

**III CONGRESO INTERNACIONAL “CIENCIA, SOCIEDAD E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA” PONTÍFICA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR, SEDE AMBATO.**

**TEMA: DISCRIMINACIÓN EN EL PROCESO DE SELECCIÓN Y EL PERFIL PROFESIONAL DE NUEVOS COLABORADORES, EN EL SECTOR COOPERATIVO INDÍGENA DEL ECUADOR, POR INOBSERVANCIA DE CIERTOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES, CASO DE ESTUDIO COOPERATIVA “MUSHU RUNA”.**

**INSTITUCIÓN A LA QUE REPRESENTA:** Escuela de Jurisprudencia, de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato.

**PONENTE: IVÁN GAVILANES PAREDES**

**TEMÁTICA:** JURISPRUDENCIA. Derecho Público.- Nodos problemáticos del derecho procesal.

**PALABRAS CLAVES:** 1 requisitos, 2 discriminatorios, 3 violan, 4 derechos, 5 Fundamentales

## **PONENCIA PARA EL III CONGRESO INTERNACIONAL DE CIENCIAS:**

**Título: DISCRIMINACIÓN EN EL PROCESO DE SELECCIÓN Y EL PERFIL PROFESIONAL DE NUEVOS COLABORADORES, EN EL SECTOR COOPERATIVO INDÍGENA DEL ECUADOR, POR INOBSERVANCIA DE CIERTOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES, CASO DE ESTUDIO COOPERATIVA “MUSHU RUNA”.**

### **Resumen**

La cooperativa de Ahorro y Crédito Mushu Runa, debido a su gran apogeo económico en el sector cooperativo, financiero; iniciando en la ciudad de Ambato, y la diseminación de una gran cantidad de sucursales a muchos cantones del Ecuador. Que para cumplir con sus actividades diarias tiene que contratar y despedir personal, para diferentes cargos y funciones, el departamento de RR.HH, debe cumplir un papel hegemónico, ya que de este recurso depende su éxito; pero en este trámite este departamento de RR.HH. no cumple a cabalidad con ciertas disposiciones legales, segregando contra ciertas sectores de la población, en la ocupación de puestos y vacantes. Nuestro objetivo es evidenciar que actos divisorios están en contra de disposiciones legales ecuatorianas; ya que exigen requisitos discriminatorios como el ser bilingüe con dominio del idioma Quechua y el español, la obligatoriedad de usar la vestimenta indígena todos los días de labores, habitar o provenir de comunidades indígenas requisitos; que no son accesibles para la mayoría de la población mestiza, negra o extranjera que se siente desplazada e indiscriminada; lo que le convierte en una institución que práctica y aplica el monopolio en beneficio de su etnia, raza, castas sociales y con prácticas de nepotismo en sus puestos de dirigencia; nuestro objetivo es, que los reclutamiento de personal nuevo, se realice en forma más democrática; de una forma más abierta y transparente hacia todos los ciudadanos ecuatorianos, tengan las mismas oportunidades que el sector indígena, ya que la captación de dinero si es abierto, a todo ámbito de personas. Nuestra investigación se ha basado en entrevistas, encuestas a directivos y empleados de esa cooperativa, aplicando el método del análisis comparativo, inductivo, deductivo, el método de la observación y el crítico.

**Palabras Claves:** 1 requisitos, 2 discriminatorios, 3 violan, 4 derechos, 5 Fundamentales.

## **SUMMARY**

The credit union Mushu Runa, due to its great economic growth in the cooperative, financial sector; starting in the city of Ambato, and the dissemination of a large number of branches in many cantons of Ecuador. That in order to carry out his daily activities he has to hire and fire personnel, for different positions and functions, the HR department must fulfill a hegemonic role, and that this resource depends on his success; But at this point this HR department does not comply with the distribution law, segregating against sectors of the population, in the occupation of positions and vacancies. Our objective is to demonstrate divisive acts that are against the Ecuadorian legal dispositions; since they demand discriminatory requirements such as being bilingual with the command of the Quechua language and Spanish, the obligatory nature of wearing the dress, the days of work, the quality of the person and the state; that are not accessible to the majority of the mestizo, black or foreign population that feels displaced and indiscriminate; What he likes in an institution that practices and applies monopoly for the benefit of his ethnicity, race, social castes and practices of nepotism in his leadership states; Our goal is that the recruitment of new personnel is carried out in a more democratic way; in a more open and transparent way towards all Ecuadorian citizens, have the same opportunities as the indigenous sector, that the collection of money is open, a whole range of people. Our research is based on interviews, surveys of managers and employees of that cooperative, applying the method of comparative, inductive, deductive analysis, the method of observation and the critic.

### **Antecedentes al auge cooperativo en Ambato**

El sector financiero popular y solidario comprende las cooperativas de ahorro y crédito, cajas de ahorro y bancos comunales. Estas organizaciones se identifican por su lógica asociativa y realizan actividades de intermediación financiera y de responsabilidad social con sus socios y clientes o terceros, situando a las finanzas al servicio del ser humano.

Ecuador es uno de los países donde más desarrollo ha tenido las cooperativas de ahorro y crédito, esto se debe a que luego de la crisis financiera del año 2000 muchas de las instituciones recibieron los ahorros de los clientes que perdieron confianza en los bancos. Durante los últimos años las actividades crediticias han venido evolucionando es por ello que día tras día nacen nuevas cooperativas, todas sustentadas en expectativas de atraer con nuevos productos financieros la atención de sus potenciales socios, dentro de ellas se encuentran las cooperativas de ahorro y crédito, mismas que se encuentra bajo el control de la superintendencia de economía popular y solidaria, las cuales son consideradas de suma

importancia dentro de la economía del país. La importancia de esta investigación se fundamenta en el hecho del aporte económico que han realizado las Cooperativas de Ahorro y Crédito, al sistema financiero en el Ecuador por ende a la provincia de Tungurahua cantón Ambato, en distintas áreas como el transporte, el consumo, el comercio entre otros impulsando el emprendimiento y con ello permitiendo que el cantón Ambato presente índices de crecimiento y desarrollo económico importantes, tales criterios hacen notar la trascendencia que tiene el fortalecimiento de este sector para la economía local.

Tungurahua es la segunda provincia (luego de Pichincha) que mayor número de cooperativas de ahorro y crédito agrupa en Ecuador (14,4%), con más de 12 cooperativas por cada 100 mil habitantes. Así mismo, luego de Pichincha y Azuay, la provincia ocupa el tercer lugar en mayor concentración de activos y socios (15,9% y 17%, respectivamente).

## **INTRODUCCIÓN**

Antiguamente al ser humano se lo trataba como un insumo de la organización, que tenía por objetivo crear productos y servicios, pero este escenario ha cambiado durante los últimos tiempos, teniendo en la actualidad gran importancia y llegando a ser una parte esencial para el desarrollo de las empresas. Antes la función de personal consistía en asegurar que se siguiera los procedimientos. Cuando surgió el uso de la tecnología en áreas como los exámenes y las entrevistas, el departamento de Recursos Humanos comenzó a jugar un papel más importante en la selección, capacitación y ascensos del personal.

A inicios del siglo XX surge la Escuela Clásica de las Administración encabezada por el norteamericano Frederick W. Taylor (1856-1915) y el francés Henri Fayol (1814- 1925). Ellos desarrollaron distintas técnicas para organizar y racionalizar el trabajo (formación del trabajo, formas de pagos y otros). La concepción acerca del papel determinante de los móviles económicos sobre la conducta del hombre, empieza a resquebrajarse. Estas técnicas en la segunda década del siglo XX fueron adaptadas y renovadas por la Escuela de las Relaciones Humanas (Elton Mayo (1880-1949), cuyo interés primordial era el individuo y sus motivaciones como ser socio-psicológico. Pero pretendieron solucionar los problemas organizacionales, prestando atención únicamente al individuo en el grupo, sin considerar la

organización en su conjunto. En la actualidad la nueva organización de Talento Humanos refleja las prioridades y responsabilidades por parte de la empresa con sus empleados.

Calderón Gregorio, (2016). Dada la amplitud del fenómeno estudiado, se considera pertinente delimitar el problema de investigación. Si bien la gestión humana es responsabilidad de toda la organización, en especial de la alta dirección y de los mandos medios, con énfasis en la gerencia general, que define políticas, y en los gerentes o directores de línea de mandos medios, quienes tienen a cargo la inducción y asesoramiento de la mayor cantidad de personas o recursos internos.

De acuerdo al sector que pertenece, por el valor de sus activos fijos que posee, por los montos que maneja, por la cantidad de socios activos, la cooperativa de Ahorro y Crédito Mushac Runa, que al aplicar el principio de la Responsabilidad Social, con la sociedad y su medio ambiente; debería tener políticas claras y transparentes de formas de procedimiento de reclutamiento y selección de nuevos empleados de cualquier departamento, para que este alineado a los preceptos constitucionales, laborales, LOES, y entes de control (SEPS), su procedimiento se realice en forma muy democrática, para que tengan acceso cualquier ciudadano que reúna los requisitos y no se dé pasos a discriminación de alguna índole.

Siendo el objetivo de los investigadores es alertar a sus máximos dirigentes, a la ciudadanía en general y especialmente a los entes de control (SEPS) haga más democrático y transparente el proceso de reclutamiento y selección sin distinción, en base al principio de reciprocidad e equidad social que la ley establece; ya que no hay barreras de ninguna clase en la captación de dineros a nivel nacional. Esta misión no puede confundirse, con la misión fundamental de buscar beneficios a sus cooperados, cuando ya pasa de montos y sectores, debe ser muy democrática y cumplidora de la normativa legal, así lo exige las normas financieras.

### **Esbozo del problema**

**Problema.-** ¿Cómo en los procesos de selección y reclutamiento de personal incide en la inobservancia de ciertos derechos fundamentales del perfil profesional de los colaboradores nuevos de las cooperativas de etnia indígena, en la ciudad de Ambato (Mushac Runa)?

Por lo expuesto en nuestro objeto de estudio, la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa requiere hacer una retroalimentación en la ejecución de procedimientos estandarizados de reclutamiento y selección de nuevos empleados, que este en armonía y coordinación con la Constitución y demás leyes que rigen el proceso de contratación de personal, como lo que aconseja la doctrina de expertos y entendidos en campos de organización, selección de RR.HH.

Que según las investigaciones realizadas por sus autores, se plantea un cambio de paradigmas, en comunidades indígenas, etnias que por décadas se habían quejado de ser maltratados, minimizadas, relegados, no considerados por las leyes, autoridades y especialmente por la mayoría de la población mestiza y blanco ecuatoriana; hoy ellos hacen lo mismo al momento permitir el ingresar de personal nuevo a sus diferentes dependencias o puestos de trabajo; al exigir requisitos que van en contra la equidad de la mayoría de la población que es la mestiza; ésta no tiene las mismas garantías que el sector indígena, relacionado al dominio del idioma quechua y su vestimenta tradicional autóctona indígena. Procedimiento que debería ser actualizada respecto a las condiciones que afectan al personal nuevo, que no sea de origen indígena, para actuar de forma más democrática de acceso a un cargo así se enriquece y aumenta los niveles de productividad: En razón se ha haber podido detectar los siguientes problemas, deficiencia en los procesos de selección del personal que perjudica el desempeño, por su poca diversidad cultural, con dominio de la etnia indígena. Son estas las principales razones por las cuales se hace necesario realizar un análisis sobre la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa.

### **Importancia del problema**

La importancia del tema planteado es fundamental, dado el grado de desarrollo que ha logrado construir esta cooperativa, en el que si sus dirigentes y las autoridades de control no ponen reglas claras y mano fuerte, para controlar actos discriminatorios, no estamos cumpliendo a cabalidad el eslogan del cooperativismo, ni tampoco se cumple con los grandes principios constitucionales de Buen Vivir o el sumak kawasy. Si las autoridades se hacen de oídos sordos, en dejar pasar procedimientos o actos prejuiciosos contra amplios sectores de la población mestiza, que también desearía trabajar en la cooperativa, ya que se produce un

desbalance o diferencia que por un lado, con el objeto de captación de recursos del público, la misma ley lo autoriza sin distinción o excepción de persona es decir a todo nivel, en cualquier persona o institución pública o privada; no ocurre lo mismo con las ofertas de puestos y vacantes de trabajo, que si hay segregación con amplio favoritismo hacia su raza o etnia indígena. Ya que posibles empleados de raza mestiza, negra o extranjera no tiene las mismas ventajas o facilidades que personas de comunidades indígenas, para ingresar como empleados en dichas cooperativas. Ya que nuestro aporte es que sus dirigentes y autoridades controladoras deberían sugerir la eliminación de ciertos procedimientos no tan democráticos, para que se convierta en una entidad, que cumple con su responsabilidad social, ambiental, legal y ética.

En esta investigación no se observa el cumplimiento de lo tipificado en el Art. 23, y 33 de la constitución de la república (Constitución 2008 del Ecuador); se desconoce lo que manifiesta el Código del Trabajo en su Art. 35, quienes pueden contratar (Código del Trabajo 2013) . Así mismo no da un estricto cumplimiento lo que consta en el Art. 6, de la LEY ORGANICA DE SERVICIO PÚBLICO, (LOSEP-2010).- sobre el: Nepotismo, inhabilidades y prohibiciones. Del Nepotismo. DEL SUBSISTEMA DE SELECCION DE PERSONAL.- “Art. 63 LOSEP.- Del subsistema de selección de personal.- Es el conjunto de normas, políticas, métodos y procedimientos, tendientes a evaluar competitivamente la idoneidad de las y los aspirantes que reúnan los requerimientos establecidos para el puesto a ser ocupado, garantizando la equidad de género, la interculturalidad y la inclusión de las personas con discapacidad y grupos de atención prioritaria”.... DEL SUBSISTEMA DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO Art. 76 (LOSEP-2010).- “Subsistema de evaluación del desempeño.- Es el conjunto de normas, técnicas, métodos, protocolos y procedimientos armonizados, justos, transparentes, imparciales y libres de arbitrariedad que sistemáticamente se orienta a evaluar bajo parámetros objetivos acordes con las funciones, responsabilidades y perfiles del puesto”.

## **OJBETIVOS:**

### **Objetivo General:**

1.- Evidenciar cómo en el proceso de reclutamiento y selección del personal, hay discriminación de la raza mestiza, blanca, negra o extranjera; al intentar ocupar una vacante de puesto.

### **Objetivos específicos:**

- 1.- Identificar los procesos de selección de personal sea apegado a procesos legales, democráticos y éticos, para determinar si existen falencias.
- 2.- Determinar la incidencia a futuro, que factores se verán afectados, en los sectores afectados; ya sean éstos reales, personales psicológicos.
- 3.- Identificar las normas legales vulneradas en el proceso de reclutamiento y selección de nuevos colaboradores, en una cooperativa indígena. (Mushuc Runa).

