



ESCUELA DE PSICOLOGÍA

INEQUIDAD DE GÉNERO DENTRO DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE  
PERSONAL DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

Profesora Guía

Morayma Hinostroza Guerrero

Autora

Estefany Carolina Cárdenas Salazar

Año

2017

## **DECLARACIÓN DEL PROFESOR GUÍA**

“Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con la estudiante, 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”.

---

Rosa Morayma Hinostroza Guerrero  
Magister en Dirección del Talento Humano  
C.I. 060301187-5

## DECLARACIÓN DEL PROFESOR CORRECTOR

“Declaro haber revisado este trabajo, dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación”.

---

Paulina del Carmen Muñoz Villacis

Magister en Gestión del  
Talento Humano

C.I. 170654281-6

---

Paula Alejandra Yépez Tito

Master Universitario en psicología  
de Intervención Social y Comunitaria

C.I. 171530788-8

## **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.”

---

Estefany Carolina Cárdenas Salazar

C.I. 172297614-7

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar quiero agradecer a Dios, que me ha permitido culminar esta etapa.

En segundo lugar, sin ser menos importante a mi madre, quien ha luchado día tras día, para guiarme con su amor y su ejemplo, sin duda ella me ha demostrado que no hay sueños inalcanzables. A mi padre, que ha sido ejemplo de esfuerzo y sacrificio y por último, a mi hermano, quien ha sido un apoyo incondicional a lo largo no solo de mi carrera universitaria, sino a lo largo de mi vida.

## **DEDICATORIA**

El presente proyecto de titulación se lo dedico a mis padres, porque ellos me han apoyado y motivado a alcanzar esta meta que en un principio lo veía sumamente difícil de alcanzar.

A mi hermano porque siempre supo estar acompañándome y dándome ánimo para continuar. Por último, sin ser menos importantes, a mis amigos que estuvieron en todos los momentos, regalándome sonrisas en los momentos de angustia.

## RESUMEN

El proyecto de investigación está enfocado en analizar la relación de la inequidad de género con el proceso de selección de personal de una institución educativa privada de la ciudad de Quito. Partiendo de la premisa que la inequidad de género es un problema recurrente en distintos ámbitos y está condicionada en gran medida por elementos arraigados de la cultura; por esta razón se realiza un análisis detallado de los conceptos básicos, leyes y políticas creadas que propenden la inserción de la mujer en el ámbito laboral. Se pretende contar con la participación de 11 personas, entre ellas personal de talento humano y docentes, para conocer cómo se ha desarrollado el proceso de selección. Posteriormente, se propone un modelo de entrevista que permitirá a la institución, manejar el proceso de selección de forma equitativa e imparcial.

**Palabras claves:** género, inequidad, inserción de la mujer en el ámbito laboral, proceso de selección.

## **ABSTRACT**

This research project is focused on analyzing the relationship of gender inequality with the process of recruiting staff from a private educational institution in the city of Quito. Starting from the premise that gender inequality is a recurrent problem in different areas and is conditioned to a large extent by deep-rooted elements of culture; for this reason a detailed analysis of the basic concepts, the laws and the policies created that tend to the insertion of the woman in the labor scope. It is intended to have the participation of 11 people, including staff of human talent and teachers, to learn how the selection process has been developed. Subsequently, an interview model is proposed that allows the institution to manage the selection process in an equitable and impartial manner.

**Keywords:** gender, inequality, women's insertion in the labor sphere, selection process.

## ÍNDICE

1. Introducción.....	1
2. Formulación del problema y justificación .....	4
3. Pregunta de investigación .....	8
4. Objetivo General .....	8
5. Marco teórico.....	9
Inequidad y discriminación laboral.....	9
Proceso de reclutamiento y selección .....	10
Género, roles y estereotipos.....	11
Inserción la mujer en el ámbito laboral .....	13
Reformas constitucionales a favor de la mujer en el ámbito laboral ..	16
6. Preguntas directrices.....	18
7. Metodología del estudio .....	19
7.1 Enfoque, alcance y tipo de diseño.....	19
7.2 Muestreo / Participantes.....	20
7.3 Recolección de datos / Herramientas a utilizar .....	22
7.4 Pre-validación.....	25
7.5 Procedimiento .....	26
7.6 Tipo de Análisis .....	27
8. Viabilidad.....	28
9. Aspectos éticos .....	29
9.1 Consentimientos o asentimientos informados.....	29
9.2 Tratamiento de la información .....	29
9.3 Autoreflexividad.....	29

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 .....	32
11.	Cronograma .....	38
	REFERENCIAS.....	41
	ANEXOS .....	51

## 1. Introducción

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la ONU, en 1948, reconoce que “todas las personas nacen libres, iguales en dignidad y derechos, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición” (García, Islas & Vargas, 2005, p.151).

A finales del siglo XIX la mujer tenía un papel secundario en la sociedad, sus actividades estaban orientadas al terreno doméstico, siendo muy escaso el número de mujeres que trabajaban fuera del hogar; sin embargo, aquellas que participaban en el ámbito laboral percibían bajas remuneraciones y desempeñaban trabajos no cualificados (López, 2005, p.18). La mujer era discriminada en el ámbito laboral, familiar, social y educativo, de tal manera que era negado su acceso o no era tomada en cuenta cuando se postulaba, daba su opinión o simplemente busca una forma de entrar en la sociedad para sentirse productiva.

A lo largo de la historia de la humanidad, se ha conservado la idea de que las mujeres son inferiores en relación a los hombres, tanto moral, intelectual y físicamente debido a la llamada “condición femenina”, que ha sido manejada como pretexto para otorgar a la mujer un trato discriminatorio e inequitativo (Casillas, 2008, p.16), esto se ha visto representado fundamentalmente en el mercado laboral, ya que existe una gran desigualdad en la participación de hombres y mujeres en las organizaciones debido a las cargas y responsabilidades del hogar.

En la actualidad, el trabajo representa una actividad mediante la cual hombres y mujeres contribuyen a la productividad y desarrollo del país, esto a su vez les permite generar ingresos para mejorar o mantener sus condiciones y calidad de vida.

Dentro de este contexto se puede mencionar que la inserción de la mujer en el mercado laboral, ha ido incrementado gradualmente, sin embargo, la discrepancia continua latente, es por ello que la Organización Internacional del Trabajo, menciona que generalmente la discriminación por razón de sexo, está ligada a salarios más bajos y peores condiciones de trabajo (2016, p.41). Esto tiene origen en estereotipos de que las mujeres realizan una contribución sustancial al bienestar económico, al aportar tiempo y dedicación al trabajo no remunerado, como es el cuidado de los infantes, familiares dependientes y tareas domésticas, de tal modo que los jefes del hogar puedan realizar sus labores dentro de las organizaciones sin necesidad de preocuparse por el ámbito familiar (Elborgh-Woytek, Newiak, Kochhar, Fabrizio, Kpodar, Wingender, Clements y Schwartz, 2013, p.10). Es decir, ligan las responsabilidades familiares netamente a la mujer, discriminando las capacidades, competencias y limitando el campo de desarrollo de la misma.

Por otra parte, cuando hombres y mujeres que ya tienen un cargo dentro de la organización, esta situación puede verse como un ciclo, dentro del cual se ven inmersos en estereotipos que se encasillan a las aspiraciones, preferencias, capacidades de unas y otros; de tal manera que los jefes o empleadores apuntan a que determinados cargos son para hombres y otros para mujeres, lo que sin duda dificulta el acceso laboral equitativo (Organización Internacional del Trabajo, 2016, p.41).

Para combatir esta situación a nivel mundial se han desarrollado convenciones dentro de las cuales se han creado políticas, organismos y entidades que propendan el trabajo de la mujer, así como también se respeten sus derechos.

La creación de políticas se empezaron a suscitar en 1989, en la Convención sobre los Derechos del Niño, en la cual se estableció que los Estados Partes garantizarán el reconocimiento que ambos padres comparten los mismos compromisos de crianza, desarrollo y cuidado del infante, así como también las

organizaciones deberán tener en cuenta estos puntos, para otorgar permisos, remuneraciones y políticas equitativas (Art.18.1), esto permitió que los estereotipos de cuidado del hogar ya no sean netamente femeninos, sino que sean compartidos, esto permitió concientizar a las organizaciones y Estados que la crianza, cuidado y mantenimiento de un hogar es una tarea compartida entre hombre y mujer.

Desde esta perspectiva, se puede decir que una manera de incorporar más mujeres en los sectores y ocupaciones en que predominan los hombres, es proporcionar una formación que favorezca o desarrolle las capacidades y competencias de las mujeres en sectores o actividades específicas, de este modo contarán con el mismo grado de conocimientos y experiencia al momento de optar por una vacante o puesto disponible, lo que representaría un logro en la lucha de la inclusión de la mujer en el mercado laboral.

El desarrollo de políticas, leyes, educación y capacitación han permitido que se reduzcan las dificultades que tienen las mujeres al momento de postular y desarrollar sus potenciales. Las campañas de concientización, difusión y conocimiento de los deberes y derechos, han sido y serán piezas fundamentales para que la mujer pueda ser tomada en cuenta en el mismo grado o nivel que un hombre, sin duda la lucha para que esto sea erradicado totalmente, continúa y continuará a lo largo del tiempo, por esta razón se ha decidido analizar la relación de la inequidad de género con el proceso de selección de un establecimiento educativo privado de la ciudad de Quito, para conocer el grado de implicación que este proceso ha tenido en el desarrollo de esta problemática con la finalidad de proponer un modelo de entrevista equitativo e imparcial, de tal manera que hombres y mujeres puedan obtener un puesto de trabajo bajo las mismas condiciones, reglas y con el mismo salario.

## 2. Formulación del problema y justificación

El trabajo, es la principal fuente mediante la cual las personas logran generar recursos y con ello independencia económica, es por ello que hombres y mujeres buscan insertarse dentro de este ámbito, sin embargo, presentan ciertas características diferentes; entre ellas se puede mencionar que el género masculino posee más probabilidades al momento de ocupar puestos o vacantes gerenciales y con mejores remuneraciones, mientras tanto las mujeres quedan excluidas o son obligadas a ocupar cargos periféricos, con menor remuneración y de menos prestigio, presentando así contratos a tiempo parcial (International Labour Organization, 2003, p.46).

De este modo, en el siguiente trabajo se busca entender la relación de género en el proceso de selección de una institución educativa de la ciudad de Quito, aludiendo que esta problemática tiene origen en presupuestos de inferioridad física o de una mayor demanda o responsabilidades con las cargas y tareas del hogar. Es por ello que han existido y posiblemente continúan existiendo diferencias en el trato basados en cuestiones de género dentro del ámbito laboral (Carrasco, García, Labrador y Briz, 1995, p.49).

Se puede mencionar que la exclusión de la mujer en el mercado laboral, se da por una serie de motivos o percepciones establecidas en la sociedad resumidas a continuación (Véase la tabla 1).

Tabla 1

*Estereotipos del hombre y la mujer en la sociedad*

<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dedicada únicamente al hogar.</li> <li>• Ocupada del aseo y cuidado de los infantes.</li> <li>• Amas de casa/ Frágiles.</li> <li>• Sentimentales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo remunerado.</li> <li>• Mantener y cubrir los gastos familiares.</li> <li>• Jefes/ autoridad/ fuertes.</li> <li>• Racionales/ competitivos.</li> </ul>

Adaptado de: Instituto Jalisciense de las Mujeres

La lucha por alcanzar la igualdad de derechos y oportunidades ha sido muy extensa y ha tenido como premisa que hombres y mujeres pueden compartir espacios, cargos, atribuciones y responsabilidades de forma equitativa e igualitaria, puesto que las diferencias biológicas, no intervienen en la posibilidad de desempeñar actividades compartidas (Instituto Jalisciense de las Mujeres, 2008, p.20). Dentro de este contexto, es correcto mencionar que la igualdad es la similitud en cuanto a deberes, obligaciones, responsabilidades y oportunidades de hombres y mujeres, sin embargo, existen una serie de factores que están inmersos en la igualdad o desigualdad (Véase la tabla 2).

Tabla 2

*Componentes de la igualdad-desigualdad*

<b>Factores individuales</b>	<b>Factores relacionales</b>	<b>Factores estructurales</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Género</li> <li>• Características étnicas</li> <li>• Estatus social</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inferioridad/ superioridad</li> <li>• Inclusión/ exclusión</li> <li>• Desigualdad categorial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rangos sociales y laborales</li> <li>• Estatus social</li> </ul>

Tomado de: Instituto Jalisciense de las Mujeres, 2008, p.23

Por otra parte, para apoyar el desarrollo de la mujer, el Estado Ecuatoriano trabaja permanentemente en la incorporación de las políticas públicas, bajo el principio de Igualdad y no Exclusión establecido en la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 11, el cual instituye que todos los ecuatorianos son iguales, capaces de gozar de los mismos deberes, derechos, obligaciones y oportunidades (Ferreira, García, Macías, Pérez & Tomsich, 2014, p.7). Por esta razón el estado adoptará y seguirá desarrollando medidas que incentiven la igualdad y equidad, de tal manera que la mujer tenga la oportunidad de insertarse en el ámbito laboral.

En marzo del 2011, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), realizó estudios con respecto a esta problemática, determinando que en varios países de América Latina persisten serios obstáculos para alcanzar plena igualdad y equidad de género en el ámbito laboral. En la investigación, se pudo comprobar que muchas mujeres enfrentan a diario prácticas discriminatorias, es decir reciben salarios más bajos que los hombres, incluso cuando el trabajo es el mismo o realizan las mismas actividades; encuentran mayor dificultad para acceder a ascensos y son las primeras en ser despedidas al momento de una recesión o recorte de personal, argumentando que la maternidad y las obligaciones familiares representan un cierto grado de pérdida para las empresas (párr.1-5).

En el 2016, la OIT realizó un nuevo estudio, el cual tenía como objetivo, evidenciar el porcentaje de la brecha salarial entre hombres y mujeres en el campo laboral. Al finalizar el estudio, se pudo comprobar que la brecha salarial, estima en el 23%, por lo tanto las mujeres perciben el 77% de lo que comúnmente percibe un hombre, dichas desigualdades no tienen fundamento en cuestiones de edad o educación, sino que están vinculadas con la desvalorización del trabajo de la mujer, debido a que ella puede interrumpir su carrera profesional para asumir responsabilidades de cuidado adicionales, como por ejemplo, maternidad o enfermedad de algún familiar (Organización Internacional del Trabajo, p.9).

La mujer no solamente es discriminada al momento de acceder o postular para un puesto de trabajo, sino que también una vez inmersa en la organización enfrenta una serie de situaciones; por ejemplo, mujeres jóvenes o señoras sufren de acoso laboral, exceso de tareas o trabajo, impuntualidad en los pagos, negación de permisos en situaciones familiares y demás. Para intentar erradicar esta problemática, en distintos países se han creado políticas y leyes de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, con el fin de garantizar y regularizar las medidas necesarias para lograr la igualdad de oportunidades (Organización Internacional del Trabajo, 2012, pp.1-5).

En el Ecuador en 1996, se creó la “Ley de Amparo Laboral de la Mujer”, está compuesta por 22 artículos, en los cuales se promueve la igualdad de derechos de la mujer y el hombre en el ámbito laboral, menciona que el grado de preparación que ha obtenido la mujer ecuatoriana le permite acceder, participar en las mismas condiciones que un hombre en las actividades productivas que contribuyen al crecimiento y desarrollo del Ecuador, tanto en el sector público como privado (p.1).

La institución educativa en la cual se realizará la investigación, ha contado con docentes y personal administrativo de género masculino y femenino, sin embargo es propicio mencionar que en los altos mandos, solo se encuentra una mujer, así como también toda el área de ciencias exactas y cultura física es manejada por varones. De este modo se puede mencionar que la inequidad de género se encuentra presente dentro de los parámetros de selección, puesto que en el manual de funciones, organigrama y manual de puestos, los nombres y/o denominaciones de los cargos se encuentran orientados en base al género, es decir, ciertos cargos son destinados netamente para un varón o una mujer.

La finalidad de la presente investigación es conocer los antecedentes, tipos, ámbitos y formas de discriminación que se han dado dentro de la institución, para que posteriormente se adopten medidas correctivas en los parámetros y metodologías del proceso de selección, de tal manera que las herramientas a

utilizar sean imparciales y equitativas, lo que permitirá que todas las personas que apliquen para una vacante tengan las mismas oportunidades.

Por otra parte, el aporte de este estudio está relacionado con el giro o cambio de enfoque de las personas que manejan el área de talento humano y gestión de contratación de la institución, puesto que les permitirá observar los roles, responsabilidades, necesidades, deberes, derechos y oportunidades de forma transversal, es decir podrán discernir la información de los perfiles de cargo y manuales de funciones, para que concienticen a los demás que la forma biológica de una persona, no influye en el desempeño o forma de laborar de la misma, esto se llevará a cabo mediante un formato de selección imparcial, el cual contará con elementos claves y necesarios para cubrir las vacante, esto sin duda expandirá el campo de la mujer en el ámbito laboral ya que la institución educativa tendrá la oportunidad de adoptar acciones de mejora con respecto a esta situación.

### **3. Pregunta de investigación**

- ¿Qué relación existe entre la inequidad de género y el proceso de selección de una institución educativa privada de la ciudad de Quito?

### **4. Objetivo General**

- Analizar la relación de la inequidad de género con el proceso de selección de una institución educativa privada de la ciudad de Quito.

#### **4.1. Objetivos específicos**

- Identificar que componentes están inmersos a la hora de seleccionar un candidato/a.
- Identificar criterios de inequidad de género.

## **5. Marco teórico**

Para poder abordar y entender la problemática de la presente investigación, es correcto definir y conocer los conceptos mediante los cuales se desarrollará.

### **Inequidad y discriminación laboral**

La pertinencia de conceptualizar la diferencia, entre inequidad e igualdad, es sumamente importante, porque es la base central de la investigación, es por ello que igualdad es entendida cómo el derecho de hombres y mujeres, a gozar de los mismos derechos, así como también obtener un trato igualitario sin importar el género. Es por ello, esta premisa es considerada un derecho humanitario, al cual todos los seres humanos tienen acceso (Agencia Catalana de Cooperación al Desarrollo, 2014, p.1).

Mientras que la inequidad es la diferencia que existe en el trato que recibe un hombre y una mujer en cuanto a derechos, beneficios, responsabilidades, obligaciones y oportunidades dependiendo a sus “necesidades y/o características” (UNESCO, 2012, p.106). La inequidad entre hombres y mujeres en el mercado laboral tiene un componente determinado segregación laboral, con diferentes dimensiones, entre ellas desigual participación, concentración en sectores y empresas de salarios inferiores, ocupaciones de menor responsabilidad e incluso diferentes tipos de contratos, debido a los roles sociales establecidos (Rica & Denia, 2010, p. 15).

De este modo, se puede mencionar que el desarrollo humano se presenta de forma desigual cuando se sesga la expansión de capacidad de grupos específicos, lo que se ha puesto en evidencia al persistir una marcada inequidad en los salarios de hombres y mujeres, horarios y cargas laborales (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2014, p.111), una de las principales actividades que determinan la inequidad y perjudican a las mujeres en los estratos

socio-económicos de un país, son la procreación y crianza de los hijos, afectando directamente en la obtención de un empleo con remuneración justa y acorde a las funciones que desempeña (Dirección del Trabajo, 2009, p.155).

La inequidad de género, se encuentra dada en base a cuatro factores:

1. La división sexual del trabajo, dentro de las cuales se asignan tareas en base al género, por ejemplo tareas domésticas, de cuidado y carácter reproductivo a la mujer, mientras que los hombres pueden desempeñar cualquier función dentro de la sociedad.
2. Distribución desigual del acceso, uso y control sobre los recursos productivos, esto es un impedimento que tienen las mujeres al momento de generar sus propios recursos e incluso emprender iniciativas empresariales.
3. Distribución desigual del poder, sin duda obstáculo en cuanto a la toma de decisiones y forma de participar en la sociedad.
4. Limitación en la autonomía y desarrollo de las capacidades, lo que impide a las mujeres el ejercicio de sus derechos (Aguirre, Arriagada, Benería, Fair, Floro, Gherardi, Messier, Pautassi, Rico de Alonso, 2006, p.35).

Por otra parte, la discriminación laboral es un proceso sistemático y sostenido de repudio de los otros por ser distintos, negándoles un lugar, oportunidad o espacio (Araya & Villena, 2006, p.27). Dentro del contexto latinoamericano y el mundo en general, ha existido la discriminación laboral, ya sea dada por roles de género o raza.

### **Proceso de reclutamiento y selección**

El proceso de reclutamiento y selección de personal, es la identificación y elección de un aspirante cuyo perfil este acorde a las características y demandas de la organización, así como también que posea las competencias necesarias para atender y afrontar las necesidades actuales y futuras del puesto de trabajo (Oltra, Curós, Díaz, Rodríguez, Teba, Tejero, 2005, p.211).

Dentro de este proceso, existen diferentes pasos para llegar a la incorporación del nuevo trabajador a la plantilla o nómina de la empresa.

1. Necesidad de incorporar un nuevo colaborador, esto puede surgir por una serie de motivos: creación de puestos, vacantes, ampliación de departamentos, etc. (Montes & Gonzáles, 2006, p.87).
2. Reclutamiento, empieza la búsqueda del nuevo colaborador, puede ser un proceso interno o externo; y se lo realiza mediante anuncios, intranet, centros de formación, referidos, etc. (Nebot, 1999, p.46).
3. Preselección, se analizan todas las hojas de vida recibidas para descartar los candidatos que no se adapten a las necesidades de la empresa, y de este modo se define quienes continuarán en el proceso de selección (Montes & Gonzáles, 2006, p.87).
4. Entrevistas/ aplicación de pruebas, se evalúan a los candidatos. Se aplica una serie de técnicas que ayudan a establecer comparaciones entre los candidatos, lo que ayudará a tomar la decisión final (Nebot, 1999, p.48).
5. Informe final/ decisión, dentro de esta sección se recopila toda la información obtenida en las pruebas y entrevistas, la cual se analiza de forma objetiva y detallada para seleccionar al candidato idóneo (Montes & Gonzáles, 2006, p.87).
6. Contratación e incorporación, en este momento se pide a los colaboradores que presenten toda la documentación necesaria, firmen el contrato, reciban inducciones y se incorporen a la institución.

### **Género, roles y estereotipos**

En primer lugar, es correcto mencionar que existe cierta confusión entre los términos sexo y género, de tal manera que cuando se alude a las diferencias sexuales, se mezclan aspectos netamente biológicos con conductas y actitudes impuestas por la sociedad por el motivo de ser hombre o mujer (Ruiz, Quemada & Blanco, 2005, p. 23).

El término sexo, hace referencia a las características biológicas y estructuras que tienen relación con la reproducción (Ruiz, Quemada & Blanco, 2005, p.24).

Mientras que género, es la acumulación de atribuciones que la sociedad o cultura otorga a las personas y que define sus roles, funciones, posiciones y expectativas a partir del hecho biológico de nacer hombre o mujer; es decir el género es una construcción social que puede modificar con el tiempo y variar de acuerdo a la cultura y la organización social (García & Gomáriz, 2004, pp. 11-12).

En la actualidad se han puesto en evidencia diferentes preferencias u orientaciones sexuales, sin embargo, dentro de este estudio no se tomarán en cuenta dichos temas, puesto que no influyen al momento de la selección de personal.

Como otra definición, se puede aludir a los roles de género como el resultado de funciones, labores, deberes, derechos, obligaciones y ventajas o desventajas que se dan como expectativas y/o exigencias sociales e intrínsecas que tiene relación con el sexo biológico (Colín, 2010, p.15). En otras palabras, se puede decir que los roles, son todas aquellas conductas que se esperan de una persona o colectivo basadas en expectativas preconcebidas por el hecho de ser hombre o mujer.

Por otra parte, Colín, menciona que los estereotipos de género, son creencias y atribuciones sobre cómo debe ser y cómo se deben actuar las personas en base a cada género, es decir, son conceptos o modelos que reflejan prejuicios, clichés e ideas preconcebidas (2010, p.10), también pueden ser definidos como hipótesis relativas a las características y comportamientos de los miembros de los grupos sociales, funcionando como generalizaciones o reglas empíricas, que atribuyen características idénticas a todos los miembros de un colectivo, dejando de lado las variaciones y características que cada persona posee; es así que existen estereotipos de género descriptivos, los cuales designan cómo son las mujeres y los hombres, mientras que los estereotipos prescriptivos designan cómo deberían

ser y comportarse (Viladot & Steffens, 2016, p.33), brindando parámetros de conducta y actitudes.

Es correcto mencionar que existen estereotipos en distintos ámbitos, sin embargo, en la presente investigación se tomarán en cuenta únicamente los que tienen relación con el ámbito laboral, ya que estos actúan como barreras que impiden a un hombre o una mujer la obtención de un empleo porque estos pueden estar estereotipados en base al género (UNESCO, 2016, p.63), es decir las vacantes pueden ser denominadas trabajo de hombre o de mujer.

### **Inserción la mujer en el ámbito laboral**

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la ONU, en 1948, reconoce que “todas las personas nacen libres, iguales en dignidad y derechos, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición” (García, Islas & Vargas, 2005, p.151).

La ley reconoce que todos los seres humanos son iguales, sin embargo, en la realidad existen diferencias relacionadas con el género de una persona, mencionando que debido a las diferencias biológicas el trato puede variar de un individuo a otro (Álvarez, 2010, p.5).

Alrededor de los años sesenta, en América Latina y el Caribe, la violencia contra las mujeres ocurría principalmente en el ámbito familiar, pero era un asunto en el cual el Estado no debía intervenir; sin embargo, en el ámbito legislativo y ejecutivo también era evidente la violencia y discriminación hacia la mujer, pero eran aspectos invisibles por lo cual no eran tratados como problemas públicos (Camacho, 2014, p.16).

A finales del siglo XIX la mujer tenía un papel secundario en la sociedad, sus actividades estaban orientadas al terreno doméstico, siendo muy escaso el

número de mujeres que trabajaban fuera del hogar; sin embargo, aquellas que participaban en el ámbito laboral percibían bajas remuneraciones y desempeñaban trabajos no cualificados. Esta problemática empezó a surgir ya que el 71% de mujeres eran analfabetas, lo que significaba un obstáculo para desarrollar actividades productivas o del mercado laboral (López, 2005, p.18).

Si bien es cierto, a lo largo de la historia de la humanidad, se ha conservado la idea de que las mujeres son inferiores respecto de los hombres, tanto intelectual, moral y físicamente debido a la llamada “condición femenina”, que ha sido utilizada como pretexto para otorgar a la mujer un trato discriminatorio e inequitativo (Casillas, 2008, p.16).

En este período, se suscitó a nivel mundial una crisis económica, en la cual la mujer se veía en la obligación y necesidad de prestar ayuda económica en sus hogares, desempeñando en primera instancia funciones de artesanas, costureras, panaderas, y agrícolas (Guerra, 2009, p.14).

Razón por la cual, empezaron a realizarse cumbres y convenciones mundiales, las cuales apoyaban y reforzaban la inclusión de la mujer en el mercado laboral. En 1979, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) fue aprobada por la ONU. En esta se estableció que los estados que conforman esta sociedad, adoptarán y desarrollarán medidas apropiadas para eliminar la exclusión de la mujer en la vida política y pública (2010, p.5). Esta convención de las Naciones Unidas busca la protección de las trabajadoras frente a la discriminación que tenga origen en la maternidad y/o matrimonio, y dispone adoptar medidas como la prohibición de despedir a una mujer en periodo de gestación o permiso de maternidad, los mismos que serán remunerados. La no realización de trabajos que puedan perjudicar a las trabajadoras durante el embarazo y la disposición que se puedan compartir responsabilidades de cuidado entre padre y madre (CEDAW, Art. 11.2).

Por otra parte, para respaldar las medidas adoptadas, en el Ecuador el general Eloy Alfaro en 1985 apoyó la educación femenina, al mencionar que “la Ley de Instrucción Pública”, debería defender la capacidad de la mujer de optar a grados académicos y estudiar las ramas de enseñanza superior (Goestechel, 2010, p.31), esto significó un logro sumamente importante para la mujer ecuatoriana pues al insertarse en el ámbito educativo sus funciones dentro de la sociedad empezaron a variar pues pudo verse inserta dentro del mercado laboral.

Por el contrario, a mitad del siglo XX, sucede una transición denominada Género en el Desarrollo, que hace énfasis en cuestiones de género y los intereses estratégicos de las mujeres, buscando equidad en la participación y colaboración, lo cual significa que las mujeres son capaces de participar en el desarrollo de una organización y de la sociedad en general (García & Gomáriz, 2004, p.13).

La denominada acción afirmativa, también fue un pilar fundamental dentro de este proceso de transmisión, puesto que se basa principalmente en los principios de justicia compensatoria, distributiva y utilidad social; es decir, eran instrumentos implementados para revertir situaciones históricas de discriminación y marginación, buscando así compensar una situación pasada logrando brindar igualdad de oportunidades (Berman, 2012, p.82). Estas afirmaciones han pretendido incorporar lugares que tradicional y sistemáticamente les han sido negados o prohibido a las mujeres, para asegurar que puedan ser insertas en el campo laboral, cuenten con un acceso igualitario al empleo y que el nivel de implicación y participación dentro de las organizaciones sea equitativo (Camacho, Martínez y Robert, 2003, p.152).

Siguiendo la misma línea, el Programa de las Naciones Unidas, menciona que la sociedad necesita desarrollar los potenciales de cada una de las personas basándose en la igualdad de derechos y oportunidades, de tal manera que se pueda generar una perspectiva inclusiva (Dirección de Desarrollo Rural del Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura, 2000, p.8), dentro de

la cual todos los seres humanos son vistos como personas capaces de desarrollar actividades en el mercado laboral.

Con esto se puede evidenciar que la violencia contra la mujer ha sido ejercida en distintos ámbitos: intimidad, laboral, cultural y de ocio, diferenciando que no afecta a todas las mujeres por igual (Añino, 2005, p.4), lo que significa que la inequidad y discriminación, no viene netamente de las organizaciones, sino más bien es algo preconcebido y originado en otros ámbitos, que ha continuado y posiblemente perdura en el tiempo.

### **Reformas constitucionales a favor de la mujer en el ámbito laboral**

La lucha por alcanzar los mismos beneficios y derechos que los hombres, perduró a lo largo de la historia, en 1989 se suscitó la Convención sobre los Derechos del Niño, en la cual se estableció que los Estados Partes garantizarán el reconocimiento que ambos padres comparten las mismas compromisos de crianza, desarrollo y cuidado del infante, así como también las organizaciones deberán tener en cuenta estos puntos, para otorgar permisos, remuneraciones y políticas equitativas (Art.18.1),

En 1996 en el Ecuador, se creó una Ley de Amparo Laboral de la Mujer; compuesta por 22 artículos, en los cuales se promueve la equidad de derechos en el ámbito laboral, y menciona que el grado de preparación que ha obtenido la mujer ecuatoriana le permite acceder, participar en las actividades productivas que contribuyen al crecimiento y desarrollo del Ecuador, del mismo modo que lo hace un hombre (1996, p.1).

Por otra parte, el 28 de marzo de 2001, se aprobó el protocolo facultativo sobre la Convención de Eliminación de Todas las Formas de Discriminación, presidida por tres principios; igualdad de resultados, no discriminación y responsabilidad estatal. Dentro de estos artículos, se describe la obligación que tienen el estado en cuanto

a la creación de leyes, políticas públicas y programas enfocados en eliminar la discriminación a través de medidas transitorias (2010, p.6).

En la Constitución Política de la República del Ecuador del 2008, en el artículo 36, se menciona que:

El Estado propiciará la inserción de las mujeres en el ámbito laboral, permitiendo así, alcanzar un trabajo remunerado, en igualdad de derechos y oportunidades que un hombre. Vigilará y fomentará el respeto a los derechos laborales y reproductivos, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y el acceso a los sistemas de seguridad social.

Por otra parte, el trabajo del cónyuge o conviviente en el hogar, será tomado en consideración para compensarle equitativamente, en situaciones del hogar, esto hace referencia, a igualdad en remuneraciones, permisos y oportunidades; así como también, se reconocerá como labor productiva, el trabajo doméstico no remunerado (Art.37).

No obstante, a finales del año 2012, el Código del Trabajo del Ecuador, incluyó artículos relevantes, dentro de los cuales se incluyen la licencia por maternidad y paternidad (Art. 152), reducción de la jornada laboral a 6 horas diarias para las madres lactantes por doce meses después del parto (Art. 155), y el más sobresaliente, en el cual se menciona que no se podrá dar por terminado el contrato de trabajo en justificación al período de gestación (Art. 153).

En abril del 2015, se reconoce el trabajo en el hogar dentro de la Ley Orgánica de Justicia Laboral del Ecuador, aludiendo que esta labor tiene el mismo valor que una que se desarrolla dentro de una institución y merece tener un reconocimiento justo y acceso a todos los sistemas y beneficios que ofrece el Estado (p.2).

Un estudio realizado por Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social, Unidad de Análisis e Información, arroja como resultados que el Ecuador ha buscado e incrementado la participación de la mujer en el ámbito laboral, de tal manera que

en las últimas décadas se ha observado un incremento del 48%, siendo así que en el 2006, las mujeres llegaban a ser el 52% en el ámbito laboral a nivel nacional y los periodos de edad estaban comprendidos entre los 29 y 49 años en la regiones de Sierra y Amazonía, mientras que en la Costa y Galápagos, su edad oscilaba entre los 30 y 60 años. Dichos porcentajes son de gran alegría para este colectivo, puesto que las plazas laborales en el sector público, continúan expandiéndose (2008, p.23).

En una nueva investigación se logró comprobar que la lucha de la mujer por insertarse en el mercado laboral continúa vigente, es por esto que al terminar el 2015, el 68% de las mujeres están inmersas en organizaciones, es decir, este año se ha caracterizado por la expansión de la actividad económica y el dinamismo del mercado de trabajo por parte de la mujer, sin embargo las diferencias que tiene con el género masculino todavía siguen siendo notables (Secretaría de Estado de Empleo, 2016, p.17).

La trayectoria que ha vivenciado la mujer para ser tomada en cuenta en el ámbito laboral, ha tenido que atravesar una serie de obstáculos y conflictos, si bien es cierto ha obtenido grandes logros y alcances, pero todavía existen brechas y diferencias en cuanto al trato hacia un hombre y mujer, es por ello que los organismos especializados en leyes, políticas y regulaciones continúan realizando actualizaciones para que en un futuro los hombres y las mujeres gocen de los mismos beneficios y derechos en el ámbito laboral.

## **6. Preguntas directrices**

- Identificar que componentes están inmersos a la hora de seleccionar un candidato/a.

- De la lista de aspectos presentada a continuación, cuáles son los aspectos que toma en cuenta la institución para seleccionar al personal.

Seleccionar los adecuados:

- Antecedentes penales
  - Cargas familiares
  - Estado civil
  - Género
  - Fuerza motriz
  - Competencias
  - Edad fértil
- ¿La institución cuenta con Perfiles de cargo?
    - ¿Qué información es tomada en cuenta al momento de levantar los perfiles de cargo?
  - Identificar criterios de inequidad de género.
    - ¿Considera que existen características diferenciadoras entre el trabajo de un hombre y de una mujer?
    - ¿Considera que son importantes las diferencias de género en el trabajo?
    - ¿Cuáles son los exámenes médicos que solicitan a un hombre y a una mujer, cuando postula para una vacante? ¿Existen diferencias?
    - Describa el proceso de selección

## **7. Metodología del estudio**

### **7.1 Enfoque, alcance y tipo de diseño**

El enfoque que se implementará, es cualitativo, basándose en la premisa que la problemática puede variar de acuerdo al contexto en el cual se desarrolla; pretende dar una mirada profunda acerca de la inequidad de género dentro del

ámbito laboral; busca entender la posición subjetiva de las experiencias profesionales de quienes realizan las contrataciones y a su vez de personas que han participado en procesos de selección.

El alcance de la presente investigación está relacionado con estudios descriptivos, ya que luego de la recolección de datos e información, se pretende realizar un análisis que permita especificar y describir las características o rasgos importantes (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p.102) acerca de la inequidad de género en el proceso de selección de la institución educativa privada de la ciudad de Quito.

El diseño de la investigación será análisis de contenido, haciendo referencia a lo que se transmite, no obstante, el contenido no es estrictamente el significado de las palabras ni una simple suma de los mismos. El contenido se muestra en las palabras, entendidas como agrupaciones verbales, en relación con otras y dentro de un conjunto; este se establece en torno al diseño de categorías (Feliz, 2012, p.289). De este modo se pretende estudiar el discurso de los participantes, ya que esta metodología permite formular inferencias a partir de contenidos que leídos e aclarados adecuadamente permitan conocer, describir y dar una respuesta a la interrogante proyectada (Andréu, 2004, pp.2-3).

## **7.2 Muestreo / Participantes**

La investigación se realizará en una institución educativa privada ubicada en el centro-norte de la ciudad de Quito. Se caracteriza por formar integralmente a los niños/as y jóvenes de todos los sectores de la ciudad fomentando valores y basando su educación en una formación católica.

Actualmente, está compuesta por 44 docentes, de las cuales 26 son mujeres y 18 hombres. Por otra parte, el área administrativa está conformada por 16 personas, 9 mujeres y 7 hombres.

La muestra de la investigación es intencionada y se la escogerá por conveniencia, es decir, que los participantes serán aquellos a los que se tiene acceso (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p.571). Se buscará la participación del personal que conforma el área de talento humano, con la finalidad de conocer los parámetros de contratación, mecanismos, requisitos y detalles de las vacantes, para ello se aplicarán entrevistas semiestructuradas. Por otra parte, formará parte de la muestra el personal que haya sido contratado en el periodo lectivo 2016-2017, permitirán conocer detalladamente cómo fue su proceso de selección, opiniones, percepciones y/o experiencias referentes al inequidad de género en este proceso, se lo realizará mediante un focus group. Para abordar a este grupo, se diseñaron preguntas guías que permitan conocer su postura y manera de afrontar u observar los temas referentes a inequidad, en un principio de forma global, para posteriormente abordar el tema dentro de la institución. El grupo es homogéneo puesto que en la unidad educativa se realizan constantemente talleres de integración, por esta razón los colaboradores se muestran dispuestos al momento de solicitar su participación.

Dentro de los criterios de inclusión y exclusión, es correcto indicar que existen dos grupos distintos dentro de la muestra y no pueden formar parte de un mismo criterio, puesto que varían sus funciones y roles dentro de la institución. Por una parte, talento humano es quien realiza la contratación y brindará los insumos necesarios para conocer cómo es este proceso o en base a qué un candidato es apto para ocupar una determinada vacante, por otro lado, los docentes y el personal administrativo, han sido participantes del proceso, es por ello que brindarán una mirada externa y distinta a talento humano, porque que han vivenciado dicha problemática. Por esta razón se desarrollan dos tablas de criterios distintas.

Tabla 3

*Personal encargado de realizar el proceso de selección (3 personas)*

<b>Criterios de inclusión</b>	<b>Criterios de exclusión</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Personal de talento humano.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personal vinculado menos de tres meses.</li> <li>Personal de Consultoría Externa.</li> </ul>

Tabla 4

*Personal que ha participado en los procesos de selección (7-9 personas)*

<b>Criterios de inclusión</b>	<b>Criterios de exclusión</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Personal del área administrativa que ha formado parte de los procesos de selección.</li> <li>Docentes de la sección primaria y secundaria.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personal vinculado menos de tres meses.</li> <li>Personal de talento humano.</li> </ul>

De esta manera se puede corroborar que se contará con una muestra de 10-12 personas que aporten con experiencia o información necesaria para resolver las preguntas planteadas acerca de la problemática. Sin embargo, si la investigación ya posee la información necesaria y significativa para responder a los objetivos, es decir, llega al punto de saturación, se dará por concluida sin importar el número de participantes que hayan proporcionado la información.

### **7.3 Recolección de datos / Herramientas a utilizar**

Para recolectar los datos necesarios, se utilizarán dos técnicas:

-Entrevista semiestructurada, es un diálogo que se mantiene entre dos personas, basado en un conjunto de preguntas previamente elaboradas. Tiene como intención recoger una amplia gama de percepciones, sentimientos y significados que atribuye el entrevistado a una serie de contenidos que le son planteados por el entrevistador (Huenchuan & Paredes, 2007, p.33). Es un instrumento que adopta la forma de un diálogo coloquial, de tal manera que permite obtener información completa y detallada sobre detallada situación, del mismo modo en la aplicación de esta, se pueden ir aumentando preguntas para aclarar dudas y asegurar respuestas más útiles y profundas (Díaz, Torruco, Martínez & Varela, 2013, p.163). En este caso las entrevistas serán aplicadas a las personas que realizan los procesos de selección de la institución. Se lo hará basándose en un guion que permitirá responder a las preguntas planteadas en la investigación.

Para corroborar que estas herramientas han sido factibles y ayudarán a obtener los datos necesarios, se puede mencionar que esta problemática ha sido abordada desde diferentes perspectivas. Se ha realizado un estudio titulado, "Análisis de las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género", para el cuál se utilizó un guion que proporciona información de las diferencias entre las tasas de participación femenina y masculina en campo laboral; para ello se realizaron entrevistas con las personas indicadas para obtener los datos requeridos (Elborgh-Woytek, Newiak, Kochhar, Fabrizio, Kpodar, Wingender, Clements y Schwartz, 2013, pp.5-8), la metodología de este estudio permitió determinar el porcentaje de las mujeres en el mercado laboral así como también proponer mejoras en cuanto a esta situación.

-Focus group, el objetivo principal de un grupo focal es hacer que emerjan actitudes, sentimientos, creencias, experiencias y comportamientos en los participantes, lo que sin duda permite adquirir una mezcla de miradas y procesos emocionales dentro del contexto del grupo (Escobar & Bonilla, 2007, p.52). Trasladando este objetivo a la problemática, con el focus group, se pretende

conocer las distintas perspectivas de las personas que han formado parte de los procesos de selección.

-En la actualidad la institución educativa maneja el proceso de selección por medio de dos fases, en la primera se analiza los perfiles de cargo, el diccionario de competencias, determinando cuales son los requisitos para la nuevas vacante y se da paso a la recepción de hojas de vida, si bien es cierto, la institución no cuenta con un proceso de selección basado en competencias, utiliza un formulario para obtener los datos y requerimientos del candidato, de tal manera que puede servir como guía para llenar una ficha del personal (Ver Anexo 1).

En la segunda fase, talento humano, presenta una terna de candidatos a la rectora, posteriormente, el candidato mantiene una entrevista con la rectora. El personal de talento humano, aplica determinadas evaluaciones y entrevistas para conocer las capacidades intelectuales que tiene la persona; dentro de esta fase se solicitan una serie de documentos y se procede a la inducción del cargo, el entrenamiento en el cargo, la aplicación de la encuesta a los estudiantes y la prueba de seguimiento. Una vez aprobados todos estos pasos, se procede a la contratación del candidato. Este proceso que mantiene la institución será una guía para obtener la información necesaria para el estudio.

Cabe mencionar que la contratación para los cargos administrativos, es de igual manera en dos fases y con los requisitos antes mencionados, lo que marca la diferencia es que son contratados por horas reglamentarias, basadas en el código de trabajo del Ecuador, y la de los docentes, se la realiza mediante un contrato por horas.

Si bien es cierto, se conocen las etapas del proceso de selección, sin embargo se pretende obtener información más clara y detallada, para esclarecer en qué parte del proceso, se puede evidenciar la inequidad de género. Los instrumentos mencionados con anterioridad, se han creado en base a documentos de la unidad educativa, así como también se contó con la participación de la jefe de talento

humano, quien opinó y sugirió ciertas preguntas, de tal manera que las personas puedan expresar de forma abierta sus percepciones frente a la problemática.

#### **7.4 Pre-validación**

El instrumento a utilizar es válido porque cada pregunta de la entrevista semiestructurada (Ver anexo 2), y del focus group (Ver anexo 3), estimula a los participantes a proporcionar información relevante, detallada, precisa y adecuada; para esto las preguntas están seleccionadas, redactadas y adecuadas al giro del negocio, de tal manera que los participantes puedan expresar sus opiniones, percepciones, conflictos y puntos de vista sin que sea necesario seguir el orden del protocolo de preguntas.

Por otra parte, se puede decir son herramientas fiables, ya que aportarán resultados similares en todas las aplicaciones, en otras palabras, existirá consistencia en los resultados, esto se comprobará con la entrevista piloto a la jefa de Talento Humano, posteriormente se las aplicarán a los involucrados en la investigación. La viabilidad se basará en las categorías y/o códigos planteados en la investigación, puesto que pretenden recabar información precisa y detallada del tema, de tal manera que los participantes comenten los significados o percepciones que tienen frente a la inequidad de género dentro del proceso de selección; cada el testimonio y/o participación de las personas, encajará en ellos, lo que permitirá evaluar en distintos períodos tiempos cómo responden subjetivamente a la problemática. Si bien es cierto los resultados pueden variar de una persona a otra en cuanto a la forma de expresar sus ideas, percepciones, etc., sin embargo, las respuestas tendrán el mismo enfoque, obteniendo así consistencia en los resultados. Dentro de este apartado se podría mencionar que la teoría del proyecto de investigación, permitirá la comparación y/o contrastación de los resultados teóricos o conceptuales con los datos reales obtenidos (Monje, 2011, p.17), de tal manera que las categorías y/o códigos se encuentren formulados y establecidos de forma clara, precisa y detallada, evitando así sesgos

o confusiones, para posteriormente realizar una aseveración o negación de la problemática dentro del proceso de selección en la unidad educativa y con ello establecer una relación con la cultura y/o demás temas observados en investigaciones previas.

Dichas herramientas serán validadas por parte de los docentes de la carrera de Psicología mención Organizacional, quienes dominan el tema de procesos de Talento Humano, entre ellos reclutamiento y selección (Ver Anexo 4).

### **7.5 Procedimiento**

En primer lugar, se contactará con la rectora de la institución, con la finalidad de solicitar su autorización para realizar la investigación, darle a conocer los por menores del proyecto: objetivos, participantes, metodología, etc.

Posteriormente, se contactará con el jefe de talento humano, para darle a conocer la finalidad de la investigación, el procedimiento y mencionarle la importancia de su participación en el estudio; del mismo modo se le explicará que su participación es voluntaria y se firmará un consentimiento informado para poder realizar la entrevista, que tendrá una duración de 40 minutos aproximadamente, se manifestará que sus relatos orales serán sujetas a análisis, conservando la confidencialidad de la información proporcionada.

Del mismo modo, las entrevistas se realizarán con las personas que realizan el proceso de selección, para ello se agendarán las citas y horas de las mismas; firmarán el consentimiento informado y tendrán una duración de 45 minutos aproximadamente.

Con respecto a las personas que han formado parte de los procesos de selección, en primer lugar, se recurrirá al jefe de talento humano, para que permita establecer el contacto con los mismos. Posteriormente, se escogerá a las personas que estarán dentro del estudio y se contactará con las mismas. Una vez

realizado el primer contacto y contando con su aprobación, se fijará una fecha para poder realizar el focus group, del mismo modo se le explicará que su participación es voluntaria y se firmará un consentimiento informado.

El focus group, se lo llevará acabo al final de la jornada laboral, sin embargo, se solicitará a la rectora adelantar una hora la salida, para que no afecte el desenvolviedo en las distintas actividades, tendrá una duración de aproximadamente 60 minutos, para esto se solicitará un espacio dentro de la institución.

En cualquiera de las situaciones, entrevistas o focus group, se brindará un break a las personas que participen, como agradecimiento.

Finalmente, se realizará un informe que agrupe toda le información proporcionada y se lo entregará a la institución participante en el proyecto.

## **7.6 Tipo de Análisis**

Para realizar el análisis, toda la información proporcionada deberá ser transcrita, codificada y categorizada.

En primer lugar, se deben conocer que la codificación es el transcurso por el que los datos brutos se transforman metódicamente en elementos que permiten una descripción clara y detallada de las características y contenido de las mismas; se la podría realizar basándose en la enumeración y reglas de recuento (presencia, frecuencia, frecuencia ponderada, intensidad, dirección, orden y contingencia) (Andréu, 2004, p.14).

En segundo lugar, se debe mencionar que la categorización es un procedimiento estructurado, el cual gira en torno a dos etapas, la primera es el relación (entrelazar y separar elementos) y la segunda, la clasificación, distribución de los elementos con la finalidad de encajarlos en las categorías planteadas de forma detallada y concreta (Andréu, 2004, p.16). Se hará basándose en categorías de

(cargo a ocupar, requisitos del cargo, diferencias salariales entre hombres y mujeres para la posición), las mismas que están planteadas anteriormente, sin embargo, pueden variar o aumentar al momento de analizar las respuestas.

## **8. Viabilidad**

El presente proyecto es viable debido a que el acceso a los participantes es sencillo, se cuenta con el respaldo de la rectora y el vicerrector de la institución, así como también con la persona encargada de Talento Humano, es por ello que, al momento de solicitar espacios, recursos y tiempo para realizar las entrevistas, el focus group y cualquier tipo de actividad del proyecto se los obtiene de forma cortés y eficaz.

La disponibilidad del tutor es adecuada al desarrollo del proyecto, las reuniones se las realizan en el tiempo establecido y siempre está dispuesta a resolver cualquier duda o inconveniente que la investigadora presente.

Por otra parte, una de las posibles limitaciones de la investigación, sería que todos los involucrados participen de forma activa, comenten sus opiniones y percepciones con respecto a la inequidad de género en el proceso de selección, ya que si bien es cierto es un tema en el que muchas personas no desean entrar en detalles por miedo a tener algún tipo de represalias. Para afrontar esta situación, se recomienda explicar clara y detalladamente el significado y uso del consentimiento informado, de este modo las personas podrán expresar libre y abiertamente sus ideas, opiniones y percepciones.

## **9. Aspectos éticos**

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

Se utilizará un modelo de consentimiento informado en el cual los participantes aceptan voluntariamente a participar en la investigación, y que pueden detener las entrevistas o el focus group en cualquier momento.

El modelo de consentimiento que se utilizará en la investigación se lo puede ver en anexos (Ver Anexo 5).

### **9.2 Tratamiento de la información**

La información proporcionada será confidencial, se garantiza la privacidad de la misma, de tal modo que los nombres de los participantes serán reemplazados por códigos al momento de transcribir la información. La finalidad de la investigación es netamente académica.

La única justificación para romper esta confidencialidad es que las personas que participen dentro del estudio se encuentren expuestas algún tipo de agresión, violación de sus derechos o en alguna situación que afecte su integridad.

Cuando la investigación se dé por concluida, se entregará una copia del informe y resultados finales a la institución.

### **9.3 Autoreflexividad**

El tema de esta investigación fue elegido porque creo que dentro del mercado laboral existe inequidad de género, esto lo he podido evidenciar al momento de realizar prácticas pre-profesionales, puesto que para determinados cargos uno de los requisitos primordiales que debe cumplir el candidato es ser hombre. Otro punto donde pude evidenciar esta problemática y la elección de la misma es que

en los cargos gerenciales comúnmente no se vea ubicada una mujer, debido a las responsabilidades y cargas familiares.

Por otra parte, el proceso de reclutamiento y selección, está conformado por una serie de subprocesos dentro de estos están los requisitos necesarios para ser considerado un candidato apto, al obtener buenos resultados en las pruebas y entrevistas se procede a la contratación, dentro de la cual se solicitan exámenes distintos a un hombre y a una mujer, lo que sin duda representa un hecho discriminatorio.

Realizando la búsqueda de estudios y leyes, se pudo comprobar que en el Ecuador las leyes que amparan a las mujeres en el campo laboral tienen como finalidad insertarlas en el mercado, para que formen parte de las personas productivas y que colaboran al desarrollo y sustento del país, pero aun así en las propias leyes se discrimina al mencionar que se las debe ubicar en cargos de secretarias o cargos de menos importancia, debido a sus responsabilidades en el hogar, y es aquí donde nace la duda, los padres no tienen la misma implicación o forman parte de la crianza de sus hijos. Desde este punto, creo que es necesario formar a las mujeres desde corta edad y darles a conocer que ellas pueden y podemos cambiar las realidades preconcebidas de nuestro país, que todas las mujeres tenemos las mismas capacidades y oportunidades que un hombre, lo que nos hace merecedoras a cualquier cargo o vacante.

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

Una consecuencia positiva que podría tener la investigación, es concientizar al personal que realiza los procesos de selección, que hombres y mujeres son capaces de desarrollar las diferentes actividades de un cargo, lo que representaría una oportunidad muy grande para que las mujeres se inserten en el mercado laboral.

Los colaboradores de la institución, podrán tener una nueva visión o perspectiva del trabajo de una mujer, se evidenciará que los hombres también poseen responsabilidades, deberes y derechos laborales y familiares en el mismo nivel o grado de implicación que una mujer.

Una consecuencia negativa de la investigación, podría ser que las mujeres de la institución educativa, conozcan que existe discriminación en su contra y adopten acciones poco productivas para la empresa, la estrategia que se manejará para solucionar esta situación, es la capacitación y charlas de cómo enfrentar la discriminación.

### **9.5 Devolución de resultados**

La devolución de los resultados se la realizará mediante un informe detallado de la investigación, especificando las distintas percepciones, opiniones, recomendaciones e incluso proponiendo alternativas para solucionar esta problemática. Dicho informe se lo entregará a la rectora adjuntando una copia para el personal de talento humano, quien lo hará de conocimiento público dentro de la institución.

### **9.6 Derechos de autor**

La propiedad intelectual de los trabajos de titulación pertenecerá a la Universidad de las Américas.

Los trabajos de titulación de los estudiantes de grado y posgrado podrán servir de insumo para otros proyectos de investigación de la Universidad. Los investigadores que utilicen total o parcialmente la información de un trabajo de investigación o titulación tendrán que reconocer los derechos de autor haciendo la mención correspondiente en los créditos de la investigación.

## **10. Análisis de Estrategias de Intervención**

En este apartado se relacionarán estudios realizados frente a esta problemática, para corroborar los resultados, impactos y tipos de estrategias que fueron utilizadas para manejar la inequidad de género dentro del proceso de selección de las organizaciones.

En Chile en el año de 1990, la Revista de la Cepal, indicó que el comportamiento de las mujeres en el mercado laboral tiene una serie de diferencias con los hombres, puesto que ellas están condicionadas por la etapa del ciclo de vida en el que se encuentren, ya que comúnmente en su vinculación con las organizaciones suele influir el estado civil, el número de hijos, lugar de residencia, niveles de instrucción y demás factores relacionados con la fuerza de trabajo femenina. Siendo así que para el año 1985 en el Ecuador el porcentaje de hombres que participaba en las actividades económicas del país era 69.2%, mientras que las mujeres ocupaban el 16.6%. Al finalizar la investigación se pudo concluir que las repercusiones y diferencias en cuanto al género se han visto disminuidas, porque las mujeres han aumentado su ritmo de incorporación a los mercados de trabajo formal e informal, sin embargo esta problemática aún sigue siendo considerada como un apartado de crisis a nivel Latinoamericano, ya que todavía falta para que las mujeres formen parte del ámbito laboral (pp.4-17).

Dentro del contexto ecuatoriano en el 2011, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, realizó una investigación acerca de la Violencia de Género contra las Mujeres, la cual tenía como objetivo generar datos y producir información estadística sobre los distintos tipos de violencia de género en las cuales se ha visto involucrada la mujer tanto en el sector público como en el privado. El tamaño de la muestra fue de 18 880 viviendas, dentro de las cuales habitan mujeres de 15 años en adelante. Se realizaron encuestas para conocer la percepción frente al ámbito familiar, social y laboral. Los resultados obtenidos corroboran la premisa de la presente investigación, puesto que mencionan que la inserción de la mujer en el

mercado laboral continúa siendo un proceso lento y paulatino, si bien es cierto el gobierno ha buscado y desarrollado políticas, todavía existe un segmento de la población que no está inmersa en el mercado laboral por distintas causas (pp.2-49).

Siguiendo la misma línea García y Cortez, en el año 2011, realizaron un análisis de la participación laboral de la mujer en el mercado ecuatoriano, fue un análisis cuantitativo, que contó con una muestra de 1000 mujeres, con edad entre 20 y 44 años, educación inferior a universitaria, soltera, en un hogar sin niños menores de 9 años. Como resultados se pudo comprobar de forma cuantitativa la desigualdad entre hombres y mujeres en diversos ámbitos sociales, laborales y familiares. Dentro de las recomendaciones de este estudio, consta la necesidad de investigar los motivos que están detrás de la baja tasa de participación laboral femenina (pp. 33-37).

Una vez investigada esta problemática a nivel latinoamericano y en el Ecuador, se puede corroborar la premisa acerca de la inequidad de género en los procesos de selección de las distintas organizaciones, esto se puede evidenciar tomando en cuenta aspectos que parecen naturales dentro del contexto, entre ellos podemos citar la elección de carreras universitarias, puesto que los chicos y las chicas, se inclinan a carreras estereotipadas o con una preconcepción adaptada por la sociedad, dentro la cual las carreras físico- matemáticas son para el género masculino, mientras que las sociales son para el género femenino. Es importante mencionar esto, puesto que al momento de salir con un título universitario, la mayoría de vacantes de altos cargos son de preferencia ocupadas por el género masculino, debido a las carreras universitarias.

Las leyes del Ecuador, son otro punto a mencionar, ya que si bien es cierto tratan de ser inclusivas y permitir que las mujeres formen parte del mercado laboral, existen distintos tipos de formas de discriminación en las mismas, como por ejemplo en la Ley de Amparo de la Mujer el Ámbito Laboral, menciona que pueden

ocupar cargos de secretarías, auxiliares, encargadas o colaboradoras, dando lugar a malas interpretaciones, esto se menciona en la investigación realizada por García y Cortez, en el año 2011, quienes comentan que dentro de las políticas para optimizar la participación laboral femenina se podría pensar en dos tipos de medidas, la primera sería la implementación de servicios que apoyen las labores de cuidado del hogar, como ejemplo, se podrían crear más guarderías y centros de cuidado para los menores. Segundo, se deberían llevar a cabo campañas de sensibilización para los hombres también concienticen y puedan hacerse cargo de las tareas del hogar (p.44), esto sin duda representaría una ruptura de paradigmas que la sociedad los considera aptos y correctos.

De este modo, las tareas, responsabilidades, derechos y deberes laborales y familiares serían repartidos entre hombres y mujeres, de tal manera que las instituciones no podrían inclinarse a la fuerza masculina o femenina, puesto que contarían con las mismas obligaciones.

Rivera, realizó un estudio denominado Teoría y Práctica de la Discriminación en el Mercado Laboral Ecuatoriano (2007-2012). Los datos utilizados en la investigación fueron proporcionados por la Encuesta de Empleo y Desempleo Urbano y Rural (ENEMDUR), en la cual constaban 76 922 para el año 2007 y 73 686 para el 2012. Los resultados de esta investigación, determinaron que los hombres participan en las tareas laborales en un 21.9% más que las mujeres, ya que para acceder a un cargo o posición, se toman en cuenta características que impactan de forma negativa al género femenino, entre ellas se puede mencionar, la presencia de menores en el hogar, de familiares con cuidado especial; mientras el único punto a favor de la mujer, es el estado civil unipersonal (2013, p.20).

Los estudios mencionados con anterioridad, se pueden comprobar que en las organizaciones nacionales e internacionales, continúa existiendo inequidad de género y esto se ve relacionado con el proceso de selección, puesto que en este están inmersos los análisis, creación, modificación y actualización de los perfiles

de cargo, dentro de los cuales constan los requisitos que debe cumplir una persona para ocupar determinadas vacantes.

### **Estrategia de Intervención**

Desde este punto de vista, es correcto mencionar que la selección de personal contiene criterios que pueden ser entendidos como aspectos discriminatorios, por ejemplo, se solicita personal del género masculino debido a la fuerza o personal femenino debido a la capacidad que tiene para atender a los clientes, lo que sin duda se convierte en un hecho discriminatorio, ya que dificulta la inserción de hombres o mujeres en el mercado productivo del país. Sin embargo, desde la perspectiva de psicología organización el proceso de selección tiene como objetivo buscar candidatos ideales para ocupar un puesto, es decir, personal que tenga las competencias y experiencia necesaria para desempeñar sus tareas de forma eficiente dentro de la organización, lo que permitirá aumentar la rentabilidad y utilidad de la empresa.

En la sociedad se han preestablecidos diferentes paradigmas con referencia al género lo que ha provocado que se acepten conductas discriminatorias, es por ello que esta investigación busca que las personas, tengan las mismas oportunidades al momento de presentarse como candidato a una vacante. Se ha podido demostrar que la familia y el trabajo se han constituido en dos ejes centrales de la vida de hombres y mujeres, ya que ambos generan satisfacción y desarrollo; dentro de este apartado se puede abordar el rol del psicólogo organizacional, ya que una de sus funciones es conectar la vida familiar y laboral de tal manera que exista un equilibrio en las mismas, esto se lo podría realizar por medio de estrategias que generen un compromiso, para lo cual es necesario dialogar con cada uno de los colaboradores, conocer sus roles y funciones dentro del hogar y determinar si la inequidad de género es un fenómeno presente dentro de estos dos ámbitos. Esto permitirá construir herramientas que formarán parte de la campaña de comunicación y sensibilización, la cual tiene como objetivo central

concientizar a los docentes, personal administrativo y en sí a todo el personal que forma parte de la institución, que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades, deberes y derechos tanto en el ámbito familiar como laboral. De tal manera que puedan formar a sus hijos y/o alumnos con la mentalidad de que el género de una persona, no influye en el desempeño de la misma.

Las campañas en primera instancia explicarán cuales son los derechos del hombre y la mujer en el mercado laboral, para posteriormente explicar detalladamente que las funciones o tareas de un cargo pueden ser desarrolladas indistintamente del género. Esto se realizaría mediante charlas, conversatorios, ponencias, exposiciones en los espacios que la unidad educativa destina a la formación integral y conjunta de todos los estudiantes.

Conjuntamente, el psicólogo organizacional podría diseñar un proceso de selección basado en competencias. Mencionando que el eje principal es reconocer el potencial que tienen los seres humanos, entendiendo a una competencia como características esenciales, motivos, rasgos, autoconcepto, conocimientos y habilidades de una persona que se relaciona de forma causal con un criterio establecido para un desempeño superior en un puesto de trabajo o situación (Spencer y Spencer citado en Cela, 2015, p.13).

Este proceso tiene como objetivo insertar y dotar del personal adecuado a la organización, es decir vincular personas que posean las capacidades intelectuales y competencias necesarias para cumplir con los objetivos de la organización. Para diseñar este modelo de selección, en primer lugar es correcto actualizar el manual de cargos y funciones, puesto que así se utilizará un lenguaje inclusivo y se estará cumpliendo con la premisa que las diferencias biológicas no influyen en el desempeño laboral de una persona.

Posteriormente, se debe implementar el modelo de entrevista de selección propuesto en el presente proyecto, ya que está basado en conceptos de equidad e igualdad, de tal manera que cuando sea aplicado hombres y mujeres puedan tener

los mismos medios y en igualdad de condiciones. Las estrategias para conocer capacidades y competencias de las personas que postulan para un cargo, serán basadas en criterios exclusivos y necesarios de cada una de las vacantes; se podrá administrar una serie de pruebas dependiendo la necesidad o el campo que se quiere evaluar, se puede utilizar: test de conocimientos, test de personalidad introspectivos y proyectivos, test psicotécnicos, assessment center y dinámicas de grupo. Estas herramientas permiten predecir la reacción, comportamiento, conocimiento, rendimiento y aptitud de una persona en un puesto de trabajo determinado, dejando de lado las diferencias biológicas.

Del mismo modo, generar un informe de entrevista equitativo, es decir resaltar las fortalezas y debilidades que tiene un candidato en relación a las funciones que debe desarrollar dentro de su puesto de trabajo; de esta manera el proceso de selección podrá ser equitativo e igualitario. Se podría decir que utilizando un modelo de gestión por competencias, se permitirá que los candidatos sean evaluados de forma imparcial.

En conclusión, el rol que posee el psicólogo organizacional dentro de estas estrategias, es de vital importancia puesto que es un ente clave para cambiar la mentalidad en las organizaciones, partiendo de que las creencias y estereotipos han sido netamente culturales y deben ir variando y adaptándose a los requerimientos del mercado actual, de tal manera que hombres y mujeres puedan verse insertos en el ámbito laboral de forma equitativa e igualitaria.

**11. Cronograma**  
Tabla 5

*Cronograma*

<b>Actividades</b>	<b>Mes</b>	<b>Descripción</b>
<b>Elaboración de la propuesta para presentar a la institución</b>	Julio	Se elaboran las directrices de la propuesta, para tener el primer contacto con la jefa de recursos humanos de la institución.
<b>Visitas y conversación con los directivos</b>	Julio	Se visita la institución que participa en el estudio, se dialoga y expone los por menores del mismo: duración, pertinencia, participantes, objetivos, herramientas, metodología y se responden las distintas dudas de los directivos.
<b>Reunión con la jefa de Talento Humano</b>	Julio	Se solicita la nómina y material fundamental para el proyecto (manual de puesto, perfiles de cargo, diccionario de competencias, requisitos de contratación y formulario de contratación), los cuales serán una guía para entender la problemática.
<b>Reunión con la jefe de Talento Humano</b>	Agosto	Se realiza una pequeña entrevista, para conocer las formas de contratación, la metodología, los instrumentos que utilizan así como también las diferencias entre los cargos administrativos y docentes. Se conoce detalladamente el proceso de selección.
<b>Selección de personas que han participado en</b>	Agosto	Se realiza un análisis de las personas que han participado en los procesos de selección y se

<b>procesos de selección</b>		elige cuáles son los que formarán parte de la muestra, para realizar el primer contacto con ellos y darles a conocer el proyecto.
<b>Contacto con la Rectora y jefe de Talento Humano</b>	Agosto	Se contacta a la rectora y la jefa de Talento Humano, para comentar y socializar cómo van los avances del proyecto.
<b>Pre-validación del Instrumento</b>	Septiembre	Se analizan los instrumentos de la investigación, se conocen cómo serán utilizados y de qué manera se lo realizará
<b>Socialización del instrumento</b>	Septiembre	Reunión con la rectora y jefe de talento humano para socializar la herramienta a utilizar, y la metodología.
<b>Contacto con la jefe de Talento Humano</b>	Septiembre	Se solicitan las fechas para realizar las entrevistas y el focus group, así como también se solicita el material y los recursos necesarios.
<b>Entrevistas</b>	Septiembre	Se realizarán las entrevistas al personal elegido como parte de la muestra.
<b>Focus Group</b>	Octubre	Se realiza el focus group
<b>Transcribir la información.</b>	Octubre	Se transcribe la información proporcionada por los participantes.
<b>Codificar la información y categorizarla.</b>	Octubre	Se codifica la información y se las divide en categorías, para ir armando el árbol de problemas.
<b>Análisis de la información</b>	Octubre	Se analiza la información obtenida.
<b>Realizar un informe</b>	Octubre	Se realiza el informe que contenga los datos relevantes de la investigación.
<b>Contacto con la Rectora</b>	Octubre	Se socializan los resultados y recomendaciones,

---

**y jefe de Talento Humano**

---

así como también se entregan los informes pertinentes.

---

## REFERENCIAS

- Agencia Catalana de Cooperación al Desarrollo. (2014). *Igualdad y/o equidad*. México: UNAM. [Versión electrónica]. Recuperado de <http://paginas.facmed.unam.mx/deptos/sp/wp-content/uploads/2013/12/biblio-basica-1.3.2-1.pdf>
- Aguirre, R., Arriagada, I., Benería, L., Fair, E., Floro, M., Gherardi, N., Messier, J., Pautassi, L., Rico de Alonso, A. (2006). *La persistencia de la desigualdad: género, trabajo y pobreza en América Latina*. Ecuador: Flacso. [Versión electrónica]. Recuperado de <http://www.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/49272.pdf>
- Andréu, J. (2004). *Las técnicas de Análisis de Contenido: Una revisión actualizada*. [Versión electrónica]. Recuperado de <http://public.centrodeestudiosandaluces.es/pdfs/S200103.pdf>
- Añino, S. (2005). Violencia contra las mujeres: Causas, consecuencias y propuestas. *Confederación Española de Asociación Española de Padres ed Alumnos (CEAPA)*.4 (6). Pp. 2-12.
- Araya, M. & Villena S. (2006). *Hacia una pedagogía del encuentro cultural: discriminación y racismo*. Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Ciudad Universitaria. [Versión electrónica]. Recuperado de <https://books.google.com.ec/books?id=G4miN6ZvOjgC&pg=PA20&dq=discriminaci%C3%B3n+concepto&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiqqYKT387RAhUETCYKHfGhBFQQ6AEIIDAB#v=onepage&q=discriminaci%C3%B3n%20concepto&f=false>
- Berman, E. (2012). *Multiculturalismo y reconocimiento étnico: Debates actuales en el Caribe Colombiano*. Cartagena de Indias, Colombia: Girona. [Versión electrónica]. Recuperado de

<https://books.google.com.ec/books?id=WxfPBAAAQBAJ&pg=PT24&dq=acciones+afirmativas&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjrkK7Ps5DTAhWC6yYKHfUmCywQ6AEILjAF#v=onepage&q=acciones%20afirmativas&f=false>

Camacho, G. (2014). *La violencia de género contra las mujeres en el Ecuador: Análisis de los resultados de la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres*. Quito, Ecuador: El telégrafo. [Versión electrónica]. Recuperado de [https://www.unicef.org/ecuador/Violencia\\_de\\_Gnero.pdf](https://www.unicef.org/ecuador/Violencia_de_Gnero.pdf)

Camacho, R., Martínez, J. y Robert, A. (2003). *Mujeres en movimiento: liderazgos transformadores para construir buenos gobiernos en Centroamérica*. (1ª edición). Costa Rica: EUNED. [Versión electrónica]. Recuperado de <https://books.google.com.ec/books?id=8GDreNn6320C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Carrasco, M. García, A., Labrador J. y Briz, C. (1995). *Mujer, trabajo y maternidad*. Madrid, España: UPCO. [Versión electrónica]. Recuperado de: <https://books.google.com.ec/books?id=glQHWm8fSngC&pg=PA49&dq=la+mujer+en+el+%C3%A1mbito+laboral&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjc2bqVn8rQAhVE5CYKHRmbBwUQ6AEIGzAA#v=onepage&q=la%20mujer%20en%20el%20%C3%A1mbito%20laboral&f=false>

Casillas, A. (2008). *Los derechos humanos de la mujer: una aproximación al discurso de la doctrina social católica*. (Tesis de maestría). Flacso México. Recuperado de <http://conocimientoabierto.flacso.edu.mx/tesis/298>

Cela, C. (2015). *Diseño de un modelo de competencias enfocado en los procesos de selección y gestión del desempeño*. Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar. [Versión electrónica]. Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4991/1/T1950-MDTH-Cela-Dise%C3%B1o.pdf>

- Cepal. (1990). Naciones Unidas Comisión Económica para América Latina y el Caribe. *Revista del Cepal*. 40 (1990), 1-20. Recuperado de [http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11764/040087104\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11764/040087104_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Código del Trabajo del Ecuador. (2012). Registro Oficial 167 de 16-dic-2005. Reformas en Registro Oficial Suplemento de 26 de septiembre de 2012.
- Colín, A. (2010). La desigualdad de género comienza en la infancia. *Manual teórico- metodológico para transversalizar la perspectiva de género en la programación con enfoque sobre derechos de la infancia*. Recuperado de [http://derechosinfancia.org.mx/documentos/Manual\\_Desigualdad.pdf](http://derechosinfancia.org.mx/documentos/Manual_Desigualdad.pdf)
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008. Reformas en Registro Oficial Suplemento de 13 de julio de 2011.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (CEDAW). (2010). *Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Panamá: Fondo para el Logro de los DDM. [Versión electrónica]. Recuperado de [https://www.unicef.org/panama/spanish/MujeresCo\\_web.pdf](https://www.unicef.org/panama/spanish/MujeresCo_web.pdf)
- Convención sobre los Derechos del Niño. (1989). Recuperado de <https://www.unicef.org/argentina/spanish/7.-Convencionsobrelosderechos.pdf>
- Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M., & Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*. 2(7). pp. 162-167 Universidad Nacional Autónoma de México. [Versión electrónica]. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/3497/349733228009.pdf>
- Dirección del Desarrollo Rural del Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura. (2000). *Mujeres y Equidad de género en la nueva visión de la*

- ruralidad*. Venezuela, San José: IICA. [Versión electrónica]. Recuperado de <https://books.google.com.ec/books?id=ofMqAAAAYAAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Dirección del Trabajo. (2009). *Inequidades y brechas de género en el empleo*. Santiago de Chile. [Versión electrónica]. Recuperado de [http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-97629\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-97629_recurso_1.pdf)
- Elborgh-Woytek, K., Newiak, W., Kochhar, K., Fabrizio, S., Kpodar, K., Wingender, P., Clements B. y Schwartz, G. (2013). *Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género*. Departamento de Estrategia, Políticas y Evaluación, Departamento de Finanzas Públicas. Recuperado de <https://www.imf.org/external/spanish/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310s.pdf>
- Escobar, J. y Bonilla, F. (2007). Grupos focales: una guía conceptual y metodología. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 9(1). Pp. 51-67.
- Feliz, T. (2012). Análisis de contenido de la comunicación asíncrona en la formación universitaria. *Revista de Educación* 358. Mayo-agosto 2012, pp.282-309. DOI: 10-4438/1988-592X-RE-2010-358-079
- Ferrería, C., García, K., Macías, L. Pérez, A., & Tomish, C. (2014). *Mujeres y Hombres del Ecuador en Cifras III. Comisión de Transición hacia la Definición de la Institucionalidad Pública que garantice la Igualdad entre Hombres y Mujeres*. Instituto Nacional de Estadística y Censos. Recuperado de [http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Libros/Socioeconomico/Mujeres\\_y\\_Hombres\\_del\\_Ecuador\\_en\\_Cifras\\_III.pdf](http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Libros/Socioeconomico/Mujeres_y_Hombres_del_Ecuador_en_Cifras_III.pdf)
- García A. & Gomáriz, E. (2004). *La perspectiva de género y mujeres rurales en las estrategias y políticas de desarrollo territorial sostenible*. Venezuela: Agris. [Versión electrónica]. Recuperado de

[https://books.google.com.ec/books?id=o6q-KTtvI0UC&pg=PA10&dq=concepto+de+genero&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjLrZ\\_kx-DPAhWPPB4KHfXICBgQ6AEIMTAE#v=onepage&q=concepto%20de%20g enero&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=o6q-KTtvI0UC&pg=PA10&dq=concepto+de+genero&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjLrZ_kx-DPAhWPPB4KHfXICBgQ6AEIMTAE#v=onepage&q=concepto%20de%20g enero&f=false)

García, I. & Mercader, J. (2007). *La ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*. España: Grafolex. [Versión electrónica]. Recuperado de

<https://books.google.com.ec/books?id=BXgIMJtv10cC&pg=PA51&dq=becke r+y+la+discriminacion+a+la+mujer&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjCj4yJ2sfPAhVMqh4KHcH9CBAQ6AEIPjAH#v=onepage&q=becker%20y%20la%20dis criminacion%20a%20la%20mujer&f=false>

García, J., y Cortez, P. (2012). Análisis de la participación laboral de la mujer en el mercado ecuatoriano. *Analítika, Revista de análisis estadístico*, 4(2). Pp. 27-53.

García, S., Islas, O. & Vargas, L. (2005). *Temas de derecho penal, seguridad pública y criminalística: cuartas jornadas sobre justicia penal*. México, México: Instituto de Investigación Jurídicas. Recuperado de [file:///C:/Users/Familia/Downloads/documentslide.com\\_temas-de-derecho-penal-seguridad-publica-y-criminalistica-pdf.pdf](file:///C:/Users/Familia/Downloads/documentslide.com_temas-de-derecho-penal-seguridad-publica-y-criminalistica-pdf.pdf)

Goetschel, A. (2010). *Reconstruyendo historias de mujeres ecuatorianas*. Quito: Flacso. Recuperado de <file:///C:/Users/Familia/Downloads/LEXTN-Goetschel-116155-PUBCOM.pdf>

Gómez, S. (2003). *La incorporación de la mujer al mercado laboral: Implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia*. España: Universidad de Navarra. Recuperado de [http://cdd.emakumeak.org/ficheros/0000/0270/Study\\_0019.pdf](http://cdd.emakumeak.org/ficheros/0000/0270/Study_0019.pdf)

- Guerra, M. (2009). *La mujer en el ámbito laboral y la importancia de su rol en las organizaciones: un estudio dirigido a mujeres que ocupan cargos altos en la ciudad de Quito*. (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/1786/1/UDLA-EC-TPO-2009-09.pdf>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. (4° edición). México D.F.; McGraw-Hill/Interamericama. [Versión electrónica]. Recuperado de [https://competenciashg.files.wordpress.com/2012/10/sampieri-et-al-metodologia-de-la-investigacion-4ta-edicion-sampieri-2006\\_ocr.pdfv](https://competenciashg.files.wordpress.com/2012/10/sampieri-et-al-metodologia-de-la-investigacion-4ta-edicion-sampieri-2006_ocr.pdfv)
- Huenchuan, S. & Paredes, M. (2007). Guía metodológica para la evaluación participativa de políticas y programas en el marco de la Estrategia Regional sobre el envejecimiento. *SERIE Población y desarrollo*. (76). Pp.1-74. [Versión electrónica]. Recuperado de: [http://www.observatorionacionaldoidoso.fiocruz.br/biblioteca/\\_artigos/88.pdf](http://www.observatorionacionaldoidoso.fiocruz.br/biblioteca/_artigos/88.pdf)
- Instituto Jalisciense de las Mujeres. (2008). *Mujeres y Hombres ¿Qué tan diferentes somos? Manual de Sensibilización en perspectiva de Género*. Miguel Blanco N° 883, Col. Centro. Recuperado de <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Jalisco/jal04.pdf>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2011). *Violencia de Género contra las Mujeres*. Ecuador: INEC. [Versión electrónica]. Recuperado de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec//violencia-de-genero/>
- International Labour Organization. (2003). *La hora de la igualdad en el trabajo: Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo 2003*. Ginebra, Suiza: Oficina Internacional del Trabajo. [Versión electrónica]. Recuperado de

<https://books.google.com.ec/books?id=95E86d3BhiQC&pg=PA45&dq=desigualdades+entre+hombres+y+mujeres+en+el+trabajo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj6soq9wsLTAhWGRSYKHxVDYAQ6AEIRDAH#v=onepage&q=desigualdades%20entre%20hombres%20y%20mujeres%20en%20el%20trabajo&f=false>

Ley De Amparo Laboral de la Mujer. (1996). Quito, Ecuador.

Ley Orgánica Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. Registro Oficial Suplemento 483 de 20-abr-2015. Quito, Ecuador: Lexis.

López, C. (2005). *España Contemporánea*. Madrid, España: Sociedad General Española. [Versión electrónica]. Recuperado de [https://books.google.com.ec/books?id=Pdw\\_n2Z8enIC&pg=PP13&dq=papel+de+la+mujer+en+el+siglo+xix&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiY\\_ojl-9rRAhVGLyYKHxtMBG8Q6AEIIDAC#v=onepage&q=papel%20de%20la%20mujer%20en%20el%20siglo%20xix&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=Pdw_n2Z8enIC&pg=PP13&dq=papel+de+la+mujer+en+el+siglo+xix&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiY_ojl-9rRAhVGLyYKHxtMBG8Q6AEIIDAC#v=onepage&q=papel%20de%20la%20mujer%20en%20el%20siglo%20xix&f=false)

Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social, Unidad de Análisis e Información. (2008). *La situación de las mujeres ecuatorianas: Una mirada desde los derechos humanos*. Quito, Ecuador: Consejo Nacional de las Mujeres-CONAMU. Recuperado de [http://www.siise.gob.ec/siiseweb/PageWebs/pubsii/pubsii\\_0053.pdf](http://www.siise.gob.ec/siiseweb/PageWebs/pubsii/pubsii_0053.pdf)

Monje, C. (2011). *Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa: Guía didáctica*. Colombia. [Versión electrónica]. Recuperado de <https://carmonje.wikispaces.com/file/view/Monje+Carlos+Arturo+-+Gu%C3%ADa+did%C3%A1ctica+Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n.pdf>

Nebot, M. (1999). *La selección de personal: guía práctica para directivos y mandos de las empresas*. Madrid, España: FC Editorial. [Versión electrónica]. Recuperado de:

[https://books.google.com.ec/books?id=JEMaDyZKTWcC&hl=es&source=gb\\_s\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.ec/books?id=JEMaDyZKTWcC&hl=es&source=gb_s_navlinks_s)

Oltra, V., Curós, M., Díaz, C., Rodríguez, J., Teba, R., Tejero, J. (2005). *Desarrollo del factor humano*. Barcelona, España: UOC. [Versión electrónica]. Recuperado de <https://books.google.com.ec/books?id=WZhiexkVvecC&pg=PA211&dq=proceso+de+seleccion+de+personal&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwil3NOY8dPTAhWETCYKHTWLByA4ChDoAQgpMAI#v=onepage&q=proceso%20de%20seleccion%20de%20personal&f=false>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2011). Ginebra: Suiza. [Versión electrónica]. Recuperado de: [http://igenero.lim.ilo.org/index.php?option=com\\_content&task=view&id=521&Itemid=105](http://igenero.lim.ilo.org/index.php?option=com_content&task=view&id=521&Itemid=105)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2012). Ginebra: Suiza. [Versión electrónica]. Recuperado de: <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1892/LEY%20DE%20IGUALDAD%20DE%20OPORTUNIDADES%20PARA%20LA%20MUJER.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Las Mujeres en el Trabajo. Tendencias: Resumen Ejecutivo*. Recuperado de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_457094.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457094.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Las Mujeres en el Trabajo. Tendencias*. 1ª edición. Recuperado de: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_483214.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf)

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2014). *Aportes para el desarrollo humano en Argentina/ 2014. Género en el trabajo: brechas en el*

- acceso a puestos de decisión*. Argentina. [Versión electrónica]. Recuperado de [http://www.ar.undp.org/content/dam/argentina/Publications/Desarrollo%20Humano/PNUD%20ARGENTINA%20\\_Aportes\\_8.pdf](http://www.ar.undp.org/content/dam/argentina/Publications/Desarrollo%20Humano/PNUD%20ARGENTINA%20_Aportes_8.pdf)
- Rica, G. S. D. L., & Denia, C. A. (Eds.). (2010). *Mujeres y mercado laboral en España: cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral*. Bilbao, ES: Fundación BBVA. [Versión electrónica]. Recuperado de <http://www.ebrary.com.bibliotecavirtual.udla.edu.ec>
- Rivas, F., & Rossi, M. (2010). *Discriminación salarial en Uruguay (1991-1997)*. Buenos Aires, AR: CLACSO. [Versión electrónica]. Recuperado de <http://www.ebrary.com.bibliotecavirtual.udla.edu.ec>
- Rivera, J. (2013). Teoría y Práctica de la Discriminación en el Mercado Laboral Ecuatoriano (2007-2012). *Analítika, Revista de análisis estadístico*. 5(1). Pp.3-18.
- Ruiz, C., Quemada, J. & Blanco, P. (2005). *La violencia contra las mujeres: Prevención y detección. Cómo promover desde los Servicios Sanitarios relaciones autónomas, solidarias y gozosas*. Madrid, España: Díaz de Santos. [Versión electrónica]. Recuperado de <https://books.google.com.ec/books?id=oj0i0kWkV94C&pg=PA23&dq=definicion+de+g%C3%A9nero&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjs1qjJi5DTAhVEYyYKHXeGCpQQ6AEIHTAB#v=onepage&q=definicion%20de%20g%C3%A9nero&f=false>
- Secretaría de Estado y Empleo. (2016). *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo en 2015*. Madrid, España: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Recuperado de [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/analisis-mercado-trabajo/situacion-mujeres/situacion\\_mujer\\_trabajo\\_2015.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/situacion-mujeres/situacion_mujer_trabajo_2015.pdf)

UNESCO. (2012). *Indicadores UNESCO de cultura para el Desarrollo*. Pp.103-115  
Recuperado de <http://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/lguldad%20de%20genero.pdf>

UNESCO. (2016). *Informe de las Naciones Unidas Sobre el Desarrollo de los Recursos Hídricos en el Mundo 2016*. París, Francia: Organización de las Naciones Unidas. [Versión electrónica]. Recuperado de <https://books.google.com.ec/books?id=93N5DAAAQBAJ&pg=PA63&dq=estereotipos+de+g%C3%A9nero+en+el+trabajo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjcuPDDo5DTAhWBKiYKHSgRDocQ6AEISDAJ#v=onepage&q=estereotipos%20de%20g%C3%A9nero%20en%20el%20trabajo&f=false>

Viladot, A. & M. Steffens. (2016). *Estereotipos de género en el trabajo*. Barcelona, España: UOC. [Versión electrónica]. Recuperado de <https://books.google.com.ec/books?id=POo8DgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=estereotipos+de+g%C3%A9nero&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjys5KUkJDTAhVFJiYKHZOGBlcQ6AEIMDAF#v=onepage&q=estereotipos%20de%20g%C3%A9nero&f=false>

## **ANEXOS**

## Anexo 1

FASE 1: ESTUDIO DE HOJA DE VIDA										
<b>NOMBRE:</b>						Cargo al que aspira				
Educación	%	Formación	%	Experiencia	%	VERIFICACIÓN DE REFERENCIAS:	si		No	
Comentarios										
ENTREVISTAS										
Responsable				Cargo			Fecha:		% OBT.	
							SI	Habilidad evaluadas		
Evaluación de habilidades. Método utilizado						% obtenido	anexo	si	no	Cual:
Conclusiones										
Necesidades de mejora de competencia										
Debe continuar el proceso			Debe ser contratado		Porcentaje definitivo		Firma del evaluador:			
SI ___ NO ___			SI ___ NO ___		habilidades :					

INDUCCIÓN –REINDUCCIÓN					
Actividad	IN	RE	VoBo	Responsable	fecha
<b>A: PRESENTACION DE LA INSTITUCIÓN</b>					
Misión, Visión, valores, identidad Mercedaria					
Aclaración de requisitos legales de contratación, pagos, nomina					
Presentación de la institución y compañeros de trabajo					
Reglamento interno de trabajo – perfil					
Manual de convivencia / Reglamento interno					
<b>B: PRESENTACIÓN S.G.C.</b>					
Gestión de información y mejora					
Formato de uso general					
Política y Objetivos de Calidad					
<b>C: ENTRENAMIENTO EN EL CARGO</b>					
Documentos en los documentos del proceso					
Registros del proceso					
Metodología de trabajo					
Principales seguimientos y mediciones					
Cambios o nuevo enfoque del proceso					
Firma de recibido					Fecha final de inducción
Necesidades detectadas para el mejoramiento de sus competencias					

<b>SEGUIMIENTO PERIODO DE PRUEBA:</b>			
<b>Continúa</b>	<b>si</b>	<b>no</b>	<b>Porque?</b>
<b>Fecha de evaluación</b>			
<b>Responsable de evaluación</b>			
<b>Cargo:</b>			
<b>Nombre:</b>			
<b>Firma:</b>			

## Anexo 2

### ***Solicitud para pre-validadores***

- *Mauricio Muñoz*
- *Pablo Molina*

La investigación se realizará en una institución educativa privada ubicada en el centro-norte de la ciudad de Quito. Se caracteriza por formar integralmente a los niños/as y jóvenes de todos los sectores de la ciudad fomentando valores y basando su educación en una formación católica.

Actualmente, está compuesta por 44 docentes, de las cuales 26 son mujeres y 18 hombres. Por otra parte, el área administrativa está conformada por 16 personas, 9 mujeres y 7 hombres.

La muestra de la investigación es intencionada y se la escogerá por conveniencia, es decir, que los participantes serán aquellos a los que se tiene acceso (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p.571). Se buscará la participación del personal conforma el área de talento humano; se aplicarán las entrevistas, con la finalidad de conocer los parámetros de contratación, mecanismos, requisitos y detalles de las vacantes. Por otra parte, formarán parte de la muestra el personal que haya sido contratado en el periodo lectivo 2016-2017, quienes participarán en el focus group, lo que permitirá conocer detalladamente cómo fue su proceso de selección, opiniones, percepciones y/o experiencias.

Dentro de los criterios de inclusión y exclusión, es correcto indicar que existen dos grupos distintos dentro de la muestra y no pueden formar parte de un mismo criterio, puesto que varían sus funciones y roles dentro de la institución. Por una parte, talento humano es quien realiza la contratación y brindará los insumos necesarios para conocer cómo es este proceso o en base a qué un candidato es apto para ocupar una determinada vacante, por otro lado, los docentes y el

personal administrativo, han sido participantes del proceso, es por ello que brindarán una mirada externa y distinta a talento humano, puesto que han vivenciado dicha problemática. Por esta razón se desarrollan dos tablas de criterios distintas.

Tabla 3

*Personal encargado de realizar el proceso de selección (3 personas)*

<b>Criterios de inclusión</b>	<b>Criterios de exclusión</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Personal de talento humano.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personal vinculado menos de tres meses.</li> <li>Personal de Consultoría Externa en temas de capacitación y desarrollo.</li> </ul>

Tabla 4

*Personal que ha participado en los procesos de selección (7-9 personas)*

<b>Criterios de inclusión</b>	<b>Criterios de exclusión</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Personal del área administrativa que ha formado parte de los procesos de selección.</li> <li>Docentes de la sección primaria y secundaria.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personal vinculado menos de tres meses.</li> <li>Personal de talento humano.</li> </ul>

De esta manera se puede corroborar que se contará con una muestra de 10-12 personas que aporten con experiencia o información necesaria para resolver las preguntas planteadas acerca de la problemática. Sin embargo, si la investigación ya posee la información necesaria y significativa para responder a los objetivos, es decir, llega al punto de saturación, se dará por concluida sin importar el número de participantes que hayan proporcionado la información.

Las entrevistas serán aplicadas a las personas que realizan los procesos de selección de la institución. Se lo hará basándose en un guion que permitirá responder a las preguntas planteadas en la investigación.

Con el focus group, se pretende conocer las distintas perspectivas de las personas que han formado parte de los procesos de selección.

El instrumento a utilizar es válido porque cada pregunta de la entrevista semiestructurada, y del focus group, estimula a los participantes a proporcionar información relevante, detallada, precisa y adecuada; para esto las preguntas están seleccionadas, redactadas y adecuadas al giro del negocio, de tal manera que los participantes puedan expresar sus opiniones, percepciones, conflictos y puntos de vista sin que sea necesario seguir el orden del protocolo de preguntas.

Por otra parte, se puede decir son herramientas fiables, ya que aportarán resultados similares en todas las aplicaciones, en otras palabras, existirá consistencia en los resultados; esto se comprobará con la entrevista piloto a la jefe de Talento Humano, posteriormente se las aplicarán a los involucrados en la investigación. Se pretende tener claro que si bien es cierto los resultados pueden variar de una persona a otra, pero el contenido de las respuestas tendrá el mismo enfoque, obteniendo así consistencia en los resultados.

## Anexo 3

## PROTOCOLO DE PREGUNTAS



Tema:

**ANÁLISIS DE LA INEQUIDAD DE GÉNERO DENTRO DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**

***Al Personal de Talento Humano***

- ¿Qué cargo desempeña dentro de la institución?
- ¿Cuánto tiempo labora dentro de la Institución?
  - ¿Conoce el organigrama de la Institución?
    - Mencione la estructura del mismo
    - ¿Los altos mandos, siempre han sido ocupados por hombres?
    - ¿Quién encabeza el área de ciencias exactas y cultura física?
      - ¿Por qué se da esta situación?
- ¿Cuántos docentes son varones y cuántos son mujeres actualmente?
  - ¿La institución cuenta con perfiles de cargos?
    - ¿Cuántos perfiles?
    - ¿Cómo se realizó el levantamiento de perfiles?
    - ¿Con qué criterios se realizó los perfiles?
    - ¿Cómo se realizó este mapeo?
    - ¿Se tomó en cuenta el género?
    - ¿Cuáles son los aspectos que sobresalen o el de mayor puntaje en los perfiles?
- Describa el proceso de selección
  - Mencionar el proceso de selección del personal administrativo vs. Docentes.
  - Dentro del proceso de selección ¿ha podido evidenciar que las mujeres pueden perder oportunidades al momento de postular a una vacante?

- Detalle la situación.
  - ¿Dentro de la institución qué estrategias ayudan a las mujeres a ser inmersas en el mercado laboral?
- ¿Encuentra características diferenciadoras en el trabajo de un hombre y una mujer?
  - ¿Considera que son importantes las diferencias de género en el trabajo?
  - Mencione las características esenciales para los cargos.
  - ¿Existen diferencias en los resultados de las pruebas entre hombres y mujeres?
- ¿Cuáles son los requisitos que deben cumplir las hojas de vida para ser consideradas aptas y pasar a la siguiente fase?
  - ¿Qué vacantes son más adecuadas para hombres, mujeres o son indistintas?
  - ¿Cuáles son las fortalezas y las limitaciones que tiene un hombre al momento de postular a una vacante?
    - ¿Y una mujer?
- ¿Los sueldos y salarios entre docentes y administrativos hombres y mujeres son equitativos?
- ¿Hay representación equitativa entre hombres y mujeres en cargos directivos?
- ¿Hay representación equitativa entre hombres y mujeres en los docentes?

- Marque los exámenes médicos que se solicitan de acuerdo al género para una vacante

<b>Biometría Hemática Completa</b>	
<b>Química Sanguínea</b>	
<b>Glucosa</b>	
<b>Ácido úrico</b>	
<b>Creatinina</b>	
<b>Colesterol total</b>	
<b>Triglicéridos</b>	
<b>VDRL</b>	
<b>EMO</b>	
<b>Valoración oftalmológica</b>	
<b>Prueba de embarazo</b>	

- ¿Considera el género como una cuestión relevante al momento de la contratación de personal?
- ¿Cree que existe sesgo en la persona que toma la decisión final para contratar un docente o personal administrativo dentro la institución?

**Anexo 4****FOCUS GROUP**

*A los docentes y personal administrativo de la institución*

Tema:

**ANÁLISIS DE LA INEQUIDAD DE GÉNERO DENTRO DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**

**Preparación para la realización del taller**

1. Asegurarse de que todos los participantes tienen un membrete con el nombre.
2. Saludos y presentación (2 minutos)
3. Agradecer por el tiempo dispuesto por los participantes (1 minuto)
4. Realizar una técnica rompehielo (15 minutos)
5. Presentar el objetivo del taller (2 minutos)
6. Leer y hacer firmar el consentimiento informado
7. **Focus Group** (ejecución)
  1. Repartir hojas a los participantes y esferográficos.
  2. Preguntar ¿Qué clase de trabajos puede hacer una mujer y cuáles un hombre?
  3. ¿Qué palabras usaría para describir a la mayoría de hombres y cuáles a la mayoría de mujeres?
  4. ¿Qué cargos son más comunes o encajan más a una mujer y a un hombre dentro de la institución?
    - a. ¿Por qué?
  5. ¿Cómo es el desempeño de un hombre y una mujer?
    - a. ¿El género influye en el desempeño?
  6. ¿Cómo fue tu proceso de selección dentro de la institución.
    - a. ¿Qué herramientas se utilizaron para la selección?

7. Indagar las distintas percepciones del proceso de selección
- a. De su experiencia laboral, ¿cree usted que las organizaciones cuentan con más hombres o mujeres?
    - i. ¿A qué se debe esta situación?
  - b. Considera ¿qué la institución educativa está tomando medidas para promover la equidad de género?
  - c. ¿En qué situaciones considera que el empoderamiento de la mujer en el mercado laboral educativo, es una realidad del Ecuador?
  - d. ¿Existe el empoderamiento de los hombres?
  - e. ¿Cuál prevalece en la institución educativa?
    - i. ¿Debido a qué se da esta situación?
  - f. ¿Cuándo se debe tomar decisiones y se recurre a las autoridades máximas, el trato el equitativo para hombres y mujeres?
    - i. ¿Cómo es el procedimiento?
  - g. ¿El personal directivo de la institución utiliza un lenguaje incluyente frente a las diferencias de género?
  - h. ¿Los programas de formación incluyen la perspectiva de equidad entre hombres y mujeres?
  - i. ¿Las estrategias de comunicación promueven la erradicación la inequidad de género?
    - i. ¿Cómo lo hace?
  - j. ¿Qué medidas se podrían adoptar para minimizar la inequidad de género en las instituciones?

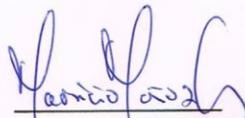
**Anexo 5**

Quito, 22 de mayo de 2017

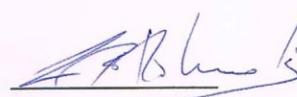
**PRE-VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

La presente tiene por objeto certificar la pre-validación del instrumento Protocolo de preguntas y guion para focus group, mismo que ha sido propuesto en el estudio denominado Análisis de la Inequidad de Género dentro del Proceso de Selección de Personal de una Institución Educativa, el cual será presentado como trabajo de titulación para optar por el título de Psicóloga por la estudiante Estefany Carolina Cárdenas Salazar.

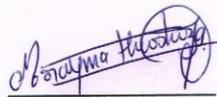
A continuación firman los presentes:



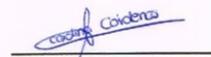
Pre-validador/a



Pre-validador/a



Tutor/a



Estudiante

## Anexo 6



### Consentimiento informado

Yo, \_\_\_\_\_, he sido convocado/a para colaborar en el proyecto de investigación científica acerca de la Inequidad de género dentro del proceso de selección de personal de una institución educativa.

Esta investigación se realiza previa a la obtención del título en la carrera de Psicología mención Organizacional en la Universidad de las Américas.

Conozco que mi participación en este estudio contempla una entrevista de aproximadamente media hora y será grabada y transcrita en su totalidad. Entiendo que la información que entregue en mis relatos será absolutamente confidencial y solo conocida integralmente por la persona responsable de la investigación y el docente supervisor; el resguardo de mi anonimato será asegurado a partir de la modificación de nombres de personas y de toda otra información que emerja.

Estoy en mi derecho durante la entrevista de suspender mi participación si así lo encuentro conveniente, sin que esta decisión tenga ningún efecto.

Conozco que los resultados generados del estudio serán de dominio público, según lo que establece la ley orgánica de Educación Superior.

Entiendo que es un deber ético de la investigadora reportar a los profesionales competentes, situaciones en donde están en riesgo grave la salud e integridad física o psicológica, del participante y/o su entorno cercano.

He leído esta hoja de consentimiento informado y acepto participar de este estudio

\_\_\_\_\_

Firma participante

C.I. \_\_\_\_\_

En \_\_\_\_\_, al \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 2017

## Anexo 7 Modelo de entrevista

INFORME DE EVALUACION DEL CANDIDATO	
<b>FECHA DE ENTREVISTA</b>	
<b>NOMBRE DEL ENTREVISTADOR</b>	
<b>NOMBRE DEL ENTREVISTADO</b>	
<b>PUESTO AL QUE APLICA</b>	
<b>PREGUNTAS PARA EL CANDIDATO</b>	
<b>DATOS PERSONALES</b>	<b>Cédula de ciudadanía</b>
	<b>Teléfonos para localización celular y fijo</b>
	<b>Razón de la postulación</b>
	<b>INFORMACION PERSONAL</b> Edad Domicilio, dirección
	<b>GRUPO FAMILIAR</b> Estado Civil Nombre de la esposa(o), ocupación Hijos (edades) Situación familiar, características generales
	<b>GRUPO SOCIAL</b> Grupos a los que pertenece Pasatiempos Hábitos
<b>ESCOLARIDAD</b>	<b>OBJETIVOS PERSONALES Y PROFESIONALES</b> Valores Metas
	<b>SITUACION DE RIESGO</b> Problemas de salud Créditos pendientes de pago Temas legales en curso
<b>EXPERIENCIA</b>	<b>ÁREA DE FORMACIÓN</b> Nivel de estudios Universidad Logro académico sobresaliente Motivación para estudiar la carrera Tesis Estudios presentes y futuros Idiomas
	<b>EXPERIENCIA</b> Empresa. Puesto. Tiempo. Funciones. Aprendizaje personal y profesional. Logro de trabajo. (3 últimos o mas relevantes para la posición)
<b>CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS (Que el candidato exprese tiene para la posición)</b>	<b>CONOCIMIENTOS (Para el puesto)</b>
	<b>Destrezas / Habilidades/ Características</b>
	<b>No Conocimientos (posibles necesidades de capacitación)</b>
<b>INTERES, MOTIVACIONES Y LOGROS PROFESIONALES</b>	<b>Actividades que a la persona mas le gustaria hacer</b>
	<b>Actividades que no le gustan hacer</b>

