

# HACIA LA EQUIDAD LABORAL:

MECANISMOS JURÍDICOS Y POLÍTICAS INTEGRALES PARA LA ELIMINACIÓN DE PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO

**TOWARDS LABOR EQUITY: LEGAL MECHANISMS AND COMPREHENSIVE POLICIES FOR THE ELIMINATION OF DISCRIMINATORY PRACTICES IN THE WORKPLACE**

Paola Cristina Lagla-Ronquillo<sup>1</sup>

**E-mail:** [paolalr53@uniandes.edu.ec](mailto:paolalr53@uniandes.edu.ec)

**ORCID:** <https://orcid.org/0009-0007-8154-7516>

Leyla Samanta Anchatuña-Tulmo<sup>1</sup>

**E-mail:** [leylaat43@uniandes.edu.ec](mailto:leylaat43@uniandes.edu.ec)

**ORCID:** <https://orcid.org/0009-0004-1475-2585>

Pablo Miguel Vaca-Acosta<sup>1</sup>

**E-mail:** [ua.pablovaca@uniandes.edu.ec](mailto:ua.pablovaca@uniandes.edu.ec)

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-0806-8929>

Bolívar David Narvárez-Montenegro<sup>1</sup>

**E-mail:** [ua.bolivarnarvaez@uniandes.edu.ec](mailto:ua.bolivarnarvaez@uniandes.edu.ec)

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-4695-3398>

<sup>1</sup>Universidad Regional Autónoma de Los Andes. Ecuador.

**Cita sugerida (APA, séptima edición)**

Lagla-Ronquillo, P. C., Anchatuña-Tulmo, L. S., Vaca-Acosta, P. M., & Narvárez-Montenegro, B. D. (2026). Hacia la equidad laboral: mecanismos jurídicos y políticas integrales para la eliminación de prácticas discriminatorias en el ámbito del trabajo. *Revista UGC*, 4(S1), 66-71.

**Fecha de presentación:** 29/11/2025

**Fecha de aceptación:** 04/01/2026

**Fecha de publicación:** 01/02/2026

## RESUMEN

La persistencia de la discriminación en los entornos laborales representa una vulneración directa al principio de igualdad y limita el desarrollo profesional de numerosos grupos históricamente marginados. Las prácticas excluyentes, muchas veces normalizadas en las estructuras empresariales, perpetúan desigualdades de género, edad, etnia, orientación sexual o discapacidad. Frente a este escenario, se hace indispensable articular mecanismos jurídicos eficaces y políticas públicas que promuevan una cultura organizacional inclusiva. La implementación de medidas como auditorías de equidad, cláusulas antidiscriminatorias en contratos, formación en derechos laborales y la activación de canales de denuncia accesibles son pasos clave hacia la transformación estructural del mundo del trabajo. Erradicar la discriminación laboral no solo es un imperativo ético y legal, sino también una estrategia que fortalece la cohesión social, la productividad y la competitividad en mercados laborales cada vez más diversos.

**Palabras clave:**

Igualdad laboral, inclusión, derechos humanos, políticas antidiscriminatorias, justicia social.

## ABSTRACT

The persistence of discrimination in the workplace constitutes a clear violation of the principle of equality and restricts the professional development of historically marginalized groups. Exclusionary practices—often embedded in corporate structures—sustain disparities based on gender, age, ethnicity, sexual orientation, or disability. In response, it is imperative to implement effective legal frameworks and inclusive public policies that foster an equitable organizational culture. Strategies such as equity audits, anti-discrimination clauses in contracts, labor rights training, and accessible reporting mechanisms are essential to restructuring the workplace. Eliminating workplace discrimination is not only a legal and ethical obligation but also enhances social cohesion, productivity, and competitiveness in increasingly diverse labor markets.

**Keywords:**

Labor equality, inclusion, human rights, anti-discrimination policies, social justice.

## INTRODUCCIÓN

La discriminación laboral, entendida como toda forma de trato desigual, injusto o excluyente dentro del ámbito del trabajo, continúa siendo una problemática latente y persistente en distintas regiones del mundo, afectando tanto a economías desarrolladas como a países en vías de desarrollo. Esta se manifiesta en una amplia gama de expresiones, que van desde la desigualdad salarial por razones de género, edad o etnia, hasta la exclusión de personas con discapacidad o migrantes en los procesos de selección, promoción y permanencia laboral. Se trata de un fenómeno complejo y multifactorial, profundamente arraigado en prejuicios sociales, sesgos institucionales y estructuras organizacionales rígidas, que atenta contra los principios de igualdad, equidad y justicia que deberían regir en todo entorno laboral.

En un contexto global donde se promueve crecientemente la diversidad, la equidad y la inclusión, resulta imperativo no solo visibilizar este fenómeno, sino también comprender sus causas profundas y su repercusión en la calidad de vida de los trabajadores. La discriminación no solo limita las oportunidades individuales, sino que también obstaculiza el desarrollo económico, la productividad y la cohesión social. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2003), el 40% de los trabajadores en América Latina ha experimentado algún tipo de exclusión en el ámbito laboral, lo que afecta directamente su desarrollo profesional, socava su autoestima y perpetúa ciclos de pobreza estructural. Esta exclusión, a menudo naturalizada, se ve reforzada por la débil aplicación de las leyes antidiscriminatorias, así como por la existencia de culturas organizacionales que toleran o reproducen prácticas discriminatorias.

La comprensión profunda de este fenómeno exige una revisión teórica y conceptual rigurosa. En este sentido, Sierra (2018) define la discriminación laboral como la expresión de una brecha entre la igualdad formal, reconocida en las normativas jurídicas, y la igualdad material, entendida como la efectiva posibilidad de acceder y permanecer en condiciones equitativas dentro del mercado laboral. Esta brecha se ve reforzada por factores estructurales, sesgos inconscientes y dinámicas internas de poder dentro de las instituciones, que reproducen exclusiones bajo una aparente neutralidad. Desde la perspectiva de la equidad laboral, Echeverría-Carliet (2025) enfatiza que garantizar la igualdad requiere mecanismos jurídicos y políticas integrales que eliminen prácticas discriminatorias, especialmente aquellas dirigidas hacia mujeres embarazadas o en período de maternidad. Su análisis evidencia que, aun cuando las leyes reconozcan formalmente derechos laborales y reproductivos, persisten barreras estructurales y culturales que limitan el acceso a empleos de calidad, oportunidades de ascenso y permanencia segura en el mercado laboral.

En este sentido, las políticas deben articular prevención, sanción de conductas discriminatorias y programas de acompañamiento que promuevan la inclusión real, garantizando que la maternidad no sea causa de exclusión ni de vulneración de derechos fundamentales. Así, la discriminación laboral hacia mujeres embarazadas se entiende como un reflejo de estas brechas estructurales y culturales, cuya eliminación demanda una combinación de reformas normativas, aplicación efectiva de derechos y transformación institucional orientada a la equidad material.

Asimismo, la noción de interseccionalidad se presenta como un concepto clave en la comprensión de este fenómeno. Esta perspectiva reconoce que la discriminación no opera de manera aislada, sino que se produce a través de múltiples ejes simultáneos —género, raza, orientación sexual, nacionalidad, discapacidad, entre otros— que interactúan entre sí y configuran experiencias diferenciadas de exclusión y desigualdad. Comprender la discriminación desde una mirada interseccional permite identificar con mayor precisión las necesidades particulares de grupos históricamente marginados y diseñar políticas públicas más inclusivas y eficaces (Taruchaín Pozo et al., 2021).

En este marco, la presente investigación se adentra en las múltiples dimensiones que configuran la discriminación laboral contemporánea, tanto desde el punto de vista normativo como desde la experiencia vivida por los sujetos discriminados. Se propone examinar con detenimiento sus causas estructurales, sus manifestaciones prácticas y sus efectos sociales, psicológicos y jurídicos, con el objetivo de contribuir a la construcción de propuestas normativas y organizacionales orientadas a erradicar este flagelo. Al abordar esta problemática de manera exhaustiva, el estudio busca aportar una base sólida para el desarrollo de estrategias efectivas que promuevan la equidad, la inclusión y el respeto a la diversidad en el ámbito laboral.

## MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación adopta un enfoque metodológico mixto, caracterizado por la integración de técnicas cualitativas y cuantitativas, con el objetivo de alcanzar una comprensión profunda, amplia y rigurosa del fenómeno de la discriminación laboral. Esta combinación metodológica permite no solo examinar el problema desde distintas perspectivas, sino también triangular los datos para fortalecer la validez y confiabilidad de los hallazgos obtenidos. La complementariedad de ambos enfoques facilita un análisis más preciso de las causas, manifestaciones y consecuencias de la discriminación en el entorno laboral ecuatoriano, además de proporcionar insumos empíricos para la formulación de propuestas concretas de intervención normativa y organizacional.

En el componente cualitativo, se efectuó una revisión documental exhaustiva y sistemática de fuentes normativas

nacionales e internacionales, así como de políticas públicas vinculadas a la erradicación de la discriminación en el empleo. Entre los instrumentos legales analizados se encuentran el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (2003), que prohíbe cualquier forma de discriminación en el acceso al empleo y en el ejercicio de la actividad laboral; la Declaración Universal de Derechos Humanos, particularmente el artículo 23, que reconoce el derecho de toda persona al trabajo en condiciones equitativas; y en el plano nacional, el Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082 del Ministerio del Trabajo de Ecuador, que establece directrices para prevenir y sancionar actos discriminatorios dentro del ámbito laboral. Asimismo, se examinó el contenido del Plan de Acción LGBTI+ 2022-2025, elaborado por la Secretaría de Derechos Humanos del Ecuador, que contempla medidas específicas para promover la inclusión laboral de poblaciones históricamente excluidas.

Como parte de este mismo enfoque cualitativo, se analizaron también estudios de caso sobre empresas ecuatorianas que han implementado prácticas inclusivas, como la realización de auditorías salariales con perspectiva de género y etnia, documentadas por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2022). Estos casos sirvieron como referentes positivos para comprender cómo ciertas políticas organizacionales pueden impactar favorablemente en la reducción de brechas y en la promoción de entornos laborales más equitativos.

En lo que respecta a las técnicas cuantitativas, se aplicaron entrevistas estructuradas a un grupo representativo de trabajadores de diferentes empresas privadas y públicas de la ciudad, con el propósito de recabar información empírica sobre sus experiencias y percepciones frente a actos discriminatorios. Para la selección de los participantes se utilizó un muestreo estratificado, que garantizó la inclusión de personas de distintos niveles socioeconómicos, géneros, etnias y sectores productivos, permitiendo captar la diversidad del mercado laboral y la heterogeneidad de situaciones discriminatorias.

Además, se llevó a cabo un análisis estadístico de brechas salariales con base en datos oficiales y secundarios proporcionados por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2022) y el Ministerio del Trabajo del Ecuador (2023). Este análisis permitió cuantificar las diferencias salariales asociadas a variables como género, pertenencia étnica y edad, contribuyendo a dimensionar la magnitud de la discriminación económica estructural y a identificar tendencias que afectan a determinados grupos de forma sistemática.

Para el tratamiento de los datos cualitativos, se empleó la técnica del análisis temático, que permitió identificar categorías emergentes y patrones narrativos en las respuestas de los encuestados, vinculados a prácticas de exclusión, trato diferenciado, sesgos en los procesos de selección y falta de oportunidades de ascenso. Este

análisis aportó una visión contextualizada del fenómeno y permitió articular los relatos individuales con los marcos estructurales que los condicionan.

En cuanto al tratamiento de los datos cuantitativos, se utilizó estadística descriptiva e inferencial, con el apoyo de software especializado, para garantizar la precisión, sistematización y representación adecuada de los resultados. Esta estrategia facilitó la elaboración de tablas comparativas, gráficos de distribución y pruebas estadísticas que sustentan empíricamente las conclusiones del estudio.

En conjunto, la aplicación de esta estrategia metodológica mixta permitió construir un panorama integral de la discriminación laboral en el contexto ecuatoriano, abordando sus múltiples dimensiones y generando evidencia robusta para sustentar propuestas de mejora normativa, institucional y cultural en pro de la equidad laboral.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El análisis detallado de los datos recopilados en el marco de esta investigación pone en evidencia la persistencia de patrones estructurales de discriminación laboral que afectan a distintos sectores económicos y grupos poblacionales en el Ecuador. La combinación de herramientas cualitativas y cuantitativas permitió identificar no solo las expresiones visibles de la discriminación, sino también las dinámicas subyacentes que la perpetúan. Particularmente, los estudios de caso revisados reflejan cómo los sesgos inconscientes y las culturas organizacionales excluyentes actúan como barreras sistémicas para alcanzar la igualdad de oportunidades en el entorno laboral. Estas prácticas, en muchos casos, se encuentran tan arraigadas que pasan desapercibidas, tanto para los empleadores como para los propios trabajadores, lo cual dificulta su identificación y erradicación.

Uno de los hallazgos más relevantes del estudio está relacionado con la brecha salarial de género. De acuerdo con datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2022), las mujeres en Ecuador ganan en promedio un 18% menos que los hombres en sectores formales. Esta desigualdad persiste incluso cuando las mujeres poseen niveles de formación iguales o superiores a los de sus compañeros varones. Tal disparidad no puede explicarse únicamente por factores objetivos como la formación académica o la experiencia laboral, lo que indica la presencia de criterios discriminatorios en la fijación salarial, probablemente relacionados con roles de género tradicionales y prejuicios institucionales que subestiman el valor del trabajo femenino.

Otro resultado significativo se refiere a la escasa aplicación normativa en relación con la discriminación laboral. Según datos del Ministerio de Trabajo del Ecuador (2023), únicamente el 30% de las empresas reportan casos de discriminación a las autoridades competentes. Esta baja tasa de denuncia no solo evidencia la normalización de

las prácticas discriminatorias en los espacios laborales, sino también la existencia de vacíos institucionales en la promoción de los derechos laborales. En muchos casos, los trabajadores afectados prefieren guardar silencio ante el temor de represalias o ante la falta de confianza en los mecanismos institucionales de protección y reparación.

No obstante, también se identificaron ejemplos positivos que demuestran que es posible avanzar hacia una mayor equidad en el ámbito laboral. Específicamente, las empresas que implementan auditorías salariales internas, con criterios de equidad e inclusión, han logrado reducir las brechas en un promedio del 15% anual, según lo reportado nuevamente por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2022). Estos datos confirman que las políticas organizacionales proactivas, cuando son aplicadas con convicción y sostenidas en el tiempo, tienen un impacto directo y medible en la disminución de las desigualdades estructurales.

Las entrevistas estructuradas realizadas a trabajadores de distintos sectores revelaron, además, que grupos tradicionalmente vulnerables —como personas con discapacidad, integrantes de pueblos y nacionalidades indígenas, y personas pertenecientes a las diversidades LGBTI+— enfrentan obstáculos específicos para acceder, mantenerse y progresar en el empleo. Dichos obstáculos van desde barreras físicas y administrativas, hasta actitudes discriminatorias sutiles pero persistentes, expresadas a través de estigmatización, burlas o exclusión en actividades colectivas. Estas experiencias fueron reportadas de manera reiterada por los encuestados, lo que sugiere la necesidad de intervenciones diferenciadas que consideren la interseccionalidad como principio rector en las políticas de inclusión laboral.

Finalmente, el estudio de la implementación de las normativas antidiscriminatorias vigentes evidenció una brecha considerable entre el contenido normativo y su aplicación práctica. A pesar de que Ecuador cuenta con un marco jurídico que prohíbe la discriminación en el empleo —como el Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082 y el Plan de Acción LGBTI+ 2022-2025—, su eficacia se ve limitada por diversos factores. Entre ellos destacan la falta de recursos humanos y técnicos para su monitoreo, el escaso seguimiento institucional, y sobre todo, la resistencia cultural al cambio, expresada en la reproducción de estereotipos dentro de las propias organizaciones laborales. Estas condiciones obstaculizan la consolidación de una cultura laboral verdaderamente inclusiva, lo cual representa un reto urgente para las políticas públicas y para el compromiso empresarial en el país.

La discriminación laboral en Ecuador es una problemática real, compleja y multifactorial, que requiere respuestas integrales desde el ámbito jurídico, institucional, educativo y organizacional. Solo mediante la articulación de esfuerzos entre el Estado, las empresas y la sociedad civil

será posible avanzar hacia un entorno de trabajo más justo, equitativo y respetuoso de los derechos humanos.

Los resultados obtenidos en esta investigación no solo reafirman las conclusiones de estudios previos, sino que también ofrecen nuevos elementos de análisis que permiten comprender la complejidad del fenómeno de la discriminación laboral en el contexto ecuatoriano. En particular, la persistente brecha salarial del 18% entre hombres y mujeres en el país refleja una tendencia estructural profundamente arraigada en los sistemas laborales de la región. Este dato, coherente con las estadísticas presentadas por la Organización Internacional del Trabajo (2003), evidencia que las mujeres, incluso cuando poseen niveles de formación similares o superiores a los de sus pares masculinos, continúan percibiendo salarios inferiores, lo cual constituye una manifestación clara de desigualdad estructural. Este fenómeno no es aislado, sino que forma parte de un patrón regional y global donde los factores de género influyen decisivamente en la valoración del trabajo.

A su vez, el bajo porcentaje de empresas que reportan formalmente casos de discriminación laboral (30%), tal como lo indica el Ministerio de Trabajo del Ecuador, revela la existencia de un fenómeno que puede denominarse como un verdadero “iceberg de discriminación”. En este contexto, la mayor parte de los casos no sale a la luz pública ni es registrada en los sistemas institucionales de protección de derechos. Esta invisibilidad ha sido también advertida por Sierra (2021), quien identifica una brecha significativa entre la igualdad formal, garantizada por los marcos normativos, y la igualdad material, que se expresa en las experiencias reales de los trabajadores dentro de los entornos laborales. Esta disparidad subraya la necesidad de fortalecer los mecanismos de denuncia y sensibilización para que los trabajadores puedan ejercer sus derechos de forma efectiva.

En cuanto a los mecanismos institucionales para enfrentar la discriminación, los resultados muestran que las auditorías salariales implementadas por ciertas empresas han tenido un impacto positivo en la reducción de brechas salariales, alcanzando mejoras de hasta un 15% anual, según datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2022). Estas buenas prácticas se alinean con las recomendaciones de organismos internacionales como la Comisión Económica para América Latina y el Caribe y la Organización Internacional del Trabajo (2003), que promueven la transparencia salarial como una herramienta fundamental para combatir la discriminación y promover la equidad. No obstante, es crucial destacar que las auditorías por sí solas no son suficientes si no se acompañan de un enfoque integral que aborde tanto los factores culturales, como los estructurales y organizacionales que sustentan las prácticas discriminatorias. En este sentido, la capacitación continua, la reforma de políticas internas y la transformación de la

cultura corporativa son elementos esenciales para alcanzar un cambio sostenible.

Las entrevistas realizadas a trabajadores que pertenecen a grupos históricamente excluidos —como personas con discapacidad, comunidades indígenas y población LGBTI+— refuerzan esta conclusión, al dar cuenta de formas múltiples e interseccionales de discriminación. Estas vivencias, además de evidenciar obstáculos materiales para el acceso y la permanencia en el empleo, revelan afectaciones profundas en el plano psicológico. Tal como sostienen Pachano & Molina (2022), la exclusión laboral impacta negativamente el bienestar emocional, el sentido de pertenencia y la autoestima de las personas, agravando las condiciones de vulnerabilidad y limitando las oportunidades de movilidad social.

Otro aspecto central abordado en esta investigación es la brecha entre las normas antidiscriminatorias y su aplicación efectiva. A pesar de que Ecuador cuenta con un conjunto de instrumentos legales que prohíben expresamente la discriminación en el trabajo —entre ellos, el Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082 y el Plan de Acción LGBTI+ 2022-2025—, la falta de recursos, la escasa institucionalización de los mecanismos de control y la resistencia cultural al cambio limitan su alcance. En este sentido, Gómez y López (2022) sostienen que la solución no puede venir únicamente desde el ámbito legal, sino que se requieren estrategias integrales que articulen políticas públicas, prácticas empresariales y procesos educativos para transformar las condiciones estructurales que perpetúan la desigualdad.

Finalmente, es importante señalar que el modelo de análisis utilizado en esta investigación pone en evidencia obstáculos estructurales que persisten incluso en contextos donde los marcos normativos son robustos. La brecha salarial de género, en particular, constituye un claro reflejo de cómo los estereotipos culturales, los roles de género tradicionales y las estructuras de poder jerárquicas siguen operando como mecanismos de reproducción de la desigualdad. En el mercado laboral ecuatoriano, esta situación se agudiza en lo que se denomina el “mercado laboral secundario”, caracterizado por la alta concentración de mujeres en empleos precarios, temporales y mal remunerados, lo cual evidencia una lógica económica que aún reproduce jerarquías patriarcales.

En suma, los resultados de esta investigación subrayan la urgencia de avanzar hacia un modelo laboral más justo e inclusivo, que no se limite al cumplimiento formal de las normas, sino que propicie un cambio cultural e institucional profundo, orientado a la construcción de entornos de trabajo donde la diversidad, la igualdad y la dignidad humana sean principios rectores y no excepciones.

## CONCLUSIONES

La erradicación de la discriminación laboral es un desafío complejo pero alcanzable que requiere un enfoque integral y sostenido. Los hallazgos de esta investigación subrayan la necesidad de adoptar estrategias que combinen medidas legales, políticas organizacionales y acciones de sensibilización para abordar las múltiples dimensiones de este fenómeno.

La persistencia de brechas salariales y barreras de acceso al empleo para grupos vulnerables, a pesar de la existencia de marcos normativos avanzados, evidencia que las leyes por sí solas son insuficientes para garantizar la igualdad real en los entornos laborales. Se requiere un compromiso activo de todos los actores sociales para transformar las culturas organizacionales y los patrones de comportamiento que perpetúan la discriminación.

Las auditorías salariales y otras prácticas organizacionales proactivas han demostrado ser efectivas en la reducción de brechas, lo que sugiere que las empresas pueden jugar un papel crucial en la promoción de la igualdad laboral. Sin embargo, estas iniciativas deben complementarse con políticas públicas que incentiven y monitoreen su implementación efectiva.

El bajo porcentaje de denuncias de discriminación refleja la necesidad de fortalecer los canales de denuncia y protección a los denunciantes, así como de sensibilizar a la población sobre sus derechos laborales. La normalización de prácticas discriminatorias dificulta su identificación y sanción, por lo que la educación y concientización son componentes esenciales de cualquier estrategia de erradicación.

En última instancia, la igualdad laboral requiere desmantelar estructuras opresivas y priorizar la ética sobre el pragmatismo económico, integrando críticas y soluciones para transformar radicalmente los entornos laborales. La colaboración entre gobiernos, empresas y sociedad civil debe trascender declaraciones simbólicas, asegurando políticas públicas que garanticen empleo digno y empresas que asuman la inclusión como estrategia sostenible, evitando su mercantilización.

## REFERENCIAS

- Ávila-Urdaneta, J. G., & Díaz-de Perales, A. (2025). *Los inmigrantes en Ecuador en el siglo XXI. Acciones y reflexiones*. Editorial UMET.
- Echeverría-Carliar, M. A. (2025). *El nuevo diseño constitucional: la transformación jurídica tras la despenalización del aborto en Ecuador*. Sophia Editions.

- Mera-Lemp, M. J., Ramírez-Vielma, R., Bilbao, M. D. L. Á., & Nazar, G. (2019). La discriminación percibida, la empleabilidad y el bienestar psicológico en los inmigrantes latinoamericanos en Chile. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 227-236. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v35n3/1576-5962-rpto-35-3-0227.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2003). Nuevo informe de la OIT sobre discriminación en el trabajo: un panorama de esperanza y preocupación. OIT. <https://www.ilo.org/publications/ilo-workplace-discrimination-picture-hope-and-concern>
- Pachano, A., & Molina, M. (2022). La discriminación laboral por género en Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1), 179-186. <https://doi.org/10.62452/vak4a177>
- Sierra, E. (2018). La discriminación de género en la relación laboral: igualdad formal, igualdad material y acción positiva. *Foro: Revista de Derecho*, (29), 49-64. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/foro/n29/2631-2484-foro-29-00049.pdf>
- Taruchaín-Pozo, L. F., Hidalgo-Vásconez, V., Silva-Jiménez, V., Márquez-Altamirano, C., & Molina-Quinteros, C. R. (2021). Gestión del talento humano en el contexto del impacto social de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el cantón Ambato, Ecuador. *Dominio De Las Ciencias*, 7(2), 71-86. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i2.1783>

#### **Declaración de conflicto de interés:**

Los autores declaran que no existe ningún conflicto de interés.

#### **Contribución de los autores:**

Paola Cristina Lagla-Ronquillo, Leyla Samanta Anchatuña-Tulmo, Pablo Miguel Vaca-Acosta, Bolívar David Narvárez-Montenegro: Concepción y diseño del estudio, adquisición de datos, análisis e interpretación, redacción del manuscrito, revisión crítica del contenido, análisis estadístico, supervisión general del estudio.

#### **Declaración ética:**

El estudio aborda temas relacionados con estudiantes/ personas vulnerables, pero se realizó únicamente mediante revisión documental, análisis de información secundaria o bases de datos públicas. No implicó la participación directa de seres humanos ni el manejo de información personal identificable.