## **SÍSTESIS DEL ANÁLISIS TEÓRICO METODOLÓGICO.**

Cuando nace el cooperativismo en el Ecuador sus leyes y reglamentos eran muy arraigados así únicamente buscar los máximos beneficio hacia sus asociados, que se ve normal y pasable, pero debe considerarse cuando estas empresas o sectores cooperativos rebasan ciertos límites, que deben ser o tener otro tratamiento frente a la ley y es la equidad en procesos de reclutamiento y selección de empleados nuevos a sus entidades, por la cantidad de puestos de trabajo se genera en cada una de sus cooperativas.

Porque para nadie es desconocido el progreso económico que han tenido el sector indígena que se han dedicado al ámbito de la intermediación y captación de dinero, con la consiguiente tasa activa en sus créditos, por lo que hoy en día son considerados una clase muy privilegiada, que basta un ejemplo para que una cooperativa indígena tenga el privilegio y la solvencia económica de sostener un equipo de futbol en la serie A del campeonato de futbol ecuatoriano.

Los fundamentos de la poca atención al cumplimiento de disposiciones anti discriminatorias de la teoría del talento humano alrededor de elementos o principios como: equidad, no discriminación, flexibilidad, especificidad del conocimiento e innovación, que gestarán las condiciones del desarrollo del talento humano para la consecución de las metas empresariales. La configuración de estos elementos desde una perspectiva holística presentará una mirada que dimensiona el talento humano no como una cualidad individual, sino como una cualidad estructural de las organizaciones empresariales. (Mejía, 2013)

La gestión de los recursos humanos se ha convertido en pilar estratégico de la gestión empresarial moderna, pero cumpliendo normativa nacional e internacional sobre derechos

humanos. Cada día las personas constituyen una ventaja competitiva para la organización, y es por ello que la inversión en procesos de selección, formación, compensación, evaluación ha crecido en los últimos años. (Jaramillo, 2015).

Antiguamente se consideraba al personal como un recurso material de la organización, pero en la actualidad este pensamiento ha ido evolucionando llevando así a considerar al personal como algo sumamente relevantes para la entidad, y se lo llama Talento Humano. Por este cambio las empresas demandan la necesidad de efectuar un plan estratégico de Talento humano que permita mejorar el desempeño del personal, funciones, procesos y conocer los manuales, políticas que rigen a esta área. Esta investigación tiene por objetivo analizar, los pasos o procesos se den dentro del marco normativo, en la Gestión del talento humano del sector Cooperativa de Ahorro y Crédito indígena (Mushuc Runa), identificando las falencias en los procesos manejados por el departamento de Talento Humano y sugerir cambios que permitan una mejora en la normativa legal como en los procesos, y ahorro de recursos.

## **METODOLOGÍA**

### **Justificación Metodológica**

Durante el desarrollo de la investigación se implementan métodos que sirven de apoyo en el análisis de gestión del Talento Humano. En primera instancia, se aplica el método de entrevistas que sirve para ver la concepción del problema desde el punto de vista del Jefe de Recursos Humanos.

El comportamiento de las personas puede generar en las empresas aspectos negativos de diferente índole: antisociales, improductivos, disfuncionales e inapropiados para la organización. Jaimes, Márquez y Pernila (2015).

Las organizaciones culturales no son la excepción en donde el activo más importante y casi siempre el único está representado por las personas vinculadas a la empresa; estas son las que conllevan al cumplimiento de objetivos organizacionales y mantenimiento de una cultura corporativa en búsqueda de un bienestar colectivo. Por lo tanto, es importante que los procesos de gestión humana por competencias sean formalizados y estructurados dentro del marco legal y estratégico de la organización para contribuir al logro de sus

objetivos, pero sin salirse del marco legal que cobija a todo el sector cooperativo. (Lozano, 2015).

El talento puede ser definido como fruto de la interacción exitosa de tres componentes: la inteligencia o las habilidades por encima del promedio; la creatividad, y el compromiso con la tarea que se asume y desempeña. Desde esta perspectiva, se concibe al talento como fruto de circunstancias específicas según la confluencia de estos tres elementos, lo que descarga en parte el valor simbólico que lo representa como ser o estado superdotado, en adición inalcanzable. López, Díaz, Yagén y Segredo (2016).

Los fundamentos de la teoría del talento humano alrededor de elementos como flexibilidad, especificidad del conocimiento e innovación, que gestarán las condiciones del desarrollo del talento humano para la consecución de las metas empresariales. La configuración de estos elementos desde una perspectiva holística presentará una mirada que dimensiona el talento humano no como una cualidad individual, sino como una cualidad estructural de las organizaciones empresariales. (Mejía, 2013)

La gestión de los recursos humanos se ha convertido en pilar estratégico de la gestión empresarial moderna. Cada día las personas constituyen una ventaja competitiva para la organización, y es por ello que la inversión en procesos de selección, formación, compensación, evaluación ha crecido en los últimos años. (Jaramillo, 2015).

