



UNIVERSIDAD CASA GRANDE FACULTAD DE ECOLOGÍA
HUMANA, EDUCACIÓN Y DESARROLLO

ACTITUDES EXPLÍCITAS E IMPLÍCITAS CON RESPECTO A RAZA Y SEXO EN RECLUTADORES DEL SECTOR COMERCIAL Y FINANCIERO DE GUAYAQUIL

Autor.-

Andrea Desireé Armendáriz Briones

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

Guayaquil, Diciembre del 2014

UNIVERSIDAD
CASA GRANDE



Facultad de
Ecología Humana,
Educación y Desarrollo

UNIVERSIDAD CASA GRANDE FACULTAD DE ECOLOGÍA
HUMANA, EDUCACIÓN Y DESARROLLO

ACTITUDES EXPLÍCITAS E IMPLÍCITAS CON RESPECTO A RAZA Y SEXO EN RECLUTADORES DEL SECTOR COMERCIAL Y FINANCIERO DE GUAYAQUIL

Autor.-

Andrea Desireé Armendáriz Briones

DOCENTE INVESTIGADOR

Erika Rossana Taranto Maldonado

CO-INVESTIGADOR

María Isabel Andrade Moyano

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

Guayaquil, Diciembre del 2014

Resumen

Esta investigación tiene como propósito analizar la discriminación laboral desde las actitudes explícitas e implícitas con respecto a raza y sexo en veinte reclutadores pertenecientes al sector financiero y comercial en Guayaquil. Para determinar las actitudes explícitas se empleó la Escala de Sexismo Ambivalente y la Escala 2000 de Racismo Simbólico. En cuanto a las actitudes implícitas se aplicó el Test de Asociación Implícita. Los datos fueron ingresados en el programa SPSS en donde se analizó media, varianza y Chi-cuadrado por sector. Los resultados arrojaron que no existen diferencias significativas entre sectores en las actitudes explícitas. En las actitudes implícitas de sexo, en ambos sectores predominó la preferencia moderada de masculino con ciencias exactas y femenino con ciencias sociales. En cuanto a las actitudes implícitas por raza, en el sector financiero prevaleció una preferencia moderada hacia personas blancas sobre personas negras; mientras que el sector comercial tuvo una leve preferencia. Esto nos lleva a concluir que los prejuicios por raza y sexo están latentes en los reclutadores a pesar de que no lo manifiestan de manera explícita.

Palabras clave: discriminación laboral, actitudes explícitas, actitudes implícitas, raza, sexo

Índice

Introducción	4
Antecedentes	5
Planteamiento del problema	10
Justificación.....	10
Revisión de la literatura.....	11
Metodología	22
Objetivos de investigación.....	22
Diseño metodológico	23
Conceptualización y operacionalización de las variables.....	24
Muestra	27
Selección de la muestra	29
Instrumentos y técnicas de recolección de datos	29
Validación de los instrumentos.....	31
Análisis de la información	32
Consideraciones éticas.....	33
Cronograma de actividades	34
Resultados	35
Discusión de resultados	48
Conclusiones y recomendaciones.....	52
Referencias bibliográficas	54
Anexos.....	62

Introducción

En la presente investigación se busca evaluar las actitudes explícitas e implícitas en relación a raza y sexo en veinte reclutadores pertenecientes a empresas del sector comercial y financiero en Guayaquil. La finalidad es determinar si existen semejanzas o diferencias entre ambos sectores en relación a estos dos tipos de actitudes, considerando la influencia que tienen los profesionales de Recursos Humanos en la toma de decisiones al momento de reclutar personal. Cabe recalcar, que cuando se miden las actitudes implícitas las respuestas obtenidas son automáticas y por ende son predictores de actitudes discriminatorias, específicamente hacia las variables estudiadas en la presente tesis: sexo y raza.

Las variables escogidas responden a una realidad social en donde los grupos minoritarios están desfavorecidos en el ámbito laboral. “Cuando se analiza la situación del empleo por género y etnia, se puede ver que las tasas de desempleo en mujeres son del 8,2% frente al 4,3% de los hombres... Mientras que la población negra, muestra una tasa del 7,7%” (Zea, 2010, p. 7). “La pobreza y las desventajas que resultan de la exclusión social suelen producir estigma y discriminación. La estigmatización asocia las diferencias compartidas por un grupo con atributos negativos... dando como resultados correlaciones de poder, que influye en la distribución de oportunidades” (Córdor, 2010, p.8).

Estas inequidades siguen presentes en el contexto laboral a pesar que se han experimentado cambios positivos a lo largo de los años, como la incorporación de las mujeres al trabajo a partir de la Segunda Guerra Mundial, en donde inclusive llegaron a ocupar cargos que anteriormente eran exclusivos para los hombres. La discriminación hacia las mujeres se genera

por “expectativas diferentes en hombres y mujeres, estos varían según el nivel cultural de la sociedad, la edad y el momento histórico. Sin embargo, este reparto de características no corresponde a la realidad... aún así todavía no hay equidad entre géneros” (Iñiguez, Ortega y Herrero, s.f., p. 470).

Por lo tanto, la finalidad del estudio es ir más allá de simplemente determinar si existe o no discriminación laboral por raza y sexo, sino que la investigación apunta a comprender si existen diferencias y semejanzas en las actitudes explícitas e implícitas de los reclutadores del sector comercial y financiero. De esta manera se profundiza en el sujeto involucrado directamente en el proceso de reclutamiento, lo cual permitirá tener una visión más amplia de esta problemática: la discriminación laboral.

Antecedentes

En el ámbito laboral, el área de Recursos Humanos juega un rol muy importante en asegurar la diversidad en el lugar de trabajo y prevenir la discriminación laboral. No obstante, al momento de reclutar personal aún se evidencian casos de personas que son discriminadas por su raza, edad, sexo y otros factores.

“En el escenario económico se habla de discriminación laboral cuando, de dos trabajadores con la misma capacidad productiva pero que difieren en alguna característica personal no relacionada con esta, uno recibe un trato inferior en cuanto a posibilidades de obtener empleo, condiciones de trabajo o educación” (Baquero, Guataquí y Sarmiento, 2000, p. 3). En consecuencia, esto limita las oportunidades de desarrollo de los grupos vulnerables, ya que son

ubicados en labores poco calificadas, ganan salarios por debajo del mínimo legal y se ven sujetos a condiciones desfavorables en su trabajo.

Enmarcando esta realidad en el contexto ecuatoriano, una de nuestras principales características es nuestra diversidad étnica y cultural la cual está representada por la raza mestiza, indígena y afroecuatoriana. Lamentablemente, nuestra diversidad también acarrea una problemática evidente que es la exclusión social, la misma que reduce las oportunidades en el ámbito económico y social de los grupos más vulnerables. De acuerdo con Psacharopoulos y Patrinos (citado en Córdor, 2010, p. 10) “los pueblos indígenas, afrodescendientes, gitanos, etc., suelen caracterizarse por estar en una periferia social y económica mostrando mayores y más generalizados niveles de pobreza y menor reconocimiento para el ejercicio de los derechos en todos los ámbitos”. En el aspecto salarial el pertenecer a un grupo minoritario, trae consigo efectos negativos ya que “los hombres tienen en promedio una reducción en su salario de 3.1 % y las mujeres de 7.0 % por pertenecer a dichos grupos” (Rivera, 2013, p. 13).

Otro grupo que sufre las consecuencias de la discriminación son las mujeres. Ya que aún es considerado el sexo débil, en el ámbito laboral su acceso a un empleo resulta más complicado y en el caso de obtenerlo son posiciones de poca jerarquía y mal remunerados. Por ejemplo, “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”, “las tasas de desempleo en mujeres son del 8,2% frente al 4,3% de los hombres” y “solo un 3,9% del total de las mujeres ocupadas llega a puestos directivos, en comparación con el 5,2% de los hombres” (Zea, 2010, p. 7).

En este sentido, la discriminación laboral por raza y sexo no ha desaparecido pero desde los años 90 se han evidenciado avances positivos en nuestra legislación. Por ejemplo, el inciso cuarto del art. 329 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que “[l]os procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas”.

Además, para garantizar la protección de la mujer en el trabajo, en el artículo 42 del Código de Trabajo se agregó la Ley de Amparo Laboral de la Mujer (publicado en el Registro Oficial No. 124 del 6 de febrero de 1997), la misma que establece la obligación de los empleadores de contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras.

Este tipo de leyes ha beneficiado a los grupos vulnerable, considerando que en Ecuador “a partir de los años noventa la mujer ha ingresado de manera paulatina a trabajar, a puestos de trabajo donde antes no era común ver mujeres, disminuyendo la brecha de un 38,9% a 32,9%... según estudios del Ministerio de Relaciones Laborales (2008)” (Alarcón, 2011, p. 13). A pesar de este avance en el mercado laboral, lamentablemente no se ha logrado una erradicación total de la discriminación laboral. Ya que los casos de discriminación inclusive se presentan antes de que la persona ingrese a laborar, es necesario tener una comprensión más amplia del rol del reclutador de Recursos Humanos.

De modo que esto nos lleva a preguntarnos qué tan influyente pueden ser las actitudes implícitas del reclutador en el proceso. En relación a estas interrogantes, existen dos estudios que

han logrado brindar resultados esclarecedores sobre la discriminación laboral en el proceso de reclutamiento: Bertrand y Mullainathan (2004) y Rooth (2007). La investigación realizada por Bertrand y Mullainathan en el 2004 implicó el envío de 5.000 hojas de vida falsas en respuesta a más de 1.300 anuncios de empleo publicados en Boston y Chicago en las siguientes categorías profesionales: ventas, apoyo administrativo, de oficina y atención al cliente. Las hojas de vida ficticias contenían nombres de origen europeo o afroamericano. Los resultados de este experimento revelaron que los candidatos con nombres afroamericanos eran 50% menos propensos a recibir entrevistas de trabajo que aquellos con nombres americanos/europeos.

Luego, tomando como premisa los hallazgos de Bertrand y Mullainathan, Rooth llevó a cabo un experimento que finalmente involucró al personal de Recursos Humanos como participante, ya que se les administró el Test de Actitudes Implícitas. La primera parte del experimento consistió en una réplica del método utilizado por Bertrand y Mullainathan, en donde se enviaron 3.228 hojas de vida ficticias con nombres suecos y árabes a diferentes ofertas de trabajo en Estocolmo y Gotemburgo. El resultado arrojó que los solicitantes suecos tenían tres veces más probabilidades de recibir llamadas para ser entrevistados. La segunda parte del estudio implicó que al 26% de los empleadores que habían llamado al menos a un candidato para entrevistarlos, realizaron test de actitudes implícitas y explícitas. Los resultados de las puntuaciones del Test de Asociación Implícita se asoció con una reducción del 12% en la probabilidad de invitar a un solicitante Árabe para una entrevista. Por el contrario, las medidas explícitas de los estereotipos y los prejuicios no fueron predictivos de las decisiones de la entrevista. Estos hallazgos son congruentes con lo expuesto por Wagner, 1994; Ellemers, van Rijswijk, Roefs y Simons, 1997 (citado en Smith, 2006, p. 13), al indicar que “los individuos

tienden a actuar más favorablemente ante miembros del endogrupo que miembros del exogrupo, tienden a evaluar a los miembros del endogrupo más positivamente que a los miembros del exogrupo y asocian a los primeros características personales y físicas más positivas que a últimos”.

En el contexto local, en Guayaquil se llevó a cabo una investigación en el 2013 por Martha Concha, tesista de la Universidad Casa Grande. Este estudio replicó la metodología utilizada por Bertrand y Mullainathan, en donde se enviaron un total de 6528 hojas de vida ficticias como respuesta a anuncios reales para cargos profesionales y no profesionales. Su investigación tuvo como propósito identificar la existencia de discriminación en el acceso al empleo, específicamente de acuerdo a la variable raza (afroecuatorianos y mestizos). Los resultados determinaron que sí existía discriminación por raza, considerando que las llamadas recibidas por parte de los reclutadores fue de “un 3,56% mayor para los mestizos en relación a los afroecuatorianos” de un total de 514 llamadas recibidas. Siguiendo los hallazgos de este estudio, en el 2014 tesistas de la Universidad Casa Grande deciden identificar la existencia de discriminación laboral por edad, sexo, raza y lugar de vivienda en los procesos de selección de personal dentro del mercado laboral de Guayaquil. De igual manera, enviaron hojas de vida ficticias de acuerdo a las variables investigadas, con la finalidad de medir la tasa de respuesta para adultos medios vs. adultos tempranos, hombres vs. mujeres, afroecuatorianos vs. mestizos y sector de clase alta/media vs. sector de clase baja. Partiendo de esta investigación, nace el estudio sobre las actitudes explícitas e implícitas hacia la raza y sexo, en los reclutadores de Guayaquil pertenecientes al sector financiero y comercial.

Los hallazgos encontrados en los estudios mencionados previamente, lleva a que surjan las siguientes interrogantes: ¿es el reclutador el causante de la discriminación?, ¿hasta dónde es el alcance del profesional de Recursos Humanos en la contratación del personal? y ¿qué aspectos influyen en la toma de decisiones del reclutador al elegir entrevistar a un candidato?

Planteamiento del Problema

La presente investigación pretende responder y aportar información en relación a la siguiente pregunta: ¿En qué medida las actitudes implícitas y explícitas sobre raza y sexo en los reclutadores de Recursos Humanos pertenecientes al sector financiero y comercial de Guayaquil, inciden en el proceso de reclutamiento y selección de personal?

Por lo tanto, la pregunta de investigación planteada se enfoca en dos aspectos principales:

1) actitudes explícitas respecto a raza y sexo y, 2) actitudes implícitas respecto a raza y sexo.

La revisión de literatura descrita en los siguientes párrafos en torno a las actitudes, sexismo y racismo dan sustento al planteamiento del problema del presente estudio; tomando como premisa lo expuesto por Jenkins (citado en Grueso, 2009, p. 20). “las organizaciones suelen emplear criterios de aceptabilidad como la edad, el sexo o la raza, que no se encuentran asociados con el rendimiento del personal y son permeables a prejuicios y estereotipos de género”.

Justificación

El rol que Recursos Humanos juega en asegurar que exista una población laboral diversa,

sin prácticas discriminatorias, es fundamental. Es así que “la función de gestión humana ha migrado de un nivel operativo a un nivel estratégico con miras a contribuir al mejoramiento... mediante la adecuada gestión de personal” (Grueso, 2009).

Considerando tres de los cinco criterios de utilidad definidos por Hernández, Fernández y (2003), la presente investigación se justifica por lo siguiente:

- *Relevancia social:* Aporta al campo investigativo, a la generación de políticas públicas que protejan a los grupos minoritarios y provee información educativa relevante para profesionales de Recursos Humanos, ya que la discriminación laboral desde la perspectiva y rol del reclutador es un tema poco estudiado en el contexto laboral ecuatoriano.
- *Valor teórico:* La investigación realizada servirá para describir cómo las actitudes explícitas e implícitas se asocian a la aparición de prácticas discriminatorias por raza y sexo en el proceso de reclutamiento.
- *Viabilidad:* La investigación es viable ya que se tiene acceso a la muestra de reclutadores del sector comercial y financiero en Guayaquil.

Revisión de la literatura

La discriminación es una problemática social que afecta gravemente a los grupos minoritarios y a aquellos que son considerados inferiores o diferentes. Las manifestaciones de prácticas discriminatorias se pueden presenciar en diversos ámbitos, pero el sector laboral resulta de gran interés en el presente estudio ya que genera repercusiones en el contexto económico, social y cultural. Por ejemplo, personas que buscan empleo son descartadas en el proceso de reclutamiento por su raza, sexo, edad, entre otros aspectos a pesar de que cuentan con los

requisitos y perfil necesario para cubrir una vacante determinada. En el caso de las mujeres, se “establecen correspondencia entre las ocupaciones de las mujeres y estereotipos de género... al momento de definir los perfiles de las futuras empleadas los criterios de edad, hijos, presencia son parte de la estrategia de contratación y de remuneración” (Zea, 2010, p. 9). De igual manera, de acuerdo con Zea (2010), “las mujeres se concentran en los puestos jerárquicos más bajos y de menor autoridad de la pirámide o ejercen oficios que requieren menor calificación”. Desde el aspecto económico, los grupos que son víctimas de discriminación pueden caer en un círculo vicioso de pobreza ya que no se les permite desarrollar su potencial y por ende no reciben una remuneración acorde a sus habilidades. A largo plazo, se aumentaría la tasa de desempleo y el capital humano improductivo.

En consecuencia, el interés de la colectividad por mejorar la calidad y oportunidades de los grupos minoritarios ha contribuido a que las leyes laborales favorezcan la eliminación de las desigualdades. Por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo en el Convenio 111 establece que la discriminación comprende “cualquier distinción, exclusión, preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional o de origen social, que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación” (OIT, 1958, p. 1), e. Dicho Convenio fue ratificado por Ecuador el 10 de julio de 1962. De igual manera, con la finalidad de disminuir la discriminación laboral, el inciso cuarto del art. 329 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que “los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas”.

Con base en la definición expuesta de discriminación y las políticas legislativas que amparan a la sociedad contra la discriminación, también resulta necesario identificar la definición de las dos teorías económicas de discriminación más relevantes. En primera instancia, surgió la teoría expuesta por Becker en el 1957, denominada “*Modelo del gusto por la discriminación*”. Este modelo implica que “los empleadores o los grupos de empleados relativamente influyentes tienen prejuicios que les hace difícil tolerar la presencia de otros trabajadores con características personales diferentes en el lugar de trabajo, esto hace que el empleador sacrifique productividad a cambio de ejercer su prejuicio” (Baquero, Guataquí y Sarmiento, 2000, pg. 8). De acuerdo con Becker existe un coeficiente de discriminación, que hace al trabajador discriminado más costoso de contratar. En consecuencia, la demanda de este trabajador en las empresas que discriminan será menor y las empresas que no discriminan podrán contratar a estos grupos por un menor salario. Finalmente, a largo plazo las empresas con prácticas discriminatorias serán menos competitivas porque no contratan recursos humanos valiosos simplemente por un prejuicio.

Una segunda teoría del modelo económico de discriminación es la “discriminación estadística” propuesta por Kenneth Arrow, premio Nobel de Economía, en 1972. El modelo implica que “el empleador no observa el nivel de habilidad de los solicitantes de trabajo, pero sí observa el grupo al que pertenece” (Rivera, 2013, p. 10). Un ejemplo para clarificar este concepto en la etapa de reclutamiento, es cuando un candidato de la universidad A es preferido por un segundo candidato que proviene de la universidad B. La empresa cuenta con empleados de ambas universidades, pero se ha determinado que los trabajadores de la universidad A son más eficientes y productivos. Supongamos que ambos candidatos cuentan con el mismo perfil

académico y experiencia profesional, pero por los altos costos de determinar el desempeño real de ambos se basarán por las características del grupo al que pertenecen; es decir que se favorecerá al candidato de la universidad A en el proceso. De la misma forma, si el empleador considera que las personas de determinada nacionalidad o género son más productivas, estos candidatos serían seleccionados en el proceso de reclutamiento sin que esto signifique que realmente sean más eficientes que los postulantes descartados por discriminación estadística.

Con base en ambas teorías, es posible llegar a la conclusión que el empleador discrimina por actitudes negativas hacia cierto grupo. Este tipo de comportamientos es explicado desde la Psicología Social de las relaciones intergrupales, “área de la psicología que estudia las causas y consecuencias de las acciones y percepciones que tienen los individuos sobre sí mismos y los otros en tanto miembros de diferentes grupos sociales” (Smith, 2006, p. 2). Desde esta perspectiva, surgen los conceptos de actitudes, estereotipos y prejuicios los cuales serán explicados a continuación.

“La literatura psicosocial ha entendido las actitudes como evaluaciones que realizan las personas, ya sean éstas favorables o desfavorables, sobre ciertos objetos, personas o grupos presentes en el entorno” (Cárdenas, Gonzales, Calderón y Lay, 2009, pg. 1). Para medir las actitudes, existen dos vías: la explícita e implícita. La primera se realiza mediante cuestionarios, escalas o auto informes; pero la principal limitación es que las personas no siempre están dispuestas a revelar sus opiniones y de acuerdo con Briñol, De la Corte y Becerra (citado en Cárdenas y Barrientos, 2008, p. 17) se debe a “la deseabilidad social de las respuestas, la presentación positiva que intentan hacer de sí mismos (ya sea ante otros o ante sí mismos en

vistas a preservar una auto-imagen positiva) o los intentos de corregir los juicios en aquellas escalas reactivas al momento de detectar cuál es la variable que se está midiendo”. En vista de las limitaciones mencionadas, se plantea medir las actitudes de manera indirecta o implícita; es decir sin que el individuo estudiado sepa concretamente qué actitud se está midiendo. Según Musch y Klauer (citado en Lozano y López, 2009, p. 326) “una actitud implícita sugiere la evaluación de un evento como perteneciente a una valencia de bueno o malo o de positivo y negativo. Dicha evaluación se entiende como un sesgo emocional hacia un evento determinado, el cual puede ser influido de forma consciente o automática”

Desde la perspectiva psicosocial, Albert Bandura expuso en 1959 que las actitudes y por ende la conducta del individuo, está influenciado por su experiencia previa. Él denominó esta teoría como *teoría del aprendizaje social*. La misma implica que “cuando la persona se encuentra con la misma situación o una similar, tiende a comportarse de la forma habitual” (Durán y Lara, s.f., p. 29). Es en esta instancia que juega un rol muy importante unos de los mecanismos por los cuales ocurre el aprendizaje denominado aprendizaje observacional. Como la misma palabra lo indica, las actitudes y conductas se aprenden a partir de observar a otras personas, de acuerdo con Bandura. En el caso de los reclutadores las actitudes pueden ser aprendidas por sujetos de su mismo entorno laboral, es decir que dichas actitud no estaba presente previamente en el reclutador sino que la fue formando a partir de la observación de conductas de sus pares.

Profundizando en qué son las actitudes, las actitudes tienen un componente cognoscitivo, un componente afectivo y un componente comportamental. “La dimensión cognoscitiva de las actitudes involucra ideas y creencias acerca del objeto en cuestión... La dimensión afectiva de las

actitudes se refiere a los sentimientos y emociones evocados por el objeto actitudinal. Finalmente, el componente comportamental consiste en la preparación para responder de una forma específica ante un objeto” (Durán y Lara, s.f., p. 38).

Para González (1981) cada actitud, también presenta tres características: la valencia, intensidad y consistencia. “La valencia refleja estar a favor o en contra de algo. La intensidad es el grado con que se manifiesta una actitud determinada mientras que la consistencia es el grado de relación que guardan entre sí los distintos componentes de la actitud” (González, 1981).

En cuanto a cómo se forman las actitudes, Krech y cols. (citado por Trechera, 2000) consideran que existen tres factores determinantes en la formación de las actitudes:

1. *Las necesidades personales*: son potenciadas actitudes favorables hacia las personas u objetos que satisfacen estas necesidades.
2. *La pertenencia a determinado grupo*, en especial los grupos primarios, porque los nuevos miembros tienden a adoptar las actitudes compartidas por ese grupo para conseguir su aceptación; y a su vez pueden llegar a ser grupos de referencia que actúan como modelo y guías de comportamiento.
3. *Dimensiones de la personalidad*: las actitudes variarán dentro del grupo según los diferentes rasgos de personalidad de sus miembros.

El segundo factor, es un tipo de comportamiento que se puede evidenciar en grupos numerosos por “la tendencia que se da en estas agrupaciones de favorecer a los miembros de un mismo grupo (endogrupo), discriminando a aquellos que no pertenecen a éste (exogrupo)”

(Casal, 2005, p. 139), de acuerdo con la teoría de la identidad formulada por Henri Tajfel y John Turner en 1979.

Esta teoría nos indica que los estereotipos y los prejuicios tienen su origen a partir de la socialización, en donde se ponen de manifiesto bases culturales y colectivas. Es así que se forman los estereotipos y prejuicios, que llevan a los sujetos a adoptar actitudes discriminatorias. Los estereotipos se conocen como los “conjuntos de creencias sobregeneralizadas acerca de las características o atributos de un grupo” (Hilton y von Hippel, 1996; Stangor y Lange, 1994 citado en Durán y Lara, s.f., p. 39). “Cuando nuestros estereotipos contienen sesgos o creencias negativas imprecisas, ellos se convierten en prejuicios, y cuando se actúa a partir de estas creencias prejuiciadas, se denomina discriminación” (Baron y Byrne, 1998; Feldman, 1998; Myers, 1990 citado en Durán y Lara, s.f., p. 39).

“En *The Nature of Prejudice* (Allport, 1954), se pone de manifiesto que el prejuicio es resultado de la tendencia humana a categorizar el mundo en que nos encontramos... categorizamos a otras personas en relación a su apariencia o al grupo al que pertenecen, en lo que se ha venido a denominar *Categorización Social*” (Bustillos, 2009, p. 21). “Según G. Allport (1954), una vez que las categorías logran la separación de los grupos, los seres humanos usan la prominencia (*salience*) de rasgos sociales o físicos (género, edad, color de la piel, etc.) como principios “defectuosos” de organización que llevan a agrupar personas aparentemente similares en categorías discretas” (Smith, 2006, p. 12). De acuerdo con Rodríguez-Torres, Rodríguez-Pérez y Leyens (citado en Peris y Agut, 2009, p. 8) esto ocurre ya que “los grupos atribuyen emociones hacia ciertos grupos como modo de expresar la superioridad del endogrupo y

discriminar al exogrupo”.

Un claro ejemplo de categorización social se da entre la diferenciación de roles entre hombres y mujeres. Es así que en 1996, Peter Glick y Susan Fiske introducen el concepto de Sexismo Ambivalente, para describir la coexistencia de afectos y actitudes positivas y negativas hacia las mujeres.

El sexismo es definido como el conjunto de prejuicios y comportamientos discriminatorios originados en la condición de género (Moya, 2004; Swim y Hyers, 2009 citado en Vaamonde, 2013, p. 19). Básicamente la diferenciación de género se basa en los roles, comportamientos y atributos que han sido asignados a hombres y mujeres a partir de constructos sociales y culturales.

Lamentablemente, el sexismo no ha desaparecido y más bien “ha asumido formas de expresión más sutiles y difíciles de reconocer” (Vaamonde, 2013, p. 25). Justamente es por esta razón que surge la teoría del sexismo ambivalente de Peter Glick y Susan Fiske en donde describen dos tipos de actitudes sexistas: Sexismo Hostil (afecto negativo) y Sexismo Benevolente (afecto positivo).

El concepto de sexismo hostil se refiere a las “actitudes negativas y de franca intolerancia hacia las mujeres, basadas en estereotipos sobre su supuesta debilidad e inferioridad” (Glick y Fiske, 1996, 2001 citado en Vaamonde, 2013, p. 27). Mientras que el sexismo benévolo “alude al conjunto de actitudes sexistas hacia las mujeres consideradas de forma estereotipada y limitadas a

ciertos roles (madres, esposas, amas de casa); actitudes que, no obstante, conllevan un tono afectivo positivo, suscitando comportamientos prosociales o de búsqueda de intimidad” (Glick y Fiske, 1996, 2001 citado en Vaamonde, 2013, p. 27).

A partir de esta teoría, ellos crean *La Escala de Sexismo Ambivalente* para medir las actitudes ambivalentes de los hombres hacia las mujeres. La escala está compuesta por 22 enunciados donde agrupan los ítems por Sexismo Hostil y los tres subfactores del Sexismo Benevolente (paternalismo protector, diferenciación de género complementaria e intimidad heterosexual). En la presente investigación se utiliza este cuestionario para medir las actitudes explícitas hacia sexo, el cual ha sido adaptado y es explicado con mayor profundidad en la metodología.

En el caso del Sexismo Hostil, estos subcomponentes se categorizan por paternalismo dominante, diferenciación de género competitiva y la hostilidad heterosexual. Los mismos han sido definidos por los autores de la siguiente manera:

- *Paternalismo dominante*: creencia que los hombres deberían tener más poder que las mujeres y el miedo relacionado ante la posibilidad de que éstas usurpen tal poder.
- *Diferenciación de género competitiva*: creencia sobre la supuesta inferioridad de las mujeres en dimensiones relacionadas con la competencia (por ejemplo, ellas generalmente no podrían ganar una posición de alta jerarquía en una competición justa).
- *Hostilidad heterosexual*: creencia sobre la peligrosidad de la sexualidad femenina para ganar dominio sobre los hombres.

En cuanto al Sexismo Benevolente, los subcomponentes se categorizan por paternalismo protector, diferenciación de género complementaria y la intimidad heterosexual:

- *Paternalismo protector*: creencia que establece que los hombres deberían proteger y proveer a las mujeres.
- *Diferenciación de género complementaria*: creencia de que las mujeres tienen rasgos positivos, pero sólo si se ajustan a roles de género convencionales.
- *Intimidad heterosexual*: creencia de que las relaciones románticas heterosexuales son esenciales para que hombres y mujeres alcancen la verdadera felicidad.

La raza del candidato, es otro atributo que puede generar actitudes discriminatorias en los reclutadores. Para medir la actitud implícita respecto a raza, se utiliza la Escala 2000 de Racismo Simbólico, la misma que fue creada por P. J. Henry y David Sears en el 2002. El racismo simbólico, es una “forma de racismo que no es asumida por los propios agentes racistas, ya que no manifiestan aversión sino «incomodidad, inseguridad y, en ocasiones, temor», lo que les lleva no a conductas de agresión, sino de evitación del «otro»” (Newman, 1995; Espelt y Javaloy, 1997 citado de Fundación Secretariado Gitano, 2005, p. 35).

De acuerdo con Kinder y Sears, citado por Javaloy, 1994, el racismo simbólico posee tres características: a) antagonismo contra los negros que "empujan demasiado fuerte" y ascienden demasiado rápido, empleando incluso la violencia; b) resentimiento hacia las concesiones particulares hechas a los negros, como la llamada "discriminación a la inversa"... trato especial del gobierno o ventajas económicas que algunos consideran injustas o excesivas; y c) negación de que exista una discriminación persistente... y los negros están en igualdad de circunstancias para

competir en el mercado de trabajo.

Por otro lado, para determinar las actitudes implícitas y con la finalidad de entender a mayor profundidad los sesgos intergrupales que acarrear comportamientos discriminatorios, existen varios estudios que han hecho uso de la herramienta conocida como Test de Asociación Implícita (IAT, en inglés), el cual consiste en lo siguiente:

Se pide a los participantes que clasifiquen un conjunto de palabras presentadas en el centro de la pantalla de un ordenador en distintas categorías de respuesta. Cada una de las categorías, situada a izquierda y derecha de la pantalla, está constituida por dos conceptos distintos. La tarea de los participantes consiste en apretar un botón lo más rápido posible para clasificar la palabra del centro en una de las dos categorías de los lados (Briñol, Horcajo, Becerra, Falces y Sierra, 2002, p. 772).

El Test de Asociación Implícita es una plataforma que se encuentra disponible en la página web: <https://implicit.harvard.edu/implicit/spain/selectatest.jsp>. Se denomina Proyecto Implícito y fue fundada en 1998 por Tony Greenwald, Mahzarin Banaji y Brian Nosek. El objetivo principal de estos investigadores es educar al público sobre la cognición social implícita y proporcionar un “laboratorio virtual” que permita recoger datos en Internet.

Con el Test de Asociación Implícita se miden las asociaciones a partir de las diferencias en los tiempos de respuesta entre las distintas combinaciones, lo cual permite inferir diferencias en las asociaciones implícitas. La clasificación del estímulo será más rápida y fácil, cuando las dos categorías guardan relaciones más estrechas y fuertes para el individuo.

Ya que estos comportamientos tienen su origen desde el aspecto cognoscitivo del individuo cuya raíz tiene bases socioculturales, resulta importante profundizar en las actitudes implícitas del reclutador y su incidencia en los procesos de selección, específicamente en el reclutamiento donde los estudios demuestran que existe evidencia de prácticas discriminatorias que disminuyen la igualdad de oportunidades para los grupos minoritarios.

Metodología

Objetivos de investigación

A continuación se detallan los objetivos y las respectivas hipótesis que se desean alcanzar en el presente estudio:

A. Objetivo general:

Identificar, a través de mediciones explícitas e implícitas, la existencia de actitudes discriminatorias por sexo y raza por parte de los profesionales encargados de los procesos de selección de personal, en las organizaciones del sector comercial y financiero de la ciudad de Guayaquil, durante el año 2014.

B. Objetivos específicos:

- Identificar las manifestaciones explícitas de las actitudes de los reclutadores que trabajan en organizaciones del sector comercial y financiero de la ciudad de Guayaquil, en torno a las variables: sexo y raza.
 - a) Hipótesis₁: Los reclutadores del sector financiero y del sector comercial expresan diferentes niveles de actitudes explícitas en cuanto a sexo.
 - b) Hipótesis₂: Los reclutadores del sector financiero y del sector comercial expresan diferentes niveles de actitudes explícitas en cuanto a raza.

- Determinar las actitudes implícitas, en relación a los grupos minoritarios determinados por el sexo y la raza, empleando el Test de Asociación Implícita, por parte de los reclutadores en el proceso de selección de personal de las organizaciones del sector comercial y financiero de la ciudad de Guayaquil.
- c) Hipótesis₃: Los reclutadores del sector financiero y del sector comercial manifiestan similares niveles de actitudes implícitas en cuanto a sexo.
- d) Hipótesis₄: Los reclutadores del sector financiero y del sector comercial manifiestan similares niveles de actitudes implícitas en cuanto a raza.

Diseño metodológico

Esta investigación es de nivel descriptiva ya que “busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice” (Hernández, Fernández y Baptista, 2003, p. 119). En el ámbito laboral del contexto ecuatoriano, no se han llevado a cabo investigaciones que apunten a conocer e indagar sobre las actitudes de los reclutadores de modo que el presente estudio nos permitirá encontrar nuevos hallazgos respecto a esta problemática social, la discriminación laboral. Asimismo, el diseño de la investigación es no experimental y transversal ya que “constituye el estudio de un evento en un momento dado... la unidad de tiempo viene determinada sólo por las exigencias de las condiciones del estudio, es decir... para recoger y analizar los datos” (Cabrera, Bethencourt, González y Álvarez, 2006, p. 106). El estudio tiene un enfoque cuantitativo ya que se utilizó el programa SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) para transformar los datos de las variables analizadas en informes y gráficos estadísticos, a través de codificaciones. “El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y

el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis previamente hechas, confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población” (Hernández, Fernández y Baptista, 2003, p. 5).

Conceptualización y operacionalización de las variables

El presente estudio únicamente aborda la discriminación laboral en dos categorías, es decir por raza y sexo, las variables se describen de la siguiente manera:

Raza: “tiene que ver con características físicas como el color de la piel, que los miembros de una comunidad o sociedad consideran significativas desde el punto de vista étnico, porque indican distintas peculiaridades culturales” (Giddens, 2000, p. 37). Otra definición desde el punto de vista científico se refiere a que es la “colectividad de individuos que poseen un conjunto de caracteres distintivos y transmisibles por generación” (González Pizarro, 1903 citado en Sierra, 2001, p. 1).

En la investigación la categorización de la variable raza es: raza afroecuatoriana y raza mestiza/blanca. En la Escala 2000 de Racismo Simbólico se hace referencia a la raza de afroamericanos, ya que el estudio de P. J. Henry y David Sears fue realizado en Estados Unidos. Con la finalidad de adaptar el instrumento a la realidad de nuestro país, se cambió la palabra “afroamericanos” por “afroecuatorianos”.

Henry y Sears, 2002, establecieron cuatro dimensiones para categorizar la escala 2000 de

Racismo Simbólico:

- *La ética de trabajo y responsabilidad por los resultados:* la insuficiencia de los negros para progresar es resultado de su falta de voluntad para trabajar lo suficientemente duro.
- *La excesiva demanda:* los negros están exigiendo demasiado a la sociedad.
- *La negación de la actual discriminación racial:* los negros ya no enfrentan muchos prejuicios o discriminación.
- *La ventaja inmerecida:* los negros han obtenido más de lo que merecen.

Sexo: alude a las diferencias de carácter estrictamente biológico en los individuos y que no suelen determinar la conducta del mismo (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Colombia). En el presente estudio, la categorización por sexo es hombres y mujeres.

Para recolectar los datos de los cuestionarios explícitos por raza y sexo y el Test de Asociación Implícita, las variables del estudio fueron codificadas de manera numérica, tal como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 1

Codificación de variables

Nombre de Variable	Codificación Numérica	Descripción
<i>Sexo del Reclutador</i>	1	Mujer
	2	Hombre
<i>Sector</i>	1	Financiero
	2	Comercial

<i>Años de Experiencia</i>	1	1-6 meses
	2	1 año
	3	2 - 3 años
	4	4 años en adelante
<i>Participación en la toma de decisiones en el proceso de reclutamiento</i>	1	25%
	2	50%
	3	75%
	4	100%
<i>Actitud Implícita Sexismo - Asocia Masculino con Ciencias Exactas y Femenino con Ciencias Sociales</i>	1	Ninguna preferencia
	2	Leve preferencia
	3	Preferencia moderada
	4	Fuerte preferencia
<i>Actitud Implícita Racismo - Preferencia de personas blancas sobre personas negras</i>	1	Ninguna preferencia
	2	Leve preferencia
	3	Preferencia moderada
	4	Fuerte preferencia
<i>Actitud Explícita – Sexismo Ambivalente</i>	0	Muy en desacuerdo
	1	Un tanto en desacuerdo
	2	Ligeramente en desacuerdo
	3	Ligeramente de acuerdo
	4	Algo de acuerdo
5	Muy de acuerdo	
<i>Actitud Explícita – Racismo</i>	0	Muy en desacuerdo
	1	Un tanto en desacuerdo
	2	Ligeramente en desacuerdo
	3	Ligeramente de acuerdo
	4	Algo de acuerdo
5	Muy de acuerdo	

De esta manera, se lograron obtener datos cuantitativos que permitieron aplicar un método estadístico descriptivo en base a las variables presentadas anteriormente. A partir de los datos se obtuvieron promedios (media) de ambos sectores, lo cual permitió comparar ambos grupos,

sector financiero y sector comercial, en base a las hipótesis planteadas.

Muestra

La muestra ha sido dividida por sector y a cada reclutador se le ha asignado un número que va del 1 al 20. Con la finalidad de comparar a ambos sectores, se ha calculado la media de cada grupo y la desviación estándar (tanto para actitudes implícitas y explícitas de raza y sexo). Los datos fueron ingresados en la herramienta informática Excel para calcular los valores de la media y desviación estándar y también en la plataforma estadística SPSS para calcular ANOVA de un factor y Chi-cuadrado de Pearson.

Se ha utilizado una muestra de diez reclutadores del sector comercial y diez reclutadores pertenecientes al sector financiero en Guayaquil. Esta muestra es no probabilística intencional, ya que fue seleccionado un grupo de fácil acceso que además contaba con las facilidades para realizar el Test de Asociación Implícita desde su ordenador.

La descripción de la muestra está compuesta por las siguientes características: sector, sexo, años de experiencia y participación en la toma de decisiones en el proceso de reclutamiento; tal como se presenta en la Tabla 1 y Tabla 2 a continuación.

Tabla 2

Descripción de muestra por sector, sexo, años de experiencia y participación en la toma de decisiones del sector financiero

Sector Financiero: 10 reclutadores		
	<i>Recuento</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Sexo</i>	Mujeres: 7	70%
	Hombres: 3	30%
<i>Años de experiencia</i>	1 año: 0	0%
	2 – 3 años: 2	20%
	4 años en adelante: 8	80%
<i>Participación en la toma de decisiones en el proceso de reclutamiento</i>	25%: 0	0%
	50%: 5	50%
	75%: 4	40%
	100%: 1	10%

Nota: los datos representan un recuento de la muestra.

Tabla 3

Descripción de muestra por sector, sexo, años de experiencia y participación en la toma de decisiones del sector comercial

Sector Comercial: 10 reclutadores		
	<i>Recuento</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Sexo</i>	Mujeres: 9	90%
	Hombres: 1	10%
<i>Años de experiencia</i>	1 año: 5	50%
	2 – 3 años: 2	20%
	4 años en adelante: 3	30%
<i>Participación en la toma de decisiones en el proceso de reclutamiento</i>	25%: 2	20%
	50%: 6	60%
	75%: 1	10%
	100%: 1	10%

Nota: los datos representan un recuento de la muestra.

Se puede observar que la muestra no es balanceada en cuanto al sexo de los reclutadores; esto definitivamente representa una realidad en el ámbito de Recursos Humanos de nuestro país: hay más mujeres que hombres desempeñándose en esta área y es un elemento que se debe tener en consideración a lo largo de esta investigación.

Selección de la muestra

El muestreo de la investigación corresponde a una muestra no probabilística de selección experta debido a que “las muestras no son representativas por el tipo de selección, son informales o arbitrarias y se basan en supuestos generales sobre la distribución de las variables en la población; los elementos que se estudian se seleccionan en forma casual, o bien porque reúnen ciertas características” (Pimienta, 2000, p. 265). En este caso, el criterio de la muestra seleccionada implica que los reclutadores de Recursos Humanos deben tener al menos un año de experiencia en el reclutamiento y selección de personal en el sector comercial y financiero. El sector seleccionado se debe a que en el año 2014, tesis de la Universidad Casa Grande realizaron simultáneamente el estudio "*Investigación sobre la existencia de discriminación laboral por edad, sexo, raza y lugar de vivienda en los procesos de selección de personal dentro del mercado laboral de la ciudad de Guayaquil, Ecuador*", el cual sigue el mismo diseño metodológico de Bertrand y Mullainathan (2004) en donde enviaron hojas de vidas ficticias a cargos profesionales y no profesionales como: supervisores de ventas, contadores, diseñadores gráficos, vendedores, bodegueros y cajeros.

Instrumentos y técnicas de recolección de datos

Con la finalidad de medir las actitudes explícitas de sexo y raza, se utilizaron dos

instrumentos: la Escala de Sexismo Ambivalente y la Escala 2000 del Racismo Simbólico.

La Escala de Sexismo Ambivalente fue creada por Peter Glick y Susan Fiske en 1996 para medir las actitudes ambivalentes de los hombres hacia las mujeres. Esta escala consta de 22 ítems que se agrupan en un único factor de Sexismo Hostil (ítems: 2, 4, 5, 7, 10, 11, 14, 15, 16, 18 y 21) y en tres subfactores de Sexismo Benevolente denominados: Paternalismo protector (ítems: 3, 9, 17, 20); Diferenciación de Género Complementaria (ítems: 8, 19, 22); e Intimidad Heterosexual (ítems: 1, 6, 12, 13), de acuerdo con Rodríguez, Lameiras, Carrera y Faílde, 2009.

Las fiabilidades obtenidas en las subescalas de Sexismo Hostil y de Sexismo Benevolente son altas, están entre .75 y .90 (Glick y Fiske, 1996, Glick y cols., 2000 citado en Rodríguez y cols., 2009). Glick, Fiske y su equipo de investigación, validó la escala a través de “un estudio transcultural en el que contaban con 15.000 participantes de 19 países, logrando confirmar el modelo factorial completo en 16 de los 19 países: España, Holanda, Corea del Sur, Chile, E.E.U.U., Nigeria, Alemania, Brasil, Inglaterra, Turquía, Bélgica, Sudáfrica, Australia, Botswana, Italia y Portugal” (Rodríguez y cols., 2009, p. 134). Ya que es un instrumento válido en distintos países, y no solo en Estados Unidos, se hará uso de esta herramienta en la presente investigación.

Ambas escalas fueron construidas mediante la escala de Likert, “un tipo de instrumento de medición o de recolección de datos que se dispone en la investigación social para medir actitudes. Consiste en un conjunto de ítems bajo la forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se solicita la reacción (favorable o desfavorable, positiva o negativa) de los individuos” (Malave, 2007, p. 3). Su principal ventaja es que es fácil de construir y aplicar. En todo caso, una

de las desventajas que presenta es que al no incluir preguntas abiertas, se corre el riesgo de asignar los mismos puntajes a dos opiniones diferentes.

La medición de las actitudes mediante la escala de Likert permite medir la intensidad (alta o baja) del sentimiento o creencia del sujeto con respecto a raza y sexo. Adicionalmente, nos indica la dirección de la actitud, es decir si la misma es positiva/negativa o favorable/desfavorable. Es posible traducir los datos de manera cuantitativa, al asignar un valor a cada categoría de respuesta. La escala utilizada en los cuestionarios de Sexismo Ambivalente y Racismo Simbólico fue elaborada del 0 al 5, lo cual se representaba de la siguiente manera: 0= muy en desacuerdo, 1= un tanto en desacuerdo, 2= ligeramente en desacuerdo, 3= ligeramente de acuerdo, 4= algo de acuerdo, 5= muy de acuerdo.

Validación de los instrumentos

Ambas escalas fueron aplicadas a una muestra piloto de cinco profesionales de Recursos Humanos. Se citó a las cinco personas en un mismo día y realizaron los dos cuestionarios de actitudes explícitas y el Test de Asociación implícita. Los resultados obtenidos fueron ingresados al sistema SPSS para determinar la fiabilidad de los instrumentos.

a. Actitudes Explícitas: Escala de Sexismo Ambivalente y Escala 2000 de Racismo Simbólico

En la Escala de Sexismo Ambivalente se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.84, mientras que en la Escala 2000 de Racismo Simbólico el Alfa de Cronbach fue de 0.78. Para llegar a estos valores, las preguntas con una correlación baja fueron eliminadas de los cuestionarios (ítems 8 y 22 en la Escala de Sexismo Ambivalente e ítem 1 en la Escala 2000 de Racismo Simbólico). La

Escala de Sexismo Ambivalente y la Escala 2000 de Racismo Simbólico se encuentran en Anexos, tanto los cuestionarios originales como el adaptado.

El Alfa de Cronbrach “fue creado por Lee Cronbach en 1951 para proporcionar una medida de la consistencia interna de una prueba o escala; se expresa como un número entre 0 y 1. La consistencia interna describe la medida en que todos los elementos de una prueba miden el mismo concepto o constructo y por lo tanto está conectado a la interrelación de los elementos dentro de la prueba” (Tavakol y Dennick, 2011, p.53). Es decir, que si los elementos de una prueba están correlacionados entre sí, se incrementa el valor de alfa. Cabe recalcar, que el alfa también se ve afectada por la longitud de la prueba. Por ejemplo, un valor bajo del alfa podría ser debido a un bajo número de preguntas; mientras que un valor alto puede sugerir que algunos elementos son redundantes. De modo que el valor alfa máximo recomendado es 0.90.

b. Actitudes Implícitas: Test de Asociación Implícita por Raza y Sexo

Para el presente estudio, se ha utilizado el Test de Asociación Implícita a su validez ya que se ha determinado que las actitudes implícitas guardan una estrecha relación con las conductas de las personas. Por ejemplo, “se ha encontrado que las conductas de discriminación hacia distintas candidatas a un puesto de trabajo estuvieron significativamente asociadas con las actitudes implícitas, pero no con las medidas explícitas de prejuicio” (Briñol, Horcajo, Becerra, Falces y Sierra, 2002, p. 772).

Análisis de la información

El análisis consiste en hallar diferencias o semejanzas significativas en las medias de ambos sectores con respecto a las actitudes implícitas y explícitas por raza y sexo. Al analizar los

datos, con respecto a las actitudes explícitas, fue posible comprobar la hipótesis mediante el análisis de varianza para determinar la significancia (ANOVA); obtenido una vez que se ingresaban los datos en la plataforma estadística SPSS.

Es necesario mencionar que algunos ítems de los cuestionarios se crearon de forma inversa, de modo que fueron recodificados invirtiendo los valores de la escala de Likert. En total se reconvirtieron 6 ítems de la Escala de Sexismo Ambivalente y 5 ítems de la Escala 2000 de Racismo Simbólico.

En cuanto al análisis de los resultados del Test de Asociación Implícita, se asignó un valor a cada nivel de preferencia con la finalidad de codificarlos en ingresarlos también en el sistema SPSS. Para determinar si existían similitudes entre ambos sectores, se trabajó con un análisis descriptivo a partir del recuento de la muestra y también se observó el Chi-cuadrado.

Consideraciones éticas

Los instrumentos han sido aplicados a veinte reclutadores de Recursos Humanos pertenecientes al sector comercial y financiero de Guayaquil. Por motivos de confidencialidad, el nombre de los encuestados y las empresas a las que pertenecen se han mantenido en anonimato.

Los resultados de la investigación tienen fines académicos, y no serán utilizados de otra manera, lo cual fue aclarado a los participantes del estudio.

Cronograma de actividades

A continuación se muestra el plan de trabajo, donde se detalla el proceso efectuado para aplicar los instrumentos y analizar los resultados. El primer paso consistió en adaptar la Escala de Sexismo Ambivalente y la Escala 2000 de Racismo Simbólico, para luego validar su constructo con la muestra piloto. Desde finales de agosto, hasta mediados de septiembre se aplicaron los instrumentos a los veinte reclutadores. Los cuestionarios fueron enviados vía correo electrónico a la muestra de acuerdo a su disponibilidad. Finalmente, se analizaron los resultados en la última semana de septiembre.

2014

Agosto							Septiembre						
D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S
					1	2		1	2	3	4	5	6
3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20
17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27
24	25	26	27	28	29	30	28	29	30				
31													

- Selección y adaptación de los instrumentos de medidas explícitas de raza y sexo
- Validación de los instrumentos: Cuestionario de Sexismo Ambivalente y Escala 2000 de Racismo Simbólico
- Selección de la muestra
- Envío de aplicación a la muestra para la realización del estudio
- Aplicación de los instrumentos de investigación.
- Recopilación de los resultados de la muestra
- Análisis de resultados

Imagen 1: Cronograma de actividades para investigación

Resultados

A continuación se presentan los resultados obtenidos por la muestra, a partir de los tests y cuestionarios desarrollados con respecto a la medición de actitudes explícitas e implícitas por raza y sexo.

La Tabla 4 muestra el detalle de las medias obtenidas en las actitudes explícitas de sexismo por cada reclutador del sector financiero y comercial, y a su vez la media total y desviación estándar. Como se observa en la Tabla 5, el sector financiero ($M= 2.40$, $DS= 0.29$) y comercial ($M= 2.48$, $DS= 0.49$) tienen medias diferentes con respecto a la actitud explícita hacia sexo. Esta diferencia se pueden apreciar en el Gráfico 1. No obstante, a pesar de que las medias varían por sector, las diferencias no son significativas considerando que la significancia es de 0.662 ($p > 0.05$), como se muestra en la Tabla 6. Por lo tanto, se rechaza la Hipótesis 1, confirmando de esta manera que ambos sectores poseen actitudes similares hacia el sexo.

Tabla 4

Resultados Cuestionario de Sexismo Ambivalente de Reclutadores del sector Comercial y Financiero

<i>Sector</i>	<i>Media de Preguntas</i>	<i>Media de la Muestra Total</i>	<i>Desviación Estándar</i>
	2.50		
	2.35		
	2.30		
	2.05		
<i>Financiero</i>	2.60	2.40	0.28
	2.55		
	1.80		
	2.50		
	2.80		
	2.55		

	2.75		
	2.25		
	2.05		
	2.95		
<i>Comercial</i>	3.15	2.48	0.46
	1.95		
	1.80		
	2.15		
	2.80		
	2.95		

Tabla 5***Resultados Estadísticos Descriptivos de Actitud Explícita Sexismo por Sector***

<i>Sector</i>	<i>Descriptivos</i>	<i>Estadístico</i>
	Media	2.40
	Mediana	2.50
	Varianza	.08
<i>Financiero</i>	Desv. típ.	.29
	Mínimo	1.80
	Máximo	2.80
	Sig. Shapiro-Wilk	.30
	Media	2.48
	Mediana	2.50
<i>Comercial</i>	Varianza	.24
	Desv. típ.	.49
	Mínimo	1.80
	Máximo	3.15
	Sig. Shapiro-Wilk	.24

Tabla 6***Media y Significancia de Actitud Explícita Sexismo del Sector Financiero y Comercial***

<i>Sector</i>	<i>Recuento Total Muestra</i>	<i>Media</i>	<i>Sig.</i>
<i>Financiero</i>	10	2.40	
<i>Comercial</i>	10	2.48	.662
<i>Total</i>	20	2.44	

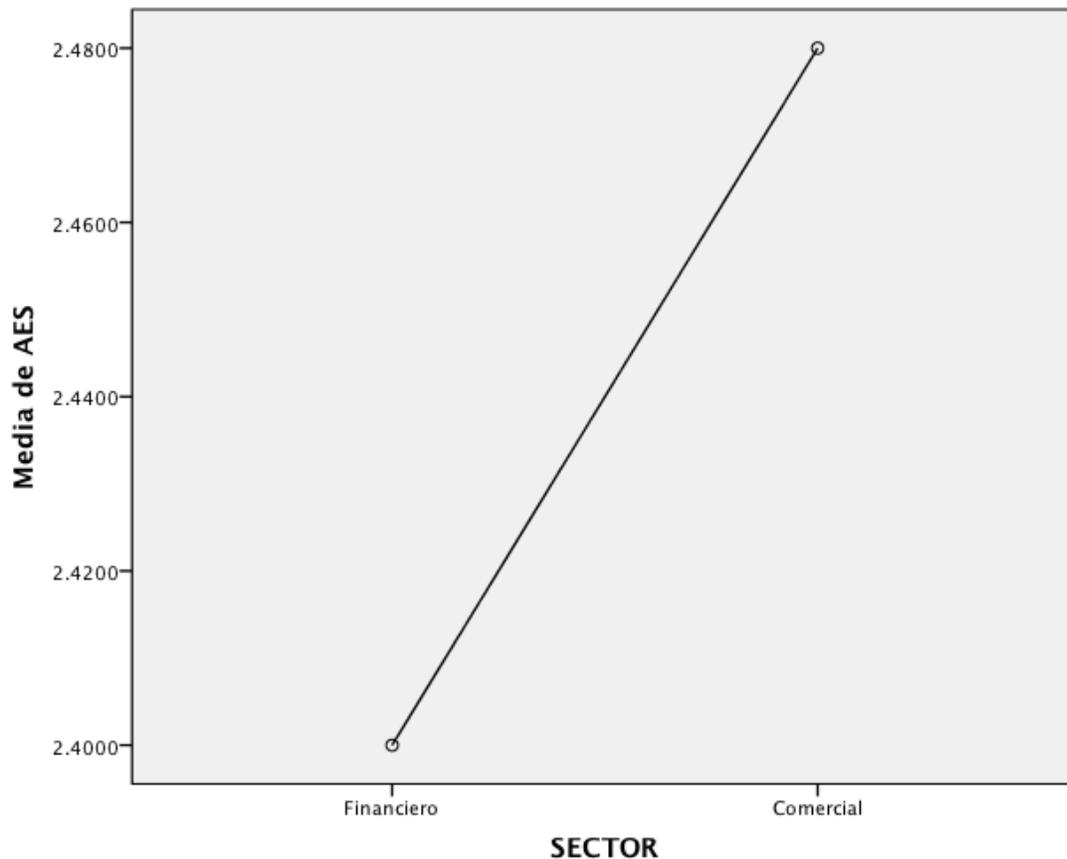


Gráfico 1: Medias de actitudes explícitas de sexismo del sector financiero y comercial. El gráfico ilustra las diferencias en las medias por sector.

La Tabla 7 muestra el detalle de las medias obtenidas en las actitudes explícitas de racismo por cada reclutador del sector financiero y comercial, y a su vez la media total y desviación estándar. La Tabla 8 muestra que el sector financiero ($M= 2.02$, $DS= 0.49$) y comercial ($M= 1.58$, $DS= 0.57$) tienen medias diferentes con respecto a la actitud explícita hacia raza. El Gráfico 2 representa las diferencias de medias por sector. De igual manera como sucedió con las actitudes explícitas hacia sexo, las diferencias no son significativas considerando que la significancia es de 0.459 ($p > 0.05$), como se muestra en la Tabla 9. Por lo tanto, se rechaza la Hipótesis 2, confirmando de esta manera que ambos sectores poseen actitudes similares hacia la raza.

Tabla 7**Resultados Escala 2000 de Racismo Simbólico de Reclutadores del sector Comercial y Financiero**

<i>Sector</i>	<i>Media de Preguntas</i>	<i>Media de la Muestra Total</i>	<i>Desviación Estándar</i>
<i>Financiero</i>	2.30	2.02	0.46
	2.60		
	1.70		
	2.50		
	1.00		
	2.00		
	1.90		
	2.50		
	2.00		
	1.70		
<i>Comercial</i>	0.90	1.58	0.54
	1.00		
	1.80		
	0.90		
	1.20		
	2.40		
	1.60		
	1.60		
	2.30		
	2.10		

Tabla 8***Resultados Estadísticos Descriptivos de Actitud Explícita Racismo por Sector***

<i>Sector</i>	<i>Descriptivos</i>	<i>Estadístico</i>
<i>Financiero</i>	Media	2.02
	Mediana	2.00
	Varianza	.24
	Desv. típ.	.49
	Mínimo	1.00
	Máximo	2.60
	Sig. Shapiro-Wilk	.36
<i>Comercial</i>	Media	1.58
	Mediana	1.60
	Varianza	.32
	Desv. típ.	.57
	Mínimo	.90
	Máximo	2.40
	Sig. Shapiro-Wilk	.29

Tabla 9***Media y Significancia de Actitud Explícita Racismo del Sector Financiero y Comercial***

<i>Sector</i>	<i>Recuento Total Muestra</i>	<i>Media</i>	<i>Sig.</i>
<i>Financiero</i>	10	2.02	.459
<i>Comercial</i>	10	1.58	
<i>Total</i>	20	1.80	

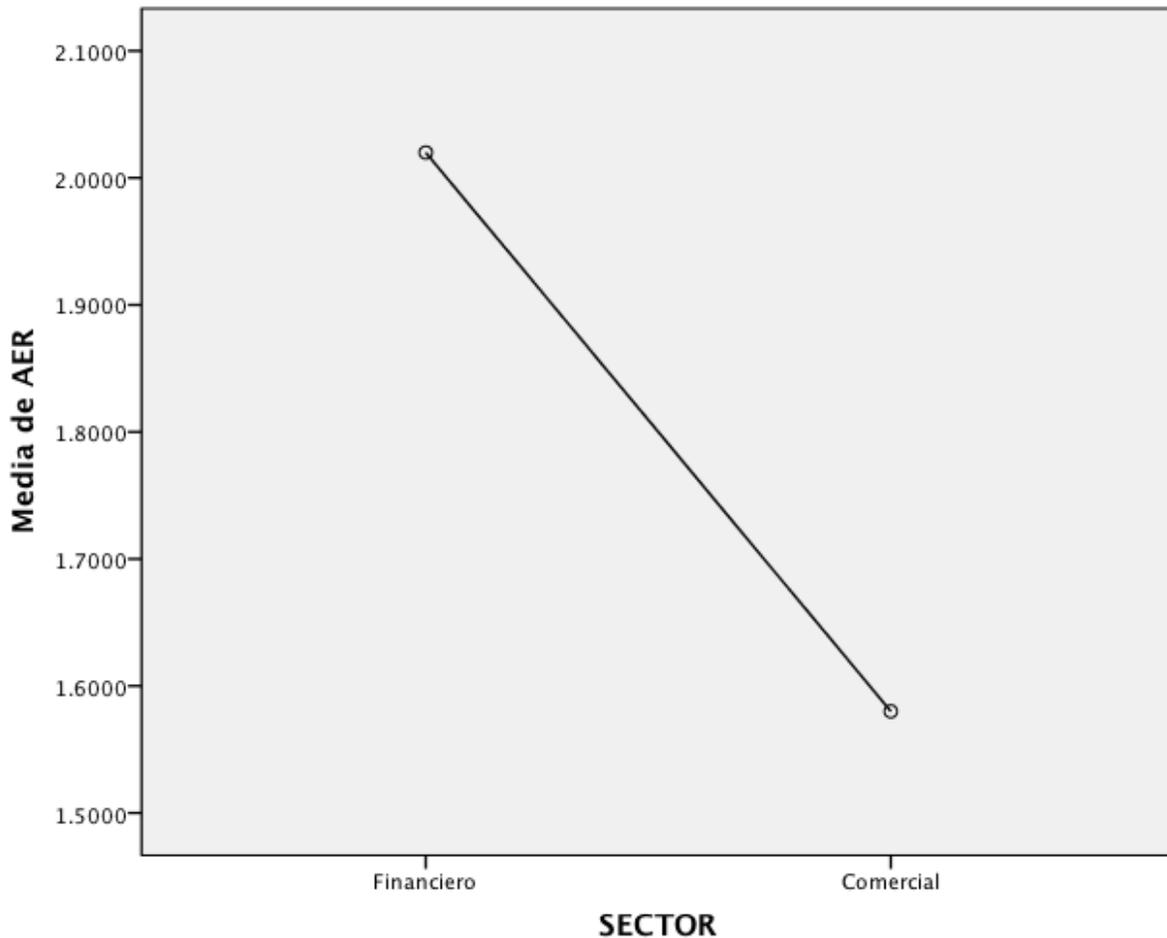


Gráfico 2: Medias de actitudes explícitas de racismo del sector financiero y comercial. El gráfico ilustra las diferencias en las medias por sector.

En la Tabla 10 se puede observar cómo la muestra está distribuida por sexo, en donde hay más mujeres (16) que hombres (4). En las Tablas 11 y 12 se observa la distribución de las medias por sexo en cuanto a las actitudes explícitas hacia el sexo y la raza en el sector financiero y comercial. En cuanto a las actitudes explícitas por sexo, la media de las mujeres ($M= 2.47$) es más elevada que los hombres ($M= 2.32$) y con respecto a las actitudes explícitas por raza sucede lo contrario, la media de los hombres ($M= 2.08$) es mayor que la media de las mujeres ($M= 1.73$).

Tabla 10***Recuento de Muestra por Sexo y Sector***

<i>Etiqueta del valor</i>		<i>No.</i>
Sexo	Mujer	16
	Hombre	4
	Total	20
Sector	Financiero	10
	Comercial	10
	Total	20

Tabla 11***Media Actitud Explícita Sexismo por Sexo y Sector de la Muestra***

<i>Sexo</i>	<i>Sector</i>	<i>Media</i>
<i>Mujer</i>	Financiero	2.38
	Comercial	2.54
	Total	2.47
<i>Hombre</i>	Financiero	2.45
	Comercial	1.95
	Total	2.32

Tabla 12***Media Actitud Explícita Racismo por Sexo y Sector de la Muestra***

<i>Sexo</i>	<i>Sector</i>	<i>Media</i>
<i>Mujer</i>	Financiero	2.04
	Comercial	1.49
	Total	1.73
<i>Hombre</i>	Financiero	1.97
	Comercial	2.40
	Total	2.08

La Tabla 13 muestra los niveles que cada reclutador del sector financiero y comercial obtuvo en relación a las actitudes implícitas de sexismo. También se observa la media total y desviación estándar. En la Tabla 14 se presenta el recuento de la muestra con respecto a las actitudes implícitas hacia el sexo y la distribución por porcentaje que ocupa con respecto al sector. Tanto en el sector financiero como el comercial, predomina una preferencia moderada de masculino con ciencias exactas y femenino con ciencias sociales. La prueba de Chi-cuadrado de Pearson en este caso se invalidará ya que el porcentaje de celdas con frecuencias esperadas inferiores a 5 es superior a 20%; en este caso comprende el 75%.

Tabla 13

Resultados Test de Asociación Implícita por Sexo de Reclutadores del Sector Comercial y Financiero

<i>Sector</i>	<i>Reclutador</i>	<i>Test de Asociación Implícita por Sexo</i>	<i>Media de la Muestra Total</i>	<i>Desviación Estándar</i>
<i>Financiero</i>	1	2	2.60	0.92
	2	1		
	3	3		
	4	1		
	5	3		
	6	3		
	7	3		
	8	4		
	9	3		
	10	3		

	11	3		
	12	3		
	13	3		
	14	2		
<i>Comercial</i>	15	3		
	16	3		
	17	2		
	18	3	2.80	0.40
	19	3		
	20	3		

Nota: 1= Ninguna preferencia, 2= Leve preferencia, 3= Preferencia moderada, 4= Fuerte preferencia

Tabla 14

Tabla de Contingencia Actitud Implícita Sexismo por Sector

<i>Asociación Implícita Sexismo</i>		<i>S. Financiero</i>	<i>S. Comercial</i>	<i>Total</i>
<i>Ninguna preferencia</i>	Recuento	2	0	2
	% dentro de Sector	20.0%	0.0%	10.0%
<i>Leve preferencia</i>	Recuento	1	2	3
	% dentro de Sector	10.0%	20.0%	15.0%
<i>Preferencia Moderada</i>	Recuento	6	8	14
	% dentro de Sector	60.0%	80.0%	70.0%
<i>Fuerte Preferencia</i>	Recuento	1	0	1
	% dentro de Sector	10.0%	0.0%	5.0%
<i>Total</i>	Recuento	10	10	20
	% dentro de Sector	100.0%	100.0%	100.0%

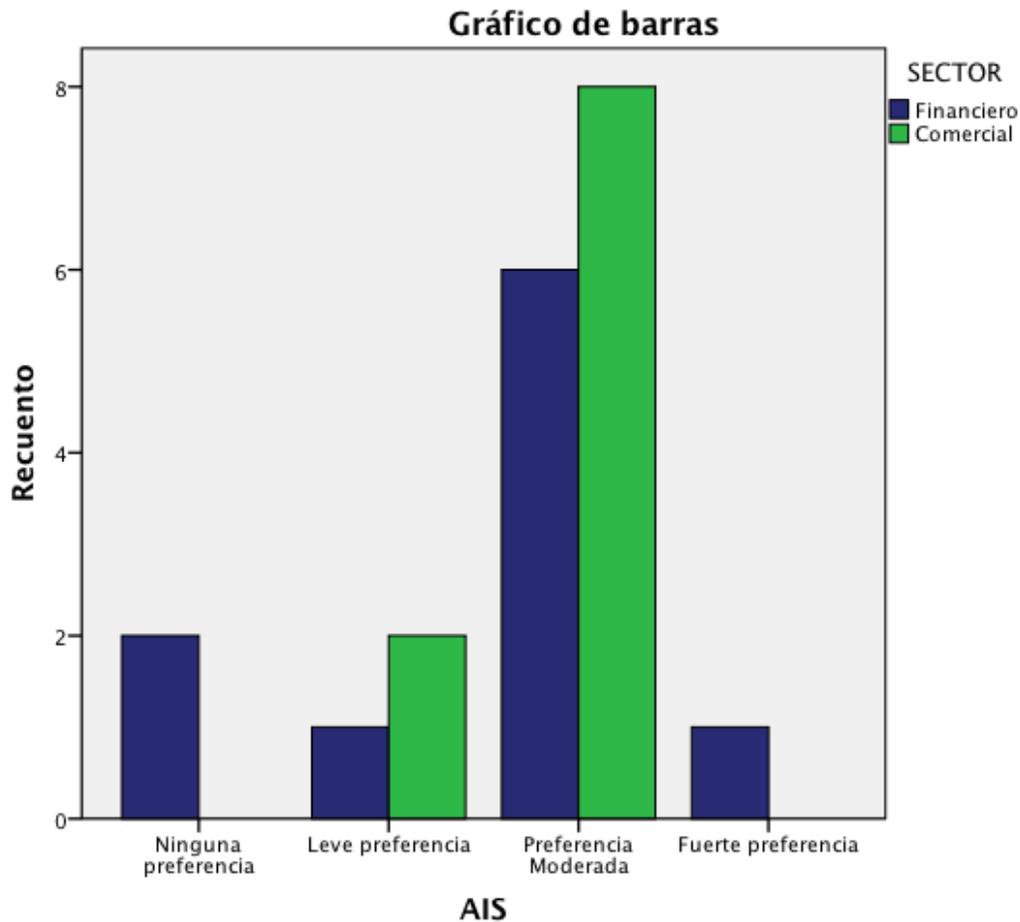


Gráfico 3: Recuento de muestra por sector con respecto a las actitudes implícitas de sexismo.

Tabla 15

Chi-cuadrado de Actitudes Implícitas Sexismo del Sector Financiero y Comercial

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
<i>Chi-cuadrado de Pearson</i>	3.619 ^a	3	.306
<i>N de casos válidos</i>	20		

a. 6 casillas (75.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .50.

La Tabla 16 muestra los niveles que cada reclutador del sector financiero y comercial obtuvo en relación a las actitudes implícitas de racismo. También se observa la media total y desviación estándar. En la Tabla 17 se puede observar el recuento de la muestra con respecto a las actitudes implícitas hacia la raza y la distribución por porcentaje que ocupa con respecto al sector. En el sector financiero predomina una preferencia moderada hacia personas blancas sobre personas negras, mientras que en el sector comercial prevalece una leve preferencia hacia personas blancas sobre personas negras. De igual manera, la prueba de Chi-cuadrado de Pearson se invalidará ya que el porcentaje de celdas con frecuencias esperadas inferiores a 5 es superior a 20%; en este caso comprende el 66.70%.

En todo caso, considerando los valores de la significancia en el sector financiero y comercial con respecto a sexo ($p = 0.30$) y raza ($p = 0.11$), ambos son mayores que 0.05 de modo que se descartan las Hipótesis 3 e Hipótesis 4. Desde un análisis descriptivo, las actitudes implícitas por raza entre ambos sectores son diferentes (Gráfico 4), pero las actitudes implícitas por sexo sí son similares (Gráfico 3).

Tabla 16***Resultados Test de Asociación Implícita por Raza de Reclutadores del sector Comercial y Financiero***

<i>Sector</i>	<i>Reclutador</i>	<i>Test de Asociación Implícita por Sexo</i>	<i>Media de la Muestra Total</i>	<i>Desviación Estándar</i>
<i>Sector Financiero</i>	1	2	3.00	0.63
	2	3		
	3	3		
	4	4		
	5	3		
	6	3		
	7	3		
	8	4		
	9	3		
	10	2		
<i>Sector Comercial</i>	11	3	2.40	0.49
	12	2		
	13	3		
	14	2		
	15	2		
	16	2		
	17	2		
	18	2		
	19	3		
	20	3		

Nota: 1= Ninguna preferencia, 2= Leve preferencia, 3= Preferencia moderada, 4= Fuerte preferencia

Tabla 17

Tabla de Contingencia Actitud Implícita Racismo por Sector

<i>Asociación Implícita Racismo</i>		<i>S. Financiero</i>	<i>S. Comercial</i>	<i>Total</i>
<i>Leve preferencia</i>	Recuento	2	6	8
	% dentro de Sector	20.0%	60.0%	40.0%
<i>Preferencia Moderada</i>	Recuento	6	4	10
	% dentro de Sector	60.0%	40.0%	50.0%
<i>Fuerte Preferencia</i>	Recuento	2	0	2
	% dentro de Sector	20.0%	0.0%	10.0%
<i>Total</i>	Recuento	10	10	20
	% dentro de Sector	100.0%	100.0%	100.0%

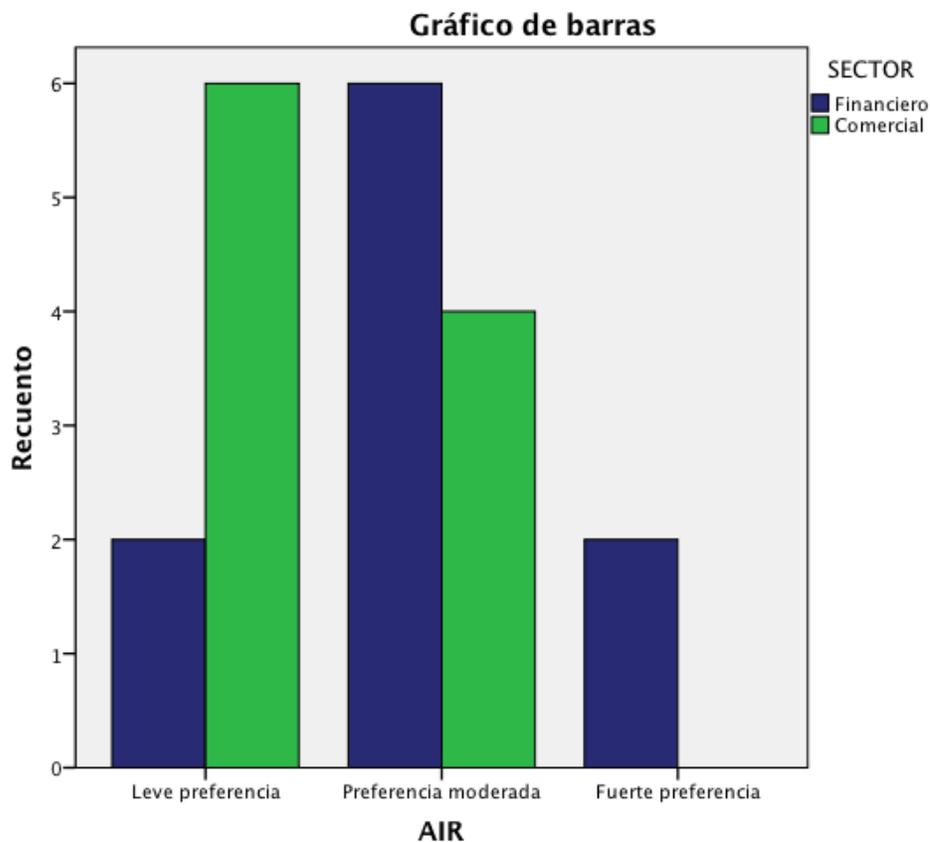


Gráfico 4: Recuento de muestra por sector con respecto a las actitudes implícitas de racismo.

Tabla 18***Chi-cuadrado de Actitudes Implícitas Racismo del Sector Financiero y Comercial***

	<i>Valor</i>	<i>gl</i>	<i>Sig. asintótica (bilateral)</i>
<i>Chi-cuadrado de Pearson</i>	4.400 ^a	2	.111
<i>N de casos válidos</i>	20		

a. 4 casillas (66.7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1.00.

Discusión de Resultados

Los resultados obtenidos muestran realidades distintas en cuanto a las actitudes explícitas e implícitas por raza y sexo, al comparar ambos sectores: financiero y comercial. En primera instancia, se observa que no existen diferencias significativas en las actitudes explícitas hacia sexo y raza en el sector financiero y comercial. Como muestra total, las medias son similares en ambos sectores pero al analizar las medias de acuerdo al género se logra evidenciar que en cuanto a las actitudes explícitas por sexo, la media de las mujeres ($M= 2.47$) es más elevada que los hombres ($M= 2.32$) y con respecto a las actitudes explícitas por raza sucede lo contrario, la media de los hombres ($M= 2.08$) es mayor que la media de las mujeres ($M= 1.73$).

En relación a las actitudes implícitas hacia sexo, se revelan niveles similares entre ambos sectores ya que el 70% de la muestra total se concentra en una preferencia moderada de masculino con ciencias exactas y femenino con ciencias sociales. Algo muy diferente sucede con respecto a las actitudes implícitas hacia raza, en donde el 60% de la muestra del sector comercial se concentra en un nivel de leve preferencia y en el caso del sector financiero ese mismo porcentaje está agrupado en un nivel de preferencia moderado hacia personas blancas

sobre personas negras. Ya que el Test de Asociación Implícita permite medir de manera indirecta las asociaciones que tienen los reclutadores con respecto a raza y sexo, el prejuicio se manifiesta en la muestra sin que ellos sean conscientes del mismo. Por lo tanto, en el caso del sector financiero, a nivel implícito los participantes de la muestra tienen valoraciones negativas hacia las personas negras.

Por lo tanto, en referencia al objetivo general de la presente investigación se puede concluir que los reclutadores del sector comercial y financiero presentan actitudes discriminatorias tanto por raza y sexo. Con respecto a la Hipótesis 1 e Hipótesis 2, éstas son rechazadas ya que las diferencias no son significativas entre ambos sectores. Este resultado guarda relación con los hallazgos de Rooth (2007) a pesar de que son investigaciones con metodologías distintas. Como se mencionó previamente, en su estudio las medidas explícitas de los estereotipos y los prejuicios no fueron predictivos de las decisiones de la entrevista.

En relación a las actitudes implícitas por sexo, los reclutadores sí mostraron niveles similares (prevalencia en preferencia moderada) lo que nos permite aceptar la Hipótesis 3 del estudio. A diferencia de las actitudes implícitas por raza, se rechaza la Hipótesis 4 ya que los niveles entre ambos sectores no fueron similares. Existe una preferencia moderada en el sector financiero versus el sector comercial que tiene una leve preferencia hacia personas blancas sobre personas negras.

Los resultados definitivamente nos llevan a cuestionarnos cómo surgen las actitudes discriminatorias. Allport fue el precursor de la Teoría de Categorización Social en 1954, y Tajfel

luego sustentó esta teoría en 1969 en su estudio "*Aspectos cognitivos del prejuicio*" en donde "argumentó que estos sesgos sociales reflejan la importancia de la pertenencia a grupos de las personas y sus intentos de comprender las características del mundo social (en particular, las acciones de otros grupos)" (Dovidio, Hewstone, Glick, Esses, 2010, p. 14). "Emocionalmente, la gente espontáneamente experimenta afectos más positivos hacia los miembros de su grupo que hacia miembros de grupos externos (Otten y Moskowitz, citado en Dovidio y cols, 2010, p. 14) y "recuerda la información menos positiva sobre los miembros del exogrupo" (Howard y Rothbart, citado en Dovidio y cols, 2010, p. 14).

Tomando como base esta teoría que fue expuesta previamente en el marco teórico, comprendemos que el individuo está sujeto a su contexto social y por ende sus actitudes y conductas se ven influenciadas por el entorno. Los estereotipos existen "por una razón de eficiencia cognitiva... Tienen como finalidad última la protección del estatus... y en este sentido el sexo, la etnia... la clase social funcionan como grupos sociales claramente diferenciados y, por tanto, candidatos especiales a ser estereotipados" (Puyol, 2006, p. 84). Un claro ejemplo ocurre cuando los estereotipos se activan a través de los medios de comunicación. "Hombres que habían visto anuncios sexistas en la televisión, más tarde, juzgaron a una mujer que solicitaba un trabajo como menos competente, recordaron menos sobre su información biográfica y recordaron más sobre su apariencia física" (Aguilar-Morales, 2011, p 9). De igual manera como este estereotipo fue aprendido por el entorno, considero que las actitudes discriminatorias en los reclutadores se pueden manifestar debido a las prácticas e ideologías institucionales que justifican la discriminación. Esto se constata en los procesos de selección, al limitar las vacantes por edad, sexo, lugar de vivienda e inclusive estado civil.

De acuerdo con (Aguilar-Morales, 2011), los estereotipos se desvanecen a los pocos minutos después de ser activado, pero si constantemente el estereotipo es reforzado y recordado con suficiente frecuencia, puede manifestarse de manera crónica llegando así el individuo a mostrar actitudes discriminatorias. Ya que el sujeto siempre buscará categorizar la información que recibe y además se ve influenciado por el grupo al que pertenece (endogrupo), es posible que las actitudes discriminatorias sean aprendidas en el contexto laboral. Si la organización continúa perpetuando prácticas discriminatorias, será menos probable que el reclutador adopte una actitud no discriminatoria, rechazando así a candidatos por su raza y sexo en el proceso de reclutamiento. Cabe recalcar que esto no significa que el sujeto también presentará estas mismas actitudes en su contexto social, ya que se relaciona con grupos deferentes, como amigos, familiares, colegas, etc. De igual manera es importantes destacar que las actitudes no discriminatorias también pueden ser aprendidas, siempre y cuando la institución fomente la protección de los grupos minoritarios.

Los hallazgos encontrados en el presente estudio sientan un precedente para futuras investigaciones en el contexto laboral desde la problemática de discriminación laboral. En este sentido, se debe tener en consideración que una de las limitaciones del estudio es el tamaño de la muestra. Para obtener datos más significativos, debe existir un mayor número de reclutadores en cada sector. De igual manera, para garantizar la representatividad de la muestra, el número de hombres y mujeres debe ser equitativo, lo cual no se reflejó en esta investigación. Otra limitación tiene que ver con las características de la muestra, ya que al seleccionar reclutadores que posean al menos un año de experiencia laboral en el sector comercial/financiero, se pueden estar omitiendo datos relevantes que ayuden a comprender la problemática social de la

discriminación laboral. El estudio tampoco no permite determinar si la discriminación se da por preferencia o discriminación estadística, de modo que se deben profundizar los hallazgos mediante investigaciones de tipo cualitativo. También es necesario mencionar que este estudio únicamente analiza relaciones de las actitudes explícitas e implícitas por sector, dejando de lado variables como el sexo y años de experiencia del reclutador.

Conclusiones y Recomendaciones

La medición de las actitudes implícitas en los reclutadores con respecto a las variables raza y sexo, aportan datos relevantes para el contexto laboral en Guayaquil. La ventaja de utilizar el Test de Asociación Implícita, es que permitió conocer las apreciaciones que los reclutadores tienen de manera inconsciente. Esto significa que los prejuicios por raza y sexo están latentes en los reclutadores a pesar de que no lo manifiestan de manera explícita. Esto sucede ya que los reclutadores no sabían qué variables se estaban midiendo y de esta manera sus respuestas no se ven influenciadas por tratar de mantener una autoimagen positiva. Ya que estas actitudes se revelan de manera automática, de igual manera pueden mostrar comportamientos discriminatorios hacia los candidatos por su raza y sexo.

Los resultados expuestos no permiten identificar qué factores intervienen en las actitudes discriminatorias en los reclutadores, es decir que no sabemos el por qué se manifiestan. Las actitudes discriminatorias por raza y sexo exhibidas en los procesos de reclutamiento pueden estar ligadas a las políticas internas y lineamientos organizacionales, mas no a las creencias de los reclutadores. Por ejemplo, en el caso del sector financiero en donde existe preferencia moderada hacia personas blancas sobre personas negras, una realidad en el ámbito laboral es que

personas de raza negra no suelen ser contratadas en cargos que requieren manejar dinero como cajeros o personal de bóveda. De igual manera hay que considerar que otro factor importante que debe tomarse en cuenta es el nivel de participación que el reclutador tiene en la toma de decisiones durante el proceso de reclutamiento. En muchas ocasiones la decisión de entrevistar y contratar a un candidato no recae totalmente en el reclutador, si no que requiere pasar por la aprobación de su jefe inmediato e inclusive de las Gerencias de área que al fin y al cabo son los clientes internos de Recursos Humanos.

Para lograr identificar si las actitudes discriminatorias también se ven influenciadas por el contexto del individuo y no solo en el propio sujeto, es necesario llevar a cabo investigaciones de tipo cualitativo en donde se logre profundizar en las actitudes, opiniones y conductas de los reclutadores mediante entrevistas, grupos focales, etc. De esta manera se estudiaría al sujeto desde su contexto social y laboral. Otra perspectiva que puede traer consigo más hallazgos sobre la discriminación laboral es investigar el enfoque que tienen los candidatos que han sido víctimas de discriminación laboral en el proceso de reclutamiento. De esta manera se podría realizar un *bench* entre la información levantada de ambos grupos, identificando así relaciones entre variables. Estos hallazgos traerían consigo la elaboración de planes de acción que incentiven prácticas justas en el ámbito laboral, como las políticas de equidad de género y reducción de discriminación hacia grupos minoritarios que se han implementado en los últimos cinco años.

Adicionalmente, este estudio puede ser replicado en otros sectores del mercado laboral con la finalidad de hallar semejanzas y diferencias por industrias en empresas de Guayaquil.

Referencias Bibliográficas

- Aguilar-Morales, J. (2011). *Prejuicios, estereotipos y discriminación*. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C. Obtenido desde:
http://www.conductitlan.net/psicologia_organizacional/prejuicio_estereotipo_discriminacion.pdf
- Alarcón, M. (2011). *Participación laboral femenina en el Ecuador, durante el ciclo económico 1995 – 2006*. Obtenido desde:
<http://repositorio.uisek.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/594/1/MERY%20ALARCON%20PRUNA.pdf>
- Bandura, A. (1989). *Social Cognitive Theory*. [Teoría Social Cognitiva]. Obtenido desde:
<http://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/Bandura1989ACD.pdf>
- Baquero, J., Guataquí, J. y Sarmiento, L. (2000). *Un Marco Analítico de la Discriminación Laboral*. Obtenido desde: http://www.urosario.edu.co/urosario_files/b9/b95818eb-c9d8-42a9-b1d3-3b398cdd9e65.pdf
- Bertrand, M. y Mullainathan, S. (2004). *Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination*. [¿Son Emily y Greg más empleables que Lakisha y Jamal? Un experimento de campo en el mercado laboral por discriminación]. *American Economic Review*, 94(4): 991-1013. Obtenido desde:
http://www2.econ.iastate.edu/classes/econ321/orazem/bertrand_emily.pdf

- Briñol, P., Horcajo, J., Becerra, A., Falces, C. y Sierra, B. (2002). *Cambio de actitudes implícitas*. Obtenido desde: <http://www.psicothema.com/pdf/797.pdf>
- Bustillos, A. (2009). *Medidas implícitas de estereotipia: procesos automáticos vs. controlados*. Obtenido desde: <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=tesisuned:Psicologia-Abustillos&dsID=Documento.pdf>
- Cabrera, L., Bethencourt, J. T., González, M. y Álvarez, P. (2006). *Un estudio transversal retrospectivo sobre prolongación y abandono de estudios universitarios*. Obtenido desde: http://www.uv.es/RELIEVE/v12n1/RELIEVEv12n1_1.htm
- Cárdenas, M. y Barrientos, J. (2008). *Actitudes Explícitas e Implícitas hacia los Hombres Homosexuales en una Muestra de Estudiantes Universitarios en Chile*. Obtenido desde: <http://www.scielo.cl/pdf/psykhe/v17n2/art02.pdf>
- Cárdenas, M., González, C., Calderón, C. y Lay, S. (2009). *Medidas Explícitas e Implícitas de las Actitudes Hacia las Mujeres*. Obtenido desde: <http://www.psicorip.org/Resumos/PerP/RIP/RIP041a5/RIP04357.pdf>
- Carlsoon, M. y Rooth, D. (2006). *Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market Using Experimental Data*. . [La evidencia de la discriminación étnica en el mercado laboral sueco utilizando datos experimentales]. IZA Discussion Paper N°

2281. Obtenido desde: <http://repec.iza.org/dp2281.pdf>

Casal, S. (2005). *Los estereotipos y los prejuicios: cambios de actitud en el aula de I2.*

Obtenido desde: <http://institucional.us.es/revistas/elia/6/art.7.pdf>

Concha, M. (2013). *Investigación sobre la existencia o no de discriminación en el acceso al empleo.* Guayaquil: Universidad Casa Grande.

Cóndor, J. (2010). *Discriminación salarial en el mercado laboral por etnia.* Obtenido desde:

<http://flacsoandes.edu.ec/dspace/bitstream/10469/3248/1/TFLACSO-2010JECF.pdf>

Contreras, C. y López, E. (2009). *Preferencias implícitas sobre el contenido curricular en estudiantes de nivel técnico medio superior.* Obtenido desde:

<http://www.redalyc.org/pdf/292/29211992008.pdf>

Delgado, M. *La discriminación laboral de la mujer: fundamentos y perspectivas.* Obtenido desde:

http://www.revistajuridicaonline.com/images/stories/revistas/2005/19/19_La_Discriminacion_Laboral.pdf

Dovidio, J., Hewstone, M., Glick, P., & Esses, V. (2010). *Prejudice, stereotyping and discrimination: Theoretical and empirical overview.* [Los prejuicios, los estereotipos y la discriminación: visión teórica y empírica]. Obtenido desde:

http://www.sagepub.com/upm-data/54590_dovidio,_chapter_1.pdf

Durán, M. y Lara, M. (s.f.). *Teorías de la Psicología Social*. Obtenido desde:

http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos_hispanoamericanos_psicologia/volumen1_numero2/articulo_2.pdf

Fundación Secretariado Gitano. (2005). *Estereotipos, prejuicios, racismo y discriminación*.

Obtenido desde: <http://www.gitanos.org/conocelos/web/piezas/docs/dossier-02.pdf>

Giddens, A. (2000). *Etnicidad y raza*. Obtenido desde:

<http://www.cholonautas.edu.pe/modulo/upload/Giddens%20cap9.pdf>

Glick, P. y Fiske, S. (1996). *The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism*. [El Inventario de Sexismo Ambivalente: Diferenciando el Sexismo Hostil y Benevolente]. Obtenido desde:

http://474miranairresearchpaper.wmwikis.net/file/view/Glick_Fiske%5B1%5D.pdf

González, M. (1981). *La educación de la creatividad*. Obtenido desde:

http://www.biopsychology.org/tesis_pilar/index.html

Greenwald, A. y Banaji, M. (1995). *Implicit social cognition: Attitudes, self-esteem, and stereotypes*. [Cognición social implícita: Las actitudes, autoestima, y los estereotipos]. Obtenido desde:

http://faculty.washington.edu/agg/pdf/Greenwald_Banaji_PsychRev_1995.OCR.pdf

Grueso, M. (2009). *La discriminación de género en las prácticas de recursos humanos: un secreto a voces*. Obtenido desde:

<http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v22n39/v22n39a02.pdf>

Henry, P. y Sears, D. (2002). *The Symbolic Racism 2000 Scale*. [*La Escala 2000 de Racismo Simbólico*]. Obtenido desde:

<http://www.jstor.org/discover/10.2307/3792290?uid=2&uid=4&sid=2110414739949>

1

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2003). *Metodología de la investigación*.

México: Editorial Mc Graw Hill.

Huertas, J. (2008). *Actitudes humanas, actitudes sociales*. Obtenido desde:

<http://www.umer.es/images/doc/n47.pdf>

Iñiguez, L., Ortega, M., y Herrero, F. (s.f.). *Discriminación de la mujer en el mundo laboral*.

Obtenido desde: <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi15/psico/18.pdf>

Javaloy, F. (1994). *El nuevo rostro del racismo*. Obtenido desde:

http://www.um.es/analesps/v10/v10_1/04-10_1.pdf

Lozano, C. y López, E. (2009). *Preferencias implícitas sobre el contenido curricular en estudiantes de nivel técnico medio superior*. Obtenido desde:

<http://www.redalyc.org/pdf/292/29211992008.pdf>

Malave, N. (2007). *Trabajo modelo para enfoques de investigación acción participativa programas nacionales de formación. Escala tipo Likert*. Obtenido desde:

<http://uptparia.edu.ve/documentos/F%C3%ADsico%20de%20Escala%20Likert.pdf>

OIT. (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), N°111*. Obtenido desde:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO#A14

Peris, R. y Agut, S. (2007). *Evolución conceptual de la Identidad social. El retorno de los procesos emocionales*. Obtenido desde:

<http://reme.uji.es/articulos/numero26/article2/article2.pdf>

Pimienta, R. (2000). *Encuestas probabilísticas vs. no probabilísticas*. Obtenido desde:

<http://www.redalyc.org/pdf/267/26701313.pdf>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Colombia. (s.f.). *Integración del enfoque de género en los proyectos del PNUD*. Obtenido desde:

http://www.pnud.org.co/img_upload/196a010e5069f0db02ea92181c5b8aec/Ideas%20basicas.pdf

Puyol, A. (2006). *¿Qué hay de malo en la discriminación?*. Obtenido desde:

http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/9957/1/Doxa_29_04.pdf

Rivera, J. (2013). *Teoría y Práctica de la Discriminación en el Mercado Laboral*

Ecuatoriano (2007-2012). Obtenido desde:

http://www.analitika.ec/pdf/vol5/ANAJun2013_3_18.pdf

Rodríguez, Y., Lameiras, M., Carrera, M., y Failde, J. (2009). *Aproximación*

conceptual al sexismo ambivalente: Estado de la cuestión. Obtenido desde:

dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3113480.pdf

Rooth, D. (2007). *Implicit Discrimination in Hiring: Real World Evidence*.

[Discriminación Implícita en la Contratación: Evidencia Real]. IZA DP

No. 2764, Bonn: IZA. Obtenido desde: <http://ftp.iza.org/dp2764.pdf>

Sierra, I. (2001). *El concepto de raza: evolución y realidad*. Obtenido desde:

http://www.produccionbovina.com/informacion_tecnica/razas_bovinas/48-concepto_de_raza.pdf

Smith, V. (2006). *La psicología social de las relaciones intergrupales: modelos e*

hipótesis. Obtenido desde:

<http://latindex.ucr.ac.cr/index.php/actualidades/article/download/37/27>

Tarman, C. y Sears, D. (2005). *The Conceptualization and Measurement of*

Symbolic Racism. [La Conceptualización y Medición del Racismo

Simbólico]. Obtenido desde: <http://ssgs.ucla.edu/sears/pubs/A158.pdf>

Tavakol, M. y Dennick, R. (2011). *Making sense of Cronbach's alpha*. [Entendiendo el alpha de Cronbach]. Obtenido desde: <http://www.ijme.net/archive/2/cronbachs-alpha.pdf>

Trechera, J.L. (2000). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Bilbao: Desclée de Brouwer. 2ª Edición.

Vaamonde, J. D. (2013). *El sexismo en el lugar de trabajo a la luz de los valores personales y de las percepciones de justicia organizacional*. Obtenido desde: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.903/te.903.pdf>

Zea, M. (2010). *Género y trabajo justo, digno y solidario en el marco del Buen Vivir*. Obtenido desde: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/07692.pdf>

Anexos

A. Cuestionarios Explícitos Originales de Raza y Sexo

– Escala de Sexismo Ambivalente

The 22-Item Ambivalent Sexism Inventory***Relationships Between Men and Women***

Below is a series of statements concerning men and women and their relationships in contemporary society. Please indicate the degree to which you agree or disagree with each statement using the scale below:

- | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|----------------------|----------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| disagree
strongly | disagree
somewhat | disagree
slightly | agree
slightly | agree
somewhat | agree
strongly |
| <u>B(I)</u> ___ | | | | | |
| <u>H</u> ___ | | | | | |
| <u>B(P)</u> ___ | | | | | |
| <u>H</u> ___ | | | | | |
| <u>H</u> ___ | | | | | |
| <u>B(I)</u> ___ | | | | | |
| <u>H</u> ___ | | | | | |
| <u>B(G)</u> ___ | | | | | |
| <u>B(P)</u> ___ | | | | | |
| <u>H</u> ___ | | | | | |
| <u>H</u> ___ | | | | | |
| <u>B(I)</u> ___ | | | | | |
| <u>B(I)</u> ___ | | | | | |
| <u>H</u> ___ | | | | | |
| <u>H</u> ___ | | | | | |
| <u>H</u> ___ | | | | | |
| <u>B(P)</u> ___ | | | | | |
| <u>H</u> ___ | | | | | |
| <u>B(G)</u> ___ | | | | | |
| <u>B(P)</u> ___ | | | | | |
| <u>H</u> ___ | | | | | |
| <u>B(G)</u> ___ | | | | | |

Scoring:

Total ASI score = average of all items.

Hostile Sexism = average of Items 2, 4, 5, 7, 10, 11, 14, 15, 16, 18, 21.

Benevolent Sexism = average of Items 1, 3, 6, 8, 9, 12, 13, 17, 19, 20, 22.

Note. Items 3, 6, 7, 13, 18, and 21 are reverse-worded in the original version of the ASI (Glick & Fiske, 1996), though not in the version that appears here because reverse-worded items did not perform well in translation to other languages (other than lower factor loadings for reversed items, similar results have been obtained in the United States and elsewhere when both reversed and nonreversed wordings have been administered; see Glick et al., 2000, footnote 2). B = benevolent sexism; I = heterosexual intimacy; H = hostile sexism; P = protective paternalism; G = gender differentiation. Copyright 1995 by Peter Glick and Susan T. Fiske. Use of this scale for nonacademic

– *Escala 2000 de Racismo Simbólico*

The Symbolic Racism 2000 Scale

1. It's really a matter of some people not trying hard enough; if blacks would only try harder they could be just as well off as whites. (1, strongly agree; 2, somewhat agree; 3, somewhat disagree; 4, strongly disagree)
2. Irish, Italian, Jewish, and many other minorities overcame prejudice and worked their way up. Blacks should do the same. (1, strongly agree; 2, some- what agree; 3, somewhat disagree; 4, strongly disagree)
3. Blacks work just as hard to get ahead as most other Americans. (1, strongly agree; 2, some- what agree; 3, somewhat disagree; 4, strongly disagree)
4. How responsible, in general, do you hold blacks in this country for their outcomes in life? (1, a lot; 2, some; 3, just a little; 4, none at all)
5. Blacks are getting too demanding in their push for equal rights. (1, strongly agree; 2, some- what agree; 3, somewhat disagree; 4, strongly disagree)
6. Blacks are demanding too much from the rest of society. (1, strongly agree; 2, some- what agree; 3, somewhat disagree; 4, strongly disagree)
7. Some say that black leaders have been trying to push too fast. Others feel that they haven't pushed fast enough. What do you think? (1, trying to push too fast; 2, going too slowly; 3, moving at about the right speed)
8. Some say that the civil rights people have been trying to push too fast. Others feel that they haven't pushed fast enough. What do you think? (1, trying to push very much too fast; 2, going too slowly; 3, moving at about the right speed)
9. How much of the racial tension that exists in the United States today do you think blacks are responsible for creating? (1, all of it; 2, most; 3, some; 4, not much at all)

10. Blacks generally do not complain as much as they should about their situation in society. (1, strongly agree; 2, somewhat agree; 3, somewhat disagree; 4, strongly disagree)
11. How much discrimination against blacks do you feel there is in the United States today, limiting their chances to get ahead? (1, a lot; 2, some; 3, just a little; 4, none at all)
12. Generations of slavery and discrimination have created conditions that make it difficult for blacks to work their way out of the lower class. (1, strongly agree; 2, somewhat agree; 3, somewhat disagree; 4, strongly disagree)
13. Discrimination against blacks is no longer a problem in the United States. (1, strongly agree; 2, somewhat agree; 3, somewhat disagree; 4, strongly disagree)
14. Has there been a lot of real change in the position of black people in the past few years, only some, not much at all? (1, a lot; 2, some; 3, just a little; 4, none at all)
15. Over the past few years, blacks have gotten less than they deserve. (1, strongly agree; 2, somewhat agree; 3, somewhat disagree; 4, strongly disagree)
16. Over the past few years, blacks have gotten more economically than they deserve. (1, strongly agree; 2, somewhat agree; 3, somewhat disagree; 4, strongly disagree)

B. Cuestionarios Explícitos Adaptados de Raza y Sexo**CUESTIONARIO SOBRE ACTITUDES ENTORNO A LA DISCRIMINACIÓN POR SEXO Y RAZA EN PROCESOS DE SELECCIÓN**

El objetivo principal de este cuestionario es conocer las actitudes explícitas de los profesionales del área de Recursos Humanos entorno a la discriminación por sexo y raza en procesos de selección de personal. Este instrumento forma parte del estudio que actualmente se está desarrollando por parte de tesis de la Carrera de Recursos Humanos de la Universidad Casa Grande. Los datos recogidos se analizarán con discreción y confidencialidad, y además serán empleados únicamente con fines académicos para el presente estudio. El cuestionario consta de dos partes correspondientes a las variables de estudio: sexo y raza. Agradecemos su participación y apoyo.

DATOS GENERALES SOBRE EL PROFESIONAL DE RECURSOS HUMANOS**1. Sexo:**

Masculino

Femenino

2. Cargo que actualmente desempeña : _____**3. Tiempo de experiencia en procesos de selección de personal:**

1-6 meses

1 año

2-3 años

4 años en adelante

4. ¿Qué porcentaje consideraría usted que posee frente a la toma de decisión respecto a la contratación de un candidato en el proceso de selección de personal?

25 %

50%

75%

100%

PARTE 1

Cuestionario de Sexismo Ambivalente

A continuación se presentan una serie de enunciados referentes a los hombres y mujeres y su relación en la sociedad contemporánea. Por favor indíquenos el grado en que se encuentra de acuerdo o en desacuerdo con cada enunciado utilizando la siguiente escala: 0 = Muy en desacuerdo ; 1 = Un tanto en desacuerdo ; 2 = Ligeramente en desacuerdo ; 3 = Ligeramente de acuerdo ; 4 = Algo de acuerdo ; 5 = Muy de acuerdo.

Enunciados	0	1	2	3	4	5
1. Un hombre no está verdaderamente completo sin el amor de una mujer.						
2. Muchas mujeres intentan conseguir ciertos privilegios, como políticas de contratación que las favorecen frente a los hombres, en nombre de la igualdad.						
3. En catástrofes, las mujeres no necesariamente deberían ser rescatadas antes que los hombres. (*)						
4. Muchas mujeres interpretan comentarios y acciones inocentes como sexistas.						
5. Las mujeres se ofenden fácilmente.						
6. Las personas pueden ser realmente felices sin necesidad de estar involucrados románticamente con un miembro del otro sexo(*)						
7. Las feministas no intentan que las mujeres tengan más poder que los hombres. (*)						
8. Las mujeres deberían ser queridas y protegidas por los hombres.						
9. Las mujeres no aprecian suficientemente todo lo que los hombres hacen por ellas.						
10. Las mujeres buscan ganar poder manipulando a los hombres.						
11. Todo hombre debería tener una mujer a quien amar.						
12. Los hombres están completos sin una mujer a su lado. (*)						
13. Las mujeres exageran los problemas que tienen en el trabajo.						
14. Una vez que la mujer logra comprometerse con un hombre, ella usualmente trata de controlarlo.						
15. Generalmente cuando una mujer es derrotada limpiamente, se queja de haber sufrido discriminación.						
16. Una buena mujer debería ser puesta en un pedestal por su hombre.						
17. Existen muy pocas mujeres que para burlarse de los hombres, utilizan su apariencia sexual para atraerlos y después rechazarlos, (*)						
18. Las mujeres poseen una mayor sensibilidad moral que los hombres.						
19. Los hombres deberían estar dispuestos a						

sacrificar su propio bienestar con el fin de proveer económicamente a las mujeres.						
20. Las mujeres están haciendo a los hombres demandas completamente racionales. (*)						

PARTE 2

Escala 2000 del racismo simbólico

A través del presente cuestionario, se busca comprender las actitudes existentes hacia los afroecuatorianos. Si bien es cierto, el estudio abarca un tema sensible, es importante que al momento de llenar el cuestionario sus respuestas sean completamente honestas, pues de esta forma podremos entender los diversos puntos de vista en torno al tema presentado. Por favor indíquenos el grado en que se encuentra de acuerdo o en desacuerdo con cada enunciado utilizando la siguiente escala: 0 = Muy en desacuerdo ; 1 = Un tanto en desacuerdo ; 2 = Ligeramente en desacuerdo ; 3 = Ligeramente de acuerdo ; 4 = Algo de acuerdo ; 5 = Muy de acuerdo.

Enunciados	0	1	2	3	4	5
1. Libaneses, asiáticos y judíos que emigraron a Ecuador superaron el prejuicio y trabajaron para demostrarse, los afroecuatorianos deberían hacer lo mismo.						
2. Los afroecuatorianos trabajan igual de duro para superarse como la mayoría de los ecuatorianos.						
3. Los afroecuatorianos están exigiendo demasiado del resto de la sociedad.						
4. La tensión social que actualmente existe en Ecuador, deberíamos acreditarlo a los afroecuatorianos.						
5. Los afroecuatorianos generalmente no se quejan como deberían acerca de su situación en la sociedad.						
6. Generaciones de esclavitud y discriminación han creado condiciones que hacen difícil para los afroecuatorianos salir de la clase baja.						
7. La discriminación racial ya no es un problema en Ecuador.						
8. Han existido cambios positivos con respecto a la posición de los afroecuatorianos en la sociedad.						
9. A lo largo de los últimos años, los afroecuatorianos han obtenido menos de lo que merecen.						
10. A lo largo de los últimos años, los afroecuatorianos han obtenido más de lo que merecen a nivel económico.						

C. Resultados del Test de Asociación Implícita y cuestionarios explícitos de raza y sexo en reclutadores del sector financiero

Reclutador 1

a) Test de Asociación Implícita

*Raza

Sus respuestas sugieren
Leve preferencia automática por personas Blancas sobre personas Negras.

* Sexo

Tus respuestas sugieren
Leve asociación de Masculino con Ciencias Exactas y Femenino con Ciencias Sociales.

b) Cuestionarios de raza y sexo

CUESTIONARIO SOBRE ACTITUDES ENTORNO A LA DISCRIMINACIÓN POR SEXO Y RAZA EN PROCESOS DE SELECCIÓN

El objetivo principal de este cuestionario es conocer las actitudes explícitas de los profesionales del área de Recursos Humanos entorno a la discriminación por sexo y raza en procesos de selección de personal. Este instrumento forma parte del estudio que actualmente se está desarrollando por parte de tesis de la Carrera de Recursos Humanos de la Universidad Casa Grande. Los datos recogidos se analizarán con discreción y confidencialidad, y además serán empleados únicamente con fines académicos para el presente estudio. El cuestionario consta de dos partes correspondientes a las variables de estudio: sexo y raza. Agradecemos su participación y apoyo.

DATOS GENERALES SOBRE EL PROFESIONAL DE RECURSOS HUMANOS

1. Sexo:

Masculino

Femenino

2. Cargo que actualmente desempeña : Analista de desarrollo humano

3. Tiempo de experiencia en procesos de selección de personal:

1-6 meses

1 año

2-3 años

4 años en adelante

4. ¿Qué porcentaje consideraría usted que posee frente a la toma de decisión respecto a la contratación de un candidato en el proceso de selección de personal?

25 %

50%

75%

100%

PARTE 1
Cuestionario de Sexismo Ambivalente

A continuación se presentan una serie de enunciados referentes a los hombres y mujeres y su relación en la sociedad contemporánea. Por favor indíquenos el grado en que se encuentra de acuerdo o en desacuerdo con cada enunciado utilizando la siguiente escala: 0 = Muy en desacuerdo ; 1 = Un tanto en desacuerdo ; 2 = Ligeramente en desacuerdo ; 3 = Ligeramente de acuerdo ; 4 = Algo de acuerdo ; 5 = Muy de acuerdo.

Enunciados	0	1	2	3	4	5
1. Un hombre no está verdaderamente completo sin el amor de una mujer.					x	
2. Muchas mujeres intentan conseguir ciertos privilegios, como políticas de contratación que las favorecen frente a los hombres, en nombre de la igualdad.		x				
3. En catástrofes, las mujeres no necesariamente deberían ser rescatadas antes que los hombres. (*)					x	
4. Muchas mujeres interpretan comentarios y acciones inocentes como sexistas.			x			
5. Las mujeres se ofenden fácilmente.				x		
6. Las personas pueden ser realmente felices sin necesidad de estar involucrados románticamente con un miembro del otro sexo(*)		x				
7. Las feministas no intentan que las mujeres tengan más poder que los hombres. (*)					x	
8. Las mujeres deberían ser queridas y protegidas por los hombres.					x	
9. Las mujeres no aprecian suficientemente todo lo que los hombres hacen por ellas.		x				

10. Las mujeres buscan ganar poder manipulando a los hombres.		x				
11. Todo hombre debería tener una mujer a quien amar.						x
12. Los hombres están completos sin una mujer a su lado. (*)						x
13. Las mujeres exageran los problemas que tienen en el trabajo.		x				
14. Una vez que la mujer logra comprometerse con un hombre, ella usualmente trata de controlarlo.	x					
15. Generalmente cuando una mujer es derrotada limpiamente, se queja de haber sufrido discriminación.			x			
16. Una buena mujer debería ser puesta en un pedestal por su hombre.				x		
17. Existen muy pocas mujeres que para burlarse de los hombres, utilizan su apariencia sexual para atraerlos y después rechazarlos, (*)		x				
18. Las mujeres poseen una mayor sensibilidad moral que los hombres.				x		
19. Los hombres deberían estar dispuestos a sacrificar su propio bienestar con el fin de proveer económicamente a las mujeres.		x				
20. Las mujeres están haciendo a los hombres demandas completamente racionales. (*)			x			

PARTE 2

Escala 2000 del racismo simbólico

A través del presente cuestionario, se busca comprender las actitudes existentes hacia los afroecuatorianos. Si bien es cierto, el estudio abarca un tema sensible, es importante que al momento de llenar el cuestionario sus respuestas sean completamente honestas, pues de esta forma podremos entender los diversos puntos de vista en torno al tema presentado. Por favor indíquenos el grado en que se encuentra de acuerdo o en desacuerdo con cada enunciado utilizando la siguiente escala: 0 = Muy en desacuerdo ; 1 = Un tanto en desacuerdo ; 2 = Ligeramente en desacuerdo ; 3 = Ligeramente de acuerdo ; 4 = Algo de acuerdo ; 5 = Muy de acuerdo.

Enunciados	0	1	2	3	4	5
1. Libaneses, asiáticos y judíos que emigraron a Ecuador superaron el prejuicio y trabajaron para demostrarse, los afroecuatorianos deberían hacer lo mismo.				x		
2. Los afroecuatorianos trabajan igual de duro para superarse como la mayoría de los ecuatorianos.					x	
3. Los afroecuatorianos están exigiendo demasiado del resto de la sociedad.				x		
4. La tensión social que actualmente existe en Ecuador, deberíamos acreditarlo a los afroecuatorianos.			x			
5. Los afroecuatorianos generalmente no se quejan como deberían acerca de su situación en la sociedad.			x			

6. Generaciones de esclavitud y discriminación han creado condiciones que hacen difícil para los afroecuatorianos salir de la clase baja.				X		
7. La discriminación racial ya no es un problema en Ecuador.			X			
8. Han existido cambios positivos con respecto a la posición de los afroecuatorianos en la sociedad.				X		
9. A lo largo de los últimos años, los afroecuatorianos han obtenido menos de lo que merecen.				X		
10. A lo largo de los últimos años, los afroecuatorianos han obtenido más de lo que merecen a nivel económico.				X		

Reclutador 2

a) Test de Asociación Implícita

*Raza

**Sus respuestas sugieren
Preferencia automática moderada hacia personas Blancas sobre personas Negras.**

* Sexo

**Tus respuestas sugieren
Ligera o ninguna asociación entre Femenino y Masculino con Ciencias Sociales y Ciencias Exactas.**

b) Cuestionarios de raza y sexo

CUESTIONARIO SOBRE ACTITUDES ENTORNO A LA DISCRIMINACIÓN POR SEXO Y RAZA EN PROCESOS DE SELECCIÓN

El objetivo principal de este cuestionario es conocer las actitudes explícitas de los profesionales del área de Recursos Humanos entorno a la discriminación por sexo y raza en procesos de selección de personal. Este instrumento forma parte del estudio que actualmente se está desarrollando por parte de tesis de la Carrera de Recursos Humanos de la Universidad Casa Grande. Los datos recogidos se analizarán con discreción y confidencialidad, y además serán empleados únicamente con fines académicos para el presente estudio. El cuestionario consta de dos partes correspondientes a las variables de estudio: sexo y raza. Agradecemos su participación y apoyo.

DATOS GENERALES SOBRE EL PROFESIONAL DE RECURSOS HUMANOS**1. Sexo:**

Masculino

Femenino

2. Cargo que actualmente desempeña : Ejecutivo - Gestión de Selección**3. Tiempo de experiencia en procesos de selección de personal:**

1-6 meses

1 año

2-3 años

4 años en adelante

4. ¿Qué porcentaje consideraría usted que posee frente a la toma de decisión respecto a la contratación de un candidato en el proceso de selección de personal?

25 %

50%

75%

100%

PARTE 1**Cuestionario de Sexismo Ambivalente**

A continuación se presentan una serie de enunciados referentes a los hombres y mujeres y su relación en la sociedad contemporánea. Por favor indíquenos el grado en que se encuentra de acuerdo o en desacuerdo con cada enunciado utilizando la siguiente escala: 0 = Muy en desacuerdo ; 1 = Un tanto en desacuerdo ; 2 = Ligeramente en desacuerdo ; 3 = Ligeramente de acuerdo ; 4 = Algo de acuerdo ; 5 = Muy de acuerdo.

Enunciados	0	1	2	3	4	5
1. Un hombre no está verdaderamente completo sin el amor de una mujer.	X					
2. Muchas mujeres intentan conseguir ciertos privilegios, como políticas de contratación que las favorecen frente a los hombres, en nombre de la igualdad.				X		
3. En catástrofes, las mujeres no necesariamente deberían ser rescatadas antes que los hombres. (*)		X				
4. Muchas mujeres interpretan comentarios y acciones inocentes como sexistas.				X		
5. Las mujeres se ofenden fácilmente.				X		
6. Las personas pueden ser realmente felices sin necesidad de estar involucrados románticamente con						X

un miembro del otro sexo(*)						
7. Las feministas no intentan que las mujeres tengan más poder que los hombres. (*)		X				
8. Las mujeres deberían ser queridas y protegidas por los hombres.				X		
9. Las mujeres no aprecian suficientemente todo lo que los hombres hacen por ellas.				X		
10. Las mujeres buscan ganar poder manipulando a los hombres.					X	
11. Todo hombre debería tener una mujer a quien amar.		X				
12. Los hombres están completos sin una mujer a su lado. (*)						X
13. Las mujeres exageran los problemas que tienen en el trabajo.				X		
14. Una vez que la mujer logra comprometerse con un hombre, ella usualmente trata de controlarlo.				X		
15. Generalmente cuando una mujer es derrotada limpiamente, se queja de haber sufrido discriminación.				X		
16. Una buena mujer debería ser puesta en un pedestal por su hombre.	X					
17. Existen muy pocas mujeres que para burlarse de los hombres, utilizan su apariencia sexual para atraerlos y después rechazarlos, (*)				X		
18. Las mujeres poseen una mayor sensibilidad moral que los hombres.				X		
19. Los hombres deberían estar dispuestos a sacrificar su propio bienestar con el fin de proveer económicamente a las mujeres.		X				
20. Las mujeres están haciendo a los hombres demandas completamente racionales. (*)		X				

PARTE 2

Escala 2000 del racismo simbólico

A través del presente cuestionario, se busca comprender las actitudes existentes hacia los afroecuatorianos. Si bien es cierto, el estudio abarca un tema sensible, es importante que al momento de llenar el cuestionario sus respuestas sean completamente honestas, pues de esta forma podremos entender los diversos puntos de vista en torno al tema presentado. Por favor indíquenos el grado en que se encuentra de acuerdo o en desacuerdo con cada enunciado utilizando la siguiente escala: 0 = Muy en desacuerdo ; 1 = Un tanto en desacuerdo ; 2 = Ligeramente en desacuerdo ; 3 = Ligeramente de acuerdo ; 4 = Algo de acuerdo ; 5 = Muy de acuerdo.

Enunciados	0	1	2	3	4	5
1. Libaneses, asiáticos y judíos que emigraron a Ecuador superaron el prejuicio y trabajaron para demostrarse, los afroecuatorianos deberían hacer lo mismo.						X
2. Los afroecuatorianos trabajan igual de duro para superarse como la mayoría de los ecuatorianos.				X		

3. Los afroecuatorianos están exigiendo demasiado del resto de la sociedad.			X			
4. La tensión social que actualmente existe en Ecuador, deberíamos acreditarlo a los afroecuatorianos.		X				
5. Los afroecuatorianos generalmente no se quejan como deberían acerca de su situación en la sociedad.				X		
6. Generaciones de esclavitud y discriminación han creado condiciones que hacen difícil para los afroecuatorianos salir de la clase baja.		X				
7. La discriminación racial ya no es un problema en Ecuador.				X		
8. Han existido cambios positivos con respecto a la posición de los afroecuatorianos en la sociedad.				X		
9. A lo largo de los últimos años, los afroecuatorianos han obtenido menos de lo que merecen.				X		
10. A lo largo de los últimos años, los afroecuatorianos han obtenido más de lo que merecen a nivel económico.				X		

Reclutador 3

a) Test de Asociación Implícita

*Raza

Sus respuestas sugieren
Preferencia automática moderada hacia personas Blancas sobre personas Negras.

* Sexo

Sus respuestas sugieren
Asociación moderada de Masculino con Ciencias exactas y Femenino con Ciencias Sociales

b) Cuestionarios de raza y sexo

CUESTIONARIO SOBRE ACTITUDES ENTORNO A LA DISCRIMINACIÓN POR SEXO Y RAZA EN PROCESOS DE SELECCIÓN

El objetivo principal de este cuestionario es conocer las actitudes explícitas de los profesionales del área de Recursos Humanos entorno a la discriminación por sexo y raza en procesos de selección de personal. Este instrumento forma parte del estudio que actualmente se está desarrollando por parte de

tesistas de la Carrera de Recursos Humanos de la Universidad Casa Grande. Los datos recogidos se analizarán con discreción y confidencialidad, y además serán empleados únicamente con fines académicos para el presente estudio. El cuestionario consta de dos partes correspondientes a las variables de estudio: sexo y raza. Agradecemos su participación y apoyo.

DATOS GENERALES SOBRE EL PROFESIONAL DE RECURSOS HUMANOS

1. Sexo:

Masculino

Femenino

2. Cargo que actualmente desempeña : Subdirector de Servicios Institucionales

3. Tiempo de experiencia en procesos de selección de personal:

1-6 meses

1 año

2-3 años

4 años en adelante

4. ¿Qué porcentaje consideraría usted que posee frente a la toma de decisión respecto a la contratación de un candidato en el proceso de selección de personal?

25 %

50%

75%

100%

PARTE 1

Cuestionario de Sexismo Ambivalente

A continuación se presentan una serie de enunciados referentes a los hombres y mujeres y su relación en la sociedad contemporánea. Por favor indíquenos el grado en que se encuentra de acuerdo o en desacuerdo con cada enunciado utilizando la siguiente escala: 0 = Muy en desacuerdo ; 1 = Un tanto en desacuerdo ; 2 = Ligeramente en desacuerdo ; 3 = Ligeramente de acuerdo ; 4 = Algo de acuerdo ; 5 = Muy de acuerdo.

Enunciados	0	1	2	3	4	5
1. Un hombre no está verdaderamente completo sin el amor de una mujer.						x
2. Muchas mujeres intentan conseguir ciertos privilegios, como políticas de contratación que las favorecen frente a los hombres, en nombre de la	x					

igualdad.						
3. En catástrofes, las mujeres no necesariamente deberían ser rescatadas antes que los hombres. (*)	x					
4. Muchas mujeres interpretan comentarios y acciones inocentes como sexistas.		x				
5. Las mujeres se ofenden fácilmente.		x				
6. Las personas pueden ser realmente felices sin necesidad de estar involucrados románticamente con un miembro del otro sexo(*)				x		
7. Las feministas no intentan que las mujeres tengan más poder que los hombres. (*)					x	
8. Las mujeres deberían ser queridas y protegidas por los hombres.				x		
9. Las mujeres no aprecian suficientemente todo lo que los hombres hacen por ellas.		x				
10. Las mujeres buscan ganar poder manipulando a los hombres.	x					
11. Todo hombre debería tener una mujer a quien amar.						x
12. Los hombres están completos sin una mujer a su lado. (*)	x					
13. Las mujeres exageran los problemas que tienen en el trabajo.		x				
14. Una vez que la mujer logra comprometerse con un hombre, ella usualmente trata de controlarlo.	x					
15. Generalmente cuando una mujer es derrotada limpiamente, se queja de haber sufrido discriminación.	x					
16. Una buena mujer debería ser puesta en un pedestal por su hombre.				x		
17. Existen muy pocas mujeres que para burlarse de los hombres, utilizan su apariencia sexual para atraerlos y después rechazarlos, (*)		x				
18. Las mujeres poseen una mayor sensibilidad moral que los hombres.						x
19. Los hombres deberían estar dispuestos a sacrificar su propio bienestar con el fin de proveer económicamente a las mujeres.				x		
20. Las mujeres están haciendo a los hombres demandas completamente racionales. (*)				x		

PARTE 2

Escala 2000 del racismo simbólico

A través del presente cuestionario, se busca comprender las actitudes existentes hacia los afroecuatorianos. Si bien es cierto, el estudio abarca un tema sensible, es importante que al momento de llenar el cuestionario sus respuestas sean completamente honestas, pues de esta forma podremos entender los diversos puntos de vista en torno al tema presentado. Por favor indíquenos el grado en que se encuentra de acuerdo o en desacuerdo con cada enunciado utilizando la siguiente escala: 0 = Muy en desacuerdo ; 1 = Un tanto en desacuerdo ; 2 = Ligeramente en desacuerdo ; 3 = Ligeramente de acuerdo ; 4 = Algo de acuerdo ; 5 = Muy de acuerdo.

Enunciados	0	1	2	3	4	5
1. Libaneses, asiáticos y judíos que emigraron a Ecuador superaron el prejuicio y trabajaron para demostrarse, los afroecuatorianos deberían hacer lo mismo.				x		
2. Los afroecuatorianos trabajan igual de duro para superarse como la mayoría de los ecuatorianos.					x	
3. Los afroecuatorianos están exigiendo demasiado del resto de la sociedad.	x					
4. La tensión social que actualmente existe en Ecuador, deberíamos acreditarlo a los afroecuatorianos.	x					
5. Los afroecuatorianos generalmente no se quejan como deberían acerca de su situación en la sociedad.		x				
6. Generaciones de esclavitud y discriminación han creado condiciones que hacen difícil para los afroecuatorianos salir de la clase baja.		x				
7. La discriminación racial ya no es un problema en Ecuador.		x				
8. Han existido cambios positivos con respecto a la posición de los afroecuatorianos en la sociedad.					x	
9. A lo largo de los últimos años, los afroecuatorianos han obtenido menos de lo que merecen.			x			
10. A lo largo de los últimos años, los afroecuatorianos han obtenido más de lo que merecen a nivel económico.	x					

Reclutador 4

a) Test de Asociación Implícita

*Raza

**Tus respuestas sugieren
Fuerte preferencia automática hacia personas Blancas sobre personas
Negras**

* Sexo

**Tus respuestas sugieren
Ligera o ninguna asociación entre Femenino y
Masculino con Ciencias Sociales y Ciencias Exactas.**

b) *Cuestionarios de raza y sexo*

CUESTIONARIO SOBRE ACTITUDES ENTORNO A LA DISCRIMINACIÓN POR SEXO Y RAZA EN PROCESOS DE SELECCIÓN

El objetivo principal de este cuestionario es conocer las actitudes explícitas de los profesionales del área de Recursos Humanos entorno a la discriminación por sexo y raza en procesos de selección de personal. Este instrumento forma parte del estudio que actualmente se está desarrollando por parte de tesis de la Carrera de Recursos Humanos de la Universidad Casa Grande. Los datos recogidos se analizarán con discreción y confidencialidad, y además serán empleados únicamente con fines académicos para el presente estudio. El cuestionario consta de dos partes correspondientes a las variables de estudio: sexo y raza. Agradecemos su participación y apoyo.

DATOS GENERALES SOBRE EL PROFESIONAL DE RECURSOS HUMANOS

1. **Sexo:**

Masculino

Femenino

2. **Cargo que actualmente desempeña :** Gerente de Recursos Humanos3. **Tiempo de experiencia en procesos de selección de personal:**

1-6 meses

1 año

2-3 años

4 años en adelante

4. **¿Qué porcentaje consideraría usted que posee frente a la toma de decisión respecto a la contratación de un candidato en el proceso de selección de personal?**

25 %

50%

75%

100%

PARTE 1

Cuestionario de Sexismo Ambivalente

A continuación se presentan una serie de enunciados referentes a los hombres y mujeres y su relación en la sociedad contemporánea. Por favor indíquenos el grado en que se encuentra de acuerdo o en desacuerdo con cada enunciado utilizando la siguiente escala: 0 = Muy en desacuerdo ; 1 = Un tanto en desacuerdo ; 2 = Ligeramente en desacuerdo ; 3 = Ligeramente de acuerdo ; 4 = Algo de acuerdo ; 5 = Muy de acuerdo.

Enunciados	0	1	2	3	4	5
1. Un hombre no está verdaderamente completo sin el amor de una mujer.	x					
2. Muchas mujeres intentan conseguir ciertos privilegios, como políticas de contratación que las favorecen frente a los hombres, en nombre de la igualdad.	x					
3. En catástrofes, las mujeres no necesariamente deberían ser rescatadas antes que los hombres. (*)			X			
4. Muchas mujeres interpretan comentarios y acciones inocentes como sexistas.			X			
5. Las mujeres se ofenden fácilmente.				X		
6. Las personas pueden ser realmente felices sin necesidad de estar involucrados románticamente con un miembro del otro sexo(*)				X		
7. Las feministas no intentan que las mujeres tengan más poder que los hombres. (*)				X		
8. Las mujeres deberían ser queridas y protegidas por los hombres.				X		
9. Las mujeres no aprecian suficientemente todo lo que los hombres hacen por ellas.	X					
10. Las mujeres buscan ganar poder manipulando a los hombres.			X			
11. Todo hombre debería tener una mujer a quien amar.		X				
12. Los hombres están completos sin una mujer a su lado. (*)			X			
13. Las mujeres exageran los problemas que tienen en el trabajo.			X			
14. Una vez que la mujer logra comprometerse con un hombre, ella usualmente trata de controlarlo.					X	
15. Generalmente cuando una mujer es derrotada limpiamente, se queja de haber sufrido discriminación.		X				
16. Una buena mujer debería ser puesta en un pedestal por su hombre.	X					
17. Existen muy pocas mujeres que para burlarse de los hombres, utilizan su apariencia sexual para atraerlos y después rechazarlos, (*)				X		
18. Las mujeres poseen una mayor sensibilidad moral que los hombres.					X	
19. Los hombres deberían estar dispuestos a sacrificar su propio bienestar con el fin de proveer					X	

económicamente a las mujeres.						
20. Las mujeres están haciendo a los hombres demandas completamente racionales. (*)					X	

PARTE 2

Escala 2000 del racismo simbólico

A través del presente cuestionario, se busca comprender las actitudes existentes hacia los afroecuatorianos. Si bien es cierto, el estudio abarca un tema sensible, es importante que al momento de llenar el cuestionario sus respuestas sean completamente honestas, pues de esta forma podremos entender los diversos puntos de vista en torno al tema presentado. Por favor indíquenos el grado en que se encuentra de acuerdo o en desacuerdo con cada enunciado utilizando la siguiente escala: 0 = Muy en desacuerdo ; 1 = Un tanto en desacuerdo ; 2 = Ligeramente en desacuerdo ; 3 = Ligeramente de acuerdo ; 4 = Algo de acuerdo ; 5 = Muy de acuerdo.

Enunciados	0	1	2	3	4	5
1. Libaneses, asiáticos y judíos que emigraron a Ecuador superaron el prejuicio y trabajaron para demostrarse, los afroecuatorianos deberían hacer lo mismo.			X			
2. Los afroecuatorianos trabajan igual de duro para superarse como la mayoría de los ecuatorianos.		X				
3. Los afroecuatorianos están exigiendo demasiado del resto de la sociedad.			X			
4. La tensión social que actualmente existe en Ecuador, deberíamos acreditarlo a los afroecuatorianos.		X				
5. Los afroecuatorianos generalmente no se quejan como deberían acerca de su situación en la sociedad.	X					
6. Generaciones de esclavitud y discriminación han creado condiciones que hacen difícil para los afroecuatorianos salir de la clase baja.				X		
7. La discriminación racial ya no es un problema en Ecuador.			X			
8. Han existido cambios positivos con respecto a la posición de los afroecuatorianos en la sociedad.				X		
9. A lo largo de los últimos años, los afroecuatorianos han obtenido menos de lo que merecen.				X		
10. A lo largo de los últimos años, los afroecuatorianos han obtenido más de lo que merecen a nivel económico.				X		

Reclutador 5*a) Test de Asociación Implícita*

*Raza

Sus respuestas sugieren
Preferencia automática moderada hacia personas Blancas sobre personas Negras.

* Sexo

Sus respuestas sugieren
Asociación moderada de Masculino con Ciencias exactas y Femenino con
Ciencias Sociales

b) Cuestionarios de raza y sexo

**CUESTIONARIO SOBRE ACTITUDES ENTORNO A LA DISCRIMINACIÓN POR SEXO Y
RAZA EN PROCESOS DE SELECCIÓN**

El objetivo principal de este cuestionario es conocer las actitudes explícitas de los profesionales del área de Recursos Humanos entorno a la discriminación por sexo y raza en procesos de selección de personal. Este instrumento forma parte del estudio que actualmente se está desarrollando por parte de tesis de la Carrera de Recursos Humanos de la Universidad Casa Grande. Los datos recogidos se analizarán con discreción y confidencialidad, y además serán empleados únicamente con fines académicos para el presente estudio. El cuestionario consta de dos partes correspondientes a las variables de estudio: sexo y raza. Agradecemos su participación y apoyo.

DATOS GENERALES SOBRE EL PROFESIONAL DE RECURSOS HUMANOS**1. Sexo:**

Masculino

Femenino

2. Cargo que actualmente desempeña : consultora de RRHH**3. Tiempo de experiencia en procesos de selección de personal:**

1-6 meses

1 año

2-3 años

4 años en adelante

4. ¿Qué porcentaje consideraría usted que posee frente a la toma de decisión respecto a la contratación de un candidato en el proceso de selección de personal?

25 %	<input type="text"/>
50%	<input checked="" type="text" value="x"/>
75%	<input type="text"/>
100%	<input type="text"/>

PARTE 1

Cuestionario de Sexismo Ambivalente

A continuación se presentan una serie de enunciados referentes a los hombres y mujeres y su relación en la sociedad contemporánea. Por favor indíquenos el grado en que se encuentra de acuerdo o en desacuerdo con cada enunciado utilizando la siguiente escala: 0 = Muy en desacuerdo ; 1 = Un tanto en desacuerdo ; 2 = Ligeramente en desacuerdo ; 3 = Ligeramente de acuerdo ; 4 = Algo de acuerdo ; 5 = Muy de acuerdo.

Enunciados	0	1	2	3	4	5
1. Un hombre no está verdaderamente completo sin el amor de una mujer.				x		
2. Muchas mujeres intentan conseguir ciertos privilegios, como políticas de contratación que las favorecen frente a los hombres, en nombre de la igualdad.			x			
3. En catástrofes, las mujeres no necesariamente deberían ser rescatadas antes que los hombres. (*)		x				
4. Muchas mujeres interpretan comentarios y acciones inocentes como sexistas.				x		
5. Las mujeres se ofenden fácilmente.					x	
6. Las personas pueden ser realmente felices sin necesidad de estar involucrados románticamente con un miembro del otro sexo(*)						x
7. Las feministas no intentan que las mujeres tengan más poder que los hombres. (*)		x				
8. Las mujeres deberían ser queridas y protegidas por los hombres.					x	
9. Las mujeres no aprecian suficientemente todo lo que los hombres hacen por ellas.			x			
10. Las mujeres buscan ganar poder manipulando a los hombres.		x				
11. Todo hombre debería tener una mujer a quien amar.					x	
12. Los hombres están completos sin una mujer a su lado. (*)					x	
13. Las mujeres exageran los problemas que tienen en el trabajo.		x				
14. Una vez que la mujer logra comprometerse con		x				

un hombre, ella usualmente trata de controlarlo.						
15. Generalmente cuando una mujer es derrotada limpiamente, se queja de haber sufrido discriminación.		x				
16. Una buena mujer debería ser puesta en un pedestal por su hombre.					x	
17. Existen muy pocas mujeres que para burlarse de los hombres, utilizan su apariencia sexual para atraerlos y después rechazarlos, (*)		x				
18. Las mujeres poseen una mayor sensibilidad moral que los hombres.				x		
19. Los hombres deberían estar dispuestos a sacrificar su propio bienestar con el fin de proveer económicamente a las mujeres.				x		
20. Las mujeres están haciendo a los hombres demandas completamente racionales. (*)			x			

PARTE 2

Escala 2000 del racismo simbólico

A través del presente cuestionario, se busca comprender las actitudes existentes hacia los afroecuatorianos. Si bien es cierto, el estudio abarca un tema sensible, es importante que al momento de llenar el cuestionario sus respuestas sean completamente honestas, pues de esta forma podremos entender los diversos puntos de vista en torno al tema presentado. Por favor indíquenos el grado en que se encuentra de acuerdo o en desacuerdo con cada enunciado utilizando la siguiente escala: 0 = Muy en desacuerdo ; 1 = Un tanto en desacuerdo ; 2 = Ligeramente en desacuerdo ; 3 = Ligeramente de acuerdo ; 4 = Algo de acuerdo ; 5 = Muy de acuerdo.

Enunciados	0	1	2	3	4	5
1. Libaneses, asiáticos y judíos que emigraron a Ecuador superaron el prejuicio y trabajaron para demostrarse, los afroecuatorianos deberían hacer lo mismo.				x		
2. Los afroecuatorianos trabajan igual de duro para superarse como la mayoría de los ecuatorianos.						x
3. Los afroecuatorianos están exigiendo demasiado del resto de la sociedad.		x				
4. La tensión social que actualmente existe en Ecuador, deberíamos acreditarlo a los afroecuatorianos.	x					
5. Los afroecuatorianos generalmente no se quejan como deberían acerca de su situación en la sociedad.				x		
6. Generaciones de esclavitud y discriminación han creado condiciones que hacen difícil para los afroecuatorianos salir de la clase baja.					x	
7. La discriminación racial ya no es un problema en Ecuador.	x					
8. Han existido cambios positivos con respecto				x		

a la posición de los afroecuatorianos en la sociedad.						
9. A lo largo de los últimos años, los afroecuatorianos han obtenido menos de lo que merecen.					x	
10. A lo largo de los últimos años, los afroecuatorianos han obtenido más de lo que merecen a nivel económico.	x					

Reclutador 6

a) Test de Asociación Implícita

*Raza

**Sus respuestas sugieren
Preferencia automática moderada hacia personas Blancas sobre personas Negras.**

* Sexo

**Sus respuestas sugieren
Asociación moderada de Masculino con Ciencias exactas y Femenino con Ciencias Sociales**

b) Cuestionarios de raza y sexo

CUESTIONARIO SOBRE ACTITUDES ENTORNO A LA DISCRIMINACIÓN POR SEXO Y RAZA EN PROCESOS DE SELECCIÓN

El objetivo principal de este cuestionario es conocer las actitudes explícitas de los profesionales del área de Recursos Humanos entorno a la discriminación por sexo y raza en procesos de selección de personal. Este instrumento forma parte del estudio que actualmente se está desarrollando por parte de tesis de la Carrera de Recursos Humanos de la Universidad Casa Grande. Los datos recogidos se analizarán con discreción y confidencialidad, y además serán empleados únicamente con fines académicos para el presente estudio. El cuestionario consta de dos partes correspondientes a las variables de estudio: sexo y raza. Agradecemos su participación y apoyo.

DATOS GENERALES SOBRE EL PROFESIONAL DE RECURSOS HUMANOS

1. Sexo:

Masculino

Femenino

2. Cargo que actualmente desempeña : ANALISTA DE TALENTO HUMANO

3. Tiempo de experiencia en procesos de selección de personal:

1-6 meses	<input type="text"/>
1 año	<input type="text"/>
2-3 años	<input checked="" type="text"/>
4 años en adelante	<input type="text"/>

4. ¿Qué porcentaje consideraría usted que posee frente a la toma de decisión respecto a la contratación de un candidato en el proceso de selección de personal?

25 %	<input type="text"/>
50%	<input type="text"/>
75%	<input checked="" type="text"/>
100%	<input type="text"/>

PARTE 1

Cuestionario de Sexismo Ambivalente

A continuación se presentan una serie de enunciados referentes a los hombres y mujeres y su relación en la sociedad contemporánea. Por favor indíquenos el grado en que se encuentra de acuerdo o en desacuerdo con cada enunciado utilizando la siguiente escala: 0 = Muy en desacuerdo ; 1 = Un tanto en desacuerdo ; 2 = Ligeramente en desacuerdo ; 3 = Ligeramente de acuerdo ; 4 = Algo de acuerdo ; 5 = Muy de acuerdo.

Enunciados	0	1	2	3	4	5
1. Un hombre no está verdaderamente completo sin el amor de una mujer.		X				
2. Muchas mujeres intentan conseguir ciertos privilegios, como políticas de contratación que las favorecen frente a los hombres, en nombre de la igualdad.			X			
3. En catástrofes, las mujeres no necesariamente deberían ser rescatadas antes que los hombres. (*)	X					
4. Muchas mujeres interpretan comentarios y acciones inocentes como sexistas.			X			
5. Las mujeres se ofenden fácilmente.				X		
6. Las personas pueden ser realmente felices sin necesidad de estar involucrados románticamente con un miembro del otro sexo(*)			X			
7. Las feministas no intentan que las mujeres tengan más poder que los hombres. (*)			X			
8. Las mujeres deberían ser queridas y protegidas por los hombres.					X	

9. Las mujeres no aprecian suficientemente todo lo que los hombres hacen por ellas.		X				
10. Las mujeres buscan ganar poder manipulando a los hombres.				X		
11. Todo hombre debería tener una mujer a quien amar.					X	
12. Los hombres están completos sin una mujer a su lado. (*)			X			
13. Las mujeres exageran los problemas que tienen en el trabajo.		X				
14. Una vez que la mujer logra comprometerse con un hombre, ella usualmente trata de controlarlo.		X				
15. Generalmente cuando una mujer es derrotada limpiamente, se queja de haber sufrido discriminación.			X			
16. Una buena mujer debería ser puesta en un pedestal por su hombre.			X			
17. Existen muy pocas mujeres que para burlarse de los hombres, utilizan su apariencia sexual para atraerlos y después rechazarlos, (*)		X				
18. Las mujeres poseen una mayor sensibilidad moral que los hombres.				X		
19. Los hombres deberían estar dispuestos a sacrificar su propio bienestar con el fin de proveer económicamente a las mujeres.		X				
20. Las mujeres están haciendo a los hombres demandas completamente racionales. (*)			X			

PARTE 2

Escala 2000 del racismo simbólico

A través del presente cuestionario, se busca comprender las actitudes existentes hacia los afroecuatorianos. Si bien es cierto, el estudio abarca un tema sensible, es importante que al momento de llenar el cuestionario sus respuestas sean completamente honestas, pues de esta forma podremos entender los diversos puntos de vista en torno al tema presentado. Por favor indíquenos el grado en que se encuentra de acuerdo o en desacuerdo con cada enunciado utilizando la siguiente escala: 0 = Muy en desacuerdo ; 1 = Un tanto en desacuerdo ; 2 = Ligeramente en desacuerdo ; 3 = Ligeramente de acuerdo ; 4 = Algo de acuerdo ; 5 = Muy de acuerdo.

Enunciados	0	1	2	3	4	5
1. Libaneses, asiáticos y judíos que emigraron a Ecuador superaron el prejuicio y trabajaron para demostrarse, los afroecuatorianos deberían hacer lo mismo.	X					
2. Los afroecuatorianos trabajan igual de duro para superarse como la mayoría de los ecuatorianos.					X	
3. Los afroecuatorianos están exigiendo demasiado del resto de la sociedad.		X				
4. La tensión social que actualmente existe en Ecuador, deberíamos acreditarlo a los						

afroecuatorianos.						
5. Los afroecuatorianos generalmente no se quejan como deberían acerca de su situación en la sociedad.		X				
6. Generaciones de esclavitud y discriminación han creado condiciones que hacen difícil para los afroecuatorianos salir de la clase baja.	X					
7. La discriminación racial ya no es un problema en Ecuador.	X					
8. Han existido cambios positivos con respecto a la posición de los afroecuatorianos en la sociedad.		X				
9. A lo largo de los últimos años, los afroecuatorianos han obtenido menos de lo que merecen.	X					
10. A lo largo de los últimos años, los afroecuatorianos han obtenido más de lo que merecen a nivel económico.	X					

Reclutador 7

a) Test de Asociación Implícita

* Raza

Sus respuestas sugieren
Preferencia automática moderada hacia personas Blancas sobre personas Negras.

* Sexo

Sus respuestas sugieren
Asociación moderada de Masculino con Ciencias exactas y Femenino con Ciencias Sociales

b) Cuestionarios de raza y sexo

CUESTIONARIO SOBRE ACTITUDES ENTORNO A LA DISCRIMINACIÓN POR SEXO Y RAZA EN PROCESOS DE SELECCIÓN

El objetivo principal de este cuestionario es conocer las actitudes explícitas de los profesionales del área de Recursos Humanos entorno a la discriminación por sexo y raza en procesos de selección de personal. Este instrumento forma parte del estudio que actualmente se está desarrollando por parte de tesis de la Carrera de Recursos Humanos de la Universidad Casa Grande. Los datos recogidos se analizarán con discreción y confidencialidad, y además serán empleados únicamente con fines

académicos para el presente estudio. El cuestionario consta de dos partes correspondientes a las variables de estudio: sexo y raza. Agradecemos su participación y apoyo.

DATOS GENERALES SOBRE EL PROFESIONAL DE RECURSOS HUMANOS

1. Sexo:

Masculino

Femenino

2. Cargo que actualmente desempeña: Consultora de Recursos Humanos

3. Tiempo de experiencia en procesos de selección de personal:

1-6 meses

1 año

2-3 años

4 años en adelante

4. ¿Qué porcentaje consideraría usted que posee frente a la toma de decisión respecto a la contratación de un candidato en el proceso de selección de personal?

25 %

50%

75%

100%

PARTE 1

Cuestionario de Sexismo Ambivalente

A continuación se presentan una serie de enunciados referentes a los hombres y mujeres y su relación en la sociedad contemporánea. Por favor indíquenos el grado en que se encuentra de acuerdo o en desacuerdo con cada enunciado utilizando la siguiente escala: 0 = Muy en desacuerdo ; 1 = Un tanto en desacuerdo ; 2 = Ligeramente en desacuerdo ; 3 = Ligeramente de acuerdo ; 4 = Algo de acuerdo ; 5 = Muy de acuerdo.

Enunciados	0	1	2	3	4	5
1. Un hombre no está verdaderamente completo sin el amor de una mujer.	X					
2. Muchas mujeres intentan conseguir ciertos privilegios, como políticas de contratación que las favorecen frente a los hombres, en nombre de la igualdad.				X		

3. En catástrofes, las mujeres no necesariamente deberían ser rescatadas antes que los hombres. (*)				X		
4. Muchas mujeres interpretan comentarios y acciones inocentes como sexistas.				X		
5. Las mujeres se ofenden fácilmente.			X			
6. Las personas pueden ser realmente felices sin necesidad de estar involucrados románticamente con un miembro del otro sexo(*)						X
7. Las feministas no intentan que las mujeres tengan más poder que los hombres. (*)						X
8. Las mujeres deberían ser queridas y protegidas por los hombres.				X		
9. Las mujeres no aprecian suficientemente todo lo que los hombres hacen por ellas.		X				
10. Las mujeres buscan ganar poder manipulando a los hombres.				X		
11. Todo hombre debería tener una mujer a quien amar.		X				
12. Los hombres están completos sin una mujer a su lado. (*)						X
13. Las mujeres exageran los problemas que tienen en el trabajo.			X			
14. Una vez que la mujer logra comprometerse con un hombre, ella usualmente trata de controlarlo.		X				
15. Generalmente cuando una mujer es derrotada limpiamente, se queja de haber sufrido discriminación.		X				
16. Una buena mujer debería ser puesta en un pedestal por su hombre.			X			
17. Existen muy pocas mujeres que para burlarse de los hombres, utilizan su apariencia sexual para atraerlos y después rechazarlos, (*)		X				
18. Las mujeres poseen una mayor sensibilidad moral que los hombres.						X
19. Los hombres deberían estar dispuestos a sacrificar su propio bienestar con el fin de proveer económicamente a las mujeres.		X				
20. Las mujeres están haciendo a los hombres demandas completamente racionales. (*)				X		

PARTE 2

Escala 2000 del racismo simbólico

A través del presente cuestionario, se busca comprender las actitudes existentes hacia los afroecuatorianos. Si bien es cierto, el estudio abarca un tema sensible, es importante que al momento de llenar el cuestionario sus respuestas sean completamente honestas, pues de esta forma podremos entender los diversos puntos de vista en torno al tema presentado. Por favor indíquenos el grado en que se encuentra de acuerdo o en desacuerdo con cada enunciado utilizando la siguiente escala: 0 = Muy en desacuerdo ; 1 = Un tanto en desacuerdo ; 2 = Ligeramente en desacuerdo ; 3 = Ligeramente de acuerdo ; 4 = Algo de acuerdo ; 5 = Muy de acuerdo.

Enunciados	0	1	2	3	4	5
1. Libaneses, asiáticos y judíos que emigraron a Ecuador superaron el prejuicio y trabajaron para demostrarse, los afroecuatorianos deberían hacer lo mismo.				X		
2. Los afroecuatorianos trabajan igual de duro para superarse como la mayoría de los ecuatorianos.						X
3. Los afroecuatorianos están exigiendo demasiado del resto de la sociedad.			X			
4. La tensión social que actualmente existe en Ecuador, deberíamos acreditarlo a los afroecuatorianos.	X					
5. Los afroecuatorianos generalmente no se quejan como deberían acerca de su situación en la sociedad.			X			
6. Generaciones de esclavitud y discriminación han creado condiciones que hacen difícil para los afroecuatorianos salir de la clase baja.	X					
7. La discriminación racista ya no es un problema en Ecuador.		X				
8. Han existido cambios positivos con respecto a la posición de los afroecuatorianos en la sociedad.						X
9. A lo largo de los últimos años, los afroecuatorianos han obtenido menos de lo que merecen.		X				
10. A lo largo de los últimos años, los afroecuatorianos han obtenido más de lo que merecen a nivel económico.		X				

Reclutador 8

a) Test de Asociación Implícita

*Raza

**Tus respuestas sugieren
Fuerte preferencia automática hacia personas Blancas sobre personas Negras**

* Sexo

**Tus respuestas sugieren
Fuerte asociación de Masculino con Ciencias Exactas y Femenino con Ciencias Sociales.**

*b) Cuestionarios de raza y sexo***CUESTIONARIO SOBRE ACTITUDES ENTORNO A LA DISCRIMINACIÓN POR SEXO Y RAZA EN PROCESOS DE SELECCIÓN**

El objetivo principal de este cuestionario es conocer las actitudes explícitas de los profesionales del área de Recursos Humanos entorno a la discriminación por sexo y raza en procesos de selección de personal. Este instrumento forma parte del estudio que actualmente se está desarrollando por parte de tesis de la Carrera de Recursos Humanos de la Universidad Casa Grande. Los datos recogidos se analizarán con discreción y confidencialidad, y además serán empleados únicamente con fines académicos para el presente estudio. El cuestionario consta de dos partes correspondientes a las variables de estudio: sexo y raza. Agradecemos su participación y apoyo.

DATOS GENERALES SOBRE EL PROFESIONAL DE RECURSOS HUMANOS**1. Sexo:**

Masculino

Femenino

2. Cargo que actualmente desempeña : GERENTE DE RECURSOS HUMANOS**3. Tiempo de experiencia en procesos de selección de personal:**

1-6 meses

1 año

2-3 años

4 años en adelante

4. ¿Qué porcentaje consideraría usted que posee frente a la toma de decisión respecto a la contratación de un candidato en el proceso de selección de personal?

25 %

50%

75%

100%

PARTE 1

Cuestionario de Sexismo Ambivalente

A continuación se presentan una serie de enunciados referentes a los hombres y mujeres y su relación en la sociedad contemporánea. Por favor indíquenos el grado en que se encuentra de acuerdo o en desacuerdo con cada enunciado utilizando la siguiente escala: 0 = Muy en desacuerdo ; 1 = Un tanto en desacuerdo ; 2 = Ligeramente en desacuerdo ; 3 = Ligeramente de acuerdo ; 4 = Algo de acuerdo ; 5 = Muy de acuerdo.

Enunciados	0	1	2	3	4	5
1. Un hombre no está verdaderamente completo sin el amor de una mujer.					X	
2. Muchas mujeres intentan conseguir ciertos privilegios, como políticas de contratación que las favorecen frente a los hombres, en nombre de la igualdad.			X			
3. En catástrofes, las mujeres no necesariamente deberían ser rescatadas antes que los hombres. (*)	X					
4. Muchas mujeres interpretan comentarios y acciones inocentes como sexistas.				X		
5. Las mujeres se ofenden fácilmente.			X			
6. Las personas pueden ser realmente felices sin necesidad de estar involucrados románticamente con un miembro del otro sexo(*)					X	
7. Las feministas no intentan que las mujeres tengan más poder que los hombres. (*)			X			
8. Las mujeres deberían ser queridas y protegidas por los hombres.					X	
9. Las mujeres no aprecian suficientemente todo lo que los hombres hacen por ellas.			X			
10. Las mujeres buscan ganar poder manipulando a los hombres.			X			
11. Todo hombre debería tener una mujer a quien amar.			X			
12. Los hombres están completos sin una mujer a su lado. (*)		X				
13. Las mujeres exageran los problemas que tienen en el trabajo.				X		
14. Una vez que la mujer logra comprometerse con un hombre, ella usualmente trata de controlarlo.			X			
15. Generalmente cuando una mujer es derrotada limpiamente, se queja de haber sufrido discriminación.		X				
16. Una buena mujer debería ser puesta en un pedestal por su hombre.				X		
17. Existen muy pocas mujeres que para burlarse de los hombres, utilizan su apariencia sexual para atraerlos y después rechazarlos, (*)		X				
18. Las mujeres poseen una mayor sensibilidad moral que los hombres.		X				
19. Los hombres deberían estar dispuestos a sacrificar su propio bienestar con el fin de proveer	X					

económicamente a las mujeres.						
20. Las mujeres están haciendo a los hombres demandas completamente racionales. (*)				X		

PARTE 2

Escala 2000 del racismo simbólico

A través del presente cuestionario, se busca comprender las actitudes existentes hacia los afroecuatorianos. Si bien es cierto, el estudio abarca un tema sensible, es importante que al momento de llenar el cuestionario sus respuestas sean completamente honestas, pues de esta forma podremos entender los diversos puntos de vista en torno al tema presentado. Por favor indíquenos el grado en que se encuentra de acuerdo o en desacuerdo con cada enunciado utilizando la siguiente escala: 0 = Muy en desacuerdo ; 1 = Un tanto en desacuerdo ; 2 = Ligeramente en desacuerdo ; 3 = Ligeramente de acuerdo ; 4 = Algo de acuerdo ; 5 = Muy de acuerdo.

Enunciados	0	1	2	3	4	5
1. Libaneses, asiáticos y judíos que emigraron a Ecuador superaron el prejuicio y trabajaron para demostrarse, los afroecuatorianos deberían hacer lo mismo.					X	
2. Los afroecuatorianos trabajan igual de duro para superarse como la mayoría de los ecuatorianos.			X			
3. Los afroecuatorianos están exigiendo demasiado del resto de la sociedad.			X			
4. La tensión social que actualmente existe en Ecuador, deberíamos acreditarlo a los afroecuatorianos.	X					
5. Los afroecuatorianos generalmente no se quejan como deberían acerca de su situación en la sociedad.			X			
6. Generaciones de esclavitud y discriminación han creado condiciones que hacen difícil para los afroecuatorianos salir de la clase baja.		X				
7. La discriminación racial ya no es un problema en Ecuador.			X			
8. Han existido cambios positivos con respecto a la posición de los afroecuatorianos en la sociedad.				X		
9. A lo largo de los últimos años, los afroecuatorianos han obtenido menos de lo que merecen.			X			
10. A lo largo de los últimos años, los afroecuatorianos han obtenido más de lo que merecen a nivel económico.			X			

Reclutador 9*a) Test de Asociación Implícita*

*Raza

**Sus respuestas sugieren
Preferencia automática moderada hacia personas Blancas sobre personas Negras.**

* Sexo

**Sus respuestas sugieren
Asociación moderada de Masculino con Ciencias exactas y Femenino con
Ciencias Sociales**

b) Cuestionarios de raza y sexo

**CUESTIONARIO SOBRE ACTITUDES ENTORNO A LA DISCRIMINACIÓN POR SEXO Y
RAZA EN PROCESOS DE SELECCIÓN**

El objetivo principal de este cuestionario es conocer las actitudes explícitas de los profesionales del área de Recursos Humanos entorno a la discriminación por sexo y raza en procesos de selección de personal. Este instrumento forma parte del estudio que actualmente se está desarrollando por parte de tesis de la Carrera de Recursos Humanos de la Universidad Casa Grande. Los datos recogidos se analizarán con discreción y confidencialidad, y además serán empleados únicamente con fines académicos para el presente estudio. El cuestionario consta de dos partes correspondientes a las variables de estudio: sexo y raza. Agradecemos su participación y apoyo.

DATOS GENERALES SOBRE EL PROFESIONAL DE RECURSOS HUMANOS

1. Sexo:

Masculino

Femenino

2. Cargo que actualmente desempeña: CONSULTORA DE RECURSOS HUMANOS**3. Tiempo de experiencia en procesos de selección de personal:**

1-6 meses

1 año

2-3 años

4 años en adelante

4. ¿Qué porcentaje consideraría usted que posee frente a la toma de decisión respecto a la contratación de un candidato en el proceso de selección de personal?

25 %	<input type="text"/>
50%	<input type="text"/>
75%	<input checked="" type="text" value="X"/>
100%	<input type="text"/>

PARTE 1

Cuestionario de Sexismo Ambivalente

A continuación se presentan una serie de enunciados referentes a los hombres y mujeres y su relación en la sociedad contemporánea. Por favor indíquenos el grado en que se encuentra de acuerdo o en desacuerdo con cada enunciado utilizando la siguiente escala: 0 = Muy en desacuerdo ; 1 = Un tanto en desacuerdo ; 2 = Ligeramente en desacuerdo ; 3 = Ligeramente de acuerdo ; 4 = Algo de acuerdo ; 5 = Muy de acuerdo.

Enunciados	0	1	2	3	4	5
1. Un hombre no está verdaderamente completo sin el amor de una mujer.					X	
2. Muchas mujeres intentan conseguir ciertos privilegios, como políticas de contratación que las favorecen frente a los hombres, en nombre de la igualdad.				X		
3. En catástrofes, las mujeres no necesariamente deberían ser rescatadas antes que los hombres. (*)				X		
4. Muchas mujeres interpretan comentarios y acciones inocentes como sexistas.				X		
5. Las mujeres se ofenden fácilmente.					X	
6. Las personas pueden ser realmente felices sin necesidad de estar involucrados románticamente con un miembro del otro sexo(*)		X				
7. Las feministas no intentan que las mujeres tengan más poder que los hombres. (*)		X				
8. Las mujeres deberían ser queridas y protegidas por los hombres.				X		
9. Las mujeres no aprecian suficientemente todo lo que los hombres hacen por ellas.		X				
10. Las mujeres buscan ganar poder manipulando a los hombres.		X				
11. Todo hombre debería tener una mujer a quien amar.					X	
12. Los hombres están completos sin una mujer a su lado. (*)		X				
13. Las mujeres exageran los problemas que tienen en el trabajo.			X			

14. Una vez que la mujer logra comprometerse con un hombre, ella usualmente trata de controlarlo.					X	
15. Generalmente cuando una mujer es derrotada limpiamente, se queja de haber sufrido discriminación.			X			
16. Una buena mujer debería ser puesta en un pedestal por su hombre.					X	
17. Existen muy pocas mujeres que para burlarse de los hombres, utilizan su apariencia sexual para atraerlos y después rechazarlos, (*)						X
18. Las mujeres poseen una mayor sensibilidad moral que los hombres.				X		
19. Los hombres deberían estar dispuestos a sacrificar su propio bienestar con el fin de proveer económicamente a las mujeres.			X			
20. Las mujeres están haciendo a los hombres demandas completamente racionales. (*)				X		

PARTE 2

Escala 2000 del racismo simbólico

A través del presente cuestionario, se busca comprender las actitudes existentes hacia los afroecuatorianos. Si bien es cierto, el estudio abarca un tema sensible, es importante que al momento de llenar el cuestionario sus respuestas sean completamente honestas, pues de esta forma podremos entender los diversos puntos de vista en torno al tema presentado. Por favor indíquenos el grado en que se encuentra de acuerdo o en desacuerdo con cada enunciado utilizando la siguiente escala: 0 = Muy en desacuerdo ; 1 = Un tanto en desacuerdo ; 2 = Ligeramente en desacuerdo ; 3 = Ligeramente de acuerdo ; 4 = Algo de acuerdo ; 5 = Muy de acuerdo.

Enunciados	0	1	2	3	4	5
1. Libaneses, asiáticos y judíos que emigraron a Ecuador superaron el prejuicio y trabajaron para demostrarse, los afroecuatorianos deberían hacer lo mismo.						X
2. Los afroecuatorianos trabajan igual de duro para superarse como la mayoría de los ecuatorianos.				X		
3. Los afroecuatorianos están exigiendo demasiado del resto de la sociedad.			X			
4. La tensión social que actualmente existe en Ecuador, deberíamos acreditarlo a los afroecuatorianos.	X					
5. Los afroecuatorianos generalmente no se quejan como deberían acerca de su situación en la sociedad.					X	
6. Generaciones de esclavitud y discriminación han creado condiciones que hacen difícil para los afroecuatorianos salir de la clase baja.				X		
7. La discriminación racial ya no es un problema en Ecuador.			X			

8. Han existido cambios positivos con respecto a la posición de los afroecuatorianos en la sociedad.					X	
9. A lo largo de los últimos años, los afroecuatorianos han obtenido menos de lo que merecen.		X				
10. A lo largo de los últimos años, los afroecuatorianos han obtenido más de lo que merecen a nivel económico.		X				

Reclutador 10

a) Test de Asociación Implícita

*Raza

Sus respuestas sugieren
Preferencia automática moderada hacia personas Blancas sobre personas Negras.

* Sexo

Tus respuestas sugieren
Fuerte asociación de Masculino con Ciencias Exactas y Femenino con Ciencias Sociales.

b) Cuestionarios de raza y sexo

CUESTIONARIO SOBRE ACTITUDES ENTORNO A LA DISCRIMINACIÓN POR SEXO Y RAZA EN PROCESOS DE SELECCIÓN

El objetivo principal de este cuestionario es conocer las actitudes explícitas de los profesionales del área de Recursos Humanos entorno a la discriminación por sexo y raza en procesos de selección de personal. Este instrumento forma parte del estudio que actualmente se está desarrollando por parte de tesis de la Carrera de Recursos Humanos de la Universidad Casa Grande. Los datos recogidos se analizarán con discreción y confidencialidad, y además serán empleados únicamente con fines académicos para el presente estudio. El cuestionario consta de dos partes correspondientes a las variables de estudio: sexo y raza. Agradecemos su participación y apoyo.

DATOS GENERALES SOBRE EL PROFESIONAL DE RECURSOS HUMANOS

1. Sexo:

Masculino

Femenino

2. Cargo que actualmente desempeña : JEFE DE SELECCIÓN Y DESARROLLO

3. Tiempo de experiencia en procesos de selección de personal:

1-6 meses	<input type="text"/>
1 año	<input type="text"/>
2-3 años	<input type="text"/>
4 años en adelante	<input checked="" type="text"/>

4. ¿Qué porcentaje consideraría usted que posee frente a la toma de decisión respecto a la contratación de un candidato en el proceso de selección de personal?

25 %	<input type="text"/>
50%	<input type="text"/>
75%	<input checked="" type="text"/>
100%	<input type="text"/>

PARTE 1

Cuestionario de Sexismo Ambivalente

A continuación se presentan una serie de enunciados referentes a los hombres y mujeres y su relación en la sociedad contemporánea. Por favor indíquenos el grado en que se encuentra de acuerdo o en desacuerdo con cada enunciado utilizando la siguiente escala: 0 = Muy en desacuerdo ; 1 = Un tanto en desacuerdo ; 2 = Ligeramente en desacuerdo ; 3 = Ligeramente de acuerdo ; 4 = Algo de acuerdo ; 5 = Muy de acuerdo.

Enunciados	0	1	2	3	4	5
1. Un hombre no está verdaderamente completo sin el amor de una mujer.		X				
2. Muchas mujeres intentan conseguir ciertos privilegios, como políticas de contratación que las favorecen frente a los hombres, en nombre de la igualdad.						X
3. En catástrofes, las mujeres no necesariamente deberían ser rescatadas antes que los hombres. (*)	X					
4. Muchas mujeres interpretan comentarios y acciones inocentes como sexistas.					X	
5. Las mujeres se ofenden fácilmente.		X				
6. Las personas pueden ser realmente felices sin necesidad de estar involucrados románticamente con un miembro del otro sexo(*)					X	
7. Las feministas no intentan que las mujeres tengan más poder que los hombres. (*)						X
8. Las mujeres deberían ser queridas y protegidas por los hombres.					X	

9. Las mujeres no aprecian suficientemente todo lo que los hombres hacen por ellas.		X				
10. Las mujeres buscan ganar poder manipulando a los hombres.				X		
11. Todo hombre debería tener una mujer a quien amar.		X				
12. Los hombres están completos sin una mujer a su lado. (*)				X		
13. Las mujeres exageran los problemas que tienen en el trabajo.		X				
14. Una vez que la mujer logra comprometerse con un hombre, ella usualmente trata de controlarlo.		X				
15. Generalmente cuando una mujer es derrotada limpiamente, se queja de haber sufrido discriminación.		X				
16. Una buena mujer debería ser puesta en un pedestal por su hombre.					X	
17. Existen muy pocas mujeres que para burlarse de los hombres, utilizan su apariencia sexual para atraerlos y después rechazarlos, (*)		X				
18. Las mujeres poseen una mayor sensibilidad moral que los hombres.					X	
19. Los hombres deberían estar dispuestos a sacrificar su propio bienestar con el fin de proveer económicamente a las mujeres.		X				
20. Las mujeres están haciendo a los hombres demandas completamente racionales. (*)				X		

PARTE 2

Escala 2000 del racismo simbólico

A través del presente cuestionario, se busca comprender las actitudes existentes hacia los afroecuatorianos. Si bien es cierto, el estudio abarca un tema sensible, es importante que al momento de llenar el cuestionario sus respuestas sean completamente honestas, pues de esta forma podremos entender los diversos puntos de vista en torno al tema presentado. Por favor indíquenos el grado en que se encuentra de acuerdo o en desacuerdo con cada enunciado utilizando la siguiente escala: 0 = Muy en desacuerdo ; 1 = Un tanto en desacuerdo ; 2 = Ligeramente en desacuerdo ; 3 = Ligeramente de acuerdo ; 4 = Algo de acuerdo ; 5 = Muy de acuerdo.

Enunciados	0	1	2	3	4	5
1. Libaneses, asiáticos y judíos que emigraron a Ecuador superaron el prejuicio y trabajaron para demostrarse, los afroecuatorianos deberían hacer lo mismo.					X	
2. Los afroecuatorianos trabajan igual de duro para superarse como la mayoría de los ecuatorianos.					X	
3. Los afroecuatorianos están exigiendo demasiado del resto de la sociedad.		X				
4. La tensión social que actualmente existe en Ecuador, deberíamos acreditarlo a los		X				

afroecuatorianos.						
5. Los afroecuatorianos generalmente no se quejan como deberían acerca de su situación en la sociedad.		X				
6. Generaciones de esclavitud y discriminación han creado condiciones que hacen difícil para los afroecuatorianos salir de la clase baja.		X				
7. La discriminación racial ya no es un problema en Ecuador.		X				
8. Han existido cambios positivos con respecto a la posición de los afroecuatorianos en la sociedad.					X	
9. A lo largo de los últimos años, los afroecuatorianos han obtenido menos de lo que merecen.					X	
10. A lo largo de los últimos años, los afroecuatorianos han obtenido más de lo que merecen a nivel económico.		X				

D) Resultados del Test de Asociación Implícita y cuestionarios explícitos de raza y sexo en reclutadores del sector comercial

Reclutador 11

a) Test de Asociación Implícita

*Raza

Sus respuestas sugieren
Preferencia automática moderada hacia personas Blancas sobre personas Negras.

* Sexo

Sus respuestas sugieren
Asociación moderada de Masculino con Ciencias exactas y Femenino con Ciencias Sociales

*b) Cuestionarios de raza y sexo***CUESTIONARIO SOBRE ACTITUDES ENTORNO A LA DISCRIMINACIÓN POR SEXO Y RAZA EN PROCESOS DE SELECCIÓN**

El objetivo principal de este cuestionario es conocer las actitudes explícitas de los profesionales del área de Recursos Humanos entorno a la discriminación por sexo y raza en procesos de selección de personal. Este instrumento forma parte del estudio que actualmente se está desarrollando por parte de tesis de la Carrera de Recursos Humanos de la Universidad Casa Grande. Los datos recogidos se analizarán con discreción y confidencialidad, y además serán empleados únicamente con fines académicos para el presente estudio. El cuestionario consta de dos partes correspondientes a las variables de estudio: sexo y raza. Agradecemos su participación y apoyo.

DATOS GENERALES SOBRE EL PROFESIONAL DE RECURSOS HUMANOS**1. Sexo:**

Masculino

Femenino

2. Cargo que actualmente desempeña : Coordinador de Capacitación**3. Tiempo de experiencia en procesos de selección de personal:**

1-6 meses

1 año

2-3 años

4 años en adelante

4. ¿Qué porcentaje consideraría usted que posee frente a la toma de decisión respecto a la contratación de un candidato en el proceso de selección de personal?

25 %

50%

75%

100%

PARTE 1

Cuestionario de Sexismo Ambivalente

A continuación se presentan una serie de enunciados referentes a los hombres y mujeres y su relación en la sociedad contemporánea. Por favor indíquenos el grado en que se encuentra de acuerdo o en desacuerdo con cada enunciado utilizando la siguiente escala: 0 = Muy en desacuerdo ; 1 = Un tanto en desacuerdo ; 2 = Ligeramente en desacuerdo ; 3 = Ligeramente de acuerdo ; 4 = Algo de acuerdo ; 5 = Muy de acuerdo.

Enunciados	0	1	2	3	4	5
1. Un hombre no está verdaderamente completo sin el amor de una mujer.					x	
2. Muchas mujeres intentan conseguir ciertos privilegios, como políticas de contratación que las favorecen frente a los hombres, en nombre de la igualdad.				x		
3. En catástrofes, las mujeres no necesariamente deberían ser rescatadas antes que los hombres. (*)				x		
4. Muchas mujeres interpretan comentarios y acciones inocentes como sexistas.				x		
5. Las mujeres se ofenden fácilmente.					x	
6. Las personas pueden ser realmente felices sin necesidad de estar involucrados románticamente con un miembro del otro sexo(*)				x		
7. Las feministas no intentan que las mujeres tengan más poder que los hombres. (*)			x			
8. Las mujeres deberían ser queridas y protegidas por los hombres.				x		
9. Las mujeres no aprecian suficientemente todo lo que los hombres hacen por ellas.				x		
10. Las mujeres buscan ganar poder manipulando a los hombres.			x			
11. Todo hombre debería tener una mujer a quien amar.					x	
12. Los hombres están completos sin una mujer a su lado. (*)		x				
13. Las mujeres exageran los problemas que tienen en el trabajo.			x			
14. Una vez que la mujer logra comprometerse con un hombre, ella usualmente trata de controlarlo.			x			
15. Generalmente cuando una mujer es derrotada limpiamente, se queja de haber sufrido discriminación.			x			
16. Una buena mujer debería ser puesta en un pedestal por su hombre.			x			
17. Existen muy pocas mujeres que para burlarse de los hombres, utilizan su apariencia sexual para atraerlos y después rechazarlos, (*)			x			
18. Las mujeres poseen una mayor sensibilidad moral que los hombres.			x			
19. Los hombres deberían estar dispuestos a sacrificar su propio bienestar con el fin de proveer			x			

económicamente a las mujeres.						
20. Las mujeres están haciendo a los hombres demandas completamente racionales. (*)			x			

PARTE 2

Escala 2000 del racismo simbólico

A través del presente cuestionario, se busca comprender las actitudes existentes hacia los afroecuatorianos. Si bien es cierto, el estudio abarca un tema sensible, es importante que al momento de llenar el cuestionario sus respuestas sean completamente honestas, pues de esta forma podremos entender los diversos puntos de vista en torno al tema presentado. Por favor indíquenos el grado en que se encuentra de acuerdo o en desacuerdo con cada enunciado utilizando la siguiente escala: 0 = Muy en desacuerdo ; 1 = Un tanto en desacuerdo ; 2 = Ligeramente en desacuerdo ; 3 = Ligeramente de acuerdo ; 4 = Algo de acuerdo ; 5 = Muy de acuerdo.

Enunciados	0	1	2	3	4	5
1. Libaneses, asiáticos y judíos que emigraron a Ecuador superaron el prejuicio y trabajaron para demostrarse, los afroecuatorianos deberían hacer lo mismo.				x		
2. Los afroecuatorianos trabajan igual de duro para superarse como la mayoría de los ecuatorianos.						x
3. Los afroecuatorianos están exigiendo demasiado del resto de la sociedad.	x					
4. La tensión social que actualmente existe en Ecuador, deberíamos acreditarlo a los afroecuatorianos.	x					
5. Los afroecuatorianos generalmente no se quejan como deberían acerca de su situación en la sociedad.				x		
6. Generaciones de esclavitud y discriminación han creado condiciones que hacen difícil para los afroecuatorianos salir de la clase baja.					x	
7. La discriminación racial ya no es un problema en Ecuador.	x					
8. Han existido cambios positivos con respecto a la posición de los afroecuatorianos en la sociedad.				x		
9. A lo largo de los últimos años, los afroecuatorianos han obtenido menos de lo que merecen.					x	
10. A lo largo de los últimos años, los afroecuatorianos han obtenido más de lo que merecen a nivel económico.	x					

Reclutador 12*a) Test de Asociación Implícita*

*Raza

Sus respuestas sugieren
 Leve preferencia automática por personas Blancas sobre personas Negras.

* Sexo

Sus respuestas sugieren
 Asociación moderada de Masculino con Ciencias exactas y Femenino con
 Ciencias Sociales

b) Cuestionarios de raza y sexo

CUESTIONARIO SOBRE ACTITUDES ENTORNO A LA DISCRIMINACIÓN POR SEXO Y RAZA EN PROCESOS DE SELECCIÓN

El objetivo principal de este cuestionario es conocer las actitudes explícitas de los profesionales del área de Recursos Humanos entorno a la discriminación por sexo y raza en procesos de selección de personal. Este instrumento forma parte del estudio que actualmente se está desarrollando por parte de tesis de la Carrera de Recursos Humanos de la Universidad Casa Grande. Los datos recogidos se analizarán con discreción y confidencialidad, y además serán empleados únicamente con fines académicos para el presente estudio. El cuestionario consta de dos partes correspondientes a las variables de estudio: sexo y raza. Agradecemos su participación y apoyo.

DATOS GENERALES SOBRE EL PROFESIONAL DE RECURSOS HUMANOS

1. Sexo:

Masculino

Femenino

2. Cargo que actualmente desempeña : Asistente de RRHH/ Desarrollo**3. Tiempo de experiencia en procesos de selección de personal:**

1-6 meses

1 año

2-3 años

4 años en adelante

4. ¿Qué porcentaje consideraría usted que posee frente a la toma de decisión respecto a la contratación de un candidato en el proceso de selección de personal?

25 %	<input checked="" type="checkbox"/>
50%	<input type="checkbox"/>
75%	<input type="checkbox"/>
100%	<input type="checkbox"/>

PARTE 1

Cuestionario de Sexismo Ambivalente

A continuación se presentan una serie de enunciados referentes a los hombres y mujeres y su relación en la sociedad contemporánea. Por favor indíquenos el grado en que se encuentra de acuerdo o en desacuerdo con cada enunciado utilizando la siguiente escala: 0 = Muy en desacuerdo ; 1 = Un tanto en desacuerdo ; 2 = Ligeramente en desacuerdo ; 3 = Ligeramente de acuerdo ; 4 = Algo de acuerdo ; 5 = Muy de acuerdo.

Enunciados	0	1	2	3	4	5
1. Un hombre no está verdaderamente completo sin el amor de una mujer.					x	
2. Muchas mujeres intentan conseguir ciertos privilegios, como políticas de contratación que las favorecen frente a los hombres, en nombre de la igualdad.				x		
3. En catástrofes, las mujeres no necesariamente deberían ser rescatadas antes que los hombres. (*)			x			
4. Muchas mujeres interpretan comentarios y acciones inocentes como sexistas.			x			
5. Las mujeres se ofenden fácilmente.						x
6. Las personas pueden ser realmente felices sin necesidad de estar involucrados románticamente con un miembro del otro sexo(*)	x					
7. Las feministas no intentan que las mujeres tengan más poder que los hombres. (*)						x
8. Las mujeres deberían ser queridas y protegidas por los hombres.					x	
9. Las mujeres no aprecian suficientemente todo lo que los hombres hacen por ellas.	x					
10. Las mujeres buscan ganar poder manipulando a los hombres.	x					
11. Todo hombre debería tener una mujer a quien amar.			x			
12. Los hombres están completos sin una mujer a su lado. (*)	x					
13. Las mujeres exageran los problemas que tienen en el trabajo.				x		
14. Una vez que la mujer logra comprometerse con		x				

un hombre, ella usualmente trata de controlarlo.						
15. Generalmente cuando una mujer es derrotada limpiamente, se queja de haber sufrido discriminación.	x					
16. Una buena mujer debería ser puesta en un pedestal por su hombre.	x					
17. Existen muy pocas mujeres que para burlarse de los hombres, utilizan su apariencia sexual para atraerlos y después rechazarlos, (*)		x				
18. Las mujeres poseen una mayor sensibilidad moral que los hombres.		x				
19. Los hombres deberían estar dispuestos a sacrificar su propio bienestar con el fin de proveer económicamente a las mujeres.		x				
20. Las mujeres están haciendo a los hombres demandas completamente racionales. (*)				x		

PARTE 2

Escala 2000 del racismo simbólico

A través del presente cuestionario, se busca comprender las actitudes existentes hacia los afroecuatorianos. Si bien es cierto, el estudio abarca un tema sensible, es importante que al momento de llenar el cuestionario sus respuestas sean completamente honestas, pues de esta forma podremos entender los diversos puntos de vista en torno al tema presentado. Por favor indíquenos el grado en que se encuentra de acuerdo o en desacuerdo con cada enunciado utilizando la siguiente escala: 0 = Muy en desacuerdo ; 1 = Un tanto en desacuerdo ; 2 = Ligeramente en desacuerdo ; 3 = Ligeramente de acuerdo ; 4 = Algo de acuerdo ; 5 = Muy de acuerdo.

Enunciados	0	1	2	3	4	5
1. Libaneses, asiáticos y judíos que emigraron a Ecuador superaron el prejuicio y trabajaron para demostrarse, los afroecuatorianos deberían hacer lo mismo.						x
2. Los afroecuatorianos trabajan igual de duro para superarse como la mayoría de los ecuatorianos.						x
3. Los afroecuatorianos están exigiendo demasiado del resto de la sociedad.	x					
4. La tensión social que actualmente existe en Ecuador, deberíamos acreditarlo a los afroecuatorianos.	x					
5. Los afroecuatorianos generalmente no se quejan como deberían acerca de su situación en la sociedad.						x
6. Generaciones de esclavitud y discriminación han creado condiciones que hacen difícil para los afroecuatorianos salir de la clase baja.						x
7. La discriminación racial ya no es un problema en Ecuador.	x					
8. Han existido cambios positivos con respecto	x					

a la posición de los afroecuatorianos en la sociedad.						
9. A lo largo de los últimos años, los afroecuatorianos han obtenido menos de lo que merecen.						x
10. A lo largo de los últimos años, los afroecuatorianos han obtenido más de lo que merecen a nivel económico.	x					

Reclutador 13

a) Test de Asociación Implícita

*Raza

**Sus respuestas sugieren
Preferencia automática moderada hacia personas Blancas sobre personas Negras.**

* Sexo

**Sus respuestas sugieren
Asociación moderada de Masculino con Ciencias exactas y Femenino con Ciencias Sociales**

b) Cuestionarios de raza y sexo

CUESTIONARIO SOBRE ACTITUDES ENTORNO A LA DISCRIMINACIÓN POR SEXO Y RAZA EN PROCESOS DE SELECCIÓN

El objetivo principal de este cuestionario es conocer las actitudes explícitas de los profesionales del área de Recursos Humanos entorno a la discriminación por sexo y raza en procesos de selección de personal. Este instrumento forma parte del estudio que actualmente se está desarrollando por parte de tesis de la Carrera de Recursos Humanos de la Universidad Casa Grande. Los datos recogidos se analizarán con discreción y confidencialidad, y además serán empleados únicamente con fines académicos para el presente estudio. El cuestionario consta de dos partes correspondientes a las variables de estudio: sexo y raza. Agradecemos su participación y apoyo.

DATOS GENERALES SOBRE EL PROFESIONAL DE RECURSOS HUMANOS

1. Sexo:

Masculino

Femenino

2. Cargo que actualmente desempeña : Asistente Senior Selección

3. Tiempo de experiencia en procesos de selección de personal:

1-6 meses

1 año

2-3 años

4 años en adelante

4. ¿Qué porcentaje consideraría usted que posee frente a la toma de decisión respecto a la contratación de un candidato en el proceso de selección de personal?

25 %

50%

75%

100%

PARTE 1

Cuestionario de Sexismo Ambivalente

A continuación se presentan una serie de enunciados referentes a los hombres y mujeres y su relación en la sociedad contemporánea. Por favor indíquenos el grado en que se encuentra de acuerdo o en desacuerdo con cada enunciado utilizando la siguiente escala: 0 = Muy en desacuerdo ; 1 = Un tanto en desacuerdo ; 2 = Ligeramente en desacuerdo ; 3 = Ligeramente de acuerdo ; 4 = Algo de acuerdo ; 5 = Muy de acuerdo.

Enunciados	0	1	2	3	4	5
1. Un hombre no está verdaderamente completo sin el amor de una mujer.		X				
2. Muchas mujeres intentan conseguir ciertos privilegios, como políticas de contratación que las favorecen frente a los hombres, en nombre de la igualdad.			X			
3. En catástrofes, las mujeres no necesariamente deberían ser rescatadas antes que los hombres. (*)	X					
4. Muchas mujeres interpretan comentarios y acciones inocentes como sexistas.	X					
5. Las mujeres se ofenden fácilmente.			X			
6. Las personas pueden ser realmente felices sin necesidad de estar involucrados románticamente con un miembro del otro sexo(*)				X		
7. Las feministas no intentan que las mujeres tengan más poder que los hombres. (*)				X		
8. Las mujeres deberían ser queridas y protegidas por los hombres.				X		
9. Las mujeres no aprecian suficientemente todo lo que los hombres hacen por ellas.				X		

10. Las mujeres buscan ganar poder manipulando a los hombres.			X			
11. Todo hombre debería tener una mujer a quien amar.		X				
12. Los hombres están completos sin una mujer a su lado. (*)		X				
13. Las mujeres exageran los problemas que tienen en el trabajo.	X					
14. Una vez que la mujer logra comprometerse con un hombre, ella usualmente trata de controlarlo.		X				
15. Generalmente cuando una mujer es derrotada limpiamente, se queja de haber sufrido discriminación.	X					
16. Una buena mujer debería ser puesta en un pedestal por su hombre.			X			
17. Existen muy pocas mujeres que para burlarse de los hombres, utilizan su apariencia sexual para atraerlos y después rechazarlos, (*)			X			
18. Las mujeres poseen una mayor sensibilidad moral que los hombres.						X
19. Los hombres deberían estar dispuestos a sacrificar su propio bienestar con el fin de proveer económicamente a las mujeres.				X		
20. Las mujeres están haciendo a los hombres demandas completamente racionales. (*)						X

PARTE 2

Escala 2000 del racismo simbólico

A través del presente cuestionario, se busca comprender las actitudes existentes hacia los afroecuatorianos. Si bien es cierto, el estudio abarca un tema sensible, es importante que al momento de llenar el cuestionario sus respuestas sean completamente honestas, pues de esta forma podremos entender los diversos puntos de vista en torno al tema presentado. Por favor indíquenos el grado en que se encuentra de acuerdo o en desacuerdo con cada enunciado utilizando la siguiente escala: 0 = Muy en desacuerdo ; 1 = Un tanto en desacuerdo ; 2 = Ligeramente en desacuerdo ; 3 = Ligeramente de acuerdo ; 4 = Algo de acuerdo ; 5 = Muy de acuerdo.

Enunciados	0	1	2	3	4	5
1. Libaneses, asiáticos y judíos que emigraron a Ecuador superaron el prejuicio y trabajaron para demostrarse, los afroecuatorianos deberían hacer lo mismo.						X
2. Los afroecuatorianos trabajan igual de duro para superarse como la mayoría de los ecuatorianos.						X
3. Los afroecuatorianos están exigiendo demasiado del resto de la sociedad.	X					
4. La tensión social que actualmente existe en Ecuador, deberíamos acreditarlo a los afroecuatorianos.	X					

5. Los afroecuatorianos generalmente no se quejan como deberían acerca de su situación en la sociedad.	X					
6. Generaciones de esclavitud y discriminación han creado condiciones que hacen difícil para los afroecuatorianos salir de la clase baja.				X		
7. La discriminación racial ya no es un problema en Ecuador.	X					
8. Han existido cambios positivos con respecto a la posición de los afroecuatorianos en la sociedad.	X					
9. A lo largo de los últimos años, los afroecuatorianos han obtenido menos de lo que merecen.					X	
10. A lo largo de los últimos años, los afroecuatorianos han obtenido más de lo que merecen a nivel económico.	X					

Reclutador 14

a) Test de Asociación Implícita

*Raza

Sus respuestas sugieren
Leve preferencia automática por personas Blancas sobre personas Negras.

* Sexo

Tus respuestas sugieren
Leve asociación de Masculino con Ciencias Exactas y Femenino con Ciencias Sociales.

b) Cuestionarios de raza y sexo

CUESTIONARIO SOBRE ACTITUDES ENTORNO A LA DISCRIMINACIÓN POR SEXO Y RAZA EN PROCESOS DE SELECCIÓN

El objetivo principal de este cuestionario es conocer las actitudes explícitas de los profesionales del área de Recursos Humanos entorno a la discriminación por sexo y raza en procesos de selección de personal. Este instrumento forma parte del estudio que actualmente se está desarrollando por parte de tesis de la Carrera de Recursos Humanos de la Universidad Casa Grande. Los datos recogidos se analizarán con discreción y confidencialidad, y además serán empleados únicamente con fines académicos para el presente estudio. El cuestionario consta de dos partes correspondientes a las variables de estudio: sexo y raza. Agradecemos su participación y apoyo.

DATOS GENERALES SOBRE EL PROFESIONAL DE RECURSOS HUMANOS

1. Sexo:

Masculino

Femenino

2. Cargo que actualmente desempeña : ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS

3. Tiempo de experiencia en procesos de selección de personal:

1-6 meses

1 año

2-3 años

4 años en adelante

4. ¿Qué porcentaje consideraría usted que posee frente a la toma de decisión respecto a la contratación de un candidato en el proceso de selección de personal?

25 %

50%

75%

100%

PARTE 1

Cuestionario de Sexismo Ambivalente

A continuación se presentan una serie de enunciados referentes a los hombres y mujeres y su relación en la sociedad contemporánea. Por favor indíquenos el grado en que se encuentra de acuerdo o en desacuerdo con cada enunciado utilizando la siguiente escala: 0 = Muy en desacuerdo ; 1 = Un tanto en desacuerdo ; 2 = Ligeramente en desacuerdo ; 3 = Ligeramente de acuerdo ; 4 = Algo de acuerdo ; 5 = Muy de acuerdo.

Enunciados	0	1	2	3	4	5
1. Un hombre no está verdaderamente completo sin el amor de una mujer.	X					
2. Muchas mujeres intentan conseguir ciertos privilegios, como políticas de contratación que las favorecen frente a los hombres, en nombre de la igualdad.					X	
3. En catástrofes, las mujeres no necesariamente deberían ser rescatadas antes que los hombres. (*)						X

4. Muchas mujeres interpretan comentarios y acciones inocentes como sexistas.						X
5. Las mujeres se ofenden fácilmente.						X
6. Las personas pueden ser realmente felices sin necesidad de estar involucrados románticamente con un miembro del otro sexo(*)						X
7. Las feministas no intentan que las mujeres tengan más poder que los hombres. (*)	X					
8. Las mujeres deberían ser queridas y protegidas por los hombres.						X
9. Las mujeres no aprecian suficientemente todo lo que los hombres hacen por ellas.		X				
10. Las mujeres buscan ganar poder manipulando a los hombres.		X				
11. Todo hombre debería tener una mujer a quien amar.				X		
12. Los hombres están completos sin una mujer a su lado. (*)	X					
13. Las mujeres exageran los problemas que tienen en el trabajo.						X
14. Una vez que la mujer logra comprometerse con un hombre, ella usualmente trata de controlarlo.				X		
15. Generalmente cuando una mujer es derrotada limpiamente, se queja de haber sufrido discriminación.		X				
16. Una buena mujer debería ser puesta en un pedestal por su hombre.						X
17. Existen muy pocas mujeres que para burlarse de los hombres, utilizan su apariencia sexual para atraerlos y después rechazarlos, (*)				X		
18. Las mujeres poseen una mayor sensibilidad moral que los hombres.						X
19. Los hombres deberían estar dispuestos a sacrificar su propio bienestar con el fin de proveer económicamente a las mujeres.			X			
20. Las mujeres están haciendo a los hombres demandas completamente racionales. (*)				X		

PARTE 2

Escala 2000 del racismo simbólico

A través del presente cuestionario, se busca comprender las actitudes existentes hacia los afroecuatorianos. Si bien es cierto, el estudio abarca un tema sensible, es importante que al momento de llenar el cuestionario sus respuestas sean completamente honestas, pues de esta forma podremos entender los diversos puntos de vista en torno al tema presentado. Por favor indíquenos el grado en que se encuentra de acuerdo o en desacuerdo con cada enunciado utilizando la siguiente escala: 0 = Muy en desacuerdo ; 1 = Un tanto en desacuerdo ; 2 = Ligeramente en desacuerdo ; 3 = Ligeramente de acuerdo ; 4 = Algo de acuerdo ; 5 = Muy de acuerdo.

Enunciados	0	1	2	3	4	5
1. Libaneses, asiáticos y judíos que emigraron a Ecuador superaron el prejuicio y trabajaron para demostrarse, los afroecuatorianos deberían hacer lo mismo.			X			
2. Los afroecuatorianos trabajan igual de duro para superarse como la mayoría de los ecuatorianos.						X
3. Los afroecuatorianos están exigiendo demasiado del resto de la sociedad.	X					
4. La tensión social que actualmente existe en Ecuador, deberíamos acreditarlo a los afroecuatorianos.	X					
5. Los afroecuatorianos generalmente no se quejan como deberían acerca de su situación en la sociedad.			X			
6. Generaciones de esclavitud y discriminación han creado condiciones que hacen difícil para los afroecuatorianos salir de la clase baja.				X		
7. La discriminación racial ya no es un problema en Ecuador.	X					
8. Han existido cambios positivos con respecto a la posición de los afroecuatorianos en la sociedad.				X		
9. A lo largo de los últimos años, los afroecuatorianos han obtenido menos de lo que merecen.						X
10. A lo largo de los últimos años, los afroecuatorianos han obtenido más de lo que merecen a nivel económico.	X					

Reclutador 15

a) Test de Asociación Implícita

*Raza

Sus respuestas sugieren
Leve preferencia automática por personas Blancas sobre personas Negras.

* Sexo

Sus respuestas sugieren
Asociación moderada de Masculino con Ciencias exactas y Femenino con Ciencias Sociales

*b) Cuestionarios de raza y sexo***CUESTIONARIO SOBRE ACTITUDES ENTORNO A LA DISCRIMINACIÓN POR SEXO Y RAZA EN PROCESOS DE SELECCIÓN**

El objetivo principal de este cuestionario es conocer las actitudes explícitas de los profesionales del área de Recursos Humanos entorno a la discriminación por sexo y raza en procesos de selección de personal. Este instrumento forma parte del estudio que actualmente se está desarrollando por parte de tesis de la Carrera de Recursos Humanos de la Universidad Casa Grande. Los datos recogidos se analizarán con discreción y confidencialidad, y además serán empleados únicamente con fines académicos para el presente estudio. El cuestionario consta de dos partes correspondientes a las variables de estudio: sexo y raza. Agradecemos su participación y apoyo.

DATOS GENERALES SOBRE EL PROFESIONAL DE RECURSOS HUMANOS**1. Sexo:**

Masculino

Femenino

2. Cargo que actualmente desempeña : Jefe de Recursos Humanos**3. Tiempo de experiencia en procesos de selección de personal:**

1-6 meses

1 año

2-3 años

4 años en adelante

4. ¿Qué porcentaje consideraría usted que posee frente a la toma de decisión respecto a la contratación de un candidato en el proceso de selección de personal?

25 %

50%

75%

100%

PARTE 1

Cuestionario de Sexismo Ambivalente

A continuación se presentan una serie de enunciados referentes a los hombres y mujeres y su relación en la sociedad contemporánea. Por favor indíquenos el grado en que se encuentra de acuerdo o en desacuerdo con cada enunciado utilizando la siguiente escala: 0 = Muy en desacuerdo ; 1 = Un tanto en desacuerdo ; 2 = Ligeramente en desacuerdo ; 3 = Ligeramente de acuerdo ; 4 = Algo de acuerdo ; 5 = Muy de acuerdo.

Enunciados	0	1	2	3	4	5
1. Un hombre no está verdaderamente completo sin el amor de una mujer.				X		
2. Muchas mujeres intentan conseguir ciertos privilegios, como políticas de contratación que las favorecen frente a los hombres, en nombre de la igualdad.			X			
3. En catástrofes, las mujeres no necesariamente deberían ser rescatadas antes que los hombres. (*)	X					
4. Muchas mujeres interpretan comentarios y acciones inocentes como sexistas.				X		
5. Las mujeres se ofenden fácilmente.					X	
6. Las personas pueden ser realmente felices sin necesidad de estar involucrados románticamente con un miembro del otro sexo(*)	X					
7. Las feministas no intentan que las mujeres tengan más poder que los hombres. (*)			X			
8. Las mujeres deberían ser queridas y protegidas por los hombres.						X
9. Las mujeres no aprecian suficientemente todo lo que los hombres hacen por ellas.			X			
10. Las mujeres buscan ganar poder manipulando a los hombres.					X	
11. Todo hombre debería tener una mujer a quien amar.						X
12. Los hombres están completos sin una mujer a su lado. (*)		X				
13. Las mujeres exageran los problemas que tienen en el trabajo.				X		
14. Una vez que la mujer logra comprometerse con un hombre, ella usualmente trata de controlarlo.				X		
15. Generalmente cuando una mujer es derrotada limpiamente, se queja de haber sufrido discriminación.	X					
16. Una buena mujer debería ser puesta en un pedestal por su hombre.				X		
17. Existen muy pocas mujeres que para burlarse de los hombres, utilizan su apariencia sexual para atraerlos y después rechazarlos, (*)						X
18. Las mujeres poseen una mayor sensibilidad moral que los hombres.					X	
19. Los hombres deberían estar dispuestos a sacrificar su propio bienestar con el fin de proveer				X		

económicamente a las mujeres.						
20. Las mujeres están haciendo a los hombres demandas completamente racionales. (*)				X		

PARTE 2

Escala 2000 del racismo simbólico

A través del presente cuestionario, se busca comprender las actitudes existentes hacia los afroecuatorianos. Si bien es cierto, el estudio abarca un tema sensible, es importante que al momento de llenar el cuestionario sus respuestas sean completamente honestas, pues de esta forma podremos entender los diversos puntos de vista en torno al tema presentado. Por favor indíquenos el grado en que se encuentra de acuerdo o en desacuerdo con cada enunciado utilizando la siguiente escala: 0 = Muy en desacuerdo ; 1 = Un tanto en desacuerdo ; 2 = Ligeramente en desacuerdo ; 3 = Ligeramente de acuerdo ; 4 = Algo de acuerdo ; 5 = Muy de acuerdo.

Enunciados	0	1	2	3	4	5
1. Libaneses, asiáticos y judíos que emigraron a Ecuador superaron el prejuicio y trabajaron para demostrarse, los afroecuatorianos deberían hacer lo mismo.					X	
2. Los afroecuatorianos trabajan igual de duro para superarse como la mayoría de los ecuatorianos.						X
3. Los afroecuatorianos están exigiendo demasiado del resto de la sociedad.		X				
4. La tensión social que actualmente existe en Ecuador, deberíamos acreditarlo a los afroecuatorianos.	X					
5. Los afroecuatorianos generalmente no se quejan como deberían acerca de su situación en la sociedad.		X				
6. Generaciones de esclavitud y discriminación han creado condiciones que hacen difícil para los afroecuatorianos salir de la clase baja.						X
7. La discriminación racial ya no es un problema en Ecuador.	X					
8. Han existido cambios positivos con respecto a la posición de los afroecuatorianos en la sociedad.				X		
9. A lo largo de los últimos años, los afroecuatorianos han obtenido menos de lo que merecen.					X	
10. A lo largo de los últimos años, los afroecuatorianos han obtenido más de lo que merecen a nivel económico.	X					

Reclutador 16*a) Test de Asociación Implícita*

*Raza

Sus respuestas sugieren
Leve preferencia automática por personas Blancas sobre personas Negras.

* Sexo

Sus respuestas sugieren
Asociación moderada de Masculino con Ciencias exactas y Femenino con
Ciencias Sociales

b) Cuestionarios de raza y sexo

**CUESTIONARIO SOBRE ACTITUDES ENTORNO A LA DISCRIMINACIÓN POR SEXO Y
RAZA EN PROCESOS DE SELECCIÓN**

El objetivo principal de este cuestionario es conocer las actitudes explícitas de los profesionales del área de Recursos Humanos entorno a la discriminación por sexo y raza en procesos de selección de personal. Este instrumento forma parte del estudio que actualmente se está desarrollando por parte de tesis de la Carrera de Recursos Humanos de la Universidad Casa Grande. Los datos recogidos se analizarán con discreción y confidencialidad, y además serán empleados únicamente con fines académicos para el presente estudio. El cuestionario consta de dos partes correspondientes a las variables de estudio: sexo y raza. Agradecemos su participación y apoyo.

DATOS GENERALES SOBRE EL PROFESIONAL DE RECURSOS HUMANOS

1. Sexo:

Masculino

Femenino

2. Cargo que actualmente desempeña : Gerente de Recursos Humanos**3. Tiempo de experiencia en procesos de selección de personal:**

1-6 meses

1 año

2-3 años

4 años en adelante

4. ¿Qué porcentaje consideraría usted que posee frente a la toma de decisión respecto a la contratación de un candidato en el proceso de selección de personal?

25 %	<input type="text"/>
50%	<input type="text"/>
75%	<input type="text"/>
100%	<input checked="" type="text" value="x"/>

PARTE 1

Cuestionario de Sexismo Ambivalente

A continuación se presentan una serie de enunciados referentes a los hombres y mujeres y su relación en la sociedad contemporánea. Por favor indíquenos el grado en que se encuentra de acuerdo o en desacuerdo con cada enunciado utilizando la siguiente escala: 0 = Muy en desacuerdo ; 1 = Un tanto en desacuerdo ; 2 = Ligeramente en desacuerdo ; 3 = Ligeramente de acuerdo ; 4 = Algo de acuerdo ; 5 = Muy de acuerdo.

Enunciados	0	1	2	3	4	5
1. Un hombre no está verdaderamente completo sin el amor de una mujer.					x	
2. Muchas mujeres intentan conseguir ciertos privilegios, como políticas de contratación que las favorecen frente a los hombres, en nombre de la igualdad.	x					
3. En catástrofes, las mujeres no necesariamente deberían ser rescatadas antes que los hombres. (*)				x		
4. Muchas mujeres interpretan comentarios y acciones inocentes como sexistas.		x				
5. Las mujeres se ofenden fácilmente.	x					
6. Las personas pueden ser realmente felices sin necesidad de estar involucrados románticamente con un miembro del otro sexo(*)			x			
7. Las feministas no intentan que las mujeres tengan más poder que los hombres. (*)						x
8. Las mujeres deberían ser queridas y protegidas por los hombres.						x
9. Las mujeres no aprecian suficientemente todo lo que los hombres hacen por ellas.	x					
10. Las mujeres buscan ganar poder manipulando a los hombres.	x					
11. Todo hombre debería tener una mujer a quien amar.						x
12. Los hombres están completos sin una mujer a su lado. (*)		x				
13. Las mujeres exageran los problemas que tienen en el trabajo.		x				

14. Una vez que la mujer logra comprometerse con un hombre, ella usualmente trata de controlarlo.	x					
15. Generalmente cuando una mujer es derrotada limpiamente, se queja de haber sufrido discriminación.		x				
16. Una buena mujer debería ser puesta en un pedestal por su hombre.					x	
17. Existen muy pocas mujeres que para burlarse de los hombres, utilizan su apariencia sexual para atraerlos y después rechazarlos, (*)	x					
18. Las mujeres poseen una mayor sensibilidad moral que los hombres.		x				
19. Los hombres deberían estar dispuestos a sacrificar su propio bienestar con el fin de proveer económicamente a las mujeres.		x				
20. Las mujeres están haciendo a los hombres demandas completamente racionales. (*)				x		

PARTE 2

Escala 2000 del racismo simbólico

A través del presente cuestionario, se busca comprender las actitudes existentes hacia los afroecuatorianos. Si bien es cierto, el estudio abarca un tema sensible, es importante que al momento de llenar el cuestionario sus respuestas sean completamente honestas, pues de esta forma podremos entender los diversos puntos de vista en torno al tema presentado. Por favor indíquenos el grado en que se encuentra de acuerdo o en desacuerdo con cada enunciado utilizando la siguiente escala: 0 = Muy en desacuerdo ; 1 = Un tanto en desacuerdo ; 2 = Ligeramente en desacuerdo ; 3 = Ligeramente de acuerdo ; 4 = Algo de acuerdo ; 5 = Muy de acuerdo.

Enunciados	0	1	2	3	4	5
1. Libaneses, asiáticos y judíos que emigraron a Ecuador superaron el prejuicio y trabajaron para demostrarse, los afroecuatorianos deberían hacer lo mismo.		x				
2. Los afroecuatorianos trabajan igual de duro para superarse como la mayoría de los ecuatorianos.						x
3. Los afroecuatorianos están exigiendo demasiado del resto de la sociedad.		x				
4. La tensión social que actualmente existe en Ecuador, deberíamos acreditarlo a los afroecuatorianos.	x					
5. Los afroecuatorianos generalmente no se quejan como deberían acerca de su situación en la sociedad.	x					
6. Generaciones de esclavitud y discriminación han creado condiciones que hacen difícil para los afroecuatorianos salir de la clase baja.	x					
7. La discriminación racial ya no es un problema en Ecuador.					x	

8. Han existido cambios positivos con respecto a la posición de los afroecuatorianos en la sociedad.					x	
9. A lo largo de los últimos años, los afroecuatorianos han obtenido menos de lo que merecen.	x					
10. A lo largo de los últimos años, los afroecuatorianos han obtenido más de lo que merecen a nivel económico.			x			

Reclutador 17

a) Test de Asociación Implícita

*Raza

Sus respuestas sugieren
Leve preferencia automática por personas Blancas sobre personas Negras.

* Sexo

Tus respuestas sugieren
Leve asociación de Masculino con Ciencias Exactas y Femenino con Ciencias Sociales.

b) Cuestionarios de raza y sexo

CUESTIONARIO SOBRE ACTITUDES ENTORNO A LA DISCRIMINACIÓN POR SEXO Y RAZA EN PROCESOS DE SELECCIÓN

El objetivo principal de este cuestionario es conocer las actitudes explícitas de los profesionales del área de Recursos Humanos entorno a la discriminación por sexo y raza en procesos de selección de personal. Este instrumento forma parte del estudio que actualmente se está desarrollando por parte de tesis de la Carrera de Recursos Humanos de la Universidad Casa Grande. Los datos recogidos se analizarán con discreción y confidencialidad, y además serán empleados únicamente con fines académicos para el presente estudio. El cuestionario consta de dos partes correspondientes a las variables de estudio: sexo y raza. Agradecemos su participación y apoyo.

DATOS GENERALES SOBRE EL PROFESIONAL DE RECURSOS HUMANOS

1. Sexo:

Masculino

Femenino

2. Cargo que actualmente desempeña : Coordinador de Recursos Humanos

3. Tiempo de experiencia en procesos de selección de personal:

1-6 meses	<input type="text"/>
1 año	<input type="text"/>
2-3 años	<input checked="" type="text" value="X"/>
4 años en adelante	<input type="text"/>

4. ¿Qué porcentaje consideraría usted que posee frente a la toma de decisión respecto a la contratación de un candidato en el proceso de selección de personal?

25 %	<input type="text"/>
50%	<input checked="" type="text" value="X"/>
75%	<input type="text"/>
100%	<input type="text"/>

PARTE 1

Cuestionario de Sexismo Ambivalente

A continuación se presentan una serie de enunciados referentes a los hombres y mujeres y su relación en la sociedad contemporánea. Por favor indíquenos el grado en que se encuentra de acuerdo o en desacuerdo con cada enunciado utilizando la siguiente escala: 0 = Muy en desacuerdo ; 1 = Un tanto en desacuerdo ; 2 = Ligeramente en desacuerdo ; 3 = Ligeramente de acuerdo ; 4 = Algo de acuerdo ; 5 = Muy de acuerdo.

Enunciados	0	1	2	3	4	5
1. Un hombre no está verdaderamente completo sin el amor de una mujer.				X		
2. Muchas mujeres intentan conseguir ciertos privilegios, como políticas de contratación que las favorecen frente a los hombres, en nombre de la igualdad.		X				
3. En catástrofes, las mujeres no necesariamente deberían ser rescatadas antes que los hombres. (*)			X			
4. Muchas mujeres interpretan comentarios y acciones inocentes como sexistas.		X				
5. Las mujeres se ofenden fácilmente.	X					
6. Las personas pueden ser realmente felices sin necesidad de estar involucrados románticamente con un miembro del otro sexo(*)				X		
7. Las feministas no intentan que las mujeres tengan más poder que los hombres. (*)					X	
8. Las mujeres deberían ser queridas y protegidas por los hombres.					X	

9. Las mujeres no aprecian suficientemente todo lo que los hombres hacen por ellas.		X				
10. Las mujeres buscan ganar poder manipulando a los hombres.	X					
11. Todo hombre debería tener una mujer a quien amar.						X
12. Los hombres están completos sin una mujer a su lado. (*)			X			
13. Las mujeres exageran los problemas que tienen en el trabajo.		X				
14. Una vez que la mujer logra comprometerse con un hombre, ella usualmente trata de controlarlo.		X				
15. Generalmente cuando una mujer es derrotada limpiamente, se queja de haber sufrido discriminación.		X				
16. Una buena mujer debería ser puesta en un pedestal por su hombre.				X		
17. Existen muy pocas mujeres que para burlarse de los hombres, utilizan su apariencia sexual para atraerlos y después rechazarlos, (*)			X			
18. Las mujeres poseen una mayor sensibilidad moral que los hombres.	X					
19. Los hombres deberían estar dispuestos a sacrificar su propio bienestar con el fin de proveer económicamente a las mujeres.			X			
20. Las mujeres están haciendo a los hombres demandas completamente racionales. (*)					X	

PARTE 2

Escala 2000 del racismo simbólico

A través del presente cuestionario, se busca comprender las actitudes existentes hacia los afroecuatorianos. Si bien es cierto, el estudio abarca un tema sensible, es importante que al momento de llenar el cuestionario sus respuestas sean completamente honestas, pues de esta forma podremos entender los diversos puntos de vista en torno al tema presentado. Por favor indíquenos el grado en que se encuentra de acuerdo o en desacuerdo con cada enunciado utilizando la siguiente escala: 0 = Muy en desacuerdo ; 1 = Un tanto en desacuerdo ; 2 = Ligeramente en desacuerdo ; 3 = Ligeramente de acuerdo ; 4 = Algo de acuerdo ; 5 = Muy de acuerdo.

Enunciados	0	1	2	3	4	5
1. Libaneses, asiáticos y judíos que emigraron a Ecuador superaron el prejuicio y trabajaron para demostrarse, los afroecuatorianos deberían hacer lo mismo.			X			
2. Los afroecuatorianos trabajan igual de duro para superarse como la mayoría de los ecuatorianos.					X	
3. Los afroecuatorianos están exigiendo demasiado del resto de la sociedad.	X					
4. La tensión social que actualmente existe en Ecuador, deberíamos acreditarlo a los		X				

afroecuatorianos.						
5. Los afroecuatorianos generalmente no se quejan como deberían acerca de su situación en la sociedad.		X				
6. Generaciones de esclavitud y discriminación han creado condiciones que hacen difícil para los afroecuatorianos salir de la clase baja.					X	
7. La discriminación racial ya no es un problema en Ecuador.	X					
8. Han existido cambios positivos con respecto a la posición de los afroecuatorianos en la sociedad.				X		
9. A lo largo de los últimos años, los afroecuatorianos han obtenido menos de lo que merecen.	X					
10. A lo largo de los últimos años, los afroecuatorianos han obtenido más de lo que merecen a nivel económico.	X					

Reclutador 18

a) Test de Asociación Implícita

*Raza

Sus respuestas sugieren
Leve preferencia automática por personas Blancas sobre personas Negras.

* Sexo

Sus respuestas sugieren
Asociación moderada de Masculino con Ciencias exactas y Femenino con Ciencias Sociales

b) Cuestionarios de raza y sexo

CUESTIONARIO SOBRE ACTITUDES ENTORNO A LA DISCRIMINACIÓN POR SEXO Y RAZA EN PROCESOS DE SELECCIÓN

El objetivo principal de este cuestionario es conocer las actitudes explícitas de los profesionales del área de Recursos Humanos entorno a la discriminación por sexo y raza en procesos de selección de personal. Este instrumento forma parte del estudio que actualmente se está desarrollando por parte de tesis de la Carrera de Recursos Humanos de la Universidad Casa Grande. Los datos recogidos se analizarán con discreción y confidencialidad, y además serán empleados únicamente con fines académicos para el presente estudio. El cuestionario consta de dos partes correspondientes a las variables de estudio: sexo y raza. Agradecemos su participación y apoyo.

DATOS GENERALES SOBRE EL PROFESIONAL DE RECURSOS HUMANOS

1. Sexo:

Masculino

Femenino

2. Cargo que actualmente desempeña : Asistente de Recursos Humanos

3. Tiempo de experiencia en procesos de selección de personal:

1-6 meses

1 año

2-3 años

4 años en adelante

4. ¿Qué porcentaje consideraría usted que posee frente a la toma de decisión respecto a la contratación de un candidato en el proceso de selección de personal?

25 %

50%

75%

100%

PARTE 1

Cuestionario de Sexismo Ambivalente

A continuación se presentan una serie de enunciados referentes a los hombres y mujeres y su relación en la sociedad contemporánea. Por favor indíquenos el grado en que se encuentra de acuerdo o en desacuerdo con cada enunciado utilizando la siguiente escala: 0 = Muy en desacuerdo ; 1 = Un tanto en desacuerdo ; 2 = Ligeramente en desacuerdo ; 3 = Ligeramente de acuerdo ; 4 = Algo de acuerdo ; 5 = Muy de acuerdo.

Enunciados	0	1	2	3	4	5
1. Un hombre no está verdaderamente completo sin el amor de una mujer.			x			
2. Muchas mujeres intentan conseguir ciertos privilegios, como políticas de contratación que las favorecen frente a los hombres, en nombre de la igualdad.	x					
3. En catástrofes, las mujeres no necesariamente deberían ser rescatadas antes que los hombres. (*)		x				

4. Muchas mujeres interpretan comentarios y acciones inocentes como sexistas.			x			
5. Las mujeres se ofenden fácilmente.		x				
6. Las personas pueden ser realmente felices sin necesidad de estar involucrados románticamente con un miembro del otro sexo(*)					x	
7. Las feministas no intentan que las mujeres tengan más poder que los hombres. (*)				x		
8. Las mujeres deberían ser queridas y protegidas por los hombres.						x
9. Las mujeres no aprecian suficientemente todo lo que los hombres hacen por ellas.			x			
10. Las mujeres buscan ganar poder manipulando a los hombres.				x		
11. Todo hombre debería tener una mujer a quien amar.					x	
12. Los hombres están completos sin una mujer a su lado. (*)		x				
13. Las mujeres exageran los problemas que tienen en el trabajo.			x			
14. Una vez que la mujer logra comprometerse con un hombre, ella usualmente trata de controlarlo.				x		
15. Generalmente cuando una mujer es derrotada limpiamente, se queja de haber sufrido discriminación.	x					
16. Una buena mujer debería ser puesta en un pedestal por su hombre.			x			
17. Existen muy pocas mujeres que para burlarse de los hombres, utilizan su apariencia sexual para atraerlos y después rechazarlos, (*)					x	
18. Las mujeres poseen una mayor sensibilidad moral que los hombres.				x		
19. Los hombres deberían estar dispuestos a sacrificar su propio bienestar con el fin de proveer económicamente a las mujeres.		x				
20. Las mujeres están haciendo a los hombres demandas completamente racionales. (*)					x	

PARTE 2

Escala 2000 del racismo simbólico

A través del presente cuestionario, se busca comprender las actitudes existentes hacia los afroecuatorianos. Si bien es cierto, el estudio abarca un tema sensible, es importante que al momento de llenar el cuestionario sus respuestas sean completamente honestas, pues de esta forma podremos entender los diversos puntos de vista en torno al tema presentado. Por favor indíquenos el grado en que se encuentra de acuerdo o en desacuerdo con cada enunciado utilizando la siguiente escala: 0 = Muy en desacuerdo ; 1 = Un tanto en desacuerdo ; 2 = Ligeramente en desacuerdo ; 3 = Ligeramente de acuerdo ; 4 = Algo de acuerdo ; 5 = Muy de acuerdo.

Enunciados	0	1	2	3	4	5
1. Libaneses, asiáticos y judíos que emigraron a Ecuador superaron el prejuicio y trabajaron para demostrarse, los afroecuatorianos deberían hacer lo mismo.						x
2. Los afroecuatorianos trabajan igual de duro para superarse como la mayoría de los ecuatorianos.						x
3. Los afroecuatorianos están exigiendo demasiado del resto de la sociedad.		x				
4. La tensión social que actualmente existe en Ecuador, deberíamos acreditarlo a los afroecuatorianos.	x					
5. Los afroecuatorianos generalmente no se quejan como deberían acerca de su situación en la sociedad.		x				
6. Generaciones de esclavitud y discriminación han creado condiciones que hacen difícil para los afroecuatorianos salir de la clase baja.						x
7. La discriminación racial ya no es un problema en Ecuador.	x					
8. Han existido cambios positivos con respecto a la posición de los afroecuatorianos en la sociedad.					x	
9. A lo largo de los últimos años, los afroecuatorianos han obtenido menos de lo que merecen.	x					
10. A lo largo de los últimos años, los afroecuatorianos han obtenido más de lo que merecen a nivel económico.	x					

Reclutador 19

a) Test de Asociación Implícita

*Raza

Sus respuestas sugieren
Preferencia automática moderada hacia personas Blancas sobre personas Negras.

* Sexo

Sus respuestas sugieren
Asociación moderada de Masculino con Ciencias exactas y Femenino con Ciencias Sociales

b) *Cuestionarios de raza y sexo***CUESTIONARIO SOBRE ACTITUDES ENTORNO A LA DISCRIMINACIÓN POR SEXO Y RAZA EN PROCESOS DE SELECCIÓN**

El objetivo principal de este cuestionario es conocer las actitudes explícitas de los profesionales del área de Recursos Humanos entorno a la discriminación por sexo y raza en procesos de selección de personal. Este instrumento forma parte del estudio que actualmente se está desarrollando por parte de tesis de la Carrera de Recursos Humanos de la Universidad Casa Grande. Los datos recogidos se analizarán con discreción y confidencialidad, y además serán empleados únicamente con fines académicos para el presente estudio. El cuestionario consta de dos partes correspondientes a las variables de estudio: sexo y raza. Agradecemos su participación y apoyo.

DATOS GENERALES SOBRE EL PROFESIONAL DE RECURSOS HUMANOS**1. Sexo:**

Masculino

Femenino

2. Cargo que actualmente desempeña : Jefe de Desarrollo y Comunicación Organizacional**3. Tiempo de experiencia en procesos de selección de personal:**

1-6 meses

1 año

2-3 años

4 años en adelante

4. ¿Qué porcentaje consideraría usted que posee frente a la toma de decisión respecto a la contratación de un candidato en el proceso de selección de personal?

25 %

50%

75%

100%

PARTE 1

Cuestionario de Sexismo Ambivalente

A continuación se presentan una serie de enunciados referentes a los hombres y mujeres y su relación en la sociedad contemporánea. Por favor indiquenos el grado en que se encuentra de acuerdo o en desacuerdo con cada enunciado utilizando la siguiente escala: 0 = Muy en desacuerdo ; 1 = Un tanto en desacuerdo ; 2 = Ligeramente en desacuerdo ; 3 = Ligeramente de acuerdo ; 4 = Algo de acuerdo ; 5 = Muy de acuerdo.

Enunciados	0	1	2	3	4	5
1. Un hombre no está verdaderamente completo sin el amor de una mujer.				X		
2. Muchas mujeres intentan conseguir ciertos privilegios, como políticas de contratación que las favorecen frente a los hombres, en nombre de la igualdad.				X		
3. En catástrofes, las mujeres no necesariamente deberían ser rescatadas antes que los hombres. (*)					X	
4. Muchas mujeres interpretan comentarios y acciones inocentes como sexistas.					X	
5. Las mujeres se ofenden fácilmente.				X		
6. Las personas pueden ser realmente felices sin necesidad de estar involucrados románticamente con un miembro del otro sexo(*)					X	
7. Las feministