% revelaron que no recibieron dicha información. Se concluye que hay un porcentaje alto que, si se les indico sobre esta pregunta, pero por esta minoría de personal que no se le dio la información, es importante que el encargado del proceso de inducción tome en cuenta el deber de mencionar toda información que implique horarios destinados para el descanso y alimentación para los trabajadores de nuevo ingreso.

Por otra parte, en la empresa es relevante dar a conocer los deberes y derechos de cada persona trabajadora, por ello se preguntó si les brindaron esta información, los colaboradores respondieron lo siguiente:

Figura 24

Cantidad de trabajadores a los que se le indicaron los deberes y derechos en la empresa.



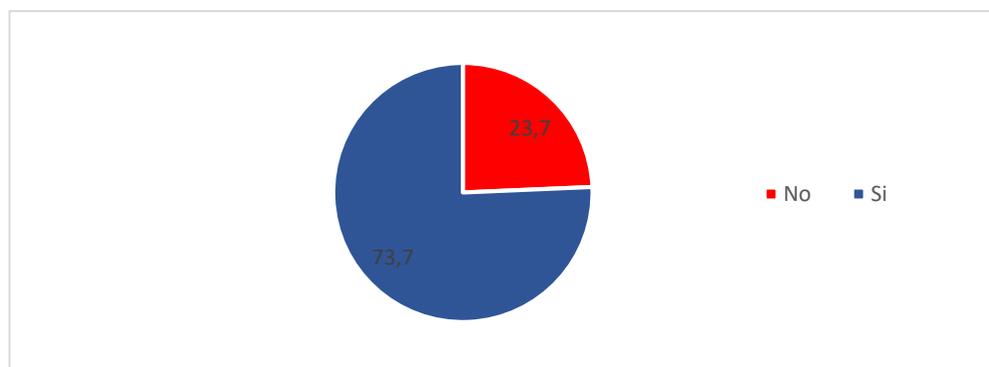
Nota: Cuestionario para el taller de servicio del Ingenio Quebrada Azul Ltda..

Así mismo, se pregunta sobre si se les indicaron los derechos y deberes como trabajadores, la figura señala que a 31 colaboradores que representa un 81.6% si se les indicaron los deberes y derechos como trabajador, sin embargo 7 colaboradores que corresponde a un 18.4% no se les dio la información. Es decir, gran parte de los colaboradores cuenta con la información referente a los derechos y deberes como trabajadores, pero sería importante realizar una reinducción para el personal trabajador para que las personas que desconocen esta información puedan conocer estos aspectos.

Continuando, se les pregunta si recibieron proceso de inducción, este subsistema es un proceso importante que proporciona información básica de los antecedentes de la empresa, por esta razón se desea investigar las afirmaciones de lo colaboradores. De dicha pregunta se obtienen las siguientes respuestas:

Figura 25

Resultado sobre la cantidad de personas que se les realizo proceso de inducción en la empresa.



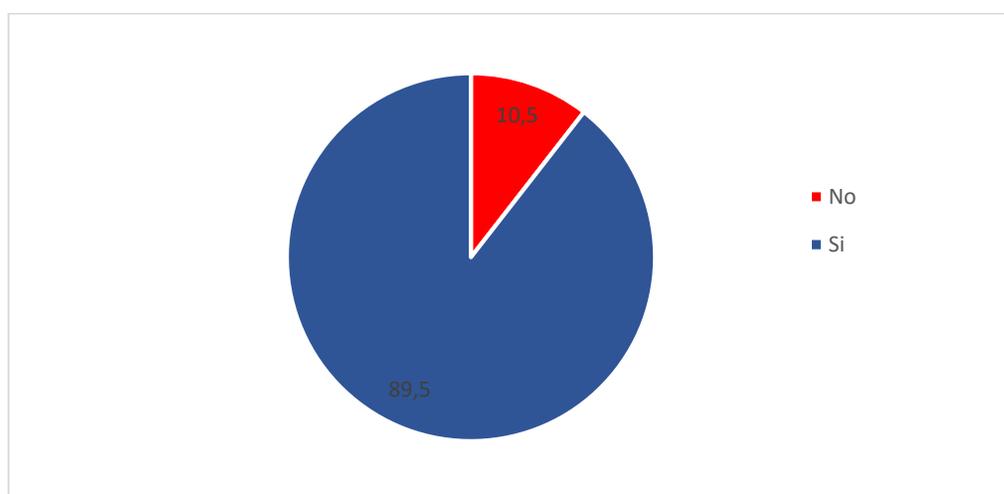
Nota: Cuestionario para el taller de servicio del Ingenio Quebrada Azul Ltda..

En la figura anterior se puede observar que 28 entrevistados (73,7%) mencionaron que recibieron proceso de inducción y 9 entrevistados (23,7%) indicaron que recibieron proceso de inducción y un participante no dio su opinión en este caso. Como se mencionó en figuras anteriores de los procesos de reclutamiento y contratación, se determina que el proceso de inducción no se llevó a cabo de misma manera para todos, pues antes del 2015 la empresa no contaba con profesional en materia de Recursos Humanos, por ende, esto atraso el avance y desarrollo de la aplicación de procesos de inducción, por ello se debería realizar reinducción para refrescamiento y también para los que no lo recibieron.

De igual manera, se pregunta si se les comunicó historia y normas de la empresa, pues es parte de la cultura organizacional de la empresa, se obtienen las siguientes respuestas:

Figura 26

Cantidad total de trabajadores a los que se les brindo información relacionada con la historia y normas de la empresa.



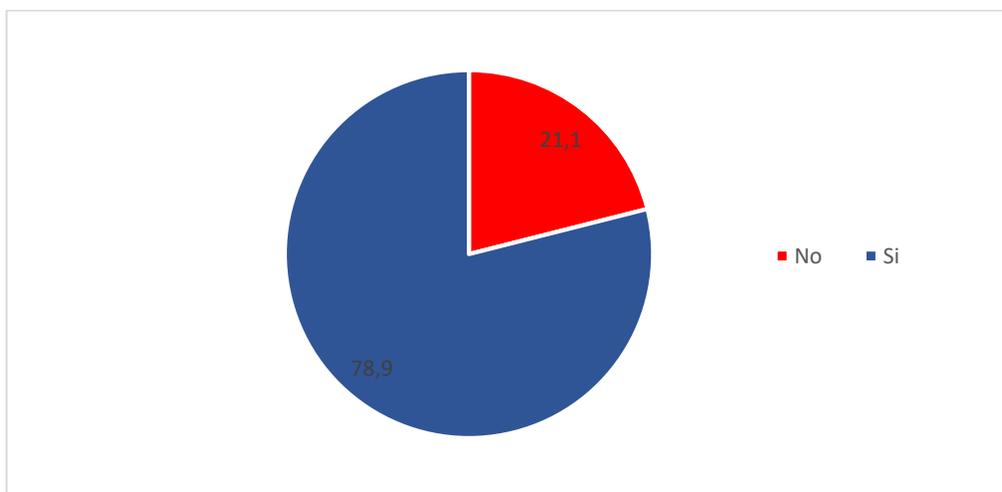
Nota: Cuestionario para el taller de servicio del Ingenio Quebrada Azul Ltda..

Según la figura, un total de 34 individuos que corresponde a un 89.5% les comunicaron sobre la historia, misión, visión, valores, políticas, y normas de la empresa y solamente a 4 colaboradores que equivale al 10.5% no se les comunicó dicha información, es decir, más de la mitad de los colaboradores conocen sobre la historia y normas, sin embargo, es crucial que la empresa familiarice a todos los trabajadores para que juntos cumplan con los objetivos y metas en común.

Como parte de un buen desempeño laboral, es importante capacitar al personal, por eso se preguntó si recibieron capacitaciones, de la cual se obtienen los siguientes datos:

Figura 27

Total de personas que han recibido capacitaciones en la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda.



Nota: Cuestionario para el taller de servicio del Ingenio Quebrada Azul Ltda..

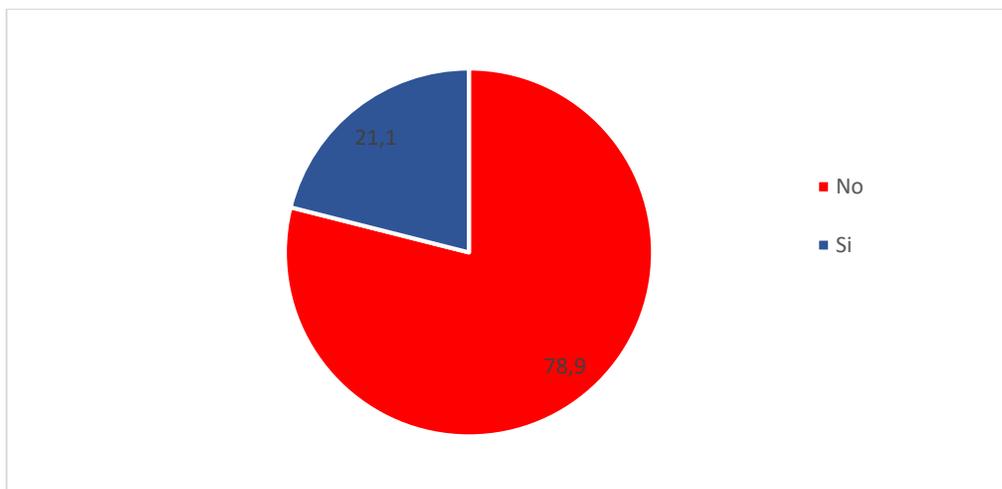
De acuerdo con la figura, se logra observar que 30 personas que corresponde a un 78.9% si han recibido capacitaciones y 8 personas para un 21.1% no han recibido capacitaciones. De tales afirmaciones, se considera que la empresa necesita reforzar el proceso de capacitación, puesto que una minoría de los entrevistados indicó no haber recibido capacitaciones, esto conlleva a la disconformidad por parte de los trabajadores. Teniendo en cuenta los resultados, las capacitaciones juegan un papel primordial para logro de tareas y proyectos, ya que los trabajadores adquieren nuevos conocimientos y desarrollan habilidades.

En relación con la pregunta consultada, sobre si las personas trabajadoras tanto hombre como mujeres, tienen igualdad de oportunidades en la empresa, se obtuvieron

los siguientes resultados:

Figura 28

Número de personas que opinaron que hay igualdad de oportunidad de ascenso y capacitación para hombres y mujeres en la empresa.



Nota: Cuestionario para el taller de servicio del Ingenio Quebrada Azul Ltda..

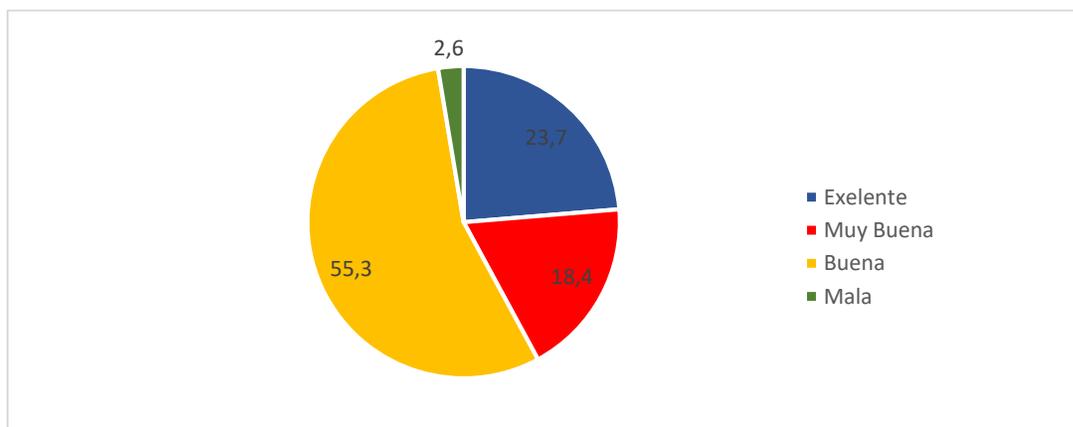
La figura ilustra mediante el gráfico que un total de 30 personas para un 78.9% indicaron que tanto mujeres como hombres tienen por igual oportunidad de ascenso y capacitación, sin embargo, una minoría de 8 personas que corresponde a un 21,1% respondieron que no todos tienen por igual oportunidad de ascenso y capacitación, tales respuestas reflejan la necesidad de igualdad de oportunidad entre géneros. De lo anterior es primordial garantizar los mismos derechos a los individuos, para que la empresa aproveche las habilidades de los trabajadores y permita la diversificación del crecimiento mutuo.

De la misma manera, se les consultó sobre cómo son las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo, ya que para la empresa es la

comunicación es un fundamento para el logro de objetivos y metas, además favorece en el vínculo de lazos afectivos, para esta pregunta se obtuvieron las siguientes respuestas:

Figura 29

Calificación de las relaciones interpersonales de los trabajadores.



Nota: Cuestionario para el taller de servicio del Ingenio Quebrada Azul Ltda..

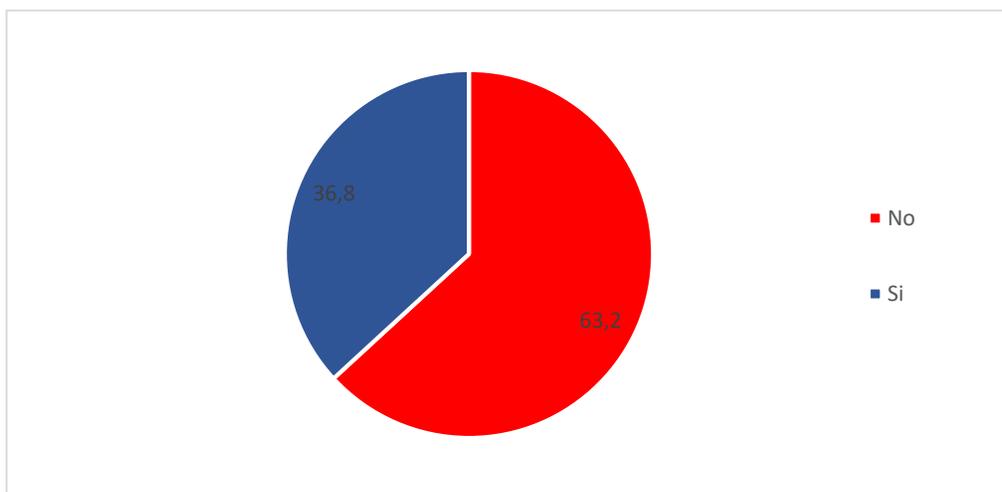
Según la figura detalla sobre las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo, un total de 21 personas que constituye a un 55.3% considera que es buena, 9 personas para un 23.7% indicaron excelente, 7 personas que corresponde a un 18.4% señalaron que es muy buena y tan solo una persona que equivale a un 2.6% califica que las relaciones interpersonales son malas. Al comparar tales resultados se determina que las relaciones interpersonales están en el rango medio de buena relación, lo cual indica que la empresa debe fortalecer este tema y fomentar un excelente clima laboral ya que es parte crucial de la interacción y conciencia diaria entre los trabajadores

De la misma forma, se consultó si la empresa les informó sobre políticas de inclusión laboral que procura la igualdad de oportunidades, puesto que este tema es de gran importancia debido a que es un conjunto de medidas y estrategias que busca

garantizar el bienestar social de los trabajadores. De esta pregunta se obtuvieron las siguientes respuestas:

Figura 30

Cantidad de trabajadores que conocían sobre políticas de inclusión laboral.



Nota: Cuestionario para el taller de servicio del Ingenio Quebrada Azul Ltda..

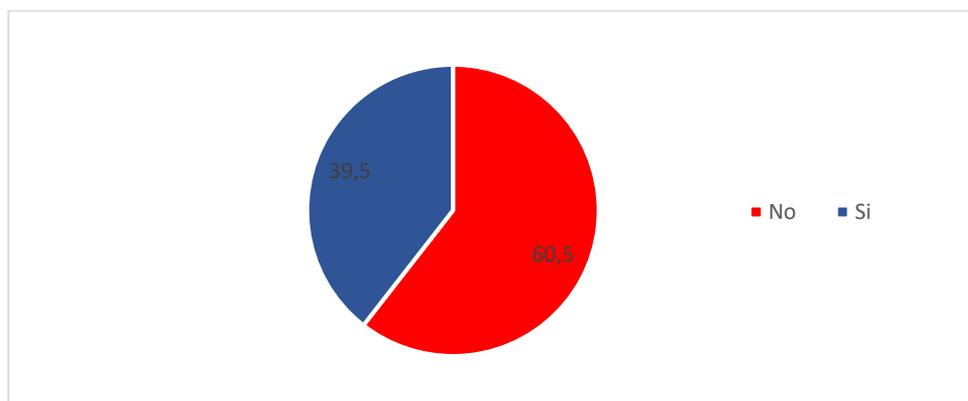
Indica la figura sobre el conocimiento de temas de inclusión laboral, detalla que un total de 24 personas lo que representa 63.2% desconocen dichos temas y tan solo 14 personas el cual corresponde a 36.8% conocen sobre la inclusión laboral que procura la igualdad de oportunidades. De tales evidencias se puede afirmar la necesidad de reforzar y abordar temas de inclusión laboral, pues gran parte de estos trabajadores desconocen del concepto, por ende, el conocimiento de esta política busca eliminar barreras y perjuicios que se da en el ámbito laboral.

Entre las consultas realizadas, se preguntó si en la empresa la condición laboral en el tema de salario es justo y equitativo, de este dato se quería conocer si los trabajadores están a gusto con la remuneración que perciben por su trabajo, las

respuestas se indican a continuación:

Figura 31

Satisfacción salarial de los trabajadores del Ingenio Quebrada Azul Ltda..



Nota: Cuestionario para el taller de servicio del Ingenio Quebrada Azul Ltda..

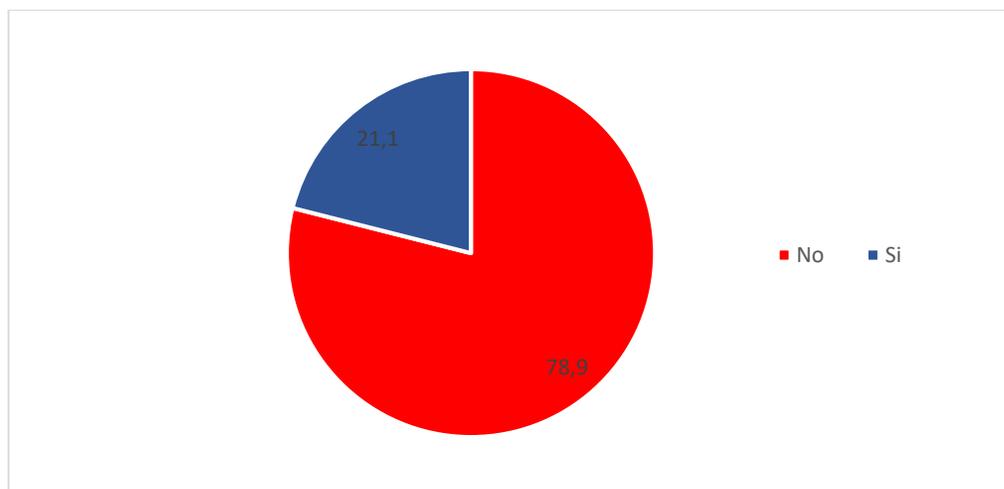
Se puede observar porcentualmente sobre las condiciones laborales en tema de salario justo y equitativo en la empresa, lo que significa de 23 entrevistados para un 60.5% no está de acuerdo con el salario que recibe y al respecto de 15 personas con un total de 39.5% sí está conforme con las condiciones laborales y de salario. Por ello, es importante analizar detalladamente las funciones que realiza cada persona trabajadora para brindar un salario justo de acuerdo con el ejercicio de sus labores, ya que la satisfacción salarial permite en los trabajadores motivación y compromiso a su vez, mejoran el rendimiento y la rentabilidad de la empresa.

Por último, se consultó si la empresa en algún momento manifestó algún trato inferior o discriminatorio, pues es importante conocer el criterio de los trabajadores con respecto a esta razón, ya que esto se considera violencia a los derechos humanos y puede generar consecuencias graves en ámbito laboral, a continuación, los detalles de

la respuesta:

Figura 32

Resultado de la cantidad de trabajadores que se le dio algún Trato discriminatorio en la empresa.



Nota: Cuestionario para el taller de servicio del Ingenio Quebrada Azul Ltda..

El resultado obtenido expresa que 30 colaboradores lo que representa un 78.9% mencionaron que no se da algún trato inferior o discriminatorio, al respecto indican 8 personas lo que equivale a un 21.1.% sí consideraron que se da algún trato inferior o discriminatorio en la empresa. Mediante este resultado obtenido se determina que en la minoría de los colaboradores han sentido algún trato inferior. Por esta razón, es importante que la empresa establezca políticas de inclusivas para procurar establecer una cultura de ambiente positivo y colaborativo para que los trabajadores se sientan valorados y respetados, por ende, se pueden eliminar tratos discriminatorios.

Categoría de análisis 1: Entrevista

Es preciso indicar que se muestran y se desarrollan los datos con mayor importancia.

Opinión de las personas en el momento cuando le realizaron el subproceso de reclutamiento y selección.

Tabla 7

Respuestas de Subprocesos

Figuras	Respuestas de los trabajadores
Figura 1: Discriminación por etnia	Una persona indicó que se sintió discriminada
Figura 2: Discriminación por edad	Ninguna persona se sintió discriminada
Figura 3: Discriminación por sexo	Ninguna persona se sintió discriminada
Figura 4: Discriminación por religión	Una persona indicó que se sintió discriminada
Figura 5: Discriminación orientación Sexual	Una persona indicó que se sintió discriminada
Figura 6: Discriminación estado civil	Ninguna persona se sintió discriminada
Figura 7: Discriminación ascendencia Nacional	Tres personas indicaron que se sintieron discriminadas
Figura 8: Discriminación origen social	Una persona indicó que se sintió discriminada
Figura 9: Discriminación discapacidad	Una persona indicó que se sintió discriminada
Figura 10: Discriminación salud	Ninguna persona se sintió discriminada

Nota: datos obtenidos por medio de la entrevista dirigida a los trabajadores de taller del Ingenio Quebrada Azul LTDA.

Según la información detallada en la tabla anterior, se evidencia que las personas entrevistadas detectaron razones de discriminación en el proceso de reclutamiento y selección, se muestra que algunas personas se sintieron discriminadas por etnia, por religión, por orientación sexual, por ascendencia nacional, otra por origen social, sin embargo, se muestra que el rango mayor de discriminación fue la razón por ascendencia nacional, ya que tres de ellos indicaron que se sintieron discriminados. Por lo anterior, se deduce de la percepción de los trabajadores entrevistados el cual, indicaron en sus repuestas que de alguna manera en algún momento se han sentido discriminados.

Categoría de análisis 2: Encuesta

Opinión de las personas en el momento cuando le realizaron el subproceso de reclutamiento y selección.

Tabla 8

Respuestas de Subprocesos

Figuras	Respuestas de los trabajadores
Figura 11: Prácticas para la eliminación de factores de discriminación	Veinte trabajadores indicaron que es excelente la eliminación de factores de discriminación
Figura 12: Aspectos para reforzar el tema a la no discriminación	Treinta y un trabajador indico que si es necesario reforzar el tema a la no discriminación

Nota: datos obtenidos por medio de la encuesta dirigida a los trabajadores de taller del Ingenio Quebrada Azul Ltda.

Como lo indica la tabla anterior, los trabajadores encuestados en su totalidad tienen el mismo parecer, la mayor parte de ellos consideran según la escala de calificación que sería excelente la eliminación de factores de discriminación, a su vez

indicaron en el segundo parámetro de investigación que si es necesario reforzar el tema a la no discriminación. En términos generales, los trabajadores manifiestan que para ellos es importante fortalecer ambos aspectos sobre la eliminación de razones discriminatorias.

Categoría de análisis 3: Cuestionario

Tabla 9

Subproceso de contratación, capacitación e inducción.

Figuras	Respuestas de los trabajadores
Figura 13: Selección por sexo	Uno seleccionado por tipo de sexo
Figura 14: Selección por edad	Diez seleccionados por su edad
Figura 15: Selección por nacionalidad	Uno seleccionado por su nacionalidad
Figura 16: Selección por estado civil	Once seleccionados por su estado civil
Figura 17: Proceso de reclutamiento	Dieciocho sin proceso de reclutamiento
Figura 27: Indiferencia en la contratación	Cuatro indican indiferencias de apariencia personal
Figura 28: Contrato de trabajo	Quince no firmaron contrato de trabajo
Figura 31: Proceso de inducción	Nueve sin proceso de inducción
Figura 33: Capacitaciones	Ocho sin recibir capacitaciones
Figura 34: Desigualdad de género	Ocho indicaron no igualdad de oportunidad de ascenso y capacitación
Figura 35: Relaciones interpersonales	Veintiún señalan sobre las relaciones interpersonales que es buena
Figura 36: Inclusión laboral	Veinticuatro desconocen el tema de inclusión laboral

Figura 37: Salario justo y equitativo

Veintitrés no están conformes con el salario

Nota: datos obtenidos por medio del cuestionario dirigida a los trabajadores de taller del Ingenio Quebrada Azul Ltda.

En la tabla tres, se observa en términos generales que existe una gran cantidad de percepciones de los trabajadores sobre las razones de discriminación en el momento de los subprocesos de contratación, capacitación e inducción. Según las respuestas obtenidas por los trabajadores, uno de ellos fue seleccionado por su tipo de sexo, diez indicaron haber sido seleccionados por su edad, una persona señala que fue seleccionada por su nacionalidad, cuatro personas manifiestan que sí percibieron indiferencias de apariencia personal por el entrevistador, quince personas señalan que no firmaron contrato de trabajo, nueve indicaron que no recibieron proceso de inducción y una persona no dio su opinión, es necesario resaltar que ocho personas mencionaron que no han recibido capacitaciones.

Los datos indican que ocho trabajadores mencionan que no todos tienen por igual oportunidad de ascenso y capacitaciones, además, los entrevistados consideran que las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo son buenas, también veinticuatro personas mencionan que desconocen del tema de inclusión laboral. De las evidencias anteriores, se visualiza la disconformidad de algunos trabajadores por razones de discriminación, precisamente por no haber tenido proceso de reclutamiento, no haber firmado contrato, también, porque no fueron tomados en cuenta para procesos de inducción, oportunidad de ascenso y capacitaciones, vinculado a esto, la mayoría manifiesta el desacuerdo con el salario que perciben.

De las evidencias anteriores, de las entrevista aplicadas a los trabajadores (acerca de su percepción en cuanto a los factores de discriminación presentes en su espacio laboral, factores como contratación por rango de edad, origen étnico, estado civil, ascendencia nacional, estado de salud, discapacidad, creencia religiosa, orientación sexual y origen social), se puede destacar que 2.6% indicó que sí se sintió discriminado por etnia, en referencia a la discriminación por orientación sexual, religión origen social y discapacidad, el 2,6% los trabajadores coincidieron en que se sintieron discriminados con respecto a estos temas en algún momento de su estancia laboral.

Con respecto a las gestiones de procesos de reclutamiento, selección, contratación, capacitación e inducción, se realizó un cuestionario, en donde los trabajadores manifestaron que solo un 2,6% consideran que no fueron electos en su trabajo por sexo, ni por la nacionalidad, pero les preocupa que en el proceso de selección y reclutamiento consideran que algunos aspectos sí se tomaron con más interés. Un 28.9% expresa que fue seleccionado a la entrevista de trabajo por su edad, así mismo, el 31.6% establece que en su selección su estado civil se hizo relevante para la contratación y un 47.4% no tuvo proceso de reclutamiento formal, lo que señala debilidades en este proceso.

Entre estas respuestas, se expresa que algunos tienen la percepción que su selección a la entrevista de trabajo fue por su edad, este tema en específico, es otra de las causales que han tenido mayor efecto, dicho esto, se hace relevante darle el interés que merece a los subsistemas de reclutamiento, selección, contratación, capacitación e inducción, es altamente recomendable que el Departamentos de Recursos Humanos, o quien lleve a cabo esta función dentro de la organización, documenten todos los

procesos que se llevan a cabo iniciando dicha documentación desde el proceso de selección con sus correspondientes criterios aplicables.

Por ello es importante, modificar tanto los procesos de reclutamiento y selección como las terminaciones laborales, ya que, en un mundo cambiante, incierto, complejo y ambiguo en el aspecto laboral, la selección de personal resulta un proceso muy importante para conformar un excelente ambiente laboral y evitar que se den situaciones de discriminación.

En referencia a la situación de las buenas prácticas de eliminación de discriminación en el ambiente laboral se realizó una encuesta, la cual entrego datos relevantes en referencia a las características de sus empleados y el perfil de estos, dentro de esto pudimos encontrar ítems relacionados a su estado civil, religión, discapacidad, salud, ubicación, orientación sexual entre otros, así también, se detallan algunos aspectos o características que se hacen pertinentes para mejorar las formas en las que RRHH realiza su gestión.

Estos aspectos se encuentran en las respuestas que los trabajadores manifestaron, sobre la contratación y reclutamiento de RRHH, donde el 39.5% de ellos establecen que no firmaron contrato de trabajo, así también, el 15.8% indicaron que no recibieron dicha información horarios de trabajo, y los tiempos del disfrute de alimentación, el 18.4% no le indicaron los deberes y derechos como trabajador, el 24,3% entrevistados indican que recibieron proceso de inducción, al 10.5% no les comentaron la historia, misión, visión, valores, políticas y así también, el 36.8% desconocen sobre la inclusión laboral que procura la igualdad de oportunidades.

También se pudo identificar que el 21.1% no han recibido capacitaciones en la empresa y estos mismos, concuerdan que perciben que se da algún trato inferior o discriminatorio en la empresa; en referencia a las oportunidades laborales para todos, una minoría con el 21,1% de representación indicaron que no todos tienen por igual oportunidad de ascenso y capacitación y en un 60.5% los colaboradores no están de acuerdo con el salario que recibe.

Por medio de este análisis podemos definir que la Hipótesis 1, la empresa tiene deficiencia en la gestión de los subsistemas de recursos humanos, ya que estos procesos presentan cambios constantes y deben ser mejorados o actualizados, es la acertada en cuanto la empresa tiene carencias y estos mismos procesos aunque presentan cambios constantes la empresa no ha establecido los cambios en los procesos y deben ser mejorados o actualizados en referencia a temas vinculados al tema contractual, la inducción, y la información necesaria para generar un sentido de pertinencia con la empresa, así también, temas como son la historia, misión, visión, valores, políticas de la empresa, o enfoques necesarios como el conocimiento propio de inclusión laboral, horarios o los deberes y derechos como trabajador, los cuales se hacen prioritarios para una buena selección y un reclutamiento positivo.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos se realizó una entrevista a la Coordinadora del departamento de talento humano en la empresa productora de caña y azúcar el Ingenio Quebrada Azul Ltda., con el propósito de identificar las posibles causas de discriminación que la población de estudio percibió.

A continuación, se detallan las respuestas de la entrevista realizada a la

Coordinadora de Recursos Humanos:

Tabla 10

Causa de discriminación laboral

Causas de la discriminación laboral en la Empresa el Ingenio Quebrada Ltda.	
Objetivo General	Desarrollar un diagnóstico de las principales causas de discriminación laboral empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda., para el fortalecimiento del plan remedial titulado “Plan de acción para prevención a la discriminación laboral”, a través de una entrevista a la reclutadora de la empresa, durante el mes de abril del 2023.
Preguntas	Respuesta
¿A nivel de la empresa ha recibido usted capacitación, taller o sensibilización, sobre el tema de discriminación laboral, vinculado a los subsistemas de reclutamiento, selección, contratación, capacitación e inducción? Considera que es necesario e importante. ¿Por qué?	Si he recibido formación, y considero muy importante la capacitación en temas de discriminación laboral debido a que el departamento de recursos humanos es clave esencial en los subsistemas, por ejemplo en temas de procesos de reclutamiento y selección es realmente importante, puesto que la empresa trabaja con formularios de solicitud de trabajo y estos cumplen con la legalidad de la no discriminación laboral, así mismo el reclutador debe de estar preparado para realizar preguntas a los candidatos ya que se pueden cometer errores que luego puedan repercutir en una demanda.
¿Cuáles considera usted son las	Las medidas que se utilizan para generar condiciones de

<p>medidas más importantes y de mayor impacto que utiliza el reclutador para generar condiciones de igualdad y equidad?</p>	<p>igualdad y equidad en la empresa son las siguientes: medidas positivas en la contratación, comunicación efectiva entre el personal, y la política de responsabilidad social, el cual establece la igualdad de condiciones para todos.</p>
<p>¿Cuáles considera usted que son las medidas más importantes y de mayor impacto en las personas que participan para formar parte de la empresa?</p>	<p>El equilibrio entre la igualdad y equidad de oportunidades, formación y sensibilización en temas de discriminación laboral.</p>
<p>¿Cuáles condiciones considera usted que se deben mejorar en los subsistemas?</p>	<p>Se debe de mejorar el subsistema de selección, debido a que este proceso requiere de un cambio estratégico para mejorar la contratación de personal, esto es importante puesto que le permite evaluar competencias existentes en el personal contratado, además es importante reforzar el subsistema de capacitación a los trabajadores ya que es preciso la cualidad de capacitar al personal para que estos desempeñen el trabajo y puedan aportar todo su valor en beneficio a la empresa.</p>
<p>¿Considera usted que el departamento de recursos humanos promueve acciones para mejorar el compromiso con la no discriminación laboral en</p>	<p>Si promueve acciones, debido a que el departamento de recursos humanos cuenta con un método de aplicación de currículum ciego, ya que no se preguntan datos vinculados con razones de discriminación laboral, los datos de interés por parte de la empresa únicamente es conocer de la experiencia laboral y</p>

temas de reclutamiento selección y contratación? ¿cuáles son las acciones que utilizan y las principales características?	habilidades del candidato.
¿Consideran que estas acciones tienen un importante impacto en los subprocesos de recursos humanos?	Por supuesto que tiene gran impacto el realizar acciones correctas en los subprocesos de recursos humanos, debido a que el departamento parte del compromiso de orientar y eliminar vicios adquiridos en cualquier subproceso, además es un área encargada de impulsar la cultura del respeto y de la igualdad con todo el personal de trabajo.
¿La empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda., cuenta con política de inclusión laboral? En caso afirmativo favor mencionar que tipo de política tiene, en caso negativo, ¿por qué no dispone de ella?	Si cuenta con política es la siguiente: Ingenio Quebrada Azul Ltda., se comprometen a cumplir aplicando buenas prácticas sociales y laborales; independientemente de raza, color, sexo, idioma, nacionalidad, posición económica, impedimentos físicos, o cualquier otra condición humana inherente a los derechos humanos nacionalmente e internacionalmente de sus colaboradores y vecinos.
¿El principio de la no discriminación consiste en tratar al personal sin diferencias ni distinguos? ¿cómo se aplica este principio en el taller de servicio del	Se aplica mediante la igualdad del respeto, la comunicación efectiva y el buen trato de relaciones interpersonales.

Ingenio Quebrada Azul?	
¿Qué acciones internas y externas de la empresa se deben de generar para disminuir la discriminación laboral?	Promover espacios de inclusión y no la discriminación laboral, implementar acciones de buenas actitudes frente al perjuicio, estereotipos, y estigma, además incrementar el respeto a la dignidad humana y fortalecer la autoestima de las personas.
¿Promueve la empresa capacitación o asesoría a los trabajadores para abordar temas de discriminación laboral? Si su respuesta es sí, ¿cómo se lleva a cabo?	Se realiza asesoría por parte de RRHH, capacitación a personal no, solo a las jefaturas para instruir a los subordinados.
¿Qué métodos utiliza el departamento de recursos humanos para procurar la igualdad de oportunidades en el empleo de los trabajadores?	Igualdad de género tanto para hombres como para mujeres, además igual de ascenso en puestos de trabajo siempre y cuando cumplan con los requisitos y habilidades del puesto, así misma igualdad para personas vulnerables.
¿Qué plan de acción tiene la empresa para prevenir o atender acciones asociadas a la discriminación laboral?	Para prevenir acciones de discriminación laboral el departamento de recursos humanos contiene un método de reclutamiento ciego el cual consiste en no preguntar datos personales tales como: tipo de sexo, edad, religión entre otros. En casos asociados a la discriminación laboral se realiza un debido proceso de investigación y se sanciona de acuerdo a la falta cometida.

<p>¿Qué recomendaciones o sugerencia puede ofrecer usted para poder disminuir la discriminación laboral en la empresa?</p>	<p>Primeramente, más formación al departamento de recursos humanos, ya que esta área de trabajo tiene el compromiso de orientar la conducta de los trabajadores y fortalecer los procesos que involucra cualquier comportamiento del trabajador, seguidamente apoyar a los trabajadores con talleres o campañas de sensibilización en igualdad de trato y no discriminación laboral, esto para fortalecer la cultura y los valores de la empresa, es importante mencionar que la comunicación permite eliminar barreras de desigualdad.</p>
<p>¿Del 1 al 10, en donde 1 es que no se cometen acciones de discriminación y 10, sí se cometen acciones de discriminación? ¿Qué calificación le pondría usted al departamento de taller del Ingenio Quebrada Azul Ltda.?</p>	<p>1 (Uno)</p>

Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones

5.1 Conclusiones y recomendaciones

En este apartado se presentan las conclusiones y recomendaciones sobre el análisis a la gestión de recursos humanos de acuerdo con las razones de discriminación laboral vigentes en el Código de Trabajo en la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda., a partir de la información recopilada en los anteriores capítulos y el análisis de los resultados

5.1.1 Conclusiones

A través de los estudios realizados y resultados obtenidos por los instrumentos aplicados a la reclutadora y a los colaboradores del área de taller de la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda., es necesario resaltar la importancia de la no discriminación laboral ya que este tema se interrelaciona con el trato al trabajador y los subsistemas de recursos humanos por ende, son fundamentales para garantizar la equidad, la igualdad de oportunidades y evitar cualquier razón discriminatoria en procesos de gestión o tramitología que conlleva el departamento de recursos humanos de la empresa. Por lo tanto, se realizó para el cumplimiento de la propuesta de mejora un plan remedial, el cual tiene el objetivo de fomentar acciones positivas de conducta interpersonal y prevenir acciones futuras discriminatorias.

A continuación, se describen algunas formas en que los subsistemas de recursos humanos se interrelacionan en temas de discriminación laboral:

Reclutamiento y selección: La discriminación laboral puede comenzar en el proceso de reclutamiento y selección. Por ejemplo, si la empresa solo publica ofertas de trabajo en lugares donde se espera que solo se presenten candidatos de un determinado

género o raza, se está discriminando a otros grupos. Para evitar esto, el responsable de reclutamiento o de la selección deben asegurarse de utilizar una amplia variedad de canales de reclutamiento y seleccionar candidatos en función de su capacidad y habilidades, sin importar su género, raza, orientación sexual, edad, religión u otros factores irrelevantes.

Contratación: Durante el proceso de contratación, es importante que la empresa proporcione igualdad de oportunidades para todos los candidatos, esto significa que se deben ofrecer las mismas condiciones de empleo y beneficios, independientemente de la raza, género, edad, orientación sexual, religión u otros factores irrelevantes. Además, la empresa debe evitar hacer preguntas que puedan ser discriminatorias durante el proceso de selección o entrevista.

Capacitación: La capacitación es una herramienta trascendental para prevenir la discriminación laboral, el cual es importante que todos los trabajadores reciban capacitación en temas de diversidad e inclusión, y en cómo reconocer y evitar la discriminación laboral en el lugar de trabajo. La capacitación también debe incluir información sobre los derechos y responsabilidades de los empleados en relación a la discriminación laboral.

Inducción: La inducción es un proceso importante para asegurarse de que los nuevos colaboradores se integren adecuadamente en la empresa, por ende, es importante que la inducción incluya información sobre las políticas y prácticas de la empresa en relación a la discriminación laboral y cómo informar de cualquier comportamiento discriminatorio que se produzca, por tanto, esto ayuda a crear una cultura de igualdad y respeto desde el primer día de trabajo de los nuevos trabajadores.

Por consiguiente, los subsistemas de recursos humanos están interrelacionados con el trato al trabajador, así que para evitar las razones discriminatorias es trascendental que se utilicen prácticas justas e inclusivas en todos los subsistemas de reclutamiento, selección, contratación, capacitación e inducción, para garantizar que todos los empleados sean tratados con igualdad y respeto, independientemente de su género, raza, edad, orientación sexual, religión u otros factores irrelevantes.

Además, es necesario fomentar un trato justo e inclusivo en la empresa, para que todos los colaboradores se sientan valorados y respetados. La implementación de políticas de igualdad de oportunidades puede ayudar a garantizar que los trabajadores tengan las mismas oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional. Asimismo, la ejecución de programas de capacitación y desarrollo puede ayudar a mejorar las habilidades y conocimientos de los trabajadores, lo que puede contribuir a su crecimiento y éxito en la empresa.

En general, mejorar los subsistemas en la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda., son parte primordial para fomentar el trato justo e inclusivo, este cambio ayudara a establecer un ambiente laboral más positivo y colaborativo, lo que puede contribuir a la motivación y compromiso de los trabajadores todo esto puede llevar a un mayor éxito y crecimiento a largo plazo, los cambios implementados eliminaran todo tipo de brecha y permitirá la prevención de tratos discriminatorios.

En otras palabras, la propuesta para mejorar los procesos en la gestión de recursos humanos asociados a las razones de discriminación laboral que se determinaron en la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda., consiste en un nuevo plan remedial con el objetivo de que el profesional de recursos humanos implemente este proyecto de acción

para prevenir razones discriminatorias, además se realizó el aporte de material de conceptos sobre las razones de discriminación laboral para que sea expuesto por la reclutadora, así mismo se ejecutó un tercer aporte que consta de un afiche ilustrativo el cual tiene la finalidad de que se ubique en lugares estratégicos para fomentar el conocimiento de la discriminación laboral.

Cabe mencionar que los aportes realizados tienen el objetivo de crear conciencia en los trabajadores, pues la discriminación laboral es una problemática que afecta todas las áreas de la interacción social, por ende, la importancia de combatir las razones discriminatorias en donde nadie sea excluido debido a su orientación sexual, raza, edad, discapacidad, religión, origen social o cualquier otro motivo; por esta razón es necesario que la empresa promueva la convivencia laboral y el compromiso individual de combatir y eliminar la discriminación laboral.

5.1.2 Recomendaciones

Para llevar a cabo correctamente los subsistemas de recursos humanos en términos de reclutamiento, selección, contratación, inducción y capacitación, es necesario tomar en cuenta la importancia del plan de acción para la prevención a la discriminación laboral, por esta razón, se dan las siguientes recomendaciones:

Entonces es necesario establecer políticas claras y objetivas de reclutamiento y selección: Las políticas deben ser objetivas y estar diseñadas para asegurar que se seleccionen a los candidatos más adecuados para el trabajo, sin discriminación por motivos de género, edad, origen étnico, religión, discapacidad, orientación sexual o cualquier otra característica protegida por la ley.

Por lo tanto, es indispensable capacitar a los responsables como el reclutador,

supervisor o jefe el cual estos se encargan de estas gestiones: Los encargados de este proceso deben estar capacitados para identificar y prevenir la discriminación en todas las etapas del proceso de contratación y deben estar al tanto de las leyes y regulaciones laborales del Código de Trabajo y de la Reforma Procesal Laboral.

De esta manera, se requiere publicar ofertas de empleo en lugares diversos: Las ofertas de empleo deben publicarse en varias partes para llegar a un público amplio y diverso. Los empleadores también deben considerar la inclusión de personas con discapacidades o que pertenecen a grupos minoritarios en sus campañas de reclutamiento.

De igual forma, se deben establecer entrevistas estructuradas: Las entrevistas deben ser organizadas, basadas en criterios objetivos y relevantes para el trabajo. Los entrevistadores deben evitar preguntas que puedan llevar a la discriminación, como preguntas sobre la edad, la religión o la orientación sexual.

En consecuencia, se pide proporcionar una inducción que tenga todo lo necesario: Todos los empleados nuevos deben recibir una inducción completa, que incluya información sobre las políticas de la empresa, las responsabilidades laborales, los beneficios y las oportunidades de desarrollo.

De igual manera ofrecer oportunidades de aprendizaje: La empresa como tal o bien la jefatura en conjunto con recursos humanos deben proporcionar oportunidades de capacitación y desarrollo para todos los trabajadores, independientemente de su edad, género, origen étnico o cualquier otra característica protegida por la ley. En ese mismo sentido, es importante que realicen o promuevan campañas, talleres o capacitaciones para sensibilizar a los colaboradores, para que se sientan familiarizados con la empresa,

cuando los trabajadores son tomados en cuenta y valorados generan productividad y calidad de trabajo, por este motivo es importante capacitarlos en temas de aprendizaje y conocimientos, tales como: innovación, tecnología, moral, ética, crecimiento personal y economía, de aquí la importancia de prepararlos para cualquier obstáculo y que tengan la certeza de tener una fuerza laboral perfectamente capacitada y así enfrentar los desafíos cotidianos.

Al mismo tiempo, se debe establecer un mecanismo de denuncia: La empresa Ingenio Quebrada Azul., debe establecer un mecanismo de denuncia que permita a los colaboradores informar sobre cualquier tipo de discriminación que experimenten o perciban en el lugar de trabajo. Por esta razón el departamento de recursos humanos y la empresa como tal puede asegurarse de que están llevando a cabo los subsistemas de manera justa y no discriminatoria.

Por otro lado, es necesario abordar el tema de discriminación laboral por parte del departamento de recursos humanos, donde el profesional exponga temas claves de prevención. Es preciso que la empresa facilite un lugar para denuncias donde la Jefatura o el departamento de recursos humanos garantice la confidencialidad de la acusación y promueva acciones necesarias para eliminar razones de discriminación. Otro factor importante es la comunicación fluida y segura, siendo necesario que la empresa mantenga canales de comunicación para atender a los trabajadores que se sienten discriminados, además, recursos humanos debe realizar encuestas o sondeos para detectar anomalías en el clima laboral o en el área de trabajo sobre aspectos discriminatorios u otros problemas. Por último, ejecutar acciones positivas donde la empresa puede prevenir situaciones de discriminación con medidas que proporcionen la

igualdad y la equidad de los trabajadores.

También, se requiere realizar afiches ilustrativos o cualquier otro material de fácil comprensión para que sea expuesto en lugares visibles y estratégicos de la empresa, o bien, socializarlos por medio de plataformas tecnológicas a los trabajadores de la empresa, pues las redes sociales son herramientas eficientes para la comunicación. El objetivo consiste de que conozcan conceptualmente los aspectos de las razones discriminatorias y que pongan en práctica el plan de acción para la prevención de la discriminación laboral.

Finalmente, se deben eliminar dichas razones de discriminación laboral que se detectaron, el cual estas se presentan de varias formas y provienen no solo de las conductas o costumbres, el objetivo es la prevención y eliminación de la discriminación, debido a que es fundamental la promoción de los valores como la igualdad el respeto y la tolerancia esto permitirá que la empresa promueva una cultura sana garantizando las buenas interrelaciones entre compañeros de trabajo.

Bibliografía

- Acera, M. (08 de abril 2020). El concepto de discapacidad: diferencia entre discapacidad, deficiencia, y minusvalía. *DEUSTO SALUD*.
<https://www.deustosalud.com/blog/tercera-edad/concepto-discapacidad-diferencias-entre-discapacidad-deficiencia-minusvalia#:~:text=Una%20persona%20sufre%20una%20miop%C3%ADa,normalidad%3A%20esto%20representa%20una%20discapacidad>
- Acosta, G. (2008). Gestión de Recursos Humanos en la Administración Tributaria Venezolana. *Revista electrónica Redalyc*, 1(2).
<https://www.redalyc.org/pdf/2190/219016822005.pdf>
- Arena, M y Melnik, T. (2016). *Discriminación en el Proceso de Selección de Personal*. [Tesis, Universidad Argentina de la Empresa, Argentina.]
<https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/5250/ARENA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Artavia, R. (21 de noviembre de 2014). Fueros de protección en el trabajo. *elempleo*.
<https://www.elempleo.com/cr/noticias/investigacion-laboral/fueros-de-proteccion-en-el-trabajo-6425#:~:text=fuero%20de%20protecci%C3%B3n%3F.,ser%20despedidos%20sin%20justa%20causa>.
- Asociación de Academias de la Lengua Española. (2010). *Diccionario de americanismos*.
- Aular Galindo, M. J. (2021). Funciones de la gestión de talento humano: una mirada praxiológica desde las organizaciones venezolanas. *Dissertare Revista De Investigación En Ciencias Sociales*, 6(1), 1-18.
<https://revistas.uclave.org/index.php/dissertare/article/view/3224>
- Bembibre, C. (enero de 2012). Definición de Legislación Laboral. Definición ABC.
<https://www.definicionabc.com/derecho/legislacion-laboral.php>

- Cáceres Quevedo, J. (2010). *Creación de la unidad de recursos humanos en la empresa Petroservicios, S.A.* [Tesis de licenciatura, Universidad de Guatemala]. http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_3635.pdf
- Camacho Céspedes, N. (2017). *Derecho al trabajo de las personas con discapacidad - análisis de caso: Cooperativa Autogestionaria de Personas con Discapacidad Física Permanente R.L.* [Tesis de Licenciatura, Universidad LUCEM ASPICIO de Costa Rica]. <https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/09/Nuria-Camacho-C%C3%A9spedes-%EF%80%A0Tesis-completa%EF%80%A0.pdf>
- Campos, J. (20 de septiembre de 2017). La (¿nueva?) la regulación de la discriminación en el Código de Trabajo. *Batalla*. <https://www.batalla.com/en/news/2018/1/13/la-nueva-regulacin-de-la-discriminacin-en-el-cdigo-de-trabajo>
- Carbonell, M. (2017). *Discriminación, igualdad y diferencia política*. <https://biblioteca.corteidh.or.cr/documento/63292>
- Castilla, L. (2 de octubre de 2017). TSJ. Discriminación por razón de estado civil. El despido como reacción inmediata a la comunicación de inscripción como pareja de hecho y próxima paternidad es nulo. Valladolid. *Tribunal Superior de Justicia Castilla y León*. <https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/NSJ057757.pdf>
- Cauas, D. (2015). Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación. *academia.edu*. <https://docplayer.es/13058388-definicion-de-las-variables-enfoque-y-tipo-de-investigacion.html>
- Cendreron Uceda, L. (2017). *La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral*. [Tesis de Doctorado, Universidad de Complutense de Madrid]. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/40893/1/T38289.pdf>
- Chaves Varela, S. (2008). *La discriminación por la edad en el ámbito laboral*

- costarricense*. [Tesis de licenciatura, Universidad Rodrigo Facio Costa Rica].
<https://hdl.handle.net/10669/16189>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. McGraw-Hill.
<https://ebooks724.utn.elogim.com:443/?il=9350>
- Consejo Nacional para el desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (21 de octubre 2017). La discriminación hacia las personas con Discapacidad. *Gobierno de México*.
<https://www.gob.mx/conadis/articulos/la-discriminacion-hacia-las-personas-con-discapacidad-y-las-acciones-para-combatirla>
- Consejo para prevenir y eliminar la discriminación (06 de abril 2014). La salud, uno de los principales motivos de discriminación por lo que se denuncian ante el *COPRED*. http://data.copred.cdmx.gob.mx/comunicacion-social-y-prensa/pronunciamientos/pronunciamientos_2014/la-salud-uno-de-los-principales-motivos-de-discriminacion-por-los-que-se-denuncia-ante-el-copred/
- Corrales, O. (19 de octubre de 2012). Discriminación y afiliación sindical. *El empleo*.
<https://www.eempleo.com/cr/noticias/mundo-empresarial/discriminacion-y-la-afiliacion-sindical-6178>
- DeGeneres, E. (17 de mayo 2016). Cuando salir del armario te hace perder tu empleo. *Hipertextual*. <https://hipertextual.com/2016/05/lgtbfobia-discriminacion-laboral-orientacion-sexual>
- Díaz, T. (2 de Julio de 2018). Definición de Ley. *Economía Simple.net*.
<https://www.economiasimple.net/glosario/ley>
- Echeverría, S. (2018 de mayo de 2018). Desafíos y oportunidades de la Reforma Procesal Laboral. *LaRepublica.net*.
<https://www.larepublica.net/noticia/desafios-y-oportunidades-de-la-reforma-procesal-laboral>

Estrada, H. (21 de enero de 2017). 10 conceptos de Derecho Laboral que debes conocer. *Tareas Jurídicas*. <https://tareasjuridicas.com/2017/01/21/10-conceptos-de-derecho-laboral-que-debes-conocer/>

Fallas, A. (25 de Julio de 2016). ¿Qué es la Reforma Procesal Laboral y cómo nos afecta? *Teletica.com*.

Gutiérrez, S. (2007). *Discriminación laboral en la selección de personal en la ciudad de Trujillo 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo.] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11595?show=full&locale-attribute=es>

Gutiérrez, S. (2007). *Discriminación laboral por razón de edad*. [Tesis, Universidad de La Laguna.] <https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/2996>

Ibarra, E y Zamora, M. (2011). *Análisis del Proceso de Inducción en la Corporación Nacional Forestal Período 2008-2010*. [Tesis de Administrador Público, Universidad Academia de Humanismo Cristiano, Chile.] <http://bibliotecadigital.academia.cl/bitstream/handle/123456789/3254/tesis%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Intxaurve, V. (17 de junio 2014). Cuando Dios también ficha a las ocho. El origen del acomodo razonable de las prácticas religiosas en el puesto de trabajo. España. <https://app.vlex.com/#vid/561824274>

La Rebulica.net. (6 de octubre de 2015). *Tramitología*.

Ley 2694. Prohíbe toda clase de discriminación en materia laboral. Año: 1960 Semestre: 2 Tomo: 2 Página: 446 Sistema Costarricense de Información Jurídica.

Ley N°7142. Código de Trabajo. 8 de marzo de 1990. Publicada en el alcance N°111, San José, Costa Rica.

Ley N°9343 (1943). Código de trabajo, Ministerio de trabajo de seguridad social. Costa Rica

Ley N°9343. Código de Trabajo. del 25 de enero de 2015 Publicado en el alcance N°6, a La Gaceta N° 16 de 25 de enero del 2016. San José, Costa Rica.

López, L. (13 de mayo de 2013). Enfoque cuantitativo de la investigación. *Blogger*.<http://enfoquecuantitativopositivismo.blogspot.com/2013/05/enfoque-cuantitativo-de-la-investigacion.html>

Malo, A. (2007). Discriminación salarial por sexo y discapacidad. *Moneda y crédito*.
Página 8.
http://repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/986/Art_MaloMA_Di-bleDiscriminacionSalarial_2007.pdf?sequence=1

Méndez, D. (10 de diciembre de 2015). Reforma reduce tiempo de los juicios laborales. *La Nación*. <https://www.nacion.com/el-pais/politica/reforma-reduce-tiempo-de-los-juicios-laborales/65Y4B26SPFETFAYD7J3AJHXI/story/>

Mendoza, A. (25 de octubre 2017). Discriminación por estado civil. *Law*.
<https://mexico.leyderecho.org/discriminacion-por-estado-civil/>

Meza, C. (25 de enero de 2018). *Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal*. [Tesis, Universidad Santo Tomas. Colombia.]
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/10898/2017carlosmeza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Morales, N. y Segura, R. (2018). Barreras de acceso al mercado laboral y predicción de movilidad laboral entre sectores económicos con enfoque de género. Ponencia preparada para el Informe Estado de la Nación 2018. San José: Programa Estado de la Nación.

Núñez, M. (02 de agosto de 2017). Fueros laborales con mayor protección. *Seminario Universidad*. Costa Rica. <https://semanariouniversidad.com/pais/reforma-procesal-laboral-nuevas-reglas-trabajo/>

OIT. (2005) Ensayos sobre la reforma procesal laboral en Costa Rica. 2005. San José: OIT.

Organización Internacional del trabajo. (OIT) (8 de enero de 2018). La Reforma Procesal Laboral de Costa Rica. *OIT* https://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_615434/lang--es/index.htm

Parella, S. (2000). El trasvase de desigualdades de clase y etnia entre mujeres: los servicios de proximidad. [Tesis de Grado, Universidad Autónoma de Barcelona. Barcelona.] <https://papers.uab.cat/article/view/v60-parella/pdf-es>

Pereda, C. (2000). Discriminación de los inmigrantes en el trabajo. Madrid. *Organizaciones Sindicales, Inmigrantes Y Minorías Étnicas En Europa* <http://www.colectivoioe.org/uploads/aef029e94ab31465e8d81ea0ae0c7fd41a8eac31.pdf>

Ramírez, C. (3 de julio de 2017). Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Educación Costarricense. *SEC*. <https://www.seccr.org/single-post/2017/07/03/Conozca-m%C3%A1s-sobre-la-Reforma-Procesal-Laboral>

Rodríguez, M. (2013). *Discriminación por sexo y edad en la contratación de personal para puestos intermedios y bajos, en la empresa privada y pública en Tegucigalpa, Año 2012*. [Tesis de Maestría, Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Honduras]. <https://www.cervantesvirtual.com/obra/discriminacion-por-sexo-y-edad-en-la-contratacion-de-personal-para-puestos-intermedios-y-bajos-en-la-empresa-privada-y-publica-en-tegucigalpa-ano-2012/>

Rodríguez, R. (2 de enero de 2018). ¿Qué ha pasado con la reforma procesal laboral? *elmundo.cr*. <https://www.elmundo.cr/opinion/ha-pasado-la-reforma-procesal-laboral/>

Rojas Reyes, R y Vílchez Paz, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018* [Tesis para optar por el grado de maestro, Universidad Norbert Wiener]. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20->

- [%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)
- Romaguera, M (2017). *¿Qué relación hay entre empleo y origen social? No todos somos iguales. El periódico.*
<https://www.elperiodico.com/es/observatorio-social/20171211/que-relacion-hay-entre-empleo-y-origen-social-no-todos-somos-iguales-6430516>
- Romero Poveda, W. (2017). *Análisis de la gestión administrativa del departamento de recursos humanos en las pymes de suministros electrónicos en el sector norte de Guayaquil* [Tesis para optar por el grado de ingeniería comercial, Universidad de Guayaquil].
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/16827/1/TESIS%20FINAL.pdf>
- Samaniego Dumas, D (2020). *Análisis del discurso de Rafael Correa en relación al movimiento indígena ecuatoriano: elucidación del tema del racismo y la discriminación* [Tesis de doctorado, Universidad de Alicante España].
<https://rua.ua.es/dspace/simple-search?filterquery=info%3Aeu-repo%2Fsemantics%2FdoctoralThesis&filtername=docType&filtertype>equals>
- Solano Mata, M., Damha Najjar, N. (2017) *El impacto de la prohibición de despido por discriminación incluida en la Reforma Procesal Laboral (expediente 19.891) en la libertad de despido en el sector privado contemplada en la legislación actual, a partir de un análisis normativo, doctrinal y jurisprudencial* [Tesis de Licenciatura, Universidad de Costa Rica].
<http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080/xmlui/handle/123456789/13425>
- Solórzano, A. (2018). Discriminación salarial por motivo de género en Costa Rica. Ponencia preparada para el Informe Estado de la Nación 2018. San José: PEN.
- Squadritto, A. (2015). *Aspectos discriminatorios en la etapa de descripción de puesto y perfil durante los procesos de selección de personal* [Tesis de Magister en Recursos Humanos. Universidad de Buenos Aires, Argentina].
http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/econ/collection/tpos/document/1502-1004_SquadrittoA

Tamariz, J. (12 de septiembre de 2017). Costa Rica. Los cambios en el Código de trabajo con la Reforma Procesal Laboral (RPL) . *El socialista centroamericano*. <https://www.elsoca.org/index.php/americacentral/costa-rica/4486-costa-rica-los-cambios-en-el-codigo-de-trabajo-con-la-reforma-procesal-laboral-rpl>

Tapia Hermosa, D. (2015) *Consecuencias Jurídicas de la Discriminación Laboral en el Ecuador* [Tesis para optar por el grado de abogado, Universidad Internacional SEK Costa Rica]. <https://1library.co/document/yee7mkey-consecuencias-juridicas-discriminacion-laboral-ecuador.html>

Ugarte, J. (25 de mayo de 2017). Lo que patronos y empleados deben saber sobre la reforma procesal laboral. *crhoy.com*. <https://www.crhoy.com/nacionales/lo-que-patronos-y-empleados-deben-saber-sobre-la-reforma-procesal-laboral/>

Universidad de Costa Rica. (1 de agosto de 2015). Reforma Procesal Laboral: nuevos cambios en materia de discriminación laboral. *UCR*. <http://www.cicap.ucr.ac.cr/web/reforma-procesal-laboral-nuevos-cambios-materia-discriminacion-laboral/>

Valverde, C. y Jefry, C. (2012). *El Proceso Laboral, los Medios de Impugnación en el Derecho Procesal Laboral Costarricense y su Tratamiento en el Proyecto de Ley “La Reforma Procesal Laboral” expediente legislativo N° 15.990*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Costa Rica.] <http://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/08/Tesis.pdf>

Vásquez, V. (2022) Xenofobia, la segunda pandemia que se propagó en Costa Rica. *OCOTE*. <https://www.agenciaocote.com/blog/2022/03/28/xenofobia-la-segunda-pandemia-que-se-propago-en-costa-rica/>

Velásquez, V. (2016). *Discriminación étnica y exclusión*. [Tesis de licenciatura, Universidad de la Patagonia San Juan Bosco. Argentina.] <https://www.margen.org/tesis/discriminacion.pdf>

Vera, L. (2008). La investigación cualitativa. *Proyectos creativos*.
<http://ponce.inter.edu/cai/Comite-investigacion/investigacion-cualitativa.html>

Villalobos, G. y Pedroza, R. (20 de julio 2009). Perspectiva de la teoría del capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo. *Tiempo de educar*.
<https://www.redalyc.org/pdf/311/31112987002.pdf>

Apéndice

Apéndice 1

Acuerdo de confidencialidad

20 de marzo 2020

ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD

Primera. El presente acuerdo se refiere a la información que la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda., proporcione a Yenis Méndez Suarez y Katherine Quirós Lara ya sea de forma oral, gráfica o escrita, o bien, contenida en cualquier tipo de documento, para identificar información correspondiente al Trabajo de Investigación.

Segunda. Las estudiantes únicamente utilizarán la información facilitada por la encargada del Departamento de Recursos Humanos, Marilyn Villalobos Barboza y de los colaboradores para el fin mencionado en la estipulación anterior, comprometiéndose con la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda., a mantener la confidencialidad respecto de dicha información, advirtiéndolo de dicho deber de confidencialidad y secreto a sus empleados, asociados y a cualquier persona que, por su relación con las estudiantes, deba tener acceso a dicha información para el correcto cumplimiento de las obligaciones de Ingenio Quebrada Azul Ltda.

Investigadoras

Investigadoras

Yenis Méndez Suarez
Katherine Quirós Lara

Colaborador

Diseño de Instrumento

A continuación, se realizará un cuestionario con una serie de veintiséis (26) preguntas, las cuales permitirán analizar los subsistemas de recursos humanos de reclutamiento, selección, contratación, capacitación, inducción, asimismo, analizar el ambiente laboral respecto a razones de discriminación según el artículo 618 del Código de Trabajo antes de la Reforma Procesal Laboral y el artículo vigente 404 con la Reforma Procesal Laboral.

La información es carácter confidencial y reservado, ya que los resultados serán manejados solo para la investigación.

Apéndice 2

Cuestionario sobre subsistemas de Recursos Humanos

CUESTIONARIO DE SUBSISTEMAS DE LA GESTIÓN RECURSOS HUMANOS, RESPECTO A LAS RAZONES DE DISCRIMINACION EN EL TRABAJO ARTÍCULO 618 Y 404.

A. Subsistema de selección

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. ¿Considera usted que fue seleccionado para la entrevista de trabajo por ser hombre o mujer?2. ¿Considera usted que fue seleccionado para la entrevista de trabajo por su edad?3. ¿Cree usted que fue seleccionado por su tipo de nacionalidad?4. ¿Considera usted que fue seleccionado por la empresa por su estado civil?5. ¿Tuvo usted proceso de selección? |
|---|

B. Subsistema de reclutamiento

6. ¿Cuál es su estado civil?
7. ¿Tiene usted hijos?
8. ¿Qué tipo de religión práctica?
9. ¿Tiene usted alguna discapacidad física?
10. ¿Padece usted de alguna enfermedad?
11. ¿Tiene usted tatuajes en su cuerpo?
12. ¿Usa algún método anticonceptivo?
13. ¿A cuántos kilómetros vive usted de la empresa?
14. ¿Con que orientación sexual se identifica usted?
15. ¿En el momento de contratación percibió usted indiferencia del entrevistador por su apariencia personal?

C. Subsistema de contratación

16. ¿Firmo usted contrato de trabajo?
17. ¿Le indicaron horarios de trabajo y tiempo de alimentación?
18. ¿Le indicaron los deberes y derechos cómo trabajador?

D. Subsistema de inducción

19. ¿Recibió usted proceso de inducción?
20. ¿Le comunicaron la historia, la misión, visión, valores, políticas y las normas de la empresa?

E. Subsistema de capacitación

21. ¿Ha recibido capacitaciones en la empresa?
22. ¿En la empresa las mujeres y hombres tienen por igual oportunidad de ascenso y capacitación?

F. Relaciones laborales

23. ¿Cómo caracterizaría las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo?
24. ¿Conoce usted alguna política de la empresa en temas de inclusión laboral, que procure la igualdad de oportunidades?
25. ¿En la empresa la condición laboral en tema de salario es justo y equitativo?
26. ¿En la empresa se da algún trato inferior o discriminatorio?

Apéndice 3*Guía de entrevista sobre causas de discriminación laboral*

Fecha: _____ Hora: _____

Empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda.

Nombre de la persona entrevistada:

Entrevistado anónimo

Área de trabajo: _____

El presente instrumento forma parte del estudio titulado: “Análisis a la gestión de recursos humanos de acuerdo con las razones de discriminación laboral vigentes en el Código de Trabajo en la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda., ubicado en Florencia, San Carlos. En el periodo de enero 2015 a diciembre del 2020”.

Esta investigación tiene la finalidad de recolectar información precisa para analizar dichas respuestas y determinar resultados.

Es preciso indicar que los datos obtenidos serán utilizados únicamente para el estudio, además, se garantiza la ética profesional y la confidencialidad de la entrevista.

Es importante mencionar que el proceso de la entrevista se le explicaran los términos de razones por discriminación laboral, esto en caso de que no comprenda algún termino o palabra menciona de las preguntas.

Preguntas

A continuación, se le harán diez (10) preguntas similares, donde deberá de responder si o no y deberá de mencionar en cual proceso se dio. (Proceso de reclutamiento, selección, contratación, capacitación e inducción).

1. ¿En algún momento se sintió usted discriminado por su edad?

Si () No ()

Especifique en cual proceso__

2. ¿En algún momento se sintió usted discriminado por etnia?

Si () No ()

Especifique en cual proceso__

3. ¿En algún momento se sintió usted discriminado por sexo?

Si () No ()

Especifique en cual proceso__

4. ¿En algún momento se sintió usted discriminado por el tipo de religión que practica?

Si () No ()

Especifique en cual proceso__

5. ¿En algún momento se sintió usted discriminado, por su orientación

sexual?

Si () No ()

Especifique en cual proceso__

6. ¿En algún momento se sintió usted discriminado por su estado civil?

Si () No ()

Especifique en cual proceso__

7. ¿En algún momento se sintió usted discriminado por su ascendencia nacional?

Si () No ()

Especifique en cual proceso__

8. ¿En algún momento se sintió usted discriminado por su origen social?

Si () No ()

Especifique en cual proceso__

9. ¿En algún momento se sintió usted discriminado por alguna discapacidad que presente?

Si () No ()

Especifique en cual proceso__

10. ¿En algún momento se sintió usted discriminado por su estado de salud?

Si () No ()

Especifique en cual proceso__

Apéndice 4*Entrevista para el estudio del Subsistemas de Recursos Humanos*

Fecha: _____ Hora: _____

Empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda.

Nombre de la persona entrevistada:

Área de trabajo: _____

El presente instrumento forma parte del estudio titulado: “Análisis a la gestión de recursos humanos de acuerdo con las razones de discriminación laboral vigentes en el Código de Trabajo en la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda., ubicado en Florencia, San Carlos. En el periodo de enero 2015 a diciembre del 2020”.

Esta investigación tiene la finalidad de recolectar información precisa sobre reclutamiento, selección, contratación, capacitación e inducción para analizar dichas respuestas y determinar resultados. Es preciso indicar que los datos obtenidos serán utilizados únicamente para el estudio, además, se garantiza la ética profesional y la confidencialidad de la entrevista.

Pregunta

1. ¿Cómo gestiona el Departamento de Recursos Humanos los subsistemas de reclutamiento, selección, contratación, capacitación e inducción del Ingenio Quebrada Azul Ltda.?

Apéndice 5

Eliminación de factores de discriminación laboral

El presente instrumento forma parte del proyecto de estudio titulado: “Análisis a la gestión de recursos humanos de acuerdo con las razones de discriminación laboral vigentes en el Código de Trabajo en la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda., ubicado en Florencia, San Carlos. En el periodo de enero 2015 a diciembre del 2020”.

La encuesta está basada para recopilar información sobre la opinión de los colaboradores, además la información suministrada en esta encuesta es de carácter confidencial y reservado, se garantiza la ética profesional.

Preguntas

1. ¿Cómo considera la propuesta de buenas prácticas para la eliminación de razones discriminatorias?

Excelente

Muy bueno

Bueno

Malo

2. ¿Considera usted que se deben de agregar otros aspectos para reforzar el tema a la no discriminación laboral?

Si No

Si su respuesta es sí mencione ¿Cuáles?

Apéndice 6

Entrevista de investigación sobre causas de discriminación laboral.

Esta entrevista presenta una serie de preguntas relacionadas a la investigación que se le realizó a los trabajadores del área de taller del Ingenio Quebrada Azul Ltda., en junio de 2022 sobre los resultados obtenidos de los instrumentos aplicados en el área de taller, para identificar las causas de la discriminación que la población de estudio percibió.

Esta investigación tiene la finalidad de recolectar información precisa para analizar dichas respuestas y determinar resultados. Es preciso indicar que los datos obtenidos serán utilizados únicamente para el estudio, además, se garantiza la ética profesional y la confidencialidad de la entrevista.

Objetivo general

Desarrollar un diagnóstico de las principales causas de discriminación laboral empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda., para el fortalecimiento del plan remedial titulado “Plan de acción para prevención a la discriminación laboral”, a través de una entrevista a la reclutadora de la empresa, durante el mes de abril del 2023.

Preguntas

A continuación, se le harán catorce (14) preguntas, donde deberá de responder de manera amplia para recolectar información.

1. ¿A nivel de la empresa ha recibido usted capacitación, taller o sensibilización, sobre el tema de discriminación laboral, vinculado a los subsistemas de reclutamiento, selección, contratación, capacitación e inducción? Considera que es necesario e importante. ¿Por qué?

2. ¿Cuáles considera usted que son las medidas más importantes y de mayor impacto que utiliza el reclutador para generar condiciones de igualdad y equidad?

3. ¿Cuáles considera usted que son las medidas más importantes y de mayor impacto en las personas que participan para formar parte de la empresa?

4. ¿Cuáles condiciones considera usted que se deben mejorar en los subsistemas?

5. ¿Considera usted que el departamento de recursos humanos promueve acciones para mejorar el compromiso con la no discriminación laboral en temas de reclutamiento selección y contratación? ¿cuáles son las acciones que utilizan y las principales características?

6. ¿Consideran que estas acciones tienen un importante impacto en los subprocesos de recursos humanos?

7. ¿La empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda., cuenta con política de inclusión laboral? En caso afirmativo favor mencionar que tipo de política tiene, en caso negativo, ¿por qué no dispone de ella?

8. El principio de la no discriminación consiste en tratar al personal sin diferencias ni distinciones. ¿cómo se aplica este principio en el taller de servicio del Ingenio Quebrada Azul?

9. ¿Qué acciones internas y externas de la empresa se deben de generar para disminuir la discriminación laboral?

10. ¿Promueve la empresa capacitación o asesoría a los trabajadores para abordar temas de discriminación laboral? Si su respuesta es sí, ¿cómo se lleva a cabo?

11. ¿Qué métodos utiliza el Departamento de Recursos Humanos para procurar la igualdad de oportunidades en el empleo de los trabajadores?

12. ¿Qué plan de acción tiene la empresa para prevenir o atender acciones asociadas a la discriminación laboral?

13. ¿Qué recomendaciones o sugerencias puede ofrecer usted para poder disminuir la discriminación laboral en la empresa?

14. Del 1 al 10, en donde 1 es que no se cometen acciones de discriminación y 10, sí se cometen acciones de discriminación. ¿Qué calificación le pondría usted al departamento de taller del Ingenio Quebrada Azul Ltda.?

Apéndice 7

Afiche sobre discriminación laboral

¿Sabía usted que se da la discriminación laboral por el estado civil de la persona?

- SOLTERO.
- COMPROMETIDO.
- CASADO.
- DIVORCIADO.

¿Sabía usted que algunas personas reciben discriminación en el trabajo por su elección de región?



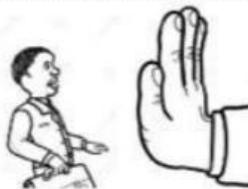
¿Sabía usted que la discriminación por origen social consiste en tratar a la persona de manera no favorable por su posición o estatus social.



¿Sabía usted que muchas personas que tienen alguna discapacidad física no son tomadas en cuenta para ejercer un trabajo?



Se prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación. Artículo 404



¿Sabe usted que la discriminación por ascendencia nacional se da por pertenecer a un país diferente al suyo?



¿Sabía usted que no puede ser discriminado por su estado de salud ?



¿Sabe usted que no puede ser discriminado por su edad?



¿Conoce usted las diferentes etnias por el cual algunos compañeros podrían ser discriminados por pertenecer a estos grupos?



¿Está usted al tanto de que se da la discriminación en el trabajo por orientación sexual?



¿Sabía usted que se da discriminación laboral por sexo?



Apéndice 8

Aporte de propuesta de mejora

Este aporte tiene la finalidad de permitirle al trabajador conocer los conceptos de las razones de discriminación laboral que puede recibir un trabajador en la empresa, además, tiene el objetivo de brindar información útil para que el trabajador sepa qué hacer en casos de discriminación laboral.

Los conceptos que se aportan sobre las razones de discriminación laboral están ligadas al estudio que se realizó a los trabajadores de taller del Ingenio Quebrada Azul Ltda. el 02 de junio de 2022 mediante entrevista, cuestionario y encuesta, dirigidas por estudiantes de la Universidad Técnica Nacional.

¿Qué es discriminación laboral? Significa tratar a una persona de manera diferente o menos favorable por alguna razón.

¿De parte de quien se puede recibir la discriminación laboral? Se puede recibir por jefaturas, supervisores, entrenadores, o compañeros de trabajo.

¿Qué debe hacer usted si percibe la discriminación laboral? Uno, informe a sus superiores o al Departamento de Recursos Humanos de la situación para que se puedan tomar las medidas al respecto.

Dos, si la discriminación laboral se recibe por parte de las jefaturas y el Departamento de Recursos Humanos no logra resolver el conflicto, debe presentar la denuncia ante el Ministerio de Trabajo, para que esta entidad pública resuelva el problema de tal denuncia laboral.

Conceptos y ejemplos de razones de discriminación laboral:

Discriminación por edad: afecta tanto a personas jóvenes por ejemplo por no tener experiencia laboral o bien a mayores porque tienen mucha experiencia laboral y resultan ser más costosos para la empresa.

Discriminación por sexo o género: se refiere entre ser hombre o mujer, se puede dar la discriminación por realizar funciones de menor o mayor grado de responsabilidad solicitadas por un perfil que determina el género que las debe realizar, también por adquirir un puesto de trabajo que especifica el género requerido.

Discriminación por religión: se basa por considerar creencias y valores diferentes a la de los demás, se puede dar por participar en actividades que involucra las creencias religiosas, éticas o morales, estas pueden ser motivo de burla para otras personas debido a que siguen una línea religiosa de respeto.

Discriminación por orientación sexual: se considera por prejuicios hacia personas con diversidad sexual o género lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGBTI), se refiere al trato inferior por pertenecer a un grupo diferente al que la persona pertenece.

Discriminación por discapacidad: es causada mediante la mala actitud desfavorable de menospreciar a personas con impedimentos físicos o mentales, es decir se puede dar por hacer sentir mal o herir a compañeros con discapacidad, ejemplo: visual, auditiva, mancos, cojos, minusválido, entre otros.

Discriminación por salud: Afecta a los trabajadores por el juicio de una persona

sobre el estado de salud, ejemplo si un trabajador tiene la condición de ser diabético o hipertenso, este individuo puede llegar a ser excluido por su condición de salud.

Discriminación por etnia: se refiere a la identidad de un grupo que comparte una misma cultura, prácticas o creencias, por ejemplo, un idioma en común. La discriminación se puede dar por que no acepten su acento, su forma de vestir, creencias o tradiciones que practica. En Costa Rica, existen grupos étnicos como los Bribris, Cabécares, Malekus, Chorotegas, Huetares, Ngabes, Brunca y Térrabas.

Discriminación por ascendencia nacional: consiste en ser discriminado por el país de procedencia, diferente a donde se encuentra viviendo.

Discriminación por origen social: consiste en tratar a las personas de manera no favorable por su posición social, ejemplo, por ser una persona de bajos recursos o no contar con títulos académicos, el cual estas razones interfieren en el Mercado Laboral para encontrar un trabajo de calidad.

Discriminación por estado civil: se refiere si la persona es soltera, casada, casada nuevamente, divorciada, o separada, estos factores influyen de manera que en ocasiones las empresas buscan un perfil de trabajador con una estabilidad emocional segura que no afecte su estado civil en el que se encuentra, esto para no interferir en sus labores.

Anexos
Anexo 1

Ubicación Geográfica del Ingenio Quebrada Azul Ltda.



Anexo 3

Plan remedial Ingenio Quebrada Azul Ltda.



PLAN DE ACCIÓN

PARA PREVENCIÓN A LA

DISCRIMINACIÓN LABORAL.

Junio 2023- Setiembre 2023

INTRODUCCIÓN

La discriminación laboral es un problema que afecta a muchas empresas y trabajadores en todo el mundo, se define como una acción o comportamiento injusto hacia una persona o grupo de personas en el ámbito laboral debido a su raza, género, edad, orientación sexual, religión u otra característica protegida por la ley. La empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda., debe estar consciente de que la discriminación laboral puede tener consecuencias negativas para la organización, tanto en términos de imagen como de productividad y desempeño.

Por lo tanto, es importante implementar un plan remedial que permita a la empresa tomar medidas efectivas para prevenir y abordar la discriminación laboral. El plan remedial es eficaz y tiene medidas para identificar y prevenir la discriminación laboral en todas sus formas, esto podría incluir la revisión de políticas y prácticas internas, capacitación de los empleados en temas de igualdad y diversidad, la creación de un sistema de denuncia y la implementación de sanciones para los comportamientos discriminatorios.

De ante mano, el plan remedial establece una estructura clara y transparente para abordar cualquier queja de discriminación laboral que surja en la empresa, esto podría incluir la designación de un equipo o persona responsable de investigar las denuncias y tomar medidas apropiadas para abordarlas. Esto no solo garantiza un ambiente laboral justo e inclusivo, sino que también puede aumentar la productividad y el desempeño de la organización a largo plazo.

JUSTIFICACIÓN

La discriminación laboral es un problema importante que puede tener graves consecuencias para la empresa y sus trabajadores, dicha discriminación puede causar un ambiente de trabajo hostil y desmotivador para los empleados, lo que puede resultar disminución de la productividad y el rendimiento laboral. Además, la discriminación también puede dar lugar a demandas legales y problemas de imagen para la empresa, lo que puede tener un impacto negativo en la reputación y la credibilidad de la organización.

Por lo tanto, es crucial que la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda., implemente un plan remedial efectivo de acción y prevención para abordar la discriminación laboral en todas sus formas, al hacerlo la empresa puede asegurarse de que todos sus colaboradores sean tratados con respeto y justicia, y se sientan valorados y motivados para trabajar de manera efectiva en la organización.

De tal modo, el plan remedial puede ayudar a la empresa a cumplir con las leyes y regulaciones laborales, y evitar posibles sanciones y multas por discriminación. Asimismo, puede mejorar la imagen y reputación de la empresa al demostrar su compromiso con la igualdad y la diversidad en el lugar de trabajo.

Por ende, la implementación de un plan remedial efectivo para prevenir y abordar la discriminación laboral es fundamental para garantizar un ambiente de trabajo justo, inclusivo y productivo en la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda.

ANTECEDENTES

Mediante el estudio que se realizó a los trabajadores del área de taller en junio 2022 de la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda., el cual se aplicaron instrumentos para investigar si la muestra seleccionada de 38 colaboradores percibió en algún momento discriminación laboral en los subsistemas de recursos humanos tales como reclutamiento, selección, contratación, capacitación e inducción. El cual se obtuvieron resultados donde los trabajadores indicaron percibir razones de discriminación laboral, en los siguientes aspectos: religión, orientación sexual, ascendencia nacional, origen social, además se da la existencia de factores de disconformidad, así como: falta del proceso de inducción, capacitación, igualdad de oportunidades, e inclusión laboral, de tales afirmaciones.

Así mismo, se procedió a realizar otra investigación al Departamento de Recursos Humanos para conocer el punto de vista de los resultados obtenidos por los trabajadores, por tanto, se le realizó una entrevista a la reclutadora con el objetivo de obtener información veraz, y detallada que incluso se analizó para obtener la interrelación de los resultados obtenidos por los trabajadores con los datos revelados por la profesional de recursos humanos esto con la finalidad de determinar los motivos de percepción sobre la investigación de la tramitología de subsistemas de recursos humanos con relación a las razones de discriminación laboral, por lo tanto, se desea asegurar que la obtención de los datos recolectados permitan tomar decisiones confiables para la implementación del plan remedial que solucione las brechas que determinaron la investigación.

PLAN DE ACCIÓN 2023

El plan de acción es de carácter estratégico y con una misión política a largo plazo, debe de ser conveniente que sea un plan operativo para que se puedan cumplir los objetivos en acciones a corto plazo. Dicho plan de acción ha sido formulado con la finalidad de prevenir razones de discriminatorias y a su vez eliminar percepciones de los trabajadores en cuanto a motivos de discriminación laboral.

Esta herramienta es el plan de trabajo para poner en práctica la “Política de Responsabilidad Social” con la que cuenta la empresa de la no discriminación laboral, que busca concretar la igualdad de oportunidades y equidad de género, estas condiciones mínimas permitirán garantizar que todas y todos los trabajadores tengan el derecho del trato justo y equitativo, además de sentirse en un ambiente seguro, libre de la desigualdad y de discriminación por razones de edad, sexo, religión, origen social, ascendencia nacional, discapacidad, y salud.

Objetivo general

Promover el respeto de los derechos humanos, mediante un plan de acción remedial que permita espacios de sensibilización sobre temas inclusivos y libres de discriminación laboral, para un trato humanizado, igualitario y equitativo para los trabajadores.

Política de Responsabilidad Social de la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda.

Ingenio Quebrada Azul Ltda., se comprometen a cumplir aplicando buenas prácticas sociales y laborales; independientemente de raza, color, sexo, idioma, nacionalidad, posición económica, impedimentos físicos, o cualquier otra condición humana inherente a los derechos humanos nacionalmente e internacionalmente de sus colaboradores y vecinos.

Misión

El Departamento de Recursos Humanos de la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda., coordina actividades orientadas para la acción y prevención a la discriminación laboral.

Visión

El encargado del Departamento de Recursos Humanos guía, coordina y contribuye al logro de los objetivos mediante la acción y prevención a la discriminación laboral.

Valores

Equidad: aplicar la misma norma a todos los individuos, teniendo en cuenta las circunstancias personales.

Igualdad: trato igualitario para todas las personas, independientemente de las características o circunstancias.

Integridad: actuar con transparencia y honestidad en las dimensiones del trabajo y la vida.

Respeto: consideración hacia las personas independientemente de su condición, aspecto.

Como se logrará

Con base al principio de la acción y prevención a la discriminación laboral y desde una perspectiva de los derechos humanos, se pretende que el plan remedial alcance de manera equitativa e igualitaria a todas las personas trabajadoras, así mismo está enfocando en el esfuerzo de toda la empresa para realizar el cambio.

Prioridades

Generar acciones que permitan la divulgación de información para comunicar y motivar la participación de los trabajadores priorizado en las actividades de capacitaciones del “Plan de acción para prevención a la discriminación laboral”.

Metas

Mejorar los entornos laborales hacia una empresa inclusiva y libre de discriminación laboral para los trabajadores de la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda.,

se recomienda realizar un seguimiento de la implementación y resultados de dichas propuestas.

Medidor

La reclutadora hará una valoración mediante el medidor de observación y el registro de evaluaciones, esto permitirá evaluar la implementación del “Plan de acción para prevención a la discriminación laboral”, el cual se llevará a cabo por medio de la observación de las conductas de los trabajadores y la aceptación de los cambios propuestos por el plan remedial.

A continuación, se presenta el plan de acción para prevenir la discriminación laboral en la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda.:

PLAN REMEDIAL

Plan de acción para prevenir la discriminación Laboral				
Objetivo: Identificar y analizar el problema				
Recomendación: Investigar cuáles tipos de discriminación laboral se dan empresa.				
Medidas propuestas	Gestiones estratégicas	Indicadores	Responsable	Tiempo estimado
Realizar encuestas anónimas a los trabajadores para tener claro las opiniones de cada uno.	Lo primero es identificar tipos de discriminación laboral que se producen en la empresa y las causas subyacentes. Para ello, es importante llevar a cabo una encuesta anónima entre los trabajadores para conocer su percepción sobre la interrelación de los subsistemas de recursos humanos tales como. reclutamiento, selección, contratación, capacitación e inducción de la empresa, para analizar los datos obtenidos.	Aplicación de encuestas	Profesional de Recursos Humanos.	4 meses
Objetivo: Establecer prácticas para la prevención de la discriminación laboral.				
Recomendación: Prohibir prácticas discriminatorias en el ambiente laboral				
Medidas propuestas	Gestiones estratégicas	Indicadores	Responsable	Tiempo estimado
Es necesario que el reclutador detecte si existen conductas de	Una vez identificadas las razones discriminatorias, es importante establecer prácticas claras y	Acciones disciplinarias.	Profesional de Recursos Humanos.	4 meses

discriminación, es un tema sensible que debe de trabajarse de manera profesional.	transparentes que prohíban cualquier forma de discriminación en el lugar de trabajo. Estas prácticas deben estar comunicadas de manera efectiva a todos los trabajadores, incluyendo a los gerentes y supervisores.			
Objetivo: Establecer políticas claras contra la discriminación laboral.				
Recomendación: Crear políticas y a disposición de los colaboradores				
Medidas propuestas	Gestiones estratégicas	Indicadores	Responsable	Tiempo estimado
Establecer lineamientos que promuevan una cultura de igualdad laboral, así mismo, elaborar un documento donde los colaboradores puedan visualizar estas políticas.	El departamento de recursos humanos debe desarrollar y comunicar de manera clara y efectiva una política de no discriminación laboral que incluya las acciones que se tomarán en caso de discriminación.	Creación de Políticas.	Profesional de Recursos Humanos.	4 meses
Objetivo: Capacitación y sensibilización del personal				
Recomendación: Ofrecer capacitaciones a los colaboradores.				
Medidas propuestas	Gestiones estratégicas	Indicadores	Responsable	Tiempo estimado
Se busca que los colaboradores tengan una visión clara sobre la	Es importante capacitar y sensibilizar al personal en temas de discriminación laboral. La capacitación debe incluir la	Actividades de diálogos, talleres y	Profesional de Recursos Humanos.	4 meses

discriminación laboral y sean capaces de comprender el compromiso del tema.	comprensión de la política de no discriminación laboral, cómo reconocer y prevenir la discriminación, y los procedimientos de denuncia.	charlas de reflexión.		
---	---	-----------------------	--	--

Objetivo: Implementar medidas para garantizar la equidad.

Recomendación: Fortalecer las medidas de igualdad

Medidas propuestas	Gestiones estratégicas	Indicadores	Responsable	Tiempo estimado
Se debe desarrollar una estrategia con información positiva para crear conciencia sobre la equidad.	Es un tema importante en la erradicación de la discriminación laboral. Para lograr esto, es importante implementar medidas que garanticen la equidad para todos los empleados, independientemente de su género, raza, orientación sexual o cualquier otra característica.	Programas de entrenamiento y educación.	Profesional de Recursos Humanos.	4 meses

Objetivo: Crear un sistema de seguimiento y evaluación

Recomendación: Establecer medidas claras al momento aplicar una evaluación

Medidas propuestas	Gestiones estratégicas	Indicadores	Responsable	Tiempo estimado
Se necesita evaluar el comportamiento y el	Es importante implementar un sistema de seguimiento y evaluación que	Encuestas periódicas.		4 meses

<p>compromiso de los colaboradores con el plan de acción y prevención de la discriminación laboral.</p>	<p>permita medir el progreso de la empresa en la erradicación y prevención de la discriminación laboral. Esto puede incluir la recopilación de datos sobre reclutamiento, selección, contratación, capacitación, inducción y retención de empleados.</p>		<p>Profesional de Recursos Humanos.</p>	
---	--	--	---	--

Objetivo: Evaluación y revisión de los subsistemas de reclutamiento y selección.

Recomendación: Usar palabras claras en cada proceso

Medidas propuestas	Gestiones estratégicas	Indicadores	Responsable	Tiempo estimado
<p>Es necesario el vocabulario inclusivo, y es sumamente importante ejercer la equidad e igualdad en los subsistemas de recursos humanos.</p>	<p>Recursos humanos debe evaluar y revisar el proceso de reclutamiento y selección para asegurarse de que se estén aplicando prácticas justas e inclusivas. Por ejemplo, se deben evitar preguntas personales que puedan ser discriminatorias en las entrevistas de trabajo.</p>	<p>Revisiones constantes del proceso de reclutamiento y selección. Aplicación cambios de mejora.</p>	<p>Profesional de Recursos Humanos.</p>	<p>4 meses</p>

Objetivo: Evaluación y revisión del proceso de capacitación e inducción.

Recomendación: Demostrar al nuevo colaborador la importancia de su llegada en la empresa

Medidas propuestas	Gestiones estratégicas	Indicadores	Responsable	Tiempo estimado
Se requiere orientar al nuevo colaborador y proporcionar información valiosa de la cultura de la empresa.	Recursos humanos debe evaluar y revisar el proceso de capacitación e inducción para asegurarse de que se estén aplicando prácticas justas e inclusivas. La empresa debe de ofrecer capacitaciones de preingreso, inducción laboral, capacitación promocional el cual sea enfocada en mejorar habilidades, capacitación de desarrollo integral y vivencial su propósito es impulsar el liderazgo, la empatía, el respeto, la colaboración y el trabajo en equipo.	Encuesta de satisfacción del empleado.	Profesional de Recursos Humanos.	4 meses
Objetivo: Evaluación y revisión del proceso de oportunidad ascenso.				
Recomendación: Ofrecer las mismas posibilidades a todos				
Medidas propuestas	Gestiones estratégicas	Indicadores	Responsable	Tiempo estimado
Promover la igualdad de oportunidades de ascenso y mejorar la compensación justa y equitativa.	Recursos humanos debe evaluar y revisar el proceso de oportunidad de ascenso para asegurarse de que se estén aplicando prácticas justas e inclusivas. Se deben ofrecer las mismas oportunidades a todos los empleados, independientemente de su género, raza, edad, orientación	Aplicación de habilidades. Evaluación de rendimiento.	Profesional de Recursos Humanos.	4 meses

	sexual, religión u otros factores irrelevantes.			
Objetivo: Evaluación y revisión de las políticas y prácticas de la empresa.				
Recomendación: Tener políticas inclusivas				
Medidas propuestas	Gestiones estratégicas	Indicadores	Responsable	Tiempo estimado
Realizar una evaluación sobre la efectividad de las políticas.	El Departamento de Recursos Humanos debe revisar regularmente las políticas y prácticas para asegurarse de que sean justas e inclusivas. También es importante evaluar periódicamente la efectividad de las políticas y prácticas existentes para prevenir la discriminación laboral.	Ajustes periódicamente de las políticas de la empresa.	Profesional de Recursos Humanos.	4 meses
Objetivo: Fomentar una cultura de inclusión.				
Recomendación: Introducir valores de inclusión				
Medidas propuestas	Gestiones estratégicas	Indicadores	Responsable	Tiempo estimado
Se requiere compromiso por parte de cada trabajador para aplicar los valores de inclusión.	El Departamento de Recursos Humanos debe fomentar una cultura de inclusión en el lugar de trabajo. Esto puede incluir el fomento de la	Fomentar valores. Crear una cultura inclusiva.	Profesional de Recursos Humanos.	4 meses

	diversidad, la equidad y la inclusión en todas las áreas de la empresa.			
Objetivo: Establecer un canal de denuncia				
Recomendación: Definir con claridad que no se permite ningún tipo de discriminación				
Medidas propuestas	Gestiones estratégicas	Indicadores	Responsable	Tiempo estimado
Generar confianza a los trabajadores para que estos puedan denunciar hechos discriminatorios.	Recursos humanos debe establecer un canal de denuncia seguro y confidencial para que los empleados puedan informar de cualquier comportamiento discriminatorio que se produzca.	Creación de buzón anónimo. Espacios para denuncias abiertas	Profesional de Recursos Humanos.	4 meses
Objetivo: Investigar y tomar medidas adecuadas				
Recomendación: Aplicar las medidas establecidas				
Medidas propuestas	Gestiones estratégicas	Indicadores	Responsable	Tiempo estimado
Es necesario definir el protocolo y las vías de comunicación para investigar y analizar los hechos discriminatorios.	El profesional de recursos humanos debe investigar todas las denuncias de discriminación laboral de manera imparcial y tomar medidas adecuadas para prevenir futuros comportamientos discriminatorios	Realizar un protocolo de denuncia. Entrevista de denuncia.	Profesional de Recursos Humanos.	4 meses

Objetivo: Establecer consecuencias claras para el incumplimiento				
Recomendación: Dejar claro que el que incumpla una política será castigado				
Medidas propuestas	Gestiones estratégicas	Indicadores	Responsable	Tiempo estimado
Todos deberán de cumplir con la política establecida por la empresa para cumplir con el objetivo de la política de responsabilidad social	Finalmente, es importante establecer consecuencias claras para cualquier persona que incumpla las políticas y prácticas antidiscriminatorias de la empresa. Esto puede incluir medidas disciplinarias y la terminación del empleo en casos graves de discriminación laboral.	Implementar medidas disciplinarias. Aplicar amonestaciones en caso de incumpliendo de políticas.	Profesional de Recursos Humanos.	4 meses

RECOMENDACION DEL PLAN REMEDIAL

Es importante realizar el plan remedial para la prevención de discriminación laboral en la empresa Ingenio Quebrada Azul Ltda., por las siguientes razones:

Cumplimiento legal: La discriminación laboral es ilegal y está prohibida por la ley, las brechas discriminatorias presentan consecuencias legales, como multas y demandas, al implementar el plan remedial la empresa cumple con la ley y evita problemas legales.

Mejora de la imagen de la empresa: La discriminación laboral puede afectar la imagen de la empresa y su reputación, las empresas que son conocidas por discriminar a sus empleados pueden perder clientes, socios y oportunidades de negocio, al efectuar el plan remedial mejora su imagen y reputación.

Retención de empleados: Los colaboradores que experimentan discriminación laboral pueden sentirse desanimados y desmotivados en el trabajo, esto puede llevar a la pérdida de trabajadores y a una mayor rotación de personal, con el plan remedial se previene y se eliminan razones de discriminación laboral, y de ante mano la empresa retiene a sus empleados, mejora la lealtad y el compromiso de los mismos.

Es necesario mejorar el ambiente laboral: los problemas discriminatorios causan un ambiente laboral tóxico e insalubre que afecta el bienestar y la salud mental de los trabajadores, por ende, el plan permitirá crear un ambiente laboral positivo y saludable que promueva la productividad y el bienestar de los empleados.

Así mismo se deben dar beneficios económicos: La eliminación de la

discriminación laboral puede tener beneficios económicos para la empresa, ya que al crear un ambiente laboral justo e inclusivo, la empresa puede aumentar la productividad y la creatividad de los colaboradores, lo que puede llevar a un aumento en la calidad del trabajo y en las ganancias de la empresa.

Implementación del plan remedial: realizar el plan remedial una vez que concluya el proceso de zafra, es decir, de junio a setiembre 2023 para aprovechar que no es temporada del proceso de cosecha de caña y fabricación del azúcar, de esta forma el Departamento de Recursos Humanos tiene la posibilidad de aplicar la herramienta, realizar el análisis y tomar las medidas preventivas del plan remedial, además de que la disposición de los trabajadores es más factible en las fechas que no es temporada de zafra.

Por esta razón, el plan remedial es un instrumento útil para la empresa puesto que permitirá cumplir lineamientos con la ley, establecer políticas y procedimientos claros que conlleven de manera efectiva los subsistemas de recursos humanos y, por ende, forman un ambiente laboral libre de discriminación laboral y riesgos legales.