Antiguamente se consideraba al personal como un recurso material de la organización, pero en la actualidad este pensamiento ha ido evolucionando llevando así a considerar al personal como algo sumamente relevantes para la entidad, y se lo llama Talento Humano. Por este cambio las empresas demandan la necesidad de efectuar un plan estratégico de Talento humano que permita mejorar el desempeño del personal, funciones, procesos y conocer los manuales, políticas que rigen a esta área. Esta investigación tiene por objetivo analizar la Gestión del talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa, identificando las falencias en los procesos manejados por el departamento de Talento Humano y sugerir cambios que permitan una mejora en los procesos, y ahorro de recursos en procesos de contratación de RR.HH. (Cooperativa Mushuc Runa, 2017).

**Bibliográfica documental.-** para tener información se ha basado en bibliografías de autores relacionado con los temas específicos de talento humano, reclutamiento, y procesos de selección de perfil del puesto, cumplan con básicos principios de normativa laboral sin discriminación.

**Del campo.-** se realizado la del campo visitar directamente al jefe de talento humano las entrevistas relacionados para el reclutamiento y selección, encuetas a los colaboradores y a los clientes de la misma.

**Reclutamiento.-** procedimiento usado con el propósito de atraer a cierto número de personas candidatas para un puesto específico dentro de una organización. Además, es un sistema de información, a través del cual la organización divulga, pero a la vez ofrece al mercado de talento humano (RR. HH.) Oportunidades de empleo.

**Selección.-** tiene su origen en el vocablo latino *selecto*. Se trata de la **acción y efecto de elegir** a una o más personas o cosas entre otras. Aquello que se selecciona, se separa del resto por preferencia de quien elige.

**Perfil.-** conjuntos de aspecto particulares, o un costado, que se presentan en una cosa, persona o conjunto determinado, describiendo o delimitando linealmente si es representado en plano físico, las cualidades o rasgos propios del objeto, persona o el conjunto determinado, palabra en sí que denomina los complementos y detalles que determina la perfección de lo que se aprecia. Al referirse a perfiles tenemos una variedad, en una **empresa**, los recursos humanos exigen una recopilación de datos y rasgos particulares, para determinado **puesto de trabajo** que requiere un nivel de **educación** y formación, experiencias, habilidades, destrezas, intelectuales y física.

**Grafico 1:** Número de empleados en las cooperativas de ahorro y crédito Mushuc Runa

<b>Sector o lugar</b>	<b>Número de empleados en las cooperativas de ahorro y crédito</b>
<b>Ecuador</b>	30.331 empleados
<b>Tungurahua</b>	15.166 empleados
<b>Ambato</b>	11.166 empleados
<b>Cooperativa.</b>	114 empleados (Matriz)

Tabla 1 Fuente: Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (2016)

**Tabla 2: LISTADO DE LAS ETNIAS ECUATORIANAS**

**ETNIAS DE LA REGIÓN COSTA**

<b>NACIONALIDAD</b>	<b>PROVINCIA</b>
Awa	Esmeraldas Carchi e Imbabura
Afro esmeraldeños	Todas las provincias del Ecuador
Chachis	Esmeraldas
Cholo pescador	Esmeraldas, Santa Elena, Guayas
Epera	Esmeraldas
Huancavilcas	Guayas, Santa Elena
Montubios	Guayas, Pichincha ,El Oro, Los Ríos, Manabí

**ETNIAS DE LA REGIÓN SIERRA**

<b>NACIONALIDAD</b>	<b>PROVINCIA</b>
Cañaris	Cañar, Azuay
Chibuelos	Tungurahua
Chola cuencana	Azuay
Colta	Chimborazo
Kayambi	Imbabura, Pichincha y Napo
Natabuela	Imbabura
Negros del Valle del Chota	Carchi e Imbabura
Otavalos	Imbabura
Ozogoche	Chimborazo
Panzaleos	Cotopaxi
Quisapincha	Tungurahua
Quitú cara	Pichincha
Salasacas	Tungurahua
Saraguros	Azuay y Pichincha
Tsachilas	Santo Domingo de los Tsáchilas

**ETNIAS DE LA REGIÓN AMAZÓNICA**

<b>NACIONALIDAD</b>	<b>PROVINCIA</b>
Cofán, Secoya y Siona	Sucumbíos
Huaorani	Orellana, Pastaza, Napo
Shiwiari y Zápara	Pastaza
Achuar	Pastaza y Morona
Shuar	Morona, Zamora, Pastaza, Napo, Orellana, Sucumbíos
Kichwa Amazonía	Sucumbios, Orellana, Napo y Pastaza.

Mestizos	Montubios	Afroecuatorianos	Indígenas	Blancos	Otros
71,9%	7,4%	7,2%	7%	6,1%	0,3%

Tabla 2 Fuente: *Fuente: Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (2016)*  
Publicado por Sheila Danys Andy. Arreglado por Iván Gavilanes.

**Cuadro 2:** Listado de cooperativas de Ahorro y crédito, calificadas al sistema Nacional de pagos y segmentos

Cooperativas	Segmento 1	Segmento 2	Segmento 3	Segmento 4	Total
Cooperativas del Ecuador	23	36	77	185	321
Cooperativas de Tungurahua	7	19	27	64	117
Cooperativas de Ambato (matriz)	6	15	23	36	80

Fuente: Elaboración propia a partir del INEC año 2017

**Fuente: Elaboración propia a partir del** Boletín trimestral I - SEPS- Un vistazo del sector cooperativo por segmentos y niveles, información de la Superintendencia de Economía Popular y solidaria- Quito abril 2015.

Tabla 1. Estadísticas de cooperativas más numerosas del Ecuador

1. Pichincha	404
2. Guayas	177
3. Tungurahua	117
4. Chimborazo	73

Fuente: Elaboración propia a partir del INEC año 2017

## Resultados

Una vez identificado el problema de la poca transparencia legal en los procesos de reclutamiento y selección de personal nuevo en las cooperativas de ahorro y crédito del segmento 1, 2 y 3 de la ciudad de Ambato, en especial de nuestra cooperativa de estudio Muchac Runa, controladas por la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria podemos ver que se encuentra estrechamente ligado con causas tales como: Inadecuados procesos de contratación de RR.HH. sin realizar una evaluación cautelosa y transparente para el ingreso de nuevos colaboradores. A continuación queremos aclarar ciertos conceptos que siempre hay que tomarlos muy en cuenta, porque en base al el caso que hoy nos ocupa, no se está tomando en serio estos conceptos en el proceso de reclutamiento y selección de nuevos profesionales y empleados a la Institución como:

**Sostenibilidad Social** En muchas ocasiones se confunde la sostenibilidad ambiental con la social.

Al seguir la misión del aspecto cooperativo, en los procedimientos de reclutamiento y selección de profesionales y colaboradores nuevos, se hace un lado las disposiciones legales que hablas de equidad, justicia, transparencia, equidad para todos los habitantes, se debería emular a los requisitos que exige el Art. 5 de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP).- Requisitos para el ingreso, al servicio público; allí no menciona idiomas u trajes u uniformes.

**Analicemos el término de Transparencia política.-** Se refiere a la honestidad, ética y responsabilidad que deben tener los gobiernos y los entes públicos a fin de dar a conocer a los ciudadanos cuáles son las gestiones y actividades en las que se realizan inversiones económicas de importancia social. Por ello, incluso se relaciona la transparencia política con temas del área económico, social y legal. Por otra parte, la transparencia política no solo abarca el ámbito político público, también incluye a las **instituciones privadas**.- La transparencia política busca generar una relación de confianza y seguridad con los ciudadanos a fin de dar a conocer todas aquellas actividades, negociaciones, presupuestos y acceso a la información que es de carácter e interés público.

Este concepto debe ser aceptado y practicado por todas las instituciones públicas y privadas, en su diario proceder, para ser aceptados por la ciudadanía, caso contrario se da paso a la arbitrariedad o falta de ética.

## Discusión

Al determinarse que existen ciertas preferencias o favoritismo en el ingreso a puestos de trabajo en las cooperativas de origen indígena en contra de otros sectores sociales de preferencia mestiza y blanca; se plantea la discusión para el debate ya que no se está cumpliendo con lo que determina el Art. 21 (LEY ORGANICA DE ECONOMIA POPULAR Y SOLIDARIA, Quito, 28 de abril de 2011).- “Sector Cooperativo.- Es el conjunto de cooperativas entendidas como sociedades de personas que se han unido en forma voluntaria para satisfacer sus necesidades económicas, sociales y culturales en común, mediante una empresa de propiedad conjunta y **de gestión democrática**, con personalidad jurídica de derecho privado e interés social. Las cooperativas, en su actividad y relaciones, se sujetarán a los principios establecidos en esta Ley y a los valores y principios universales del cooperativismo y a las prácticas de Buen Gobierno Corporativo”. Lo subrayado y negrilla me pertenece. Como vemos al ser imparciales en la selección de su personal no se cumple el interés social, no hay la gestión o participación democráticas de cualquier profesional o empleado que aspire ocupar un cargo en una cooperativa en especial del caso de estudio, mediante la técnica de observación se ha podido evidenciar en diferentes oficinas, que solo están trabajando personas con su vestimenta típica de indígena, que se podría interpretar como una obligación impuesta por el empresario indígena.

Al ser un requisito sine cuanon de saber dominar hablar y escribir los dos idiomas del castellano y el quechua, constituye un acto discriminatorio de mucho peso, que pone en un nivel de inferioridad hacia la clase mestiza, que por disposición de nuestra constitución el idioma oficial es el Castellano, en cambio el quechua y el shuar son respetados por la relación de intercultural; ya que en la misma Constitución manifiesta en el Art. 2 que se respetará el idioma que hablen nuestros pueblos aborígenes, entonces una cosa es respetar, otra es que sea obligatorio.

Según el procedimiento de países más avanzados en equidad al momento de analizar los currículos u hojas de vida, para postular a un puesto, han omitido hacer constar la fotografía del candidato al puesto. Este procedimiento demuestra el alto grado de transparencia, equidad quieren demostrar, es precisamente evitar actos diferenciadores por su físico porque para ciertos puestos, no resulta relevante la fisonomía o cara, talla, color de piel, del candidata/to, ya que su trabajo puede estar direccionado a un esfuerzo intelectual, administrativo o

gerencial; si en algo emulamos este procedimiento al aplicar al llamamiento a llenar vacantes de puestos deberán ser más democráticos, que involucre la mayoría de la población tenga también una oportunidad de participar a un concurso de merecimiento y oposición en una cooperativa.

Al final va creando una cultura de segregación, para ocupar puestos de trabajo, aunque para otras actividades no sea así. Que le convierten el sector cooperativo indígena de privilegios para su etnia y diferencias para otros sectores, pero esto sucede no solo por cuidar la imagen corporativa de su cultura autóctona que han implantado sus dirigentes o máximos representantes de la dirigencia indígena, pero esto no está autorizado por las leyes que nos rigen.

En toda entidad ya sea pública o privada debe regir a acatar las disposiciones constitucionales, especialmente relacionadas con ciertos principios de aplicación de los derechos, que consta en el Art. 12 numeral 2, de la Constitución, que me permito transcribir la parte considerativa pertinente: “Art.12.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 1...2. Todas las personas son iguales y gozan de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, etc.” Lo que nos hace reflexionar que todos los ciudadanos, instituciones públicas y privadas, empresarios comprometemos cumplir con este principio constitucional, siendo en todo muy democráticos y éticos.

### **CONCLUSIONES:**

1.- Se ha evidenciado que en el departamento de RR.HH., al cumplir disposiciones corporativas, exige entre sus requisitos para ingresar a ocupar un puesto: 1.- exige saber y dominar el idioma quechua, 2.- exige la vestimenta indígena-típica, desconociendo o mal interpretando los Principios determinados en el Art. 4.- Principios.- Las personas y organizaciones amparadas por esta ley, en el ejercicio de sus actividades, se guiarán por los siguientes principios, según corresponda: de los literales d, e, g. cuando la diversidad de su gente colaboradora, enriquece las actividades, la productividad en las entidades gremiales o empresa, que han alcanzado el éxito.

2.- Que por conservar la interculturalidad, las costumbres y tradiciones de su etnia indígena, ha ido creciendo prácticas con injerencias de monopolio, en las fuentes de empleo y puestos de trabajo, que crea esta cooperativa, favoreciendo únicamente al sector indígena, en perjuicio de postulantes de raza mestiza o blanca, cuyo porcentaje de ingresos muy bajo.

3.- Por la costumbres ya arraigadas en los procesos de reclutamiento y selección del personal nuevos colaboradores, a dando paso a ciertos indicios de Nepotismo en la designación de puestos administrativos u operativos, por la poca observancia de principios de equidad tipificada en los Arts. Mediante la entrega de cargos o trabajos, o la desmedida preferencia que algunos dan a sus parientes para las concesiones o empleos públicos; en perjuicio de razas mestizas, negra, blanca y extranjera, que se sienten desplazadas.

4.- Al final de la investigación se puede determinar que hay evidencias de falta de cumplimiento de principios tipificados en el Art. 12, numeral 2 de la Constitución del Ecuador del 2008.- Que dice: “Todas las personas son iguales y gozan de los mismos derechos, deberes y oportunidades, colaborados por la poca observancia de conceptos de equidad, transparencia, responsabilidad social y democracia”. Hacia los procesos de contratación de personal colaborados nuevo.

5.- Para el futuro va creando una cultura de segregación, y resentimiento del sector mestizo, blanco, negro, o extranjero, ya que no tiene las mismas garantías, libertad, de poder ocupar puestos o vacantes de un puesto de trabajo, que se van creando a lo largo de la vida jurídica de las cooperativas de ahorro y crédito.

#### **Anexos:**

**Grafico 1.** Las entidades del sector financiero popular y solidario de acuerdo al tipo y al saldo de sus activos se ubicarán en los siguientes segmentos: cumplimiento de ese concepto, hay el cumplimiento de la misión de la cooperativa, con la consiguiente posterioridad a través del tiempo; que para

<b>Segmento</b>	<b>Segmento Activos (USD)</b>
1	Mayor a 80'000.000,00

2	Mayor a 20'000.000,00 hasta 80'000.000,00
3	Mayor a 5'000.000,00 hasta 20'000.000,00
4	Mayor a 1'000.000,00 hasta 5'000 000,00
5	Hasta 1'000.000,00 Cajas de Ahorro, bancos comunales y cajas comunales

Fuente: SEPS, 2013.- Arreglos personales de Iván Gavilanes

Gráfico 2. Cooperativas de Ahorro y Crédito del Cantón Ambato.

PARROQUIAS	NUMERO COOPERATIVAS
MATRIZ (centro Ambato)	80
SANTA ROSA	12
PILAHUIN	8
QUISAPINCHA	6
IZAMBA	5
AMBATILLO	4
PICAIHUA	4
TOTORAS	3
AUGUSTO MARTINEZ	2
ATAHUALPA	2
PASA	2
HUACHI CHICO 2 JUAN B. VELA	2
2	2
SAN BARTOLOME DE PINLLO 1	1
<b>TOTAL</b>	<b>133</b>

Fuente: Pág. Web Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (05/05/2015).

Elaborado por: Iván Gavilanes.

**Gráfico 2: Sector cooperativo por niveles y segmentos.**

Segmento	Activos (USD)	Cobertura (Número de cantones)	Número de socios
Segmento 1	0 - 250.000	1	más de 700
Segmento 1	0 - 1'100.000	1	hasta 700
Segmento 2	250.001 - 1'100.000	1	más de 700
Segmento 2	0 - 1'100.000	2 o más	Sin importar el número de socios
Segmento 2	1'100.001 - 9'600.000	Sin importar el número de cantones en que opera	hasta 7.100
Segmento 3	1'100.001 o mas	Sin importar el número de cantones en que opera	más de 7.100
Segmento 3	9'600.001 o más	Sin importar el número de cantones en que opera	Hasta 7.100

Tabla 5: Fuente: SEPS, 2013.- Arreglos personales de Iván Gavilanes

## ANEXOS 2:

### Encuesta

**1.-¿usted como empleada siente que es bien compensado ,en esta cooperativa?**

si	15
no	15

**1. ¿se encuentra satisfecho de los beneficios de los beneficios que le brinda esta cooperativa ha parte del sueldo?**

si	17
No	13

**2. ¿le gustaría recibir otros tipos de beneficios o motivaciones por su trabajo?**

Si	30
No	

**3. ¿usted siente que sus dirigentes o supervisores superiores reconocen y valoran sus esfuerzos que realizan diariamente en su puesto de trabajo ?**

Si	16
No	14

**5. ¿Qué cosas cree que faltan para tener un ambiente de trabajo ideal?**

si	22
no	8

**6.- ¿Usted sigue disfrutando el ir a la oficina cada día?**

si	16
no	14

**7.- ¿En su cooperativa podría existe otro cargo o puesto más satisfactorio o con un mayor potencial de aprendizaje?**

si	18
no	12

**8.- Usted ha recibido cursos de capacitación que le han servido para su puesto de trabajo ningún curso poco recursos, muchos recursos ?**

si	22
no	8

**9.- ¿Estan satisfecho con la política o las metas de la gerencia de la cooperativa?**

si	12
no	18

**10.- ¿ Existe un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida familiar**

si	10
no	20

## **Referencias**

- 1.- Constitución de la República del Ecuador del 2008
- 2.- Ley Orgánica de servicio público, LOSEP, año 2016
- 3.- Ley de la Economía Popular y Solidaria y su Reglamento. (SEPS) año 2016
- 4.- Código del Trabajo del Ecuador, año 2013
- 5.- Código Orgánico Monetario y Finanzas, según registro Oficial Año II - N° 332  
Quito, viernes 12 de septiembre de 2014

6.- Código de ética del servidor público, del 12 de Abril de 2016

7.- Abril, F. (2015). Análisis financiero de las Cooperativas de Ahorro y Crédito pertenecientes al segmento 3 zonal 6 bajo el sistema de monitoreo perlas para el período 2010-2013. Cuenca: Universidad Politécnica Salesiana.

8.-Aching, C. (2006). Ratios financieros y matemáticas de la mercadotecnia. Eumed.

9.- Acosta, A. (2001). En Macroeconomía y Economía Política en Dolarización (1ra ed.). Quito: Abya Yala.

10.- Altamirano, P. (2011). El riesgo crediticio y su influencia en la liquidez de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Unión Popular en el período 2007 - 2010". Ambato: Universidad Técnica de Ambato.

11.- Andrés, O. I., & Eduar, G. (Diciembre de 2014). Microcrédito y créditos tradicional e informal como fuentes de financiamiento: facilidad de acceso y costos del capital de trabajo. Revista de la Universidad Tecnológica de el Salvador, 59- 60.

12.- 1.- Peñafiel, Alexandra Esperanza; Proyecto de Investigación, previo a la obtención del Título de Ingeniera en Contabilidad y Auditoría CPA. Tema: "Los procesos de crédito y la liquidez en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del Segmento 5, en la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua." Año 2017.

13.- Porret Gelabert, Miquel, (2010). Gestión de personas: manual para la gestión del capital humano en las organizaciones. Madrid – España, Ficha 6812, 605 páginas.

14.- Idalberto Chiavenato. (2011). Administración de recursos humanos: El capital humano de organizaciones. México, 421 páginas.

15.- Paredes Marín Santiago y Berrocal Berrocal Francisca, (2011). Dirección y gestión de recursos humanos por competencias. Madrid- España, Editorial Centro de Estudios Areces, 487 páginas.