

UNIVERSIDAD
CASA GRANDE



Facultad de
Ecología Humana,
Educación y Desarrollo

UNIVERSIDAD CASA GRANDE

**FACULTAD DE ECOLOGÍA HUMANA, EDUCACIÓN Y
DESARROLLO**

Investigación sobre la existencia de discriminación laboral por sexo en el acceso al trabajo en la ciudad de Guayaquil

Autor.-

Nicolás Xavier Lee Naranjo

Trabajo final para la obtención del Título Ingeniería en Gestión de Recursos Humanos

Guayaquil, octubre del 2014

UNIVERSIDAD
CASA GRANDE



Facultad de
Ecología Humana,
Educación y Desarrollo

UNIVERSIDAD CASA GRANDE
FACULTAD DE ECOLOGÍA HUMANA, EDUCACIÓN Y
DESARROLLO

Investigación sobre la existencia de discriminación laboral por sexo en el acceso al trabajo en la ciudad de Guayaquil

Autor.-

Nicolás Xavier Lee Naranjo

DOCENTE INVESTIGADOR
Erika Taranto Maldonado

CO-INVESTIGADOR
María Isabel Andrade Moyano

Trabajo final para la obtención del Título Ingeniería en Gestión de Recursos Humanos

Guayaquil, octubre del 2014

Resumen

Este estudio forma parte de un estudio en conjunto que busca identificar la existencia de discriminación laboral por raza, lugar de vivienda, edad, y sexo. Específicamente, busca identificar la existencia de discriminación por sexo en los procesos de selección de personal dentro del mercado laboral por medio de un estudio en la ciudad de Guayaquil durante el periodo de agosto a septiembre del año 2014.

En el lapso de dos meses se enviaron un total de 362 hojas de vida ficticias por medio electrónico a anuncios reales publicados en línea y en los periódicos a dos tipos de categorías de empleos (profesionales, y no profesionales). La variable manipulada en esta investigación fue la del sexo del candidato, por ende, se envió a cada anuncio una hoja de vida correspondiente al sexo masculino y otra al femenino con características de formación y experiencia equivalentes.

La discriminación se midió mediante la tasa de respuesta de los empleadores a los postulantes ficticios mediante un análisis estadístico. El resultado esperado fue semejante al resultado observado. Se concluye que no hay una relación significativa entre los resultados observados y las variables de sexo analizada en la investigación.

Palabras clave

Discriminación, discriminación laboral, sexismo, discriminación por sexo, selección, reclutamiento.

Abstract

This study is part of a joint study which seeks to identify the existence of discrimination based on race, place of residence, age, and sex. This study specifically sets out to confirm sex-based discrimination in hiring processes within the labor market through a study in the city of Guayaquil during the period from August to September of 2014.

In the span of two months a total of 362 fictitious resumes were sent electronically to actual publication online and in newspapers to two types of job categories (professional and non-professional). The variable manipulated in this research was the sex of the candidate. Therefore, each job advertisement was assigned a corresponding male and female CV with features equivalent in training and experience.

Discrimination was measured by the response rate of employers to the fictitious applicants by a statistical analysis. Within our analysis, the expected result was similar to the observed result. We concluded that there is no significant relationship between observed results and the sex variables analyzed in the investigation.

Key Words

Discrimination, employment discrimination, sexism, sex-based discrimination, hiring process, recruitment.

Índice General

Antecedentes	6
Marco conceptual.....	12
OBJETIVOS	22
Objetivo general	22
Objetivos específicos.....	22
Hipótesis.....	22
Metodología	23
Resultados	29
Discusión de resultados.....	34
Conclusiones y recomendaciones	37
Referencias.....	39
Anexo #1. Anuncios elegidos	41
Anexo #2. Tabla de codificación.....	56
Anexo #3. Código de personaje	57
Anexo #4. Apellidos.....	58

Índice de Tablas

Tabla 1. Datos de personajes para estudio	26
Tabla 2. Cronograma de trabajo por meses	28
Tabla 3. Resultados por sexo	29
Tabla 4. Tasa de respuesta por cargo de hombres y mujeres.....	30
Tabla 5. Resultados por tipo de cargo.....	30
Tabla 6. Resultados por cargo y sexo	31
Tabla 7. Resultados de prueba de hipótesis	31
Tabla 8. Prueba de chi-cuadrado por tipo de cargo	32
Tabla 9. Pruebas de chi-cuadrado	33

Antecedentes

La sociedad está labrando el camino hacia la igualdad en el trato entre los sexos. La diferenciación entre personas basada en el sexo ha perdurado hasta los actuales tiempos, a pesar de los movimientos que han surgido a lo largo de la historia por intentar promover iguales condiciones de trato, oportunidades y accesos a los recursos para ambos. La discriminación entre los géneros se presenta en varios ámbitos de la vida de los individuos, incluso se refleja en el ambiente laboral.

Para poder examinar las diferentes clases de discriminación existentes entre hombres y mujeres, es necesario primero aclarar los conceptos de sexo y género. De acuerdo a la Real Academia de la Lengua española, sexo es una condición orgánica masculina o femenina, de los animales y las plantas. El Consejo Nacional para la Igualdad de Género en Ecuador explica también que sexo es el conjunto de características biológicas (cromosomas, gónadas, hormonas) que definen a las personas como hombres o mujeres (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2012); en tanto que el género es una construcción social y cultural de las diferencias sexuales. "El género alude a las consideraciones y creencias con respecto a la masculinidad y feminidad de hombres y mujeres en las distintas sociedades y culturas", agrega el Consejo. Se entiende entonces que el género no viene otorgado por la naturaleza, sino como una serie de roles que se construyen y se aprenden de distintas maneras desde la primera infancia; por ejemplo, las niñas juegan con muñecas y una cocinita, mientras los niños aprenden a jugar fútbol.

Aunque es común confundir ambos conceptos, se puede inferir que la mayoría de los conflictos entre hombres y mujeres en realidad surgen por la inconformidad o rechazo de los roles establecidos socialmente para cada uno (el género) y no necesariamente por su

condición biológica (el sexo) -en esta investigación no se tomará en cuenta el tema relacionado a la no aceptación del sexo de nacimiento-. Por lo tanto cuando se habla de discriminación por sexo en el trabajo, se tratan de diferenciaciones entre los individuos por su sexo. La discriminación laboral de este tipo es un enfrentamiento de géneros, el enfoque de esta presente investigación será discriminación por sexo.

La discriminación por sexo sigue presente en Ecuador a pesar de que hoy en día existen una serie de leyes y legislaciones que aseguran la igualdad a nivel nacional e internacional, décadas de activismo, y los programas de recursos humanos para contrarrestarlo y para promover la diversidad. Pero el problema persiste ya que las personas tienen una aceptación general hacia los prejuicios y estereotipos. La discriminación es grave porque surge de actitudes fuertemente negativas y creencias arbitrarias y despectivas acerca de personas o grupos. Las repercusiones de discriminar en el trabajo no se limitan a la disminución de oportunidades de hombres y mujeres para crecer profesionalmente y ser remunerados de forma correspondiente a sus méritos.

La discriminación es una limitante que afecta a toda la sociedad. Las personas afectadas no tienen la oportunidad de conseguir los trabajos que aspiran, deben conseguir trabajos en donde su remuneración es menor y consecuentemente su calidad de vida empeora y están en una situación de desventaja, “Los miembros de algunos colectivos excluidos del mercado de trabajo o aceptados únicamente en condiciones desfavorables, la discriminación y la segmentación del mercado de trabajo se convierten en poderosos mecanismos que generan y prolongan la pobreza” (Rojas, 2006).

En el 2005, el gobierno ecuatoriano elaboró el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres Ecuatorianas, redactado por Ariadna Reyes Ávila, consultora del extinto Consejo Nacional de las Mujeres de Ecuador (actualmente es el Consejo Nacional

para la Igualdad de Género). En la revisión de la situación de las mujeres, analizadas desde sus derechos ciudadanos, encontró que la tendencia mundial es de una mayor incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y esto no ha sido diferente en el Ecuador. La población económicamente activa (PEA) femenina ha aumentado progresivamente en las dos últimas décadas anteriores al documento pasando de representar el 21% del total de la PEA en 1982, al 26,4% en 1990 y al 30,4% en el año 2001. A pesar de esta situación, este proceso no ha tenido su correlato en el mejoramiento de las oportunidades y condiciones de empleo para las mujeres y en la disminución de las brechas de ingreso entre hombres y mujeres (Reyes, 2005).

"Un gran desafío pendiente para el Estado Ecuatoriano en materia de equidad de género está en el reconocimiento y valoración del trabajo que realizan las mujeres en la reproducción y el cuidado de niños/as, personas con discapacidad y personas de la tercera edad, el cual tiene cada vez mayor extensión, frente a la desatención de servicios sociales por parte del Estado. Mientras el trabajo reproductivo no sea valorado y asumido socialmente, se perpetuará la desigualdad de condiciones de las mujeres para su ingreso al mercado laboral, y, por tanto, la conculcación de su derecho al trabajo" (Reyes, 2005).

El citado plan se elabora frecuentemente para determinados periodos. Actualmente se conoce como "Plan de igualdad, no discriminación y buen vivir para las mujeres ecuatorianas" para el ciclo 2010 - 2014. Otro documento oficial redactado por una mujer; su autora es María Arboleda. El plan busca promover la eliminación de la discriminación y la segregación laboral, los estereotipos sobre los roles de trabajo de hombres y mujeres y la conciliación de la vida laboral con la doméstica, mediante 8 ejes:

- Incremento del empleo femenino (reducción del desempleo femenino), en condiciones dignas de contratación que aseguren sus necesidades y derechos

económicos, su aseguramiento social, incorporando la reducción de brechas salariales por sexo y barreras de acceso-movilidad laboral;

- Capacitación y formación de mujeres para el empleo a nivel público y privado.
- Erradicación del trabajo de las niñas menores de 15 años.
- Erradicación del acoso sexual y el acoso laboral.
- Garantía de afiliación a la seguridad social y derechos de las personas que realizan trabajos domésticos remunerados.
- Programa de incentivos a las empresas que apliquen medidas de igualdad de género, como apoyos tributarios y/u opciones preferenciales en la adjudicación de contratos de la administración pública.
- Programa de apoyo con financiamiento, tecnología, infraestructura, crédito, capacitación y medidas tributarias a iniciativas que tengan como objetivo la generación de empleo digno para las mujeres.
- Medidas de acción para enfrentar sanciones (despidos y expulsiones) a miembros de la comunidad LGBT.

Otros investigadores por su propia cuenta han estudiado esta problemática para examinar a profundidad las razones por las que ocurre en Ecuador e intentar hallar las raíces de este problema a fin de poder erradicarlo eventualmente. Se puede citar la tesis de María Ayala Álvarez dentro de la maestría para Ciencias Sociales con Mención en Género y Desarrollo, efectuada en el 2011 para la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. En ella afirma que el acoso laboral es un mecanismo para perpetuar la discriminación por género. La autora además encontró que la legislación ecuatoriana es deficiente en esta problemática, si no se modifican patrones socioculturales y el entendimiento de esta violencia como un problema de orden público, lo cual inciden en incentivar el problema.

Tatiana Tasigchana Villegas y Lorena Triviño Fuentes condujeron en el 2003 un análisis empírico previo a la obtención del título de Economistas en gestión empresarial por la Escuela Superior Politécnica del Litoral. En el documento, las autoras concluyeron que la razón por la cual las mujeres reciben un trato diferente a los hombres en el ámbito laboral está basada en factores socioculturales relacionados con la posición de la mujer en la sociedad en general. Este hecho es un factor de riesgo e incertidumbre, ya que las decisiones que tienen que ver con la contratación de las mujeres, termina penalizándolas con menores salarios.

De los estudios citados se desprende una realidad desconcertante: las personas más preocupadas en estudiar las motivaciones que estimulan la discriminación laboral por sexo, con el afán de erradicar este problema, son mujeres. Se puede argumentar que esto es porque ellas son las víctimas virtuales de este problema, porque buscan abolir esta tendencia para otras mujeres, porque quieren garantizar que la brecha salarial y de oportunidades achique.

Al llevar a cabo la siguiente investigación se pueden dilucidar los paradigmas existentes entre hombres y mujeres, sobre todo en cuanto a las mujeres para dejar de ser percibidas con estereotipos negativos que minan su camino a tareas más productivas dentro del mercado laboral. Si las empresas trabajan en procesos que permitan la selección, la contratación y la remuneración del personal mediante sus méritos y preparación, se garantiza a sí misma los elementos más idóneos que beneficiarán su propia competitividad. De esta manera, al mismo tiempo, se intenta disminuir los niveles de discriminación de género hacia otros ámbitos de la vida, todo eso porque la mujer ocupará un puesto que mejor valore sus habilidades, destrezas y conocimientos, otorgándole respeto en su comunidad.

Otro de los beneficios sociales de la presente investigación es que al revelar que aún persisten factores que conllevan la discriminación por sexo en el campo laboral, este

documento puede servir para la elaboración de políticas públicas que defiendan los derechos laborales de cada género, y a su vez endurezcan las penas relacionadas a la discriminación entre sexos.

Marco conceptual

La discriminación en el mundo laboral existe en la mayoría de las empresas. La discriminación es una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio innecesario a determinada persona o grupo, que a veces no es percibido por quien discrimina, pero que en algún momento la ha causado o recibido (Conapred, 2014). Según María de la Paz López Barajas, Consultora del Fondo de Desarrollo de Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) “la discriminación ha sido definida como toda diferenciación o exclusión de individuos o grupos de personas, asentada en una apreciación o consideración irrelevante para el asunto en cuestión, que tenga como resultado disminuir, someter o anular a una persona, o grupo de personas, pasando por encima de sus derechos fundamentales” (Barajas, 2007).

El Comité de Derechos Humanos considera que el término ‘discriminación’, tal como se emplea en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, debe entenderse referido a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas (Comité de Derechos Humanos, 1989).

Se entiende como discriminación en el ámbito laboral a un prejuicio adverso hacia un empleado o futuro empleado según sus características individuales. De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) “la discriminación puede observarse en el empleo en contextos muy diferentes - desde los altos edificios de oficinas hasta las aldeas

rurales - y revestir formas muy variadas. Puede afectar a hombres o mujeres por motivo de sexo, o porque su raza o color de piel, extracción nacional u origen social, religión, u opiniones políticas difieren de las de los demás” (OIT, 2000). Con frecuencia, los países prohíben la discriminación por diversos motivos. La discriminación en el empleo, asevera la OIT, “resta oportunidades a las personas y priva a la sociedad de lo que esas personas pueden y deberían aportar” (OIT, 2000).

La Organización (OIT, 2000) encasilla la discriminación en el empleo en dos tipos: directa o indirecta. La discriminación directa existe cuando la legislación, la reglamentación o la práctica cita explícitamente un motivo específico, como el sexo, la raza, entre otros, para negar la igualdad de oportunidades. Por ejemplo, si una mujer, y no un marido, debe obtener el consentimiento del cónyuge para solicitar un préstamo o un pasaporte necesarios para iniciar una actividad laboral, se trataría de una discriminación directa por motivo de sexo.

La discriminación indirecta ocurre cuando la reglamentación o la práctica son aparentemente neutrales, pero en la práctica llevan a la exclusión. Por ejemplo, exigir que los postulantes a un trabajo tengan una cierta altura podría excluir de una manera desproporcionada a las mujeres y a los miembros de ciertos grupos étnicos. A menos que una altura específica sea absolutamente necesaria para realizar la tarea considerada, esto sería un ejemplo de discriminación indirecta (OIT, 2000).

La discriminación dentro de lo laboral también se la puede dividir en dos tipos de discriminaciones principales: la discriminación estadística y la discriminación por gusto.

- Discriminación estadística: Fue expuesta por Kenneth Arrow y Edmund Phelps. La premisa de este tipo de discriminación se basa en completar una falta de información sobre una persona tomando en consideración ciertas características de la persona (raza, origen, religión, etc.) para atribuirle otras

características no visibles (como su desempeño laboral). Este tipo de discriminación no se basa en prejuicios sin bases, son paradigmas en base a comportamientos generales acerca al promedio de personas de un grupo determinado (Arrow, 1973). Existen casos de discriminación estadística que son rutinarias, por ejemplo, en los aeropuertos las personas de tez oscura o personas provenientes del medio oriente pueden ser sometidas a revisiones con más frecuencia que otras personas.

- **Discriminación por gusto:** La teoría de discriminación estadística contrasta mucho con esta teoría que fue desarrollada por Gary Becker. La teoría sostiene que los empleadores aumentan mentalmente el costo de una relación laboral si es con personas a las que discriminan. Los empleadores no quieren trabajar con un determinado grupo de personas y están dispuestos a pagar más por no tenerlas dentro de su organización (Becker, 1971). Cuando el empleador contrata a un empleado con el que no quiere trabajar, se le atribuye un costo mental adicional al salario que se le paga al empleado. Es decir que el empleador paga el salario de la persona y el costo de contratar a esa persona y trabajar con él o ella (Macera, 2014).

Los profesionales de Recursos Humanos (RR.HH.) pueden fácilmente verse tentados a discriminar en la etapa de reclutamiento y selección, a descartar inconscientemente al aspirante en base a prejuicios. Se entiende que la etapa de reclutamiento como una parte del proceso de selección, este proceso se refiere a la búsqueda y contratación del candidato mejor calificado (dentro o fuera de una organización). El resultado de un buen proceso es la contratación eficaz de empleados en base a los requisitos previamente levantados para el puesto y que mejor se ajusten a la cultura de la empresa (Chiavenato, 2007).

Hay muchas formas de discriminación que un analista o jefe de RR.HH. puede hacer durante la etapa de reclutamiento, no necesariamente de forma intencional. Los siguientes son ejemplos de discriminación según las características del candidato:

- **Discriminación por sexo:** Una compañía puede requerir que un cargo sea ocupado exclusivamente por miembros de un determinado sexo como mujeres para desempeñar el cargo de azafatas en un avión, enfermeras en un hospital, y asistentes administrativos en empresas.
- **Discriminación por edad:** Cuando una decisión se toma en base a la edad del aspirante como por ejemplo una empresa tecnológica que no acepte personas en una etapa de adultez mayor porque no encaja en la población joven de la empresa.
- **Discriminación por raza:** Hay empresas que activamente buscan personas con “buena presencia” y dejar a un lado a las personas de tez más oscura o que no son atractivas según los estándares de la sociedad.
- **Discriminación por origen o nacionalidad:** Se prefiere a personas que son de una nacionalidad determinada. Puede existir en una empresa preferencia por personas que son extranjeras para ocupar cargos de gerencia.
- **Discriminación por orientación:** No contratar a alguien en base a su orientación sexual. Un ejemplo es alegar que una persona afeminada puede dañar la imagen o reputación de la compañía.
- **Discriminación por religión:** Necesitar formar parte de un grupo religioso para acceder a un puesto. Una empresa familiar puede buscar a un trabajador que sea “cristiano” debido a que asume que esa persona comparte sus mismos valores y creencias.

- Discriminación por discapacidad: No tener la misma cantidad de personas con discapacidad. Asimismo, buscar personal con discapacidad y contratar los únicamente para llenar determinados espacios específicos.

Acciones discriminatorias en el ámbito laboral implican decisiones sesgadas en selección de personal, contratación, asignación de trabajo, remuneración, promoción, terminación del empleo, la fijación de salarios y compensaciones, represalia, y diversos tipos de acoso (The U.S. Equal Employment Opportunity Commission, 2009). Se puede discriminar indirectamente con las condiciones de trabajo o las normas que las desventajas de un grupo de personas más que otro.

Existen normas amparadas en los derechos humanos que promueven acciones positivas contra la discriminación. Legalmente, no es permitido tratar a alguien de manera menos favorable por características personales y sin relación alguna a su desempeño. La discriminación es una violación a los derechos humanos, a la constitución ecuatoriana, las leyes y reformas de Ecuador. El artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos protege los derechos a igual oportunidades de trabajo de las personas. En resumen, trata sobre los derechos que tienen las personas al trabajo y a su libre elección de trabajo y que éste debe cumplir condiciones equitativas y satisfactorias que conlleven a poder asegurar que el trabajador tenga una vida digna; no se debe discriminar de ninguna manera y debe haber un igual remuneración por igual trabajo; cualquier persona tiene el derecho a hacer una asociación de trabajadores y fundar sindicatos en protección de los intereses colectivos (Naciones Unidas, 1948). Todo esto basado en los siguientes valores: la libertad individual y la responsabilidad; la no discriminación; el Estado de derecho; el acceso a los tribunales y a la adjudicación de las controversias; la promoción del bienestar social mediante la cooperación pacífica entre los ciudadanos libres; la aprobación parlamentaria de las normas nacionales e internacionales (Naciones Unidas, 1948).

En Ecuador se ha ratificado el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la discriminación en el empleo y trabajo. Esto significa que dentro de las leyes nacionales se debe adherir a las normas internacionales del trabajo y eliminar cualquier tipo de discriminación (Organización Internacional del Trabajo, 1960). Este convenio tiene como base la Declaración de Filadelfia de 1944, al igual que la DUDH tiene como propósito promover en las organizaciones, empleadores, gobiernos, instituciones educativas, legislación y política para aceptar las condiciones de igualdad. “Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades” (Organización Internacional del Trabajo, 1944).

Adicional al Convenio 111, el Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración busca promover igualdad mediante la igual remuneración por el mismo trabajo. “La expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.” (Organización Internacional del Trabajo, 1953).

En concordancia los acuerdos internacionales como los mencionados, el marco legal ecuatoriano buscan garantizar la igualdad de oportunidad y abolir la discriminación laboral dentro del trabajo y en los procesos de selección y reclutamiento. La Constitución de Ecuador de 2008 garantiza la igualdad de las personas en derechos y libertad dentro del estado ecuatoriano. El “Art. 11., literal 2, afirma que, “Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades.” (Constitución del Ecuador, 2008). No hay lugar para discriminación personal o colectiva. La ley promueve la igualdad y sanciona cualquier forma de discriminación.

De la misma manera, se resguarda la igualdad de remuneración mediante el artículo 79 del Código de Trabajo:

Art. 79.- Igualdad de remuneración.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración. (Código del Trabajo, 2009)

Por ende, la discriminación es una violación a las leyes y reformas, a la constitución, y a los acuerdos internacionales de los derechos humanos. Ecuador ha comenzado a reconocerse como una sociedad pluricultural y de multietnicidad. Junto con los acuerdos internacionales, el gobierno ha tomado medidas formales significativas hacia la eliminación de la discriminación en las últimas décadas.

La discriminación contra las mujeres en el lugar de trabajo es evidente en Latinoamérica, sin embargo, hay pocos estudios realizados en Ecuador sobre esta situación. Uno de ellos es el documento de trabajo titulado “Género y trabajo justo, digno y solidario en el marco del Buen Vivir”, elaborado por María Jacinta Zea Dávila para la organización alemana sin fines de lucro FES-ILDIS. La autora destaca que en el país las mujeres con menor educación (menos de 3 años de instrucción) perciben aproximadamente el equivalente a un 73% del ingreso masculino, mientras que las mujeres con alto nivel educativo (de 13 años o más) mantienen un ingreso equivalente al 72% de los hombres con ese nivel de instrucción –todo de acuerdo a datos proporcionados por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Por lo tanto se puede inferir que las empresas y otras entidades no han variado mucho su filosofía, como se esperaría a pesar de la influencia de organismos internacionales. Localmente, la promulgación de la constitución, el código de trabajo, leyes,

las reformas revisadas anteriormente, y otras prohibiciones contra la discriminación laboral por sexo aún siguen lejos de otorgar igualdad de oportunidad en el trabajo como resulta evidente.

Durante las últimas décadas, las mujeres se han igualado a los hombres en variables como experiencia, educación, y aptitudes y la brecha salarial se ha ido acortando, pero aún existe particularmente en los países de Latinoamérica. Por otra parte, las mujeres son más propensas a aceptar un trabajo menor pagado y permanecer allí sin pedir aumentos regulares o negociar su salario. Según el Departamento de Trabajo de Estados Unidos (U.S. Department of Labor , 2009), esto puede estar relacionado con el hecho de que las mujeres, especialmente las madres, tienden a valorar lugares de trabajo que les permitan conciliar su vida familiar, por lo tanto valoran más otro tipo de compensaciones no salariales (seguros de salud, flexibilidad de horarios y similares). Sumando factores como la discriminación por raza o grupo étnico, es evidente que mujeres que son parte de la minoría (afro-ecuatoriano e indígena) son menos remuneradas que las demás mujeres.

Para los empleadores estos elementos introducen un factor de riesgo e incertidumbre en las decisiones que tienen que ver con la contratación de mujeres que termina penalizándolas con menores salarios. Sin embargo, la penalización no es uniforme. En la medida en que las mujeres, o sus familias, tienen ingresos para eliminar, así sea parcialmente, dichos elementos de riesgo, la penalización disminuye. Esto posiblemente está correlacionado con los niveles educativos de la mujer, y por dicha razón posiblemente la penalización disminuye a medida que aumentan los años de educación (CEDE, 2005).

Algunos investigadores han estudiado la lealtad como un rasgo común entre las mujeres en el lugar de trabajo, lo que sugiere que las mujeres tienen menos probabilidades de

abandonar su lugar de empleo debido a un fuerte sentido de la crianza y la participación en su actual lugar de trabajo.

El estudio de tipo Audit Study, Discriminación laboral en Lima: el rol de la belleza, la raza y el sexo se enviaron actores como postulantes que tenían las mismas características en cuanto a formación y experiencia (Galarza & Yamada, 2011). Asimismo, se comprueban la existencia de casos discriminatorios hacia las mujeres, a pesar de que las empresas reciban hojas de vida de candidatos de ambos sexos igualmente calificados para distintos cargos. Los estudios concluyen que en ciertos cargos el sexo sí es determinante y marca una diferencia en la forma en que los aspirantes son tratados. En estos informes, las mujeres no son tomadas en cuenta para trabajos numéricos o de esfuerzo físico (Ñopo, Saavedra, Torero, & Moreno, 2004).

El cuadro anterior se agrava cuando dentro de la empresa se subestima las capacidades de las mujeres, no son consideradas ante nuevas vacantes y promociones a pesar de tener las mismas cualidades que los hombres. Habitualmente en las empresas, los cargos altos son ocupados por hombres, mientras que las mujeres desempeñan otro tipo de funciones y el tiempo que tardan en recibir promociones es más alargado. Además, en el mundo corporativo existen estereotipos de carácter general hacia las mujeres como la noción de que ellas no tienen suficiente carácter para desempeñar los cargos de jefaturas, atraviesan embarazados frecuentemente, no tienen la experiencia ni la formación para el cargo, entre otras trabas. El documento denominado “Discriminación en el mercado laboral: género, clase social y vecindad en Chile”, de Bravo, Sanhueza, & Urzúa, del año 2011, explora la discriminación agregando variables socioeconómicas.

Desafortunadamente, las mujeres más que los hombres son objeto de acoso sexual en el trabajo. El acoso sexual puede incluir comentarios inapropiados, insinuaciones sexuales y

propuestas indecentes, chistes de naturaleza sexual, material sexualmente explícito, o gestos sexuales. “En América Latina, el acoso sexual vinculado a situaciones laborales es una experiencia muy extendida, aunque no se sabe con certeza su magnitud. Predominan el silencio, la invisibilidad, el ocultamiento y sentimientos de culpa por parte de la víctima” (Jelin, 1996).

Adicionalmente existen prejuicios sobre los cargos que una mujer debe ocupar en el trabajo, relegadas a trabajos tradicionalmente femeninos que tienen menos responsabilidad, menos beneficios, y consecuentemente sueldos menores. Ejemplos de ello son trabajos de apoyo administrativo, trabajos en oficina, trabajos manuales, y trabajos de atención al cliente. En “Un experimento de campo para analizar la discriminación contra la mujer en los procesos de selección de personal” se resalta que hay una preferencia por parte de los empleadores que personas de un determinado género ocupen el mismo cargo (auxiliares/recepcionistas y secretarías) (Mangas, Fernández, López-Ibor, & Samamed, 2008). —este hecho se repite en las empresas latinoamericanas, donde las mujeres ocupan cargos de menor rango. “Las mujeres están sobre representadas en ocupaciones de menor calidad y mayor informalidad, como lo demuestra el hecho de que el 54% de ellas esté en ocupaciones informales, frente a un 48% de los hombres” (EFE, 2014).

En conclusión, el simple hecho de ser mujer supone una gran desventaja para obtener trabajo en contraste a los méritos, capacidades o calificaciones. Las mujeres se enfrentan a una serie de trabas en la búsqueda de una oportunidad de empleo.

OBJETIVOS

Objetivo general

Identificar la existencia de discriminación laboral por sexo, en los procesos de selección de personal dentro del mercado laboral por medio de un estudio en la ciudad de Guayaquil durante el periodo de agosto a octubre del año 2014.

Objetivos específicos

- Analizar si hay preferencia por parte de los reclutadores basado en la tasa de respuesta a aplicantes de sexo masculino y femenino para vacantes de trabajo.
- Comparar la tasa de respuesta por sexo entre los distintos tipos de cargos (profesional/no profesional).

Hipótesis

1. Las hojas de vidas correspondientes a postulantes de sexo femenino van a recibir menos llamadas en comparación a los postulantes de sexo masculino para los dos tipos de cargo (profesional/no profesional).

Metodología

Este estudio es parte de una investigación que buscaba identificar discriminación en las empresas de Guayaquil de acuerdo a las variables de sexo, raza, edad, y lugar de vivienda. Primordialmente, este estudio se enfoca en la variable de sexo.

La investigación es de tipo transeccional correlacional (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010), con este método se busca determinar el grado en el cual las variaciones en uno o varios factores están vinculados con la variación en otros factores. Para la investigación de este trabajo se empleó un método de recopilación de información denominada “audit study” tal como fue realizado en el estudio de Galarza y Yamada en el 2012. En este respondieron distintos anuncios de trabajo con hojas de vida ficticias para determinadas posiciones que requerían de una formación específica dentro de las organizaciones. Cabe recalcar que todas las hojas de vida fueron semejantes en cuanto a cualificaciones y experiencia, menos en una variable personal que fue el sexo de los aspirantes, para de este manera identificar la posible discriminación por este factor. Este método ha sido la base en estudios para identificar si hay discriminación en Chile y Perú y sirvió de referencia para esta investigación.

La metodología usada en este estudio se denomina “metodología por correspondencia”. Es una técnica estadística para explorar las asociaciones entre conjuntos de variables categóricas. Matemáticamente se trata de un método para analizar por medio de filas y columnas de una tabla de contingencia, y proporciona un medio de mostrar o resumir un conjunto de datos en forma de gráfico de dos dimensiones (Wesstein, s.f.). La Metodología por Correspondencia arroja datos cuantitativos de las variables en una tabla de contingencia que se usaron posteriormente para analizar los usando la prueba del Chi

Cuadrado para identificar la diferencia entre las variables. La prueba del Chi Cuadrado es una forma de determinar si la data recolectada tiene una relación al azar (nula) o probar que realmente existe una relación entre las variables que se está probando. Se la realiza comparando el resultado observable contra el resultado esperado (Universidad de Barcelona, s.f.).

Muestra

Para realizar el estudio, se desarrollaron 362 hojas de vida repartidas entre los meses de septiembre a noviembre del 2014 a los anuncios de las distintas vacantes en más de 80 empresas. Se clasificó las vacantes en dos categorías: profesionales y no profesionales.

- Profesionales: requiere un título de estudios de tercer nivel completados.
- No profesionales: no requiere título de estudios de tercer nivel, únicamente, el título de bachiller.

Al finalizar la investigación, se recopilaron las respuestas de las hojas de vida ficticias. Los datos recolectados durante los meses de la investigación indican que de las 362 aplicaciones, el índice de respuesta fue del 19%. Las respuestas recibidas no alcanzaron el número de respuestas que se esperaba obtener, pero si arrojaron datos para nuestro análisis.

Procedimiento

La realización de este estudio requirió ejecutar las siguientes fases de manera semanal:

1. Revisar las vacantes en el diario El Universo, diario Súper y en las páginas web de bolsas de trabajo como Computrabajos. Los anuncios no deben mencionar requerimientos de edad, raza, lugar de vivienda, y sexo. Se descartan los anuncios que solicitan foto y ser entregadas personalmente.
2. Determinar las vacantes a aplicar según los requerimientos de profesionalidad:
 - a. Los cargos a aplicar para profesional son: Contador, Diseñador gráfico, y Supervisor de ventas.
 - b. Los cargos a aplicar para no profesional son: Vendedor, Cajeros, y Bodeguero.
3. Adaptar los perfiles u hojas de vida según los requerimientos de las vacantes para que se adapten lo mejor posible al cargo.
4. Enviar las hojas de vida ficticias según los requerimientos del cargo con características similares en cuanto a experiencia y formación, solo se cambia la variable de sexo.
5. Registrar las llamadas de acuerdo a los nombres de las hojas de vida que el reclutador solicita para determinar si la hoja de vida se ajustó a lo que los reclutadores buscaban. Esta variable cuenta con dos líneas de teléfono celular para recibir las llamadas y dos líneas adicionales para llamadas de referencias.

Instrumentos

Para las hojas de vida de este estudio, se revisó el documento “Nombres más comunes del Ecuador”, nómina recopilada por la Dirección General del Registro Civil. De dicho documento se sustrajo la lista de apellidos para hacer una selección de los más recurrentes, de manera que los reclutadores de las empresas escogidas por sus anuncios no puedan despreciar o sobrevalorar un candidato porque sienta que su apellido esté relacionado con alguna clase socioeconómica (razonamiento que sucede generalmente en esta sociedad) u otro tipo de

prejuicio por el apellido. Los apellidos fueron presentados a tres evaluadores de RR.HH. para que eligieran 8 apellidos de ascendencia mestiza.

En la Tabla 1 están representados los datos de los personajes creados para el experimento:

Tabla 1. Datos de personajes para estudio

Categoría de Puesto	Variabes	Edad	Sexo	Apellido 1	Apellido 2	Nombre 1	Nombre 2
No profesional	Adulto temprano, apellido mestizo, barrio clase media, hombre	27	Hombre	Anchundia	Briones	Luis	Armando
No profesional	Adulto temprano, apellido mestizo, barrio clase media, mujer	27	Mujer	Toapanta	Pérez	Celeste	María
Profesional	Adulto medio, apellido mestizo, barrio clase media, hombre	27	Hombre	Morocho	Suárez	Ricardo	Antonio
Profesional	Adulto medio, apellido mestizo, barrio clase media, mujer	27	Mujer	Rodríguez	Pincay	Daniella	Luisa

Fuente: Elaboración Propia

Análisis de datos

Analizar de manera estadística mediante el uso del Chi Cuadrado la existencia de discriminación o no según los resultados obtenidos y los resultados esperados. El resultado esperado era que a todos los candidatos se los tome en cuenta por igual. Si el resultado esperado se asemeja al resultado observable, la fórmula del Chi Cuadrado sirve para comprobar que no hay ninguna relación entre la variable y consecuentemente no existe la discriminación. Para reducir márgenes de error en las pruebas se estableció que las vacantes

a aplicar no requieran información como sexo, edad, lugar de residencia y fotografía del candidato. Sin embargo, los anuncios que no fueron tomados en consideración dentro del estudio son documentados de acuerdo al tipo de discriminación al que incurrían.

Resultados

A continuación se presentan los resultados obtenidos de la investigación tomando en cuenta la variable de sexo. De las 362 hojas de vida enviadas, 181 correspondieron a candidatos de sexo masculino y los 181 restantes pertenecían a aplicantes de sexo femenino. La tabla a continuación muestra la tasa de respuestas, las llamadas recibidas y no recibidas por parte de los empleadores según la variable de sexo:

Tabla 3. Resultados por sexo

	HOMBRE	MUJER	TOTAL
CON RESPUESTA	41	28	69
SIN RESPUESTA	140	153	293
		TOTAL	362

Fuente: Elaboración Propia

La tabla anterior muestra que hubo un total de 69 llamadas recibidas. A pesar de realizar todas las hojas de vida equivalente en formación y experiencia, se pudo concluir que existe una aparente brecha entre las llamadas entre hombres y mujeres. Dentro de nuestras tasas de respuesta, un 59% correspondía a llamadas a CVs de hombres y el restante 41% correspondía para mujeres.

La mayor parte de la muestra corresponde a cargos de ventas como se puede ver en la tabla 4. Adicionalmente, podemos ver la frecuencia de respuestas con su porcentaje en la tabla a continuación:

Tabla 4. Tasa de respuesta por cargo de hombres y mujeres

CARGOS	HOJAS ENVIADAS	HOJAS RESPONDIDAS	PORCENTAJE
SUPERVISOR DE VENTAS	20	3	15%
CONTADOR	58	9	16%
DISEÑADOR GRÁFICO	28	7	25%
BODEGUERO	38	5	13%
CAJERO	24	5	21%
VENDEDOR	194	40	21%
TOTAL	362	69	19%

Fuente: Elaboración Propia

La preferencia entre hombres y mujeres es menos notoria cuando se la compara según los distintos tipos de cargos. Se llamaron un 33% menos a las mujeres para cargos “no profesionales” y un 27% menos para los cargos “profesionales”. La siguiente tabla muestra la preferencia entre hombres y mujeres según los distintos tipos de cargos, “no profesional” y “profesional”:

Tabla 5. Resultados por tipo de cargo

	HOMBRE	MUJER
NO PROFESIONAL	30	20
PROFESIONAL	11	8
TOTAL	41	28

Fuente: Elaboración Propia

El siguiente cuadro detalla las llamadas entre hombres y mujeres por cargo:

Tabla 6. Resultados por cargo y sexo

	HOMBRE	MUJER
SUPERVISOR DE VENTAS	3	0
CONTADOR	6	3
DISEÑADOR GRÁFICO	2	5
BODEGUERO	5	0
CAJERO	1	4
VENDEDOR	24	16
TOTAL	41	28

Fuente: Elaboración Propia

Los datos a continuación fueron tabulados de acuerdo a su respectiva codificación en el programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) para analizar y manejar los datos estadísticamente. Según los datos recolectados y de manera general, no se hay ninguna relación estadísticamente significativa entre las tasas de respuesta y las variables de hombre y mujer analizadas. La tabla a continuación retiene la hipótesis nula:

Tabla 7. Resultados de prueba de hipótesis

HIPÓTESIS NULA	TEST	SIG.	DECISIÓN
Las categorías definidas por sexo = Mujer y Hombre se producen con las probabilidades de 0,5 y 0,5	Prueba binomial de una muestra	,149	Retener la hipótesis nula.

Se muestra las significancias asintóticas. El nivel de significancia es 0,5.

Fuente: Elaboración Propia

Se realizó la prueba del chi-cuadrado para determinar una relación significativa entre los datos recolectados y las variables, específicamente analizando las variables de hombre y mujer y los dos tipos de cargo, “profesional” y “no profesional”. En los dos tipos de cargo, el resultado esperado fue equivalente al resultado observado. No hay una relación significativa entre los resultados observados y las variables. La tabla 7 y la tabla 8 a continuación comprueban estadísticamente lo expuesto:

Tabla 8. Prueba de chi-cuadrado por tipo de cargo

SEXO	OBSERVADO VS ESPERADO	PROFESIONAL	NO PROFESIONAL	TOTAL
HOMBRE	RECuento	11	30	41
	FRECUENCIA ESPERADA	11.3	29.7	41.0
MUJER	RECuento	8	20	28
	FRECUENCIA ESPERADA	7.7	20.3	28.0
	RECuento	19	50	69
	FRECUENCIA ESPERADA	19.0	50.0	69.0

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 9. Pruebas de chi-cuadrado

	VALOR	GL	SIG. ASINTOTA BILATERAL	SIG. EXACTA (BILATERAL)	SIG. EXACTA (UNILATERAL)
CHI-CUADRADO DE PEARSON	.025 ^A		.874		
CORRECCIÓN POR CONTINUIDAD^B	0.000				
RAZÓN DE VEROSIMILITUDES	.025				
ESTADÍSTICO EXACTO DE FISHER				1.000	.543
ASOCIACIÓN LINEAL POR LINEAL	.025				
N DE CASOS VÁLIDOS	69				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 7,71.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

Fuente: Elaboración Propia

Discusión de resultados

El objetivo de esta investigación es identificar la existencia de discriminación laboral por sexo, en los procesos de selección de personal dentro del mercado laboral por medio de un estudio en la ciudad de Guayaquil durante el periodo de agosto a octubre del año 2014. A pesar de que el número de llamadas a las mujeres es menor en comparación a los hombres, los resultados arrojados por esta investigación demuestran que no hay un vínculo entre la tasa de respuesta y la presencia de discriminación. No se puede confirmar que existe algún tipo de discriminación por sexo.

Hay una diferencia de 31% de llamadas a los hombres en comparación a mujeres. Sin embargo, los resultados obtenidos en la sección anterior no necesariamente indican una preferencia entre hombres y mujeres, si no, hay una preferencia de sexos según el cargo. En comparación a estos resultados, el estudio de Discriminación étnica y de género en el proceso de contratación en el mercado de trabajo de Lima Metropolitana los postulantes tenían las mismas características en cuanto a formación y experiencia y sin embargo existen patrones discriminatorios en contra de las mujeres. Es importante tener en cuenta que hay una muestra más grande de cargos “no profesionales” en comparación a los “profesionales”. Se enviaron 256 aplicaciones para los cargos “no profesionales” y únicamente 106 aplicaciones para los cargos “profesionales”. De las respuestas recibidas, el 28% corresponde a cargos “profesionales” y el 72% corresponde a “no profesionales”.

Los cargos en donde los empleadores solicitaban más a los hombres fueron: bodeguero (5), vendedor (24), supervisor de ventas (3), y contador (6). Cabe recalcar que en los cargos de bodeguero y supervisor de ventas, los empleadores buscaban exclusivamente

individuos de sexo masculino. En cuanto a las mujeres, ellas fueron preferidas en cargos para cajero (4) y diseñador gráfico (5).

La prueba del chi-cuadrado no concluye que existe estadísticamente discriminación por sexo. Se rechaza la primera hipótesis que busca validar que las hojas de vidas correspondientes a postulantes de sexo femenino van a recibir menos llamadas en comparación a los postulantes de sexo masculino. Valdría la pena hacer un estudio más profundo acerca de por qué razón no se llamó a los candidatos de sexo femenino. Entender las razones por la cual un empleador decide no contratar a alguien por su sexo puede ser clave para detener la discriminación. Gary Becker, su libro destacado de la “Economía de la Discriminación” expone la importancia de la competencia para eliminar la discriminación (1957).

El análisis de la prueba de chi-cuadrado tomando el sexo y los dos tipos de cargo (profesional/no profesional) no evidencia discriminación por sexo. Con estos resultados evidencian que los reclutadores no tienen una preferencia para personas de sexo masculino y femenino sea para un cargo profesional como no profesional. Este resultado contrasta mucho con estudios revisados como el de Ñopo, Saavedra, Torero, & Moreno, del año 2004, que concluyen que en ciertos cargos el sexo sí es determinante. En nuestros estudios no hay una correlación en la forma en que los aspirantes son contactados. En los resultados presentados de la investigación revisada en el marco teórico, las mujeres son tomadas en cuenta para trabajos numéricos, sin embargo, no son tomadas en cuenta para trabajos de esfuerzo físico. En base a los resultados, se podría montar un nuevo análisis que se enfoquen en ampliar los cargos, y/o el tiempo, ya que otros estudios realizados en Latinoamérica si encuentran discriminación por sexo. Los próximos estudios a realizar pueden tomar como referencia este estudio para determinar si existe discriminación por sexo en Guayaquil.

Los procedimientos utilizados en la metodología de esta investigación son bastante sistemáticos, y busca minimizar el margen de error. Se busca encontrar algún vínculo determinante en donde se evidencia alguna discriminación por sexo entre los puestos a los que aplican los diferentes candidatos. Con esta metodología se pierde la posibilidad de recolectar datos de forma cualitativa. Se desconoce las razones por la cual un reclutador deja de llamar a un posible candidato y solo se especula en base a números. Estudios similares pueden ser realizados en distintas ciudades del país para comprobar si existe discriminación y así poder plantear políticas públicas o leyes eliminar la discriminación por sexo en el ámbito laboral.

Conclusiones y recomendaciones

Los datos recolectados de esta investigación buscaban identificar la existencia de discriminación por sexo en la ciudad de Guayaquil entre los meses de agosto y septiembre del año 2014. Estos resultados no concluyen que existe estadísticamente discriminación por sexo. Basándose en la tasa de respuesta de los profesionales de selección, los resultados no reflejan la existencia de una preferencia por parte de las empresas a aplicantes tanto de sexo masculino y femenino para vacantes de trabajo. La prueba de chi-cuadrado realizada demuestra que no existe una diferencia estadística significativa entre las llamadas recibidas por hombres y mujeres para cargos profesionales y no profesionales.

En el mundo laboral globalizado en el que vivimos, tenemos estándares de cómo debe ser la persona idónea y que requisitos debe cumplir un candidato para ocupar un puesto. Es posible que estos estándares y requisitos puedan crear una tendencia a discriminar a ciertos candidatos y favorecer a otros simplemente por rasgos que son innatos de la persona como fueron las variables estudiadas. Es por esto, que RR.HH. debe seguir velando por la equidad y a la vez por los requerimientos que necesita la compañía. Prácticas anti-discriminatorias deben ser adoptadas dentro de los procesos de selección. Se debe reforzar en la compañía y en los nuevos empresarios lo importante que es mantener la igualdad. Las políticas públicas o leyes deben exigir una mayor equidad respecto a la prohibición de la discriminación laboral por sexo en el país.

Nuevas preguntas de investigación surgen al realizar este estudio, ¿qué tan fiable es un proceso de selección?, ¿cuánto se debe confiar en los criterios de un reclutador? Este podría estar sesgado por diferentes motivos. ¿Este fenómeno es únicamente dentro del mundo laboral y en nuestra época? De acuerdo a los datos presentados en este estudio y en los demás

países en donde se replicó este estudio, podemos ver que no es un fenómeno que solamente se limita a Latinoamérica, si no, se puede ver a una escala global.

Las siguientes son las limitaciones que tiene el estudio:

- Solo se analiza la variable de sexo. Sin embargo, existen otras variables que puede facilitar o limitar el acceso al empleo y no son tomadas en el estudio como: acceso a la educación, incidencia de la maternidad, entre otras.
- Se toma en consideración solo la discriminación dentro del proceso de reclutamiento y selección, no se toma en cuenta diferentes instancias del mundo laboral en donde se puede evidenciar discriminación como índices de contratación de hombres y mujeres.
- Es posible que reclutadores tengan órdenes directas de las jefaturas o incluso puede estar arraigado en la cultura de la empresa solicitar determinadas características en los perfiles que pueden ser considerados discriminatorios.
- Una limitación es que solo se toma en cuenta el sexo y no el género de los aplicantes. Merece un estudio adicional comprender como se ve el género siendo esta una construcción social y cultural.

Referencias

- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución del Ecuador*. Ecuador.
- Barajas, M. d. (Diciembre de 2007). La discriminación contra las mujeres: Una mirada desde las Percepciones. *IB Revista de información básica*. Obtenido de Revista de la información básica: https://www.dane.gov.co/revista_ib/html_r4/articulo6_r4.htm
- Bravo, D., Sanhuez, C., & Urzúa, S. (2011). *Un estudio experimental de discriminación en el mercado laboral: género, clase social y vecindad en Chile*. Santiago: Banco Internacional de Desarrollo.
- CEDE. (Marzo de 2005). *CEDE*. Obtenido de Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de américa latina un intento de interpretación: <http://economia.uniandes.edu.co/publicaciones/d2005-18.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de RRHH*. McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Comité de Derechos Humanos. (1989). *University of Minnesota Human Rights Library*. Obtenido de Observación General No. 18, Comentarios generales adoptados por el Comité de los Derechos Humanos, No discriminación, 37º período de sesiones, U.N. Doc. HRI/GEN/1/Rev.7 at 168 (1989).: <http://www1.umn.edu/humanrts/hrcommittee/Sgencom18.html>
- Congreso Nacional. (2009). *Código del Trabajo*. Quito.
- Cornell University Law School. (s.f.). *Legal Information Institute*. Obtenido de Discriminación laboral: http://www.law.cornell.edu/wex/es/discriminaci%C3%B3n_laboral
- EFE. (20 de Enero de 2014). *La Nación Mundo*. Obtenido de ONU alerta sobre persistente discriminación laboral contra mujeres en Latinoamérica: http://www.nacion.com/mundo/latinoamerica/ONU-empleo-mujeres_0_1391660999.html
- Escot, L., Fernández, J., López, R., & Obdulia, S. (2008). Un experimento de campo para analizar la discriminación contra la mujer en los procesos de selección de personal.
- Galarza, F., & Yamada, G. (2011). *Discriminación laboral en Lima: el rol de la belleza, la raza y el sexo*. Universidad del Pacífico, Lima.
- Galarza, F., Kogan, L., & Yamada, G. (2011). ¿Existe discriminación en el mercado laboral de Lima Metropolitana? Un análisis experimental. *Documento de discusión*, 10.
- Jelin, E. (Marzo de 1996). *Centro de Formación*. Obtenido de Las mujeres y la cultura ciudadana en América Latina: <http://centrodeformacion.com.ve/formacionnacional/personas/sesion-IV/textos/elizabet.pdf>
- Macera, D. (Junio de 2014). *Semana Económica*. Obtenido de La economía de la discriminación laboral: <http://semanaeconomica.com/a-chicago-voy/2014/06/02/la-economia-de-la-discriminacion-laboral/>

- Mangas, L. E., Fernández, J. A., López-Ibor, R. A., & Samamed, M. O. (2008). *Pendiente de Migración*. Obtenido de Un experimento de campo para analizar la discriminación contra la mujer en los procesos de selección de personal:
<http://pendientedemigracion.ucm.es/centros/cont/descargas/documento10825.pdf>
- Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos . 7.
- Naciones Unidas. (1948). *Naciones Unidas*. Obtenido de La Declaración Universal de Derechos Humanos: Fundamento de las normas internacionales de derechos humanos:
<http://www.un.org/es/documents/udhr/law.shtml>
- Ñopo, H., Saavedra, J., Torero, M., & Moreno, M. (2004). *Discriminación étnica y de género en el proceso de contratación en el mercado de trabajo de Lima Metropolitana*. Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Organización Internacional del Trabajo. (10 de Mayo de 1944). *Civilis*. Obtenido de Declaración de Filadelfia (1944): <http://www.civilisac.org/web/wp-content/uploads/Declaraci%C3%B3n-de-Filadelfia-1944-OIT.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (23 de Mayo de 1953). *NORMLEX*. Obtenido de C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100):
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100
- Organización Internacional del Trabajo. (15 de Junio de 1960). *NORMLEX*. Obtenido de C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111):
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256
- Rojas, P. V. (2006). La discriminación en los procesos. *Oficina Internacional del Trabajo*, 11.
- The U.S. Equal Employment Opportunity Commission. (2009). *Federal Laws Prohibiting Job Discrimination Questions And Answers*. Obtenido de Federal Equal Employment Opportunity (EEO) Laws: <http://www.eeoc.gov/facts/qanda.html>
- Tomei, M. (2006). *El nexo entre discriminación e igualdad de género en el trabajo: Algunas consideraciones conceptuales y de política*. Santiago: Laís Abramo. Recuperado el 21 de 07 de 2013, de
[http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/trabajo_decente_equidad_genero_al\[la\].pdf](http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/trabajo_decente_equidad_genero_al[la].pdf)
- Torresano, D. (2009). *Análisis empírico de la discriminación salarial por género y etnia en el Ecuador en el año 2008*. Universitat Autònoma de Barcelona. Recuperado el 4 de Agosto de 2013, de
http://www.recercat.net/bitstream/handle/2072/209452/treball_recerca_dtorresano.pdf?sequence=1
- Universitat de Barcelona. (s.f.). *UB*. Obtenido de http://www.ub.edu/aplica_infor/spss/cap5-2.htm
- Wesstein, E. (s.f.). *MathWorld--A Wolfram Web Resource*. Obtenido de Chi-Squared Test:
<http://mathworld.wolfram.com/Chi-SquaredTest.html>

Anexos

Anexo #1. Anuncios elegidos

SEMANA	APLICACIÓN	CÓDIGO DE PERSONAJE	CÓDIGO DE ANUNCIO	PUESTO	ACEPTACIÓN	SEXO	CARGO	FUENTE ANUNCIO
1	1	SEXO HNP	BO01	4		1	2	1
1	2	SEXO MNP	BO01	4		2	2	1
1	3	SEXO HNP	BO02	4		1	2	2
1	4	SEXO MNP	BO02	4		2	2	2
1	5	SEXO HNP	CA01	5		1	2	1
1	6	SEXO MNP	CA01	5		2	2	1
1	7	SEXO HNP	CA02	5		1	2	1
1	8	SEXO MNP	CA02	5		2	2	1
1	9	SEXO HNP	CA03	5		1	2	1
1	10	SEXO MNP	CA03	5		2	2	1
1	11	SEXO HNP	CA04	5		1	2	2
1	12	SEXO MNP	CA04	5	1	2	2	2
1	13	SEXO HP	CO01	2	1	1	1	1
1	14	SEXO MP	CO01	2		2	1	1
1	15	SEXO HP	CO02	2		1	1	1
1	16	SEXO MP	CO02	2		2	1	1
1	17	SEXO HP	CO03	2		1	1	2
1	18	SEXO MP	CO03	2		2	1	2
1	19	SEXO HP	D001	3		1	1	2
1	20	SEXO MP	D001	3		2	1	2
1	21	SEXO HP	S001		1	1	1	2

1	22	SEXO MP	S001			2	1	2
1	23	SEXO HNP	V001	6		1	2	1
1	24	SEXO MNP	V001	6		2	2	1
1	25	SEXO HNP	V002	6		1	2	1
1	26	SEXO MNP	V002	6		2	2	1
1	27	SEXO HNP	V003	6	1	1	2	1
1	28	SEXO MNP	V003	6	1	2	2	1
1	29	SEXO HNP	V004	6		1	2	1
1	30	SEXO MNP	V004	6	1	2	2	1
1	31	SEXO HNP	V005	6		1	2	1
1	32	SEXO MNP	V005	6		2	2	1
1	33	SEXO HNP	V006	6		1	2	1
1	34	SEXO MNP	V006	6		2	2	1
1	35	SEXO HNP	V007	6		1	2	1
1	36	SEXO MNP	V007	6		2	2	1
1	37	SEXO HNP	V008	6	1	1	2	2
1	38	SEXO MNP	V008	6		2	2	2
2	39	SEXO HNP	BO03	4		1	2	1
2	40	SEXO MNP	BO03	4		2	2	1
2	41	SEXO HNP	BO04	4		1	2	1
2	42	SEXO MNP	BO04	4		2	2	1
2	43	SEXO HNP	BO05	4		1	2	2
2	44	SEXO MNP	BO05	4		2	2	2
2	45	SEXO HNP	BO06	4		1	2	2
2	46	SEXO MNP	BO06	4		2	2	2

2	47	SEXO HP	CO04	2		1	1	1
2	48	SEXO MP	CO04	2		2	1	1
2	49	SEXO HP	CO05	2		1	1	2
2	50	SEXO MP	CO05	2		2	1	2
2	51	SEXO HP	CO06	2		1	1	2
2	52	SEXO MP	CO06	2		2	1	2
2	53	SEXO HP	CO07	2	1	1	1	1
2	54	SEXO MP	CO07	2		2	1	1
2	55	SEXO HP	D002	3		1	1	1
2	56	SEXO MP	D002	3	1	2	1	1
2	57	SEXO HP	D003	3		1	1	2
2	58	SEXO MP	D003	3		2	1	2
2	59	SEXO HP	D004	3	1	1	1	2
2	60	SEXO MP	D004	3	1	2	1	2
2	61	SEXO HNP	V009	6	1	1	2	1
2	62	SEXO MNP	V009	6	1	2	2	1
2	63	SEXO HNP	V010	6		1	2	1
2	64	SEXO MNP	V010	6	1	2	2	1
2	65	SEXO HNP	V011	6		1	2	1
2	66	SEXO MNP	V011	6		2	2	1
2	67	SEXO HNP	V012	6	1	1	2	1
2	68	SEXO MNP	V012	6		2	2	1
2	69	SEXO HNP	V013	6		1	2	1
2	70	SEXO MNP	V013	6		2	2	1
2	71	SEXO HNP	V014	6		1	2	1

2	72	SEXO MNP	V014	6		2	2	1
2	73	SEXO HNP	V015	6		1	2	1
2	74	SEXO MNP	V015	6		2	2	1
2	75	SEXO HNP	V016	6	1	1	2	1
2	76	SEXO MNP	V016	6		2	2	1
2	77	SEXO HNP	V017	6		1	2	2
2	78	SEXO MNP	V017	6		2	2	2
2	79	SEXO HNP	V018	6		1	2	1
2	80	SEXO MNP	V018	6		2	2	1
2	81	SEXO HNP	V019	6	1	1	2	2
2	82	SEXO MNP	V019	6		2	2	2
2	83	SEXO HNP	V020	6		1	2	1
2	84	SEXO MNP	V020	6		2	2	1
2	85	SEXO HNP	V021	6		1	2	2
2	86	SEXO MNP	V021	6		2	2	2
2	87	SEXO HNP	V022	6		1	2	1
2	88	SEXO MNP	V022	6		2	2	1
2	89	SEXO HNP	V023	6		1	2	2
2	90	SEXO MNP	V023	6		2	2	2
2	91	SEXO HNP	V024	6	1	1	2	1
2	92	SEXO MNP	V024	6		2	2	1
2	93	SEXO HNP	V025	6		1	2	2
2	94	SEXO MNP	V025	6		2	2	2
2	95	SEXO HNP	V026	6		1	2	1
2	96	SEXO MNP	V026	6		2	2	1

2	97	SEXO HNP	V027	6		1	2	1
2	98	SEXO MNP	V027	6	1	2	2	1
2	99	SEXO HNP	V028	6	1	1	2	1
2	100	SEXO MNP	V028	6		2	2	1
2	101	SEXO HNP	V029	6		1	2	1
2	102	SEXO MNP	V029	6		2	2	1
2	103	SEXO HNP	V030	6	1	1	2	1
2	104	SEXO MNP	V030	6		2	2	1
2	105	SEXO HNP	V031	6		1	2	1
2	106	SEXO MNP	V031	6		2	2	1
2	107	SEXO HNP	V032	6		1	2	1
2	108	SEXO MNP	V032	6		2	2	1
2	109	SEXO HNP	V033	6		1	2	1
2	110	SEXO MNP	V033	6		2	2	1
2	111	SEXO HNP	V034	6		1	2	1
2	112	SEXO MNP	V034	6		2	2	1
2	113	SEXO HNP	V035	6		1	2	1
2	114	SEXO MNP	V035	6		2	2	1
2	115	SEXO HNP	V036	6	1	1	2	1
2	116	SEXO MNP	V036	6	1	2	2	1
2	117	SEXO HNP	V037	6		1	2	1
2	118	SEXO MNP	V037	6		2	2	1
3	119	SEXO HNP	BO07	4	1	1	2	2
3	120	SEXO MNP	BO07	4		2	2	2
3	121	SEXO HNP	BO08	4		1	2	2

3	122	SEXO MNP	BO08	4		2	2	2
3	123	SEXO HNP	BO09	4		1	2	2
3	124	SEXO MNP	BO09	4		2	2	2
3	125	SEXO HNP	CA05	5		1	2	1
3	126	SEXO MNP	CA05	5		2	2	1
3	127	SEXO HNP	CA06	5		1	2	1
3	128	SEXO MNP	CA06	5	1	2	2	1
3	129	SEXO HP	CO08	2		1	1	1
3	130	SEXO MP	CO08	2		2	1	1
3	131	SEXO HP	CO09	2		1	1	1
3	132	SEXO MP	CO09	2		2	1	1
3	133	SEXO HP	CO10	2		1	1	1
3	134	SEXO MP	CO10	2		2	1	1
3	135	SEXO HP	CO11	2		1	1	1
3	136	SEXO MP	CO11	2		2	1	1
3	137	SEXO HP	CO12	2		1	1	1
3	138	SEXO MP	CO12	2		2	1	1
3	139	SEXO HP	CO13	2	1	1	1	1
3	140	SEXO MP	CO13	2	1	2	1	1
3	141	SEXO HP	D005	3		1	1	2
3	142	SEXO MP	D005	3		2	1	2
3	143	SEXO HP	D006	3		1	1	2
3	144	SEXO MP	D006	3		2	1	2
3	145	SEXO HNP	V038	6		1	2	2
3	146	SEXO MNP	V038	6	1	2	2	2

3	147	SEXO HNP	V039	6		1	2	2
3	148	SEXO MNP	V039	6		2	2	2
3	149	SEXO HNP	V040	6		1	2	1
3	150	SEXO MNP	V040	6		2	2	1
3	151	SEXO HNP	V041	6		1	2	1
3	152	SEXO MNP	V041	6		2	2	1
3	153	SEXO HNP	V042	6		1	2	1
3	154	SEXO MNP	V042	6		2	2	1
3	155	SEXO HNP	V043	6		1	2	1
3	156	SEXO MNP	V043	6	1	2	2	1
3	157	SEXO HNP	V044	6		1	2	1
3	158	SEXO MNP	V044	6	1	2	2	1
3	159	SEXO HNP	V045	6	1	1	2	1
3	160	SEXO MNP	V045	6		2	2	1
3	161	SEXO HNP	V046	6		1	2	1
3	162	SEXO MNP	V046	6		2	2	1
4	163	SEXO HNP	BO10	4		1	2	2
4	164	SEXO MNP	BO10	4		2	2	2
4	165	SEXO HNP	BO11	4		1	2	2
4	166	SEXO MNP	BO11	4		2	2	2
4	167	SEXO HNP	BO12	4		1	2	1
4	168	SEXO MNP	BO12	4		2	2	1
4	169	SEXO HNP	BO13	4	1	1	2	1
4	170	SEXO MNP	BO13	4		2	2	1
4	171	SEXO HNP	BO14	4	1	1	2	1

4	172	SEXO MNP	BO14	4		2	2	1
4	173	SEXO HNP	CA07	5	1	1	2	1
4	174	SEXO MNP	CA07	5		2	2	1
4	175	SEXO HNP	CA08	5		1	2	1
4	176	SEXO MNP	CA08	5	1	2	2	1
4	177	SEXO HNP	CA09	5		1	2	1
4	178	SEXO MNP	CA09	5		2	2	1
4	179	SEXO HP	CO14	2		1	1	1
4	180	SEXO MP	CO14	2		2	1	1
4	181	SEXO HP	CO15	2		1	1	1
4	182	SEXO MP	CO15	2		2	1	1
4	183	SEXO HP	CO16	2		1	1	1
4	184	SEXO MP	CO16	2		2	1	1
4	185	SEXO HP	D007	3		1	1	2
4	186	SEXO MP	D007	3	1	2	1	2
4	187	SEXO HP	D008	3		1	1	1
4	188	SEXO MP	D008	3		2	1	1
4	189	SEXO HP	S002			1	1	1
4	190	SEXO MP	S002			2	1	1
4	191	SEXO HNP	V047	6		1	2	2
4	192	SEXO MNP	V047	6	1	2	2	2
4	193	SEXO HNP	V048	6		1	2	2
4	194	SEXO MNP	V048	6		2	2	2
4	195	SEXO HNP	V049	6		1	2	2
4	196	SEXO MNP	V049	6		2	2	2

4	197	SEXO HNP	V050	6	1	1	2	2
4	198	SEXO MNP	V050	6		2	2	2
4	199	SEXO HNP	V051	6		1	2	1
4	200	SEXO MNP	V051	6		2	2	1
4	201	SEXO HNP	V052	6		1	2	1
4	202	SEXO MNP	V052	6		2	2	1
4	203	SEXO HNP	V053	6		1	2	1
4	204	SEXO MNP	V053	6	1	2	2	1
4	205	SEXO HNP	V054	6	1	1	2	1
4	206	SEXO MNP	V054	6		2	2	1
4	207	SEXO HNP	V055	6		1	2	1
4	208	SEXO MNP	V055	6		2	2	1
4	209	SEXO HNP	V056	6		1	2	1
4	210	SEXO MNP	V056	6		2	2	1
4	211	SEXO HNP	V057	6	1	1	2	1
4	212	SEXO MNP	V057	6		2	2	1
4	213	SEXO HNP	V058	6		1	2	1
4	214	SEXO MNP	V058	6		2	2	1
4	215	SEXO HNP	V059	6		1	2	1
4	216	SEXO MNP	V059	6		2	2	1
4	217	SEXO HNP	V060	6	1	1	2	1
4	218	SEXO MNP	V060	6		2	2	1
4	219	SEXO HNP	V061	6		1	2	1
4	220	SEXO MNP	V061	6	1	2	2	1
4	221	SEXO HNP	V062	6		1	2	1

4	222	SEXO MNP	V062	6		2	2	1
4	223	SEXO HNP	V063	6		1	2	1
4	224	SEXO MNP	V063	6		2	2	1
4	225	SEXO HNP	V064	6	1	1	2	1
4	226	SEXO MNP	V064	6		2	2	1
5	227	SEXO HNP	BO15	4	1	1	2	1
5	228	SEXO MNP	BO15	4		2	2	1
5	229	SEXO HNP	BO16	4	1	1	2	1
5	230	SEXO MNP	BO16	4		2	2	1
5	231	SEXO HNP	BO17	4		1	2	1
5	232	SEXO MNP	BO17	4		2	2	1
5	233	SEXO HNP	CA10	5		1	2	1
5	234	SEXO MNP	CA10	5		2	2	1
5	235	SEXO HP	CO17	2		1	1	1
5	236	SEXO MP	CO17	2		2	1	1
5	237	SEXO HP	CO18	2	1	1	1	1
5	238	SEXO MP	CO18	2		2	1	1
5	239	SEXO HP	CO19	2	1	1	1	1
5	240	SEXO MP	CO19	2		2	1	1
5	241	SEXO HP	CO20	2		1	1	1
5	242	SEXO MP	CO20	2		2	1	1
5	243	SEXO HP	CO21	2		1	1	1
5	244	SEXO MP	CO21	2		2	1	1
5	245	SEXO HP	CO22	2		1	1	2
5	246	SEXO MP	CO22	2		2	1	2

5	247	SEXO HP	CO23	2		1	1	2
5	248	SEXO MP	CO23	2		2	1	2
5	249	SEXO HP	S003			1	1	2
5	250	SEXO MP	S003			2	1	2
5	251	SEXO HP	S004		1	1	1	2
5	252	SEXO MP	S004			2	1	2
5	253	SEXO HP	S005		1	1	1	2
5	254	SEXO MP	S005			2	1	2
5	255	SEXO HP	S006			1	1	1
5	256	SEXO MP	S006			2	1	1
5	257	SEXO HP	S007			1	1	1
5	258	SEXO MP	S007			2	1	1
5	259	SEXO HP	S008			1	1	1
5	260	SEXO MP	S008			2	1	1
5	261	SEXO HNP	V065	6		1	2	2
5	262	SEXO MNP	V065	6		2	2	2
5	263	SEXO HNP	V066	6		1	2	2
5	264	SEXO MNP	V066	6		2	2	2
5	265	SEXO HNP	V067	6		1	2	2
5	266	SEXO MNP	V067	6		2	2	2
5	267	SEXO HNP	V068	6	1	1	2	2
5	268	SEXO MNP	V068	6		2	2	2
5	269	SEXO HNP	V069	6		1	2	2
5	270	SEXO MNP	V069	6		2	2	2
5	271	SEXO HNP	V070	6	1	1	2	2

5	272	SEXO MNP	V070	6		2	2	2
5	273	SEXO HNP	V071	6		1	2	2
5	274	SEXO MNP	V071	6		2	2	2
5	275	SEXO HNP	V072	6	1	1	2	2
5	276	SEXO MNP	V072	6	1	2	2	2
5	277	SEXO HNP	V073	6		1	2	2
5	278	SEXO MNP	V073	6		2	2	2
5	279	SEXO HNP	V074	6	1	1	2	1
5	280	SEXO MNP	V074	6	1	2	2	1
5	281	SEXO HNP	V075	6	1	1	2	1
5	282	SEXO MNP	V075	6		2	2	1
5	283	SEXO HNP	V076	6	1	1	2	1
5	284	SEXO MNP	V076	6		2	2	1
5	285	SEXO HNP	V077	6		1	2	1
5	286	SEXO MNP	V077	6		2	2	1
5	287	SEXO HNP	V078	6		1	2	1
5	288	SEXO MNP	V078	6		2	2	1
5	289	SEXO HNP	V079	6		1	2	1
5	290	SEXO MNP	V079	6		2	2	1
5	291	SEXO HNP	V080	6		1	2	1
5	292	SEXO MNP	V080	6		2	2	1
5	293	SEXO HNP	V081	6	1	1	2	1
5	294	SEXO MNP	V081	6		2	2	1
5	295	SEXO HNP	V082	6		1	2	1
5	296	SEXO MNP	V082	6		2	2	1

5	297	SEXO HNP	V083	6		1	2	1
5	298	SEXO MNP	V083	6		2	2	1
5	299	SEXO HNP	V084	6		1	2	1
5	300	SEXO MNP	V084	6		2	2	1
5	301	SEXO HNP	V085	6		1	2	1
5	302	SEXO MNP	V085	6		2	2	1
5	303	SEXO HNP	V086	6		1	2	1
5	304	SEXO MNP	V086	6		2	2	1
6	305	SEXO HNP	BO18	4		1	2	2
6	306	SEXO MNP	BO18	4		2	2	2
6	307	SEXO HNP	BO19	4		1	2	2
6	308	SEXO MNP	BO19	4		2	2	2
6	309	SEXO HNP	CA11	5		1	2	1
6	310	SEXO MNP	CA11	5	1	2	2	1
6	311	SEXO HNP	CA12	5		1	2	2
6	312	SEXO MNP	CA12	5		2	2	2
6	313	SEXO HNP	V087	6		1	2	2
6	314	SEXO MNP	V087	6		2	2	2
6	315	SEXO HP	S009			1	1	2
6	316	SEXO MP	S009			2	1	2
6	317	SEXO HP	S010			1	1	1
6	318	SEXO MP	S010			2	1	1
6	319	SEXO HNP	V088	6		1	2	2
6	320	SEXO MNP	V088	6		2	2	2
6	321	SEXO HNP	V089	6	1	1	2	2

6	322	SEXO MNP	V089	6		2	2	2
6	323	SEXO HNP	V090	6		1	2	2
6	324	SEXO MNP	V090	6		2	2	2
6	325	SEXO HNP	V091	6		1	2	2
6	326	SEXO MNP	V091	6		2	2	2
6	327	SEXO HNP	V092	6		1	2	1
6	328	SEXO MNP	V092	6	1	2	2	1
6	329	SEXO HNP	V093	6		1	2	1
6	330	SEXO MNP	V093	6	1	2	2	1
6	331	SEXO HNP	V094	6		1	2	1
6	332	SEXO MNP	V094	6		2	2	1
6	333	SEXO HNP	V095	6		1	2	1
6	334	SEXO MNP	V095	6		2	2	1
6	335	SEXO HNP	V096	6		1	2	1
6	336	SEXO MNP	V096	6		2	2	1
6	337	SEXO HNP	V097	6		1	2	1
6	338	SEXO MNP	V097	6		2	2	1
6	339	SEXO HP	D009	3		1	1	2
6	340	SEXO MP	D009	3	1	2	1	2
6	341	SEXO HP	DO10	3		1	1	1
6	342	SEXO MP	DO10	3		2	1	1
6	343	SEXO HP	DO11	3	1	1	1	1
6	344	SEXO MP	DO11	3		2	1	1
6	345	SEXO HP	DO12	3		1	1	1
6	346	SEXO MP	DO12	3	1	2	1	1

6	347	SEXO HP	DO13	3		1	1	1
6	348	SEXO MP	DO13	3		2	1	1
6	349	SEXO HP	DO14	3		1	1	1
6	350	SEXO MP	DO14	3		2	1	1
6	351	SEXO HP	CO24	2		1	1	1
6	352	SEXO MP	CO24	2		2	1	1
6	353	SEXO HP	CO25	2	1	1	1	1
6	354	SEXO MP	CO25	2	1	2	1	1
6	355	SEXO HP	CO26	2		1	1	1
6	356	SEXO MP	CO26	2	1	2	1	1
6	357	SEXO HP	CO27	2		1	1	1
6	358	SEXO MP	CO27	2		2	1	1
6	359	SEXO HP	CO28	2		1	1	1
6	360	SEXO MP	CO28	2		2	1	1
6	361	SEXO HP	CO29	2		1	1	1
6	362	SEXO MP	CO29	2		2	1	1

Anexo #2. Tabla de codificación

nombre de variable	categorías	
ACEPTACIÓN	1	me devuelven llamada
	2	no llamada
RAZA	1	Afro ecuatoriano
	2	Mestizo
EDAD	1	27 años
	2	47 años
SEXO	1	mujer
	2	hombre
VIVIENDA	1	medio-alta
	2	baja
cargos profesionales	1	supervisor de ventas
	2	contador
	3	diseñador gráfico
cargos no profesionales	4	bodeguero
	5	cajero
	6	vendedor
fuente de anuncio	1	Diario El Universo
	2	Computrabajos
	3	El Súper / PP el verdadero

Anexo #3. Código de personaje

	variable propia	sexo	tipo de cargo (prof / no prof)	CODIGO DE PERSONAJE
RAZA	A	H	P	RAZA AHP
RAZA	A	M	P	RAZA AMP
RAZA	A	H	NP	RAZA AHNP
RAZA	A	M	NP	RAZA AMNP
RAZA	M	H	P	RAZA MHP
RAZA	M	M	P	RAZA MMP
RAZA	M	H	NP	RAZA MHNP
RAZA	M	M	NP	RAZA MMNP
EDAD	T	H	P	EDAD THP
EDAD	T	M	P	EDAD TMP
EDAD	T	H	NP	EDAD THNP
EDAD	T	M	NP	EDAD TMNP
EDAD	M	H	P	EDAD MHP
EDAD	M	M	P	EDAD MMP
EDAD	M	H	NP	EDAD MHNP
EDAD	M	M	NP	EDAD MMNP
VIVIENDA	MA	H	P	VIVIENDA MAHP
VIVIENDA	MA	M	P	VIVIENDA MAMP
VIVIENDA	MA	H	NP	VIVIENDA MAHNP
VIVIENDA	MA	M	NP	VIVIENDA MAMNP
VIVIENDA	B	H	P	VIVIENDA BHP
VIVIENDA	B	M	P	VIVIENDA BMP
VIVIENDA	B	H	NP	VIVIENDA BHNP
VIVIENDA	B	M	NP	VIVIENDA BMNP
SEXO	H		P	SEXO HP
SEXO	M		P	SEXO MP
SEXO	H		NP	SEXO HNP
SEXO	M		NP	SEXO MNP

Anexo #4. Apellidos

#	APELLIDO	P1	P2	P3	
82	Anchundia	8		7	15
100	Toapanta	7		8	15
44	Morocho	6		3	9
3	Rodríguez		8		8
70	Briones	4		4	8
24	Pérez		7		7
33	Suárez		6		6
97	Pincay			6	6
9	Mendoza		5		5
86	Quiñónez	5			5
92	Tapia			5	5
7	Cedeño		4		4
41	Mora		3		3
93	Pacheco	3			3
14	Guamán	1	1		2
34	Gómez			2	2
38	Andrade		2		2
80	Chicaiza	2			2
25	Morales			1	1