



ESCUELA DE PSICOLOGÍA



LOS ESTÁNDARES DE BELLEZA Y LAS DECISIONES DE SELECCIÓN  
DEL PERSONAL QUE REALIZA PROCESOS DE VINCULACIÓN  
LABORAL EN LA CIUDAD DE QUITO - ECUADOR



AUTOR

ANAHI LISBETH MINDA MORALES

AÑO

2020



ESCUELA DE PSICOLOGÍA

LOS ESTÁNDARES DE BELLEZA Y LAS DECISIONES DE SELECCIÓN DEL  
PERSONAL QUE REALIZA PROCESOS DE VINCULACIÓN LABORAL EN LA  
CIUDAD DE QUITO – ECUADOR

Trabajo de Titulación presentado en conformidad con los requisitos  
establecidos para optar por el título de Psicóloga mención Organizacional

Profesor Guía

Paulina del Carmen Muñoz

Autora

Anahi Lisbeth Minda Morales

Año

2020

## **DECLARACIÓN DEL PROFESOR GUÍA**

"Declaro haber dirigido el trabajo, Los estándares de belleza y las decisiones de selección del personal que realiza procesos de vinculación laboral en la ciudad de Quito – Ecuador, a través de reuniones periódicas con el estudiante Anahí Lisbeth Minda Morales en el semestre 2020-10, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación".

---

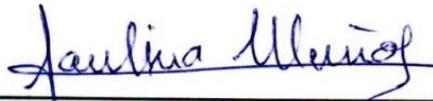
Paulina del Carmen Muñoz

Magister en Gestión del Talento Humano

C.I 1706542816

## DECLARACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

"Declaro haber dirigido el trabajo, Los estándares de belleza y las decisiones de selección del personal que realiza procesos de vinculación laboral en la ciudad de Quito – Ecuador, a través de reuniones periódicas con el estudiante Anahi Lisbeth Minda Morales en el semestre 2020-10, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación".



---

Paulina del Carmen Muñoz

Magister en Gestión del Talento Humano

C.I 1706542816

## DECLARACIÓN DEL PROFESOR CORRECTOR

"Declaro haber revisado este trabajo, Los estándares de belleza y las decisiones de selección del personal que realiza procesos de vinculación laboral en la ciudad de Quito – Ecuador, de la estudiante Anahí Lisbeth Minda Morales, en el semestre 2020-10, dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación".

-----

Andrea Estefanía Vinuesa Cabezas

Master en Estrategias de Empresas

CI. 1803182250

-----

Javier Alexander Navarrete Guerra

Master of Business and  
Administration

CI. 1716185622

## DECLARACIÓN DEL PROFESOR CORRECTOR

"Declaro haber revisado este trabajo, Los estándares de belleza y las decisiones de selección del personal que realiza procesos de vinculación laboral en la ciudad de Quito – Ecuador, de la estudiante Anahi Lisbeth Minda Morales, en el semestre 2020-10, dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación".



Andrea Estefanía Vinueza Cabezas

Master en Estrategias de Empresas

CI. 1803182250



Javier Alexander Navarrete Guerra

Master of Business and  
Administration

CI. 1716185622

## **DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE**

“Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.”

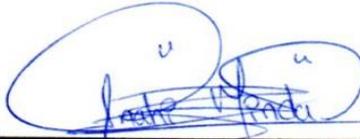
---

Anahi Lisbeth Minda Morales

C.I 1003934112

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

“Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.”



Anahi Lisbeth Minda Morales

C.I 1003934112

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco a Dios por cada una de las oportunidades brindadas. A mi madre por creer en mí y estar presente en todos los momentos de mi vida, por ser mi soporte y por cada una de sus enseñanzas.

A mi familia extendida y amigos por las palabras de aliento y apoyo incondicional, por ser mi motor e impulso para cumplir mis metas.

Finalmente, a mis docentes por la guía durante mi formación académica.

## **DEDICATORIA**

La presente investigación se le dedico a mi abuelito Segundo, por ser ejemplo de rectitud, principios y fidelidad.

A mi familia, por ser ejemplo de sacrificio y entrega, por enseñarme que las metas se alcanzan con esfuerzo y que no existe un tiempo límite para alcanzarlas.

## RESUMEN

La investigación tiene como objetivo, analizar los estándares de belleza y la influencia en las decisiones de selección del personal encargado de realizar los procesos de vinculación laboral en empresas privadas del sector comercial de la ciudad de Quito, este proyecto surge, debido a que, el discurso social entorno a la belleza ha ido adquiriendo un particular protagonismo en las relaciones sociales de los individuos, llegando incluso a convertirse en un factor importante dentro del proceso de vinculación laboral. En el Ecuador no existen investigaciones relacionadas con la temática planteada, lo que deriva en una necesidad mucho más grande de clarificar la situación del país en cuanto a los criterios que se utilizan para seleccionar a los candidatos a un puesto de trabajo.

Los estándares de belleza surgen en un contexto social y dentro de este adquieren vigencia y protagonismo en las diferentes relaciones humanas, de manera que, configuran ese ideal o patrón al cual las personas deben regirse para ser catalogadas como bellas o atractivas, siendo este un elemento diferenciador en el trato y estima que puede tener una persona sobre otra. De forma que, se analiza esta vinculación con los procesos de selección que tienen como finalidad alimentar a la organización con personal calificado para el desarrollo de las actividades enmarcadas dentro de un puesto de trabajo determinado. La investigación se realiza bajo un enfoque cualitativo, tiene un alcance descriptivo y explicativo, se trabaja con el diseño de la teoría fundamentada, ya que, permite crear una teoría y explicar el fenómeno a partir de la comprensión de sus autores. En ese sentido, los participantes de la investigación son profesionales que realizan procesos de selección de personal.

En función del tratamiento que se dará a la información recolectada en la investigación, se prevé conocer la influencia e impacto del discurso de la belleza, de forma que se pueda generar una teoría que clarifique el porqué de este fenómeno dentro de los espacios de trabajo. De igual forma, se busca plantear algunas recomendaciones orientadas a mitigar la discriminación en función de la apariencia física.

## **ABSTRACT**

The objective of this research is to analyze the beauty standards and the influence in the selection decisions of the personnel in charge of carrying out the labor linking processes in private companies of the commercial sector of the city of Quito, this project arises, because, The social discourse around beauty has acquired a particular role in the social relations of individuals, even becoming an important factor in the process of labor ties. In Ecuador, there are no investigations related to the issue raised, which leads to a much greater need to clarify the country's situation in terms of the criteria used to select candidates for a job.

The standards of beauty arise in a social context and within this they acquire validity and prominence in the different human relationships, so that they configure that ideal or pattern to which people must be governed to be classified as beautiful or attractive, this being an element differentiator in the treatment and estimates that one person may have over another. So, this link is analyzed with the selection processes that aim to feed the organization with qualified personnel for the development of the activities framed within a given job.

The research is carried out under a qualitative approach, has a descriptive and explanatory scope, it works with the design of the grounded theory, since, it allows to create a theory and explain the phenomenon from the understanding of its authors. In that sense, the research participants are professionals who carry out personnel selection processes.

Depending on the treatment that will be given to the information collected in the research, it is expected to know the influence and impact of the beauty discourse, so that a theory can be generated that clarifies the reason for this phenomenon within the work spaces. Similarly, it seeks to raise some recommendations aimed at mitigating discrimination based on physical appearance.

## ÍNDICE

1. Introducción .....	1
2. Formulación del problema y justificación.....	4
3. Pregunta de investigación .....	8
4. Objetivos .....	8
4.1 Objetivo General .....	8
4.2 Objetivos Específicos .....	8
5. Marco Teórico .....	9
6. Preguntas Directrices .....	18
7. Metodología .....	19
7.1 Tipo de diseño y enfoque .....	19
7.2 Muestreo/Participantes.....	21
7.3 Recolección de datos .....	22
7.4 Pre - validación del instrumento .....	24
7.5 Procedimiento .....	25
7.6 Análisis de Datos .....	26
8. Viabilidad .....	27
9. Aspectos éticos.....	28
9.1 Consentimientos o asentimientos informados.....	28
9.2 Tratamiento de la información.....	29
9.3 Autoreflexividad .....	30
9.4 Consecuencia de la investigación.....	30
9.5 Devolución de resultados .....	31
9.6 Derechos de autor .....	31
10. Análisis de estrategias de intervención .....	31
11. Cronograma .....	39
REFERENCIAS .....	40
ANEXOS.....	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1..... 39

## 1. Introducción

El contexto social en el que las personas se desarrollan a menudo establece cánones o estándares que indirectamente están moldeando las relaciones de los individuos que forman parte de una sociedad. La vinculación laboral es un tema que ya ha excedido el discurso de la participación equitativa de los hombres y mujeres dentro del sistema laboral, pese a que pueden aún presentarse reparos en la participación de la mujer. El proceso de vinculación laboral puede verse afectado por factores que carecen de objetividad y de discriminación positiva.

Es importante tener en cuenta que la sociedad es un componente vivo, dinámico y permeable que conforme a la época en la que se encuentra da paso al establecimiento de estándares en diferentes áreas, que traen consigo la normalización de conductas, comportamientos, patrones, modelos y tendencias. En ese sentido, los estándares de belleza han ido adquiriendo un protagonismo particular en las relaciones interpersonales lo que deviene en que se categorice a las personas como más o menos atractivas dando paso a que esta categorización moldee y modifique las actitudes de las personas frente a quienes se encuentran en un determinado grupo.

El discurso de la belleza ha logrado instaurarse en la sociedad, de manera que atañe a la percepción que se tiene de sí mismo y de los otros, bajo esta línea trasladar este discurso a las diferentes esferas de relación de las personas resulta prácticamente inevitable. En consecuencia, el espacio laboral que se entiende como el lugar en el cual las personas desarrollan las actividades que les permiten generar ingresos y asegurar su manutención, no está exento de los diferentes consensos sociales entorno a la belleza.

De forma que, el discurso de la belleza puede llegar a tener una interpretación propia para cada uno de sus autores. Sin embargo, tiene esta particularidad de ser aceptado prácticamente a nivel mundial y es esta particularidad la que le otorga vigencia dentro de los diferentes contextos. La cotidianidad y la interrelación dan paso a que elementos que anteriormente no estaban considerados en el establecimiento de procesos de intercambios tengan protagonismo y de cierta forma establezcan filtros que categorizan y dividen a las personas que se encuentran dentro de un sistema. El ideal de lo que es bello está bastante apegado con la época y con lo que se busca obtener de sus individuos, dando paso a que los medios y recursos a los cuales las personas tienen acceso refuercen estos ideales en cuanto “al deber ser” y de esta manera ejerzan influencia en los procesos habituales de las personas.

Bajo esta premisa la vinculación laboral y los procesos de selección que se realizan para que una persona puede llegar finalmente a ocupar un determinado puesto de trabajo, puede verse influenciado por factores que son completamente ajenos a los conocimientos y competencias que se requieren para ocupar un cargo. Esto permite identificar que dentro del proceso de selección de personal pueden llegar a estar presentes sesgos que no están alineados con el perfil del puesto, sino que parten de discursos, percepciones y prejuicios que pueden llegar a interferir en el proceso y posteriormente en la vinculación de un individuo a una organización.

En ese sentido, la configuración de los procesos de selección en las organizaciones establece los lineamientos sobre los cuales los candidatos a un puesto de trabajo se desenvuelven y plantea los filtros que se deben atravesar. El discurso de la belleza en las organizaciones parte de un sistema compartido que de manera implícita se llega a instaurar en los miembros de dicha organización, configurando patrones de comportamiento específicos

que atañen a todos los procesos que se llevan a cabo dentro de las empresas.

Las organizaciones son organismos que se encuentran en medio de procesos dinámicos constantes y que reciben inferencias del contexto en el cual desarrollan sus operaciones, de forma que los rituales, hábitos, creencias, sistema de valores, comportamientos y actitudes establecen y configuran un proceso de intercambio e influencia mutua entre los autores de la organización. El sistema compartido que se genera dentro de las empresas desarrolla una imagen social que involucra de forma directa a la configuración de procesos de vinculación laboral y de los criterios que se toman en cuenta dentro de los mismos sean o no objetivos.

En el contexto ecuatoriano se cuenta con normativa que prevé la no inferencia de factores estéticos en el proceso de vinculación laboral, sin embargo, no se dispone de investigaciones que clarifiquen la influencia de los estándares de belleza en los procesos de selección de personal. No obstante, se puede evidenciar como en un sinnúmero de vacantes de empleo se aduce como criterio el tener “buena presencia” para ser considerado dentro de un proceso de selección, lo que permite vislumbrar que existen prácticas que si bien no se manifiestan de forma explícita merecen ser analizadas.

De acuerdo a la investigación realizada en el presente estudio, a través de las entrevistas y grupo de enfoque con una muestra seleccionada de personal que maneja procesos de vinculación laboral, se recolectará información necesaria para abordar la problemática y poder identificar cuáles son los estándares de belleza y cómo influyen en los procesos de vinculación laboral. Para que una vez que se identifiquen a los estándares de belleza se pueda conocer cómo interfieren o impactan en los procesos de selección de

manera que se pueda tomar acciones correctivas que mitiguen este sesgo dentro del proceso de vinculación laboral.

## **2. Formulación del problema y justificación**

A la fecha, en el Ecuador no existen investigaciones que permitan conocer la influencia de los estándares de belleza en los procesos de vinculación laboral. En el país existen normativas orientadas a erradicar la discriminación en función del “estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos [...]” (Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082, 2017, art. 2). Sin embargo, se desconoce información de segregación ocupacional basada en la apariencia física o la influencia que dichos estándares pueden tener dentro del proceso de selección de personal.

Los estándares de belleza parten de un grupo social fluctúan y varían en función del contexto, por lo que responden a motivos sociales y económicos relacionados con la época. De tal forma que, actualmente lo que vende es un cuerpo delgado, ágil y esbelto (Pérez, 2006). Canon que se configura y reafirma en función de lo que transmiten los medios de comunicación, dando paso al establecimiento de patrones o prototipos de belleza estandarizados (Peguero y Núñez, 2009), esto conlleva a que dichos cánones puedan llegar a internalizarse en los individuos que forman parte del colectivo, configurando relaciones en función de cómo se percibe al otro.

En ese sentido, es necesario y pertinente que se visibilice este tipo de problemática porque permite conocer cómo el discurso de la belleza influye en las relaciones sociales y laborales de las personas teniendo como punto central la toma de decisiones del personal que realiza procesos de selección en una empresa.

La belleza física entonces, se convierte en un foco de información importante en los diferentes procesos de intercambio social, ya que, da paso al establecimiento de grupos o categorías en función de quien es o no atractivo. La categorización que se realiza en la mayoría de los casos se rige por sesgos que pueden ser inconscientes, pero sin embargo llegan a interferir directamente en las atribuciones positivas o negativas que se realizan frente a un determinado grupo.

Los estándares de belleza en el ámbito laboral adquieren particular importancia, ya que “en un contexto de negocios, los empleadores a menudo toman decisiones de contratación basadas en la apariencia y el atractivo de los solicitantes de empleo” (Cavico, Muffler y Mujtaba, 2013, p. 85), puesto que se prevé la existencia de cierta relación entre la imagen de los empleados y la percepción social de la organización. La apariencia de los colaboradores podría llegar a tener inferencia en la valoración social de la empresa, ya que los estándares de belleza dan lugar a la presencia de prejuicios y atribuciones que pueden afectar de manera positiva o negativa a la organización. Por otro lado, la apariencia de un candidato de cierto modo desencadena una serie de valoraciones que se realizan de forma instantánea e inconsciente y que por esta naturaleza pueden llegar a interferir en las decisiones de contratación.

La inferencia de la apariencia física y por ende de los estándares de belleza en los procesos de selección permite develar que existen ciertas prácticas de segregación ocupacional basadas en criterios que resultan ser pocos objetivos. De manera que, se genera una “ruptura de la igualdad que se da en el trato de personas que pertenecen a grupos sociales” (Salomé, 2017, p. 259) en este caso particular la configuración de dichos grupos estaría enmarcada en la categorización de quienes son más o menos atractivos esto deviene en una serie de acciones que favorecen o limitan a los individuos en función del grupo al que pertenecen.

En esta línea, es necesario contemplar que dentro de los procesos sociales están presentes diversos factores que desde su propia naturaleza promueven espacios de interacción. El contexto laboral en el que las personas se desenvuelven no está al margen de los factores presentes en el establecimiento de las relaciones humanas, por lo que se advierte que en este espacio confluyen un sinnúmero de prácticas propias del intercambio social.

La naturaleza de los estándares de belleza tiene un componente que se refuerza y reafirma en medio de la relación con el otro. De manera que, en la vinculación laboral pueden existir prejuicios y normas prevalecientes que dan paso a la presencia de prácticas de rechazo que son mucho más sutiles pero que interfieren en la selección de personal (Vera, 2006) esto bajo la línea de un proceso discriminatorio indirecto.

En ese sentido, que el discurso de la belleza tenga cabida en el mercado laboral de cierta manera invita a cuestionarse si el estándar en relación a lo que se considera como bello puede estar influyendo de manera indirecta en las tasas de desempleo y subempleo del país, puesto que, existe un proceso discriminatorio que es poco objetivo en cuanto a la selección, ya que, el estándar de belleza configura un filtro que impacta el acceso en igualdad de condiciones a los procesos de selección. Los candidatos a un puesto de trabajo pueden verse realmente afectados por la implantación de este discurso dentro del proceso, puesto que, la formación académica, los conocimientos, habilidades y competencias no serían realmente valoradas.

La belleza en el ámbito laboral trae consigo implicaciones en cuanto al acceso de los candidatos a procesos de selección en igualdad y a obtener iguales repuestas por parte de los seleccionadores en la fase de

reclutamiento y más adelante en la selección. Al respecto Bravo y Guisti (2007) mencionan que el discurso entorno a la belleza tiene mayor presencia en trabajadores jóvenes, lo que trae consigo que exista un premio para las mujeres consideradas como atractivas, e implica un castigo para los hombres considerados como no atractivos. De ahí que para las personas que no encajan con el estándar de belleza les resulte más difícil atravesar con éxito los obstáculos planteados para el ingreso al mercado laboral.

Es necesario entonces precisar que los procesos de selección permiten nutrir a la empresa con personal calificado para un determinado cargo. En ese sentido, la vinculación laboral objetiva busca a través de sus procesos seleccionar a las personas que cuenten con la experiencia y conocimientos requeridos en los perfiles de puesto; Chiavenato (2011), al respecto, sostiene que “el propósito principal de la selección es escoger y clasificar a los candidatos adecuados para las necesidades de la organización” (p.144).

Los procesos de selección, sin embargo, pueden estar atravesados por criterios que exceden la racionalidad, puesto que, pueden aparecer sesgos en la selección de candidatos. Es importante considerar que la selección de personal consiste en un proceso de interacción constante lo que puede dar lugar a que los prejuicios e ideas preconcebidas en relación a la belleza adquieran importancia dentro del mismo. Las atribuciones y juicios anticipados se pueden fácilmente realizar con una primera imagen del candidato, sin embargo, es importante precisar que estas valoraciones no necesariamente están apegadas a la realidad, por lo que seleccionar en función de cómo se ve una persona puede derivar en pérdidas para la empresa relacionadas con el talento y potencial de un individuo.

Considerar que la belleza paga y posibilita el acceso a plazas de empleo permite que se ponga en la esfera social discusiones mucho más acertadas sobre estas conductas discriminatorias, además de clarificar la situación del país entorno a la selección de candidatos y finalmente la creación de políticas públicas orientadas a disminuir este tipo de prácticas que llegan a vulnerar el acceso al trabajo.

### **3. Pregunta de investigación**

¿Cuáles son los estándares de belleza de los profesionales encargados de realizar procesos de selección y cómo influyen en las decisiones de vinculación laboral en las empresas del sector de servicios de la ciudad de Quito?

### **4. Objetivos**

#### **4.1 Objetivo General**

Analizar los estándares de belleza y la influencia en las decisiones de selección del personal encargado de realizar los procesos de vinculación laboral en empresas privadas del sector de servicios de la ciudad de Quito.

#### **4.2 Objetivos Específicos**

- Identificar los estándares de belleza de los profesionales que realizan los procesos de selección de personal.
- Identificar cuáles son los estándares de belleza que más influyen en los procesos de selección de personal.
- Conocer cómo los estándares de belleza identificados influyen en las decisiones de selección de los responsables de dichos procesos.

## **5. Marco Teórico**

### **1. Estándares de belleza**

Los estándares de belleza se construyen y modifican dentro de un contexto social, son universalmente aceptados y permanecen en el tiempo. De acuerdo a Maymone, Laughter, Dover, y Vashi (2019) los seres humanos tenemos la capacidad automática e innata para clasificar a las personas como atractivas o poco atractivas, ya que, estas concepciones parten de un consenso social. En esta línea, la experiencia estética tiene relación con las propiedades formales de los estímulos visuales que crean la belleza intrínseca (Redies, 2015).

Existe en el medio una especie de “culto al cuerpo joven, saludable y bello [...]”. Hay una reglamentación del cuerpo por medio de los discursos” (Solano F. y Ortiz, 2015, p. 24), de tal forma que adquieren relevancia al instaurarse en las prácticas cotidianas y ejercer de cierta manera una diferenciación social que establecen jerarquías y traen como consecuencia la generación de desigualdades sociales. En este sentido, los discursos llegan a instaurar un patrón en cuanto a la configuración del cuerpo sobre aquello que está socialmente legitimado como bello, hecho que se refuerza cuando la ciencia es quien ayuda a validar dichos enunciados.

Un concepto bastante cercano en el abordaje de los estándares de belleza es el de estereotipo, los mismos que consisten en “imágenes simplificadas, que pertenecen al imaginario colectivo y que son fácilmente identificables” (Berganza y del Hoyo 2006, p.162). Los estereotipos responden a las creencias que se gestan en la cotidianidad sobre las características que se atribuyen a una determinada categoría social y sobre los cuales existe un acuerdo o consenso sustancial (Suriá, 2014, p.37).

En el proceso de intercambio social se desarrollan prejuicios que de “manera general son las actitudes negativas u hostiles hacia ciertos grupos o

colectivos humanos” (Ovejero, 2015, p. 241), los mismos que pueden llegar a generar evaluaciones desfavorables, sentimientos de rechazo y desprecio, actitudes que colocan a los miembros del grupo al cual se dirige el prejuicio en una situación de vulnerabilidad, que pueda dar paso a que el acceso a determinados espacios sociales se reduzca de forma considerable o que este proceso se vuelva mucho más difícil.

En relación a lo planteado, los prejuicios pueden ser explícitos si se manifiestan de forma directa y se expresan abiertamente. Por el contrario, pueden ser implícitos si la manifestación de la actitud se da de forma automática e inconsciente y desde la inconsciencia influyen y moldean el comportamiento de una persona frente a un grupo (Baron y Birne, 2005).

De igual manera, dentro de los procesos de intercambio social generalmente aparecen elementos que tienen la intención de dar respuesta al medio y a la vez facilitar dicho proceso. Interactuar con otros individuos de cierta manera configura una serie de percepciones que promueven el acercamiento e intercambio. El concepto de efecto halo adquiere relevancia dentro de la investigación porque permite explicar la “tendencia a juzgar, ya sea favorable o desfavorablemente a una persona, en todas sus dimensiones, sobre la base de una sola característica o conducta resaltante” (Franco, 2003, p. 303) hecho que está bastante alineado con los juicios iniciales que se pueden realizar de una persona a partir de su apariencia física.

Los sesgos dentro los procesos humanos son prácticamente inevitables, ya que damos explicación al entorno en función de aquello que no es más familiar y conocido, sin embargo, esto trae consigo que se limite la incorporación de nueva información y a la vez que se mantenga y persevere sobre determinadas creencias. En esta línea el sesgo de grupo consiste en:

“valorar de forma injustificadamente homogénea las actitudes, actos y opiniones de las personas que pertenecen al mismo grupo, y por la sola razón de pertenencia a ese grupo. Esos prejuicios pueden ser tanto positivos, como negativos, y pueden darse por la pertenencia o no del propio sujeto a uno de esos grupos” (Muñoz, 2011, p. 9).

Los sesgos que pueden aparecer dentro de la vinculación laboral hacia los individuos que están optando por una vacante, responden a procesos internos e inconscientes en la mayoría de los casos, a través de los cuales el entrevistador da sentido y valora inicialmente al entrevistado, lo que conlleva al establecimiento de ciertas actitudes y comportamientos que pueden llegar a impactar en el proceso comparativo de los candidatos al puesto de trabajo, reduciendo en ocasiones la decisión en función de esta valoración inicial, ya que, la primera imagen que un individuo crea de la otra persona es bastante difícil de modificar.

Los seres humanos tendemos a recordar con mayor facilidad aquellos hechos que suceden primero, dejando de cierta forma de lado todos los sucesos que surgen a continuación pese a que se contrapongan con las valoraciones o prejuicios que se desarrollaron inicialmente. El discurso de la belleza se instaura con mayor facilidad, ya que este se integra con los diferentes sesgos cognitivos que de cierta forma refuerzan la presencia del canon de belleza en el plano social.

En ese sentido, la internalización de los ideales de belleza en la sociedad da paso a que se generen nuevas formas de segregación, el *lookism* es una práctica discriminatoria aparentemente nueva que consiste en la discriminación basada en la apariencia (Tietje y Cresap, 2005 citado en Chae, 2019). El *lookism* consiste en la aprobación de prácticas discriminatorias en base a la apariencia física, de forma que la persona

reconoce la prevalencia del lookism y aplica dichos estándares en la interacción con los demás (Chae, 2019).

De forma que existe una exclusión de aquellos que no encajan en el canon establecido, lo que deviene en el desarrollo de prácticas que colocan o ubican a las personas en una situación de desventaja, porque se establecen procesos de interacción que están alejado de la igualdad, de forma que se jerarquiza y también se puede establecer una relación de poder que vulnera a quien no se alinea con el ideal.

Es importante precisar que la discriminación se define como toda distinción, exclusión o preferencia que se genera hacia un grupo con el objeto de menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en igualdad de condiciones (Salomé, 2017). En palabras de Hernáiz (2018) es el “producto de prácticas, prejuicios y usos sociales hacia colectivos que integran una sociedad” (p.54) la discriminación es la materialización en acciones de los prejuicios, por lo que sus efectos se pueden llegar a evidenciar de forma explícita. Finalmente, la discriminación indirecta se caracteriza por ser inconsciente y no ser intencional esta hace referencia a leyes, políticas o prácticas aparentemente neutras que sitúan a un determinado grupo en desventaja (Salomé, 2017, p.29).

## **2. Procesos de selección de personal**

El análisis del puesto de trabajo dentro del proceso de selección de personal es clave a la hora de determinar y clarificar los criterios sobre los cuales se debería seleccionar a los postulantes a un cargo, ya que, este proporciona toda la información en cuanto al perfil, conocimientos y competencias requeridos para el puesto de trabajo, además, detalla la descripción y finalidad del mismo, así como las actividades y tareas que se desarrollan dentro del

puesto de trabajo (López R., 2010), brinda entonces claridad en cuanto a los aspectos que deben ser tomados en cuenta dentro del proceso de selección de personal.

En ese sentido, la selección de personal de acuerdo con lo que menciona Chiavenato (2013) “es un sistema de comparación y elección” (p.148) que permite alimentar a la organización con personal calificado para un determinado puesto de trabajo. Es un proceso que permite seleccionar a los candidatos adecuados y garantizar un buen desempeño organizacional; este proceso busca la “adecuación de la persona al trabajo y la eficiencia y eficacia de la persona en el puesto” (Chiavenato, 2013, p.144).

El objetivo es atraer de forma selectiva a candidatos que cumplan con los requisitos exigidos, además se busca que a través de las diferentes acciones realizadas en el proceso de clasificación se escoja al candidato más idóneo (Naranjo, 2012). Es necesario considerar que el proceso de selección se compone por una serie de fases o etapas que deben ser superadas por los candidatos para un puesto de trabajo, con la finalidad de recolectar la mayor cantidad de información del postulante.

Otro objetivo que se persigue con la selección de personal es escoger al candidato teniendo en cuenta su potencial y capacidad de adaptación, lo que conlleva a determinar un marco de referencia de acuerdo a:

“La organización en que se realice la selección de personal, la cual es, pues, la elección de la persona adecuada para un puesto adecuado y un costo adecuado que permita la realización del trabajador en el desempeño de su puesto y el desarrollo de sus habilidades y potenciales a fin de hacerlo más satisfactorio y asimismo y a la comunidad en que se desenvuelve para contribuir, de esta manera, a los propósitos de organización” (López R., 2010, p.143).

Bajo el proceso de selección se llega al establecimiento de la vinculación laboral de los postulantes que han logrado superar los filtros establecidos dentro del proceso, de manera que se establece una relación de trabajo formal entre el candidato seleccionado y la organización. La vinculación laboral obedece los lineamientos contemplados durante cada una de las fases que llevan a determinar quién es el candidato que reúne los requisitos necesarios para el desarrollo de las actividades que se encuentran enmarcadas dentro del perfil del puesto de trabajo, así como las competencias y comportamientos observables, de forma que se garantice que quienes se vinculen bajo un contrato de trabajo sean las personas más eficientes.

Una de las fases dentro del proceso es la entrevista de selección de personal que es el espacio de comunicación entre el selector y el candidato, si bien esta es la técnica más utilizada por las empresas, Chiavenato (2013) sostiene que esta técnica es una de las más imprecisas y subjetivas, puesto que plantea que la entrevista al igual que la comunicación humana se ve afectada por factores como el ruido, la omisión, la distorsión, la sobrecarga y las barreras personales, que son elementos que pueden incidir en la valoración de un postulante, ya que, esta es una de las técnicas que mayor influencia tiene en la decisión final con respecto a un candidato.

El reclutamiento de candidatos y el posterior desarrollo de las entrevistas de selección, constituyen espacios dentro de los cuales los sesgos en función de cómo luce una persona pueden fácilmente ganar protagonismo, debido a que, se pueden otorgar características más o menos favorecedoras a partir de la apariencia o atractivo del postulante, de manera que estas fases son claves para analizar la injerencia de los estándares de belleza en los procesos de selección de personal.

A lo largo del tiempo, la selección de personal ha ido añadiendo otros elementos que permitan hacer más objetivo el proceso, es así, como la selección basada en competencias “puede significar la conjunción de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas específicas” (Rodríguez, 2000, p.101) que se traducen en comportamientos observables que se mantienen en el tiempo y se pueden replicar en otras actividades. La selección de personal basada en competencias brinda información más precisa en cuanto al trabajo que un candidato puede realizar, sin embargo, en el país muy pocas organizaciones emplean esta técnica de selección debido al tiempo que conlleva, por lo que se maneja de una manera más tradicional dando lugar a que los sesgos y prejuicios tengan cabida dentro del contexto laboral.

### **3. Estándares de belleza en el ámbito laboral**

El ámbito laboral ha cambiado tal como lo ha hecho la sociedad, los procesos que la organización desarrolla están enmarcados en función de responder de forma ágil y eficiente a las exigencias del medio. Los procesos internos requieren entonces de una reinversión.

Los estándares de belleza en el ámbito laboral, traen implicaciones en cuanto a la compensación y también en los procesos de selección de personal. De acuerdo a lo planteado por Rentería y Enríquez (2006) a las competencias tradicionalmente vinculadas con el acceso a puestos de empleo, tales como la formación académica, la edad y el sexo, se agrega un criterio que está asociado con la adecuación de la imagen personal siguiendo esta línea de los patrones estéticos, bajo la premisa de que esta adecuación posibilita y aumenta la inserción formal en el mundo laboral.

En ese sentido, los procesos de selección de personal están siendo influenciados por las construcciones sociales entorno a la belleza. En estos procesos, pueden existir situaciones de discriminación positiva que se realiza

con el afán de identificar a los postulantes que reúnen las características requeridas para el cargo. Contrario a aquello se pueden también desarrollar procesos de discriminación negativa, que se rige bajo criterios que son poco objetivos y que responden a sesgos que clasifican de forma peyorativa a las personas.

De modo que, en el ámbito laboral es posible encontrarse con sesgos relacionados a la apariencia física del candidato, como factor que interfiere en los procesos de selección, además es importante tener en cuenta que en las culturas occidentales se tiende a considerar a lo bello como bueno (Ovejero, 2015).

En los procesos de selección de personal están presentes una gran cantidad de factores cognitivos, ya que, el proceso demanda de la interacción y vinculación momentánea con el participante, puede existir entonces la presencia de estereotipos asociados con la apariencia física, lo que deviene en prácticas que privilegien a las personas consideradas como atractivas, además que tienen beneficios en cuanto a acceso a plazas de empleo independientemente de la exposición al público que tenga el cargo (Solano A. y Smith, s.f.).

De forma que, los procesos internos de las personas en cuanto a las atribuciones y valoraciones que realizan de un candidato, pueden llegar hacer determinante a la hora de seleccionar, socialmente junto a la configuración de la belleza se atribuye al individuo como portador de características positivas y un mayor desarrollo de habilidades sociales, lo que de cierta manera explicaría el porqué de la tendencia a seleccionar a las personas en función de la imagen que proyectan.

La inserción laboral es un proceso que se rige bajo criterios que están directamente alineados con la empresa. Las organizaciones desarrollan sus

actividades en medio de un espacio social, que continuamente está desarrollando estándares y patrones sobre el deber ser. En palabras de Solano F. y Ortiz (2006) un cuerpo “hermoso” posibilita el acceso al trabajo y direcciona a las personas dentro de las vacantes que pueden ocupar, siendo más fácil vincularse a actividades laborales relacionadas con la venta u ofrecimiento de servicios si se cuenta con una imagen atractiva.

Continuando con la revisión de lo planteado por Solano F. y Ortiz (2006) los sectores de las telecomunicaciones, las finanzas y el turismo están más vinculados con procesos de discriminación relacionados a la apariencia física, de tal forma que las competencias y conocimientos de un participante no son los únicos elementos que están inmersos en el proceso de vinculación laboral.

La imagen que proyecta el personal y el atractivo a nivel social se convierten en elementos que brindan seguridad y confianza, de manera que en las empresas la contratación de colaboradores puede estar mediada por la percepción que se transmite a la sociedad a través de sus colaboradores, es decir que de acuerdo a como lucen los trabajadores se proyecta una determinada imagen que va en sintonía con el canon estético.

Siguiendo esta línea, la belleza en los contextos de trabajo tiene también influencia en las ganancias que pueden percibir los empleados y en las oportunidades que tienen los postulantes a un cargo para superar los filtros dentro del proceso de selección de personal (Hamermesh y Biddle, 1994). En ese sentido, la discriminación relacionada con los estándares de belleza en el ámbito laboral “puede ocurrir si algunos evaluadores mantienen un estereotipo sesgado contra cierto grupo” (Leckcivilize y Straub, 2018, p.22).

Finalmente, que los estándares de belleza tengan cabida dentro de los procesos de selección genera que el acceso a plazas de empleo se dificulte, ya que las personas consideradas como menos atractivas reciben menor cantidad de respuestas por parte de las personas que realizan procesos de selección dentro de las empresas, lo que genera que la incidencia de este tipo de criterios limite el poder acceder a un empleo bajo relación de dependencia o hace que el mismo sea mucho más difícil y por otro lado impacta en el tiempo que una persona puede permanecer desempleada y sin generar ingresos económicos que le permitan garantizar su subsistencia.

## 6. Preguntas Directrices

- Identificar los estándares de belleza de los profesionales que realizan los procesos de selección.
  - ✓ ¿Qué características debe tener una persona para ser considerada como bella?
  - ✓ ¿Cuáles son los estándares de belleza vigentes en las empresas del sector de servicios de la ciudad de Quito?
  - ✓ ¿Desde la perspectiva del personal de selección, los estándares de belleza han ido cambiando en el tiempo? ¿Las empresas se rigen según este tipo de estándares?
  
- Identificar cuáles son los estándares de belleza que más influyen en los procesos de selección de personal.
  - ✓ ¿Qué características físicas deben tener los postulantes a las áreas de soporte y agregadores de valor de la organización?
  - ✓ ¿Qué características físicas configuran la belleza? ¿Cuáles son las que más predominan?

- ✓ ¿Los estándares de belleza varían de acuerdo al sexo y al cargo al que un candidato postula? ¿Si es así, por qué motivos?
  - ✓ ¿En qué cargos existe mayor influencia de los estándares de belleza?
- Conocer cómo los estándares de belleza identificados influyen en las decisiones de selección de los responsables de dichos procesos.
- ✓ ¿Qué influencia tiene la apariencia física de un candidato en la decisión de selección de personal?
  - ✓ ¿En qué momentos del proceso de reclutamiento y selección actúan los estándares de belleza y de qué manera?
  - ✓ ¿Los estándares de belleza pueden llegar a convertirse en un filtro dentro del proceso de toma de decisiones por parte de los profesionales que realizan selección? ¿Si es así, por qué motivos?

## **7. Metodología**

### **7.1 Tipo de diseño y enfoque**

El enfoque con el que se analizará la investigación es cualitativo y tiene un alcance descriptivo y explicativo, ya que se pretende especificar las características y propiedades importantes dentro del fenómeno de estudio, para conocer las prácticas internas dentro de un grupo. También, porque se busca establecer las causas y condiciones en las que el fenómeno se manifiesta de manera que se pueda dar respuesta a cómo se desarrollan los procesos que se analizan en la investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El diseño es el de la teoría fundamentada (TF), que “implica la recolección y el análisis simultáneo de datos” (Bonilla y López A., 2016, p. 307), tiene como fin generar una teoría, para ello plantea el establecimiento de categorías o codificaciones que pueden ser abiertas, axiales y selectivas, las mismas que comprenden el desglose de los datos en distintas unidades de significados, el proceso de relación de códigos y finalmente la elección de una categoría nuclear que relacione a las demás en una central (Cuñat, s.f).

Este diseño se ajusta a la investigación porque permite comprender el fenómeno a partir de la realidad de sus actores, devela los significados, usos y prácticas de los elementos que forman parte del fenómeno, ya que el interaccionismo simbólico es un elemento clave de análisis en la Teoría Fundamentada, puesto que el interaccionismo se constituye como “el marco al interior del cual emerge el sentido que los individuos otorgan a sus acciones y al mundo circunstante. El significado, dicho de otra forma, emerge a través de la acción diaria de individuos en una relación de interacción” (D’Angelo, 2016, p. 390). El diseño de la teoría fundamentada tiene esta particularidad de crear teoría a través de los conceptos y categorías que se van estableciendo conforme avanza el estudio y que por ende responde a la comprensión que tiene el fenómeno para sus autores.

La teoría fundamentada busca dar explicación a los fenómenos sociales y el desarrollo de esta investigación justamente prevé comprender como el espacio social construye y modifica los significados en función de la experiencia, lo que hace que este diseño contribuya al análisis del estudio en relación a los estándares de belleza.

## 7.2 Muestreo/Participantes

### Población

La población de estudio lo conforman los profesionales que realizan procesos de selección de personal en empresas privadas del sector de servicios de la ciudad de Quito, por el lapso de un año.

### Muestra

La selección de la muestra en relación a las empresas se va a realizar a través del muestreo por conveniencia, ya que permite que se escoja a las organizaciones de manera directa teniendo en cuenta aquellas a las que se tiene mayor facilidad o disponibilidad de acceso.

En relación a la población directa del estudio la muestra de expertos es la seleccionada para desarrollar la investigación, ya que permite recoger las opiniones y perspectivas de los especialistas (Hernández et al, 2014), esta muestra permite que se aborde la investigación con los profesionales del área de Talento Humano especializados en selección de personal y jefes o gerentes de línea que participan en estos procesos.

### Tamaño de la muestra

El tamaño de la muestra inicial será de 15 participantes expertos en selección de personal, cantidad que se puede ir ajustando en función de la información recolectada o de la saturación teórica. El abordaje inicial se lo realiza con esta cantidad de personas, ya que permite obtener información amplia con respecto a la problemática.

La selección del grupo de expertos está alineada con los siguientes criterios:

### Inclusión

- ❖ Profesionales que realizan selección en empresas privadas del sector de

servicios en la ciudad de Quito.

- ❖ Jefes y Gerentes de línea que participan en los procesos de selección de personal.
- ❖ Profesionales que tengan experiencia mínima de un año en procesos de selección.

### Exclusión

- ❖ Profesionales que realizan procesos de selección para la ciudad de Quito desde otras ciudades del país.
- ❖ Personal del sector público encargados de procesos de selección para empresas del sector de servicios de la ciudad de Quito.

### **7.3 Recolección de datos**

La recolección de información de la presente investigación se realizará a través de dos métodos, ya que esto permite triangular los datos y comprender de mejor manera la construcción del discurso en relación a los estándares de belleza. Además, se contempla la recolección de datos en un ambiente individual y grupal, de manera que se puede analizar cómo se refuerzan o no las narrativas entorno al fenómeno de investigación.

El primer instrumento es un grupo de enfoque, que consiste en un conversatorio a profundidad acerca de un tema determinado en medio de un ambiente informal y relajado, el mismo que tiene como objetivo analizar la construcción grupal de significados (Hernández et al., 2014); esta técnica de recolección de datos permite conocer sobre los conceptos, las categorías, el sistema de creencias, las experiencias y las emociones de manera conjunta, ya que se trabaja bajo la premisa de un discurso colectivo, es decir como el grupo construye e interpreta el fenómeno.

El grupo de enfoque se trabajará con ocho participantes del total de la muestra, con el objetivo de identificar cuál es la construcción entorno al concepto de belleza y cómo este puede tener espacio en las organizaciones, para ello se contempla que la reunión tenga una duración aproximada de una hora.

La segunda técnica a emplear es la entrevista semiestructurada, que consiste en el establecimiento de preguntas guías y de preguntas abiertas (Hernández et al., 2014). En ese sentido, esta herramienta es más flexible y brinda la posibilidad de “aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos” (Díaz, Torruco, Martínez y Varela, 2013).

La entrevista semiestructurada tiene este componente mixto que enriquece el proceso de investigación, ya que a través de las preguntas guías se puede establecer comparativas entre la información proporcionada por los participantes, mientras que las preguntas espontáneas dan paso a que se pueda profundizar la comprensión del fenómeno a nivel individual, permitiendo identificar la configuración de los estándares de belleza del participante, ya que se hace hincapié en aquellos aspectos que necesariamente deben ser profundizados para una mayor comprensión del fenómeno de estudio.

De tal manera que la temática entorno a la que girará la entrevista, contempla temas como la configuración actual del estándar de belleza, los aspectos físicos que hacen que a una persona se la reconozca como atractiva y el canon de belleza en los espacios sociales específicamente en el contexto laboral, para ello se plantea que la entrevista tenga una duración de 60 minutos se realice en el lugar de trabajo del participante y se lo lleve a cabo con siete colaboradores los mismos que forman parte del total de la muestra pero que no deben haber participado en el grupo de enfoque.

Finalmente, con la entrevista se pretende responder a preguntas como; ¿qué características físicas forman parte del concepto de belleza?, ¿cuáles son los estándares de belleza que predominan en la sociedad y cuáles tienen cabida dentro de las organizaciones?, para finalmente analizar si las empresas se rigen bajo estos cánones y si existe influencia de los estándares identificados en los procesos organizacionales como es la selección de personal.

#### **7.4 Pre - validación del instrumento**

Los instrumentos que se utilizarán para el desarrollo de la investigación son grupo de enfoque y entrevista semiestructurada.

El grupo de enfoque es una herramienta que permite explorar los diferentes conocimientos y experiencias de los participantes en medio de un ambiente de interacción, el trabajar en grupo facilita procesos de discusión y a la vez posibilita la participación activa de las personas para emitir comentarios u opiniones en diversos temas incluidos aquellos que son considerados como tabú. En ese sentido, brinda la posibilidad de conocer lo que piensa la persona, además de cómo y por qué (Hamui y Varela, 2012).

De tal forma que, una de las ventajas del grupo de enfoque es que permite “sistematizar la información acerca de conocimientos, actitudes y prácticas sociales [...], además de producir ideas que son más nutritivas en significado y contenido” (Escobar y Bonilla, s.f., p.62)

El segundo instrumento que empleará en el estudio es la entrevista semiestructurada que permite la planeación y estructura de determinadas preguntas, pero a la vez deja un gran margen para que se puedan realizar preguntas que no necesariamente estén dentro de la guía. En cuanto a las ventajas que tiene esta herramienta es que se basa “en una guía de asuntos

o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información” (Hernández et al., 2014, p.403).

Los elementos que forman parte de los instrumentos seleccionados para la investigación se adecuan al estudio, ya que hacen que sea posible identificar las actitudes y comportamientos de los participantes, a través de preguntas que ya sean en un grupo o de forma individual dan paso a que se clarifiquen ciertos temas que enriquecen la investigación.

## **7.5 Procedimiento**

El establecimiento de contacto con la muestra se realizará inicialmente con el envío físico y electrónico de una carta de solicitud de participación en la investigación al Departamento de Talento Humano de cada empresa, posterior a ello se dará paso a firmar los documentos de autorización de desarrollo de la investigación en las instalaciones de las empresas participantes.

El acercamiento con los participantes que forman parte de la población de estudio se lo realizará a través de las cadenas de mando o de reporte que tengan los participantes. Con el afán de mantener los aspectos éticos de la investigación a los colaboradores se les facilitará el consentimiento informado, el mismo que detalle el alcance de la investigación y los términos de confidencialidad. Finalmente, se procederá con la realización del grupo de enfoque en las instalaciones de trabajo de uno de los participantes de la investigación y tendrá una duración de una hora, por otro lado, las entrevistas se desarrollarán dentro del espacio de trabajo del participante, de manera individual, con una duración aproximada de 60 minutos.

## 7.6 Análisis de Datos

El análisis de los datos se realizará a la par de la recolección, tras el desarrollo del grupo de enfoque se procederá a establecer códigos y categorías que permitan ir organizando la información. El proceso de codificación se realizará con el programa Atlas ti que permite segmentar datos en unidades de significado y relacionar conceptos, categorías o temas (Hernández et al., 2014).

En esa línea es importante que se establezca una codificación abierta, que reúna a los conceptos y significados encontrados, de manera que se puede partir el análisis a través de códigos como belleza, atractivo y buena presencia, de forma seguida se deberá proceder con la codificación axial con el fin de comparar los datos de acuerdo a las categorías a las que pertenecen, de manera que se agrupe y ordene la información recolectada del grupo de enfoque y de las entrevistas.

El agrupar la información da paso a que se clarifiquen las categorías a través de los cuales se configura el concepto de la belleza, es decir que este paso va a permitir identificar si categorías vinculadas con el rostro, peso, tipo de cabello, color de piel, entre otros, están presentes y cuáles de estos son considerados como más relevantes e influyentes, para ello es necesario que dentro del proceso de análisis se identifique la información que se repite para obtener una descripción entorno a los estándares de belleza de los participantes, ya que los significados, categorías y repeticiones se construyen por medio de los discursos de los actores del fenómeno estudiado lo que permite analizar los primeros objetivos de la investigación.

Al finalizar este proceso se deberá analizar las interconexiones encontradas en los datos, para establecer una categoría central que de paso a la generación de la teoría del fenómeno de estudio. En ese sentido, a través de las interrogantes planteadas en el proceso de recolección de datos se prevé

identificar la participación de los estándares de belleza, ya que la creación de la teoría permite unificar el discurso de los diferentes participantes y conocer el alcance que este puede tener en los procesos de interacción social en las diferentes esferas en los que las personas se desenvuelven, lo que va a permitir que este discurso sea analizado en el contexto laboral y específicamente en la vinculación laboral, determinando la influencia de los estándares entorno a la belleza en los mismos.

## **8. Viabilidad**

La investigación en relación a los estándares de belleza y su influencia en los procesos de vinculación laboral es viable, debido a que se cuenta con algunos factores que facilitan el acceso y recolección de información. Es un estudio que en términos económicos y materiales no tiene un costo excesivo. A continuación, se detallan los criterios que hacen factible la ejecución del estudio:

### **➤ Acceso al grupo de estudio**

El proceso de investigación en su fase de recolección de información prevé que se realice bajo un muestreo por conveniencia, lo que posibilita tener mayor facilidad en cuanto al acceso de los participantes.

El acceso al grupo que participa en el proceso de investigación se realizará a través del Departamento de Talento Humano y de las líneas de reporte que tengan los participantes. Es importante mencionar que la investigación se desarrollará en el lugar de trabajo de los participantes.

### **➤ Disponibilidad del tutor**

El tutor académico conoce a detalle la investigación y adicional a ello cuenta con conocimientos que enriquecen y aportan de forma directa al estudio, se

cuenta con la posibilidad de realizar tutorías para direccionar el proceso de ser necesario.

➤ **Disponibilidad de recursos**

Los recursos materiales y económicos en la investigación son mínimos, ya que se reducen a gastos por movilización, copias y hojas en caso de que el participante lo requiera, esto hace que los recursos que se necesitan sean fácilmente costeados por el estudiante.

➤ **Sugerencias y/o recomendaciones**

En relación a la influencia de los estándares de belleza en el espacio laboral es importante seguir ampliando las líneas de investigación hacia otros procesos que se desarrollan en las organizaciones, tales como la influencia en procesos de reclutamiento, compensación y ascensos. También, es importante direccionar la inferencia del estándar cuando este confluye con factores como la edad o etnia.

## **9. Aspectos éticos**

### **9.1 Consentimientos o asentimientos informados**

Los procesos de investigación deben responder a parámetros éticos, de tal forma que dentro de los procedimientos y herramientas se debe contar con el consentimiento informado de los participantes, ya que, permite clarificar los alcances y objetivos de la investigación. Además, es el con el que cuenta el investigador para garantizar que la participación de la muestra del estudio es voluntaria. El formato del consentimiento informado se encontrará detallado en el anexo 1.

El consentimiento informado es un documento de gran utilidad en el proceso comunicativo entre el investigador y el participante, ya que incluye “información, comprensión y voluntariedad además de valoración de riesgos y beneficios [...] plantea correctamente los fines de la investigación, la protección del sujeto de investigación, el balance daño-beneficio” (Pardo, 2015, p.206). Esta herramienta además ayuda a garantizar la confidencialidad de las personas y el tratamiento que se dará a la información recolectada.

## **9.2 Tratamiento de la información**

El desarrollo de procesos investigativos demanda rigurosidad en cuanto al tratamiento que se da a la información proporcionada, dentro de esta investigación la participación de las personas es voluntaria y la información que se recolecte será manejada de forma completamente confidencial, de manera que nadie tenga acceso a la identidad de los participantes. Para ello se contempla que:

- a) la información proporcionada por los participantes expertos será identificada a través de un código que reemplace al nombre; y,
- b) el nombre del participante no aparecerá en ninguna fase de la investigación.

El participante de la investigación puede decidir no participar en el estudio cuando lo considere necesario. Es por ello que, si el participante decide no continuar con la investigación, podrá realizarse conservando su derecho al anonimato y manejo confidencial de la información

### **9.3 Autoreflexividad**

El desarrollo de esta investigación es bastante importante dentro del contexto social, ya que, permite identificar como el discurso de la belleza se reafirma en función de la época y puede llegar a interferir en diferentes espacios sociales, siendo el laboral uno de ellos. De esta forma, se busca conocer con la investigación la influencia de los estándares de belleza en los procesos de vinculación laboral, partiendo de la premisa que aquellos que socialmente son considerados como bellos pueden superar con mayor facilidad los filtros dentro del proceso.

Además, es relevante porque analiza como un discurso que no está apegado a la objetividad que deberían tener los procesos de selección puede llegar hacer determinante a la hora de decidir a quién contratar. Motivo por el cual es pertinente comprender como esta percepción social se involucra en diferentes procesos de intercambio social.

### **9.4 Consecuencia de la investigación**

La investigación relacionada con los estándares de belleza no se incluyen situaciones de riesgo físico o psicológico para los participantes, ya que la herramienta busca conocer las opiniones de los mismos frente al tema que se analiza, de forma que no genera impacto perjudicial en la vida de los participantes.

Por otro lado, la participación en el proceso de investigación se convierte en un gran aporte social, ya que, da paso a que se comprenda de mejor manera el fenómeno que se está estudiando, y a la vez conlleva al establecimiento de acciones orientadas a disminuir la inferencia de criterios poco objetivos dentro de los procesos de selección de personal.

A nivel individual los participantes de la investigación podrán reconocer la influencia de los estándares de belleza en los procesos de selección y diseñar estrategias o tomar acciones correctivas que minimicen esta injerencia.

### **9.5 Devolución de resultados**

La devolución de resultados en la presente investigación estará direccionada al Departamento de Talento Humano de las organizaciones en las cuales se llevó a cabo la investigación. De manera que, la investigación permita comprender cómo se ha instaurado el discurso de belleza dentro de las organizaciones para que de esta manera se puedan tomar acciones que modifiquen dichas prácticas.

De igual manera se enviarán los resultados obtenidos vía correo electrónico a los participantes del estudio también se realizará una reunión para explicar las conclusiones que se obtuvieron con la investigación.

### **9.6 Derechos de autor**

La autoría de acuerdo a lo planteado en el artículo 31 del Reglamento de Titulación de la Universidad de las Américas establece que, “la propiedad intelectual de los trabajos de titulación pertenecerá a la Universidad” (2015, p.17).

## **10. Análisis de estrategias de intervención**

En el desarrollo de la investigación se utilizaron algunos estudios previamente desarrollados, motivo por el cual es importante y necesario analizar los resultados obtenidos en dichas investigaciones, ya que contribuyen a la

comprensión del fenómeno que se está estudiando, así como el seguimiento en cuanto a su evolución, además que posibilita el establecimiento de correlaciones en función de las variables o factores que se emplean para de este modo poder extrapolar los resultados.

En la presente investigación se desarrollará un análisis detallado de las principales investigaciones en relación a los estándares de belleza y su influencia en las relaciones humanas, de manera especial se pondrá énfasis en el discurso de la belleza y su influencia en los procesos de vinculación laboral. Para este análisis es preciso considerar las diferentes líneas de investigación que varios autores han desarrollado a lo largo de los años, llegando a obtener una variedad de conclusiones que enriquecen el análisis del fenómeno de estudio. De igual manera, se busca identificar las diferentes estrategias utilizadas en las investigaciones para poder dar respuesta a los objetivos planteados, que en este estudio responden al análisis de los estándares de belleza y la influencia en las decisiones de selección.

Analizar los estándares de belleza dentro del contexto social es ya una temática que se ha venido investigando durante varias épocas, ya que este concepto ha atravesado diferentes construcciones a lo largo de los años, pese hacer un tema con un gran contenido subjetivo logra calar en el establecimiento de relaciones sociales. Los investigadores han partido el estudio desde diferentes enfoques y tratamientos de la información relacionado con los cánones de belleza y su vinculación en el proceso de interacción humana.

En Estados Unidos se ha profundizado más la línea de investigación acerca de los estándares de belleza y su influencia en el mercado laboral, en Latinoamérica no se cuenta con vasta información, sin embargo, es una temática que poco a poco ha ido siendo explorada y se ha logrado identificar la presencia de dicho fenómeno.

En ese sentido, la dinámica existente dentro de las organizaciones demanda que está constantemente este innovando sus procesos, debido a ello las empresas deben necesariamente atraer y seleccionar a las personas más calificadas, sin embargo, dicho proceso puede estar rodeado de componentes que no permiten que la selección sea objetiva y obedezca a criterios que estén apegados al perfil del puesto, pese a que se cuente con las competencias y conocimientos necesarios. Identificar los sesgos en los procesos de selección permite que las personas y las organizaciones tomen acciones correctivas, pero el primer paso está en identificar la inferencia de dichos prejuicios, estándares y valoraciones en la vinculación laboral.

En esta línea, la investigación desarrollada por Solano A. y Smith (2017) en relación a los: *Efectos del atractivo físico y el sexo en la selección de personal: Un estudio experimental* se desarrolló con la participación de 153 reclutadores de los cuales 33 eran hombres y 120 mujeres, quienes tenían un rango de experiencia entre 2 meses y 20 años. Es un estudio que consistía en medir las intenciones de contratación por parte de los reclutadores, teniendo como base la fotografía anexada en la hoja de vida del postulante, además, de una escala de calidez y habilidad percibida para a partir de ello decidir si contratarían o no a la persona. Es importante mencionar que esta investigación contempla como único elemento distintivo a la foto, ya que, el perfil en cuanto a conocimientos y competencia era similar entre los candidatos. De forma que se pudo llegar a la conclusión de que:

“en el proceso de selección de personal la presencia de aspectos subjetivos (como los estereotipos que se activan ante el sexo y el atractivo físico de los postulantes) parece ser inevitable. Los y las profesionales a cargo del proceso de selección de personal no necesariamente están conscientes de esos sesgos” (Solano A. y Smith, 2017, p. 9)

Siguiendo esta línea, los investigadores Galarza y Yamada (2012), plantean el desarrollo de un estudio acerca de la *Discriminación laboral en Lima: el rol de la belleza, la raza y el sexo*, de forma general analizan el impacto que tiene la belleza, la raza y el sexo del postulante en la primera fase del proceso de selección de personal que es el reclutamiento de candidatos. En ese sentido, se busca conocer como el atractivo físico, la etnia y el sexo participan o influyen dentro de este filtro inicial del proceso de vinculación laboral, a través del análisis de la existencia de posibles diferencias en la tasa de respuesta favorable por parte de los reclutadores en función de los aspectos anteriormente mencionados, es importante precisar que la etnia esta medida por el apellido. Los investigadores encontraron que la etnia y la apariencia física constituyen una gran brecha cuando se trata de empleos profesionales. También, que la fotografía que se anexa a la hoja de vida puede estar brindando información que es tomada en cuenta, por los reclutadores para tomar decisiones, dando como resultado que la brecha se amplíe de forma considerable a favor de que aquellos que reúnen los criterios de belleza socialmente construido. De tal modo que, la investigación dentro de sus herramientas de estudio también contempla la respuesta de los seleccionadores tras una entrevista de trabajo. Los resultados reflejan que un postulante atractivo recibe una mayor tasa de respuesta por parte de los reclutadores que asciende a un 83%, de este porcentaje más de la mitad eran blancos.

De igual forma la investigación titulada: *La Belleza y su Efecto en el Mercado Laboral: Un caso de evidencia para Chile* considera dentro de su estudio que puede existir una tendencia a discriminar a aquellos que socialmente son considerados “feos” y a favorecer a los “bellos” dentro del contexto laboral chileno. En cuanto a la metodología que se sigue en esta investigación se plantean el desarrollo a través de una categorización en función de fotografías. De mane que, se utilizó en el estudio fotos de ex alumnos de la carrera de ingeniería comercial reuniendo una muestra de 462 imágenes que posteriormente van hacer clasificadas por 8 observadores de acuerdo con 3

categorías: atractivo, promedio y feo. Las conclusiones a las que se llegó con el estudio es que hay un “posible efecto “premio” para las mujeres consideradas atractivas (al menos sobre el promedio) y un efecto “castigo” del orden cercano para los hombres considerados como “no atractivos” (con clasificación de belleza menor al promedio)” (Bravo y Guisti, 2007, p.33).

En función de la estrategia con la cual se desarrolló el estudio de presentar perfiles de candidatos bastante similares en las vacantes ofertadas, resulta importante dentro de la investigación que se realiza en el contexto ecuatoriano plantear situaciones hipotéticas a través de las cuales se pueda comprender la presencia o no del fenómeno estudiado, cuestionando entonces que grado de importancia tiene la apariencia física de un postulante dentro de un proceso y si este de cierta manera genera una desventaja a la hora postular a un puesto de trabajo.

Finalmente, el estudio, *Beauty and the Labor Market* realizado por Hamermesh y Biddle en 1994 tiene como propósito ofrecer un estudio de la discriminación basada en la apariencia llevando esta investigación al plano de la economía, además de examinar si existen actitudes hacia la belleza que devienen en favoritismos. Los investigadores tomaron como antecedente la información de la encuesta acerca de la calidad del empleo realizada en Canadá y de la calidad de vida estadounidense, que contenía 1515 y 2164 encuestas respectivamente.

En ese sentido, tomaron una muestra reducida y desarrollaron tres encuestas en las cuales se contemplaban cinco factores de calificación relacionadas con la apariencia física del entrevistado. Además, se busca esclarecer la relación de la apariencia con las ganancias que percibe un individuo y su posible relación con el éxito económico. Se concluye en dicho estudio que la apariencia física impacta en los réditos económicos que obtiene una persona cuando se vincula con una organización. La explicación del impacto aparente de la apariencia de las personas en sus ganancias es que la belleza es productiva,

que tal vez surge de los efectos de las preferencias de los clientes, y / o que existe una discriminación pura del empleador en función de la apariencia.

Las investigaciones realizadas en Estados Unidos y el contexto Latinoamericano comparten varios lineamientos de estudio, sin embargo, resulta importante precisar como el discurso de la belleza se configura y gana espacio dentro de la sociedad, además que entrega valoraciones, comentarios y significados que pueden afectar positiva o negativamente a las personas, de manera que independientemente del enfoque con el cual se trabaja en las investigaciones se puede evidenciar la existencia del fenómeno de estudio.

En el Ecuador no se han desarrollado investigaciones relacionadas con la influencia de los estándares de belleza en los procesos de vinculación laboral, la temática sin embargo ha sido analizada en contextos bastante cercanos y con características poblacionales similares a las que se pueden encontrar en el país. El contexto ecuatoriano y la normativa legal prevé la protección de los individuos de factores que pueden ser discriminatorios en las relaciones laborales, bajo esta línea se han desarrollado Acuerdos Ministeriales orientados a disminuir prácticas que establezcan un trato diferenciado por cuestiones estáticas, ya que los procesos de selección deben ser lo más objetivos posibles.

En cuanto al análisis de las estrategias planteadas en anteriores investigaciones estas se centran en aquellos estudios que se interesan en clarificar como la construcción social en cuanto a los estándares de belleza pueden desencadenar una serie de valoraciones, juicios anticipados y acciones que impactan en el acceso a plazas de empleo, razón por la cual se analiza a detalle los resultados que se obtuvieron, así como los medios y procedimientos que permiten identificar el fenómeno.

De modo que una de las estrategias podría orientarse al momento en el que se desarrolla la entrevista semiestructurada, de manera que esta se pueda realizar luego de que el profesional experto en selección de personal haya tenido un día de entrevistas esto en función de analizar cómo se comporta y actúa la presencia del fenómeno, ya que esto puede promover que el discurso del participante este mucho más orientado y fresco, porque se contempla la experiencia inmediata que puede hacer que el sesgo se active y evidencie.

Por otro lado, es importante que el investigador pueda reconocer los diferentes sesgos personales que pueden aparecer dentro del proceso, de manera que pueda realizar preguntas que insisten al cuestionamiento por parte del individuo, además de mantener una línea dentro del proceso de recolección de información que posibilite que las personas puedan compartir de forma libre los pensamientos que tienen con respecto al fenómeno, es importante que en el grupo de enfoque se dirija y explore a detalle la construcción de significados partiendo de que la interacción también promueve un espacio de influencia mutua y aceptación incondicional de lo que plantea el otro, por este afán por así decirlo de sentirse parte dentro del grupo.

De acuerdo a los estudios analizados, se puede llegar a comprender de mejor manera el fenómeno, ya que, se conoce como los investigadores llegaron a obtener los resultados partiendo de procedimientos, variables, premisas e interrogantes que son bastante diversas. Esto además conlleva al establecimiento de estrategias que hacen posible la exploración del fenómeno de estudio, partiendo de ciertas habilidades que promueven la recolección de información de los participantes.

Los estudios anteriores, brindan también la posibilidad de tomar acciones correctivas que quizás no se previeron y que de cierta manera pudieron haber impactado en los resultados obtenidos, es entonces la oportunidad para

analizar de manera circunstancial como se va a trabajar con los instrumentos planteados para la investigación y de igual forma da paso a que se pueda orientar las temáticas que deben necesariamente ser tratadas durante su ejecución. En términos generales la estrategia forma parte del plan de acción que garantiza el éxito dentro de una investigación, por lo que es oportuno que se preste atención a los detalles que la configuran.

## 11. Cronograma

Tabla 1.

*Plan de Actividades: Cronograma*

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN TITULACIÓN																
Actividades	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4			
	Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero			
	Semanas				Semanas				Semanas				Semanas			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Inscripción del Plan de Titulación	X															
Revisión Bibliográfica	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
Elaboración del marco teórico	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
Acercamiento a la organización para gestión de permisos relacionados con el desarrollo de la investigación			X		X											
Aplicación de las entrevistas						X	X	X	X	X						
Transcripción e ingreso de información						X	X	X	X	X	X					
Elaboración de códigos, categorías y vínculos de códigos							X		X	X						
Análisis del contenido de las entrevistas						X	X		X	X	X					
Conclusiones y Recomendaciones												X	X			
Tutorías con el docente guía	X		X	X		X	X	X	X		X	X		X		
Corrección Final													X	X		
Entrega Final del proyecto de investigación															X	
Reunión con el Dpto. de Talento Humano para compartir los resultados manteniendo la confidencialidad de la información																X

Nota. Las actividades se realizan de forma simultánea. Fuente: Elaboración propia

## REFERENCIAS

- Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082. Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral. Registro Oficial No. 16, Ecuador, 16 de junio de 2017.
- Baron, R., y Byrne, D. Psicología Social. (10.ª ed.). Madrid, España: Editorial Pearson Educación S.A.
- Berganza, M., y del Hoyo, M. (2006). La mujer y el hombre en la publicidad televisiva: imágenes y estereotipos. *Zer*, 21, 161-175. Recuperado de: <http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Zer/article/view/3730/3360>
- Bonilla, M., y López, A. (2016). Ejemplificación del proceso metodológico de la Teoría Fundamentada. *Cinta de moebio*, (57), 305-315. DOI: <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-554X2016000300006>
- Bravo, R., y Guisti, O. (2007). La Belleza y su Efecto en el Mercado Laboral: Evidencia para Chile. Universidad de Chile.
- Cavico, F., Muffler, S., & Mujtaba, B. (2013). Appearance discrimination in employment. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 32(1), 83-119. Doi:<http://dx.doi.org.bibliotecavirtual.udla.edu.ec/10.1108/02610151311305632>
- Chae, J. (2019). What makes us accept lookism in the selfie era? A three-way interaction among the present, the constant, and the past. *Rev. Elsevier*, (97), 75-83. DOI: <https://doi-org.bibliotecavirtual.udla.edu.ec/10.1016/j.chb.2019.03.012>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones. (9ª ed.). México: McGraw-Hill EDITORES.
- Cuñat, R. (s.f). Aplicación de la teoría fundamentada (Grounded Theory) al estudio del proceso de creación de empresas. *Decisiones Globales*.

Recuperado de: <https://dokumen.tips/documents/dialnet-aplicaciondelateoriafundamentadagroundedtheoryales-2499458pdf.html>

D'Angelo, V. (2016). La máscara que luego estoy siguiendo. sobre la relación entre cuerpo y sujeto en la obra de Erving Goffman. *Daimon*, 389-398. Doi:<http://dx.doi.org.bibliotecavirtual.udla.edu.ec/10.6018/daimon/268931>

Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M., y Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*, 2 (7), 162-167. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349733228009.pdf>

Escobar, J. y Bonilla, F. (s.f.). Grupos focales: una guía conceptual y metodológica. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 9(1), 51-67. Recuperado de: [http://sacopsi.com/articulos/Grupo%20focal%20\(2\).pdf](http://sacopsi.com/articulos/Grupo%20focal%20(2).pdf)

Franco, L. (2003). El síndrome de Capgras. *Educere*, 7(22), 302-304. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=356/35602228>

Galarza, F., & Yamada, G. (2012). Discriminación laboral en Lima: el rol de la belleza, la raza y el sexo. *Universidad Del Pacífico*, 44. Recuperado de: <http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/388/DD1209.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hamermesh, D., y Biddle, J. (1994). Beauty and the labor market. *The American Economic Review*, 84(5), 1174-1194. Recuperado de: <https://search-proquestcom.bibliotecavirtual.udla.edu.ec/docview/233028807?accountid=33194>

Hamui, A. y Varela, M. (2012). La técnica de grupos focales. *Revista Elsevier*, 2(1), 55-60. Recuperado de: [http://riem.facmed.unam.mx/sites/all/archivos/V2Num01/09\\_MI\\_HAMUI.PDF](http://riem.facmed.unam.mx/sites/all/archivos/V2Num01/09_MI_HAMUI.PDF)

- Hernández, E. (2018). La discriminación de género en la relación laboral: Igualdad formal, igualdad material y acción positiva. *Foro Revista De Derecho*, (29), 49-64.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6.ª ed.). DF, México: Mc Graw Hill Education.
- Leckcivillize, A., y Straub, A. (2018). Headscarf and job recruitment-lifting the veil of labour market discrimination. *IZA Journal of Labor Economics*, 7(1), 1-32. DOI: <http://dx.doi.org.bibliotecavirtual.udla.edu.ec/10.1186/s40172-018-0071-x>
- López, R. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. *Perspectivas*, (26), 129-152. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4259/425941230007>
- Maymone, M., Laughter., Dover, J., y Vashi, N. (2019). The Malleability of Beauty: Perceptual Adaptation. *Rev. Elsevier*, 1-15 Recuperado de: [https://www-clinicalkey-es.bibliotecavirtual.udla.edu.ec/service/content/pdf/watermarked/1-s2.0-S0738081X19300835.pdf?locale=es\\_ES&searchIndex=](https://www-clinicalkey-es.bibliotecavirtual.udla.edu.ec/service/content/pdf/watermarked/1-s2.0-S0738081X19300835.pdf?locale=es_ES&searchIndex=)
- Muñoz, A. (2011). La influencia de los sesgos cognitivos en las decisiones jurisdiccionales: el factor humano. Una aproximación. *Indret: Barcelona*, 2, 2-39. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/39072274.pdf>
- Naranjo, R. (2012). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). *Pensamiento & Gestión*, (32), 83–114. Recuperado de: <http://search.ebscohost.com.bibliotecavirtual.udla.edu.ec/login.aspx?direct=true &db=a9h&AN=82498147&lang=es&site=ehost-live>
- Ovejero, A. (2015). *Psicología Social: Algunas claves para entender la conducta humana*. (2ª ed.). Madrid, España: Editorial Biblioteca Nueva

- Pardo, A. (2015). La formalización del Consentimiento Informado en investigación y la pérdida sentimental del paciente/Formalization of informed consent in research and the patient's emotional loss a formalização do consentimento informado em pesquisa e a perda sentimental do paciente. *Persona y Bioética*, 19(2), 198-226.
- Peguero, H. y Núñez, B. (2009). La belleza a través de la Historia y su relación con la estomatología. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(4). Recuperado de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-519X2009000400022&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000400022&lng=es&tlng=es)
- Pérez, R. (2006). El canon de belleza a través de la Historia: un método de descripción de personas para alumnos E/LE. Castillo de Luna Albuquerque. Recuperado de: <http://www.biblioteca.org.ar/libros/150934.pdf>
- Redies, C. (2015). Combining universal beauty and cultural context in a unifying model of visual aesthetic experience. *Frontiers in human neuroscience*, 9, 218 DOI: 10.3389/fnhum.2015.00218
- Rentería, E. y Enríquez, A. (2006). ¿Usted mismo S.A.? O el posicionamiento profesional en el mercado de trabajo. Reflexiones desde el marketing y el comportamiento del consumidor. *Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte*, 18, 139-160. Recuperado de: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/viewFile/2087/9357>
- Rodríguez, N. (2000). Selección efectiva de personal basada en competencias. *Revista de Servicio Público*, 51(3), 99-120. DOI: 10.21874/rsp.v51i3.333
- Salomé, L. (2017). La discriminación y algunos de sus calificativos: directa, indirecta, por indiferenciación, interseccional (o múltiple) y estructural. *Pensamiento Constitucional*, 22(22), 255–290. Recuperado

de:[http://search.ebscohost.com/bibliotecavirtual.udla.edu.ec/login.aspx?direct=true &db=a9h&AN=130823520&lang=es&site=ehost-live](http://search.ebscohost.com/bibliotecavirtual.udla.edu.ec/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=130823520&lang=es&site=ehost-live)

- Suriá, R. (2014). *Guía de Recursos Didácticos de Psicología Social*. Alicante, España: Editorial Club Universitario
- Solano, A., y Smith V. (2017). Efectos del atractivo físico y el sexo en la selección de personal: Un estudio experimental. *Universitas Psychologica*, 16(1), 1-13. DOI: <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-1.eafs>
- Solano, J. y Ortiz, V. (2015). La estetización del mercado laboral: modelos estéticos demandados por el trabajo en las sociedades contemporáneas. *Revista de Antropología y Sociología: VIRAJES*, 17 (2), 15-36. Recuperado de: [http://vip.ucaldas.edu.co/virajes/downloads/Virajes17\(2\)\\_2.pdf](http://vip.ucaldas.edu.co/virajes/downloads/Virajes17(2)_2.pdf)
- Vera, P. (2006). *La Discriminación en los Procesos de Selección de Personal*. Ginebra, Suiza: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_wp\\_29\\_sp.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_29_sp.pdf)

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Consentimiento Informado

### Formulario de Consentimiento Informado

**Título de la investigación:** Los estándares de belleza y las decisiones de selección del personal que realiza procesos de vinculación laboral en la ciudad de Quito – Ecuador

**Organización que intervienen en el estudio:** Universidad de las Américas

**Nombre del investigador principal:** Anahi Lisbeth Minda Morales

**Datos de localización del investigador principal:** [anahi.minda@udla.edu.ec](mailto:anahi.minda@udla.edu.ec); [aminda@udlanet.ec](mailto:aminda@udlanet.ec)

DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO
<b>Introducción</b>
<p>Este formulario incluye un resumen del propósito de este estudio. Usted puede hacer todas las preguntas que quiera para entender claramente su participación y despejar sus dudas.</p> <p>Usted ha sido invitado a participar en una investigación sobre los estándares de belleza y las decisiones de selección del personal que realiza procesos de vinculación laboral en la ciudad de Quito – Ecuador.</p>
<b>Propósito del Estudio</b>
<p>El presente estudio pretende identificar los estándares de belleza del personal que realiza procesos de selección en empresas privadas de la ciudad de Quito y a la vez identificar como influyen dichos estándares en los procesos de selección y en la toma de decisiones que realiza el personal encargado de los mismos. En el Ecuador actualmente no existen investigaciones relacionados con la temática, por lo que se busca identificar si en el país se generan este tipo de prácticas de discriminación sutiles. Al finalizar el estudio se espera haber clarificado si estas conductas tienen lugar en el contexto ecuatoriano y cómo ejercen su influencia en los procesos de selección.</p>
<b>Descripción de los procedimientos</b>
<p>El estudio requiere la participación de personal experto en procesos de selección de personal, para poder dar cumplimiento al propósito de la investigación. En ese sentido, en el desarrollo de la investigación participarán 15 personas que realicen procesos de selección de personal en la ciudad de Quito. El estudio se realizará a través del establecimiento de entrevistas semiestructuradas que permitan tener una guía de los temas a abordar, pero al mismo tiempo permitan profundizar en aquellos aspectos relevantes para el desarrollo de la investigación.</p> <p>La entrevista semiestructurada se llevará a cabo en el lugar de trabajo del participante con previa autorización de gerencia y tendrá una duración de 60 minutos.</p>

### **Riesgos y Beneficios**

En el desarrollo de la entrevista y de la investigación no se incluyen situaciones de riesgos físicos o psicológicos para el participante, ya que la entrevista está diseñada con el afán de conocer las percepciones de la belleza del personal encargado de manejar estos procesos. El participante puede retirarse del proceso de la entrevista cuando así lo desee.

Los beneficios relacionados con el desarrollo del proyecto de investigación giran en torno al aporte social que realiza el participante del estudio, ya que permite que se contextualice la problemática en el Ecuador que conlleven al establecimiento de medidas de acción orientadas a disminuir este tipo de prácticas de discriminación.

### **Confidencialidad de los datos**

Para el investigador es importante mantener la privacidad de los participantes en la investigación, por lo cual el tratamiento que se dará a la información recolectada es completamente confidencial, de modo que nadie tenga acceso a los datos del participante, tales como la identidad o datos personales del mismo.

Para asegurar su confidencialidad se tomarán las siguientes medidas:

1. La información proporcionada por los participantes expertos será identificada a través de un código que reemplazará el nombre.
2. El nombre del participante y de la empresa a la cual hace parte no será mencionado en ninguna fase de la investigación.
3. La información proporcionada por participantes que se retiren de la investigación va a seguir manteniendo el carácter confidencial y estos datos no podrán ser utilizados dentro de las fases de la investigación.

### **Derechos y opciones de los participantes**

Usted puede decidir no participar en la investigación y si decide no hacerlo solo debe comunicárselo al investigador. En caso de que usted inicialmente acceda a participar en el estudio, y posteriormente decida abandonar el proceso, podrá hacerlo cuando lo considere necesario, sin que esto afecte a la confidencialidad y anonimato.

Usted no recibirá ningún valor económico o material como concepto de pago por la participación en el estudio.

### **Información de contacto**

Si usted tiene alguna pregunta sobre el estudio por favor envíe un correo electrónico a: [anahi.minda@udla.edu.ec](mailto:anahi.minda@udla.edu.ec)

Si usted tiene preguntas sobre este formulario puede contactar al Psic. Carlos Hermosa, Docente de Metodología de la Investigación de la Universidad de las Américas, al siguiente correo electrónico: [carlos.hermosa@udla.edu.ec](mailto:carlos.hermosa@udla.edu.ec)

**Consentimiento informado** (*Es responsabilidad del investigador verificar que los participantes tengan un nivel de comprensión lectora adecuado para entender este documento. En caso de que no lo tuvieran el documento debe ser leído y explicado frente a un testigo, que corroborará con su firma que lo que se dice de manera oral es lo mismo que dice el documento escrito*)

Comprendo mi participación en este estudio. Me han explicado los riesgos y beneficios de participar en un lenguaje claro y sencillo. Todas mis preguntas fueron contestadas. Me permitieron contar con tiempo suficiente para tomar la decisión de participar y me entregaron una copia de este formulario de consentimiento informado. Acepto voluntariamente participar en esta investigación.

Acepto que se grabe mi entrevista SI ( ) NO ( ) N/A ( )

Firma del participante	Fecha
Anahí Lisbeth Minda Morales/Investigador	
Firma del participante	Fecha

## **Anexo 2: Guía de preguntas entrevista**

### Guía de preguntas para la entrevista semi estructurada

1. ¿Qué entiende usted por belleza?
2. ¿Qué características debe tener una persona para ser considerada atractiva?
3. ¿Cómo influyen los estándares de belleza en las relaciones sociales y profesionales de las personas?
4. ¿Qué se entiende por “buena presencia” dentro de las empresas?
5. ¿La apariencia de un candidato es considerada dentro del proceso de reclutamiento? ¿Si es así, porque motivos?
6. ¿Considera que los estándares de belleza pueden llegar a convertirse en un filtro de candidatos?
7. ¿Qué apariencia física deberían tener las personas que ocupan cargos comerciales o de atención al público?
8. ¿Qué grado de importancia tiene la imagen de un candidato dentro de un proceso de selección?

### **Anexo 3: Guía de preguntas grupo de enfoque**

#### Guía de preguntas para el grupo de enfoque

1. ¿Cuáles son los estándares de belleza vigentes?
2. ¿Cómo describiría a una persona “bella”?
3. ¿Cuáles factores culturales influyen en la percepción de la belleza y en la actitud de las personas hacia ella?
4. ¿Qué estándares de belleza tienen mayor presencia en los contextos laborales y sociales?
5. ¿Qué se entiende por “buena presencia” dentro de las empresas?
6. ¿La fotografía de un candidato en su hoja de vida influye en el proceso de reclutamiento? ¿Si es así, porque motivos?
7. ¿La apariencia de un candidato influye en el avance del mismo dentro del proceso de selección? ¿Si es así, porque motivos?
8. ¿En qué cargos considera usted que los estándares tienen mayor incidencia o son un factor determinante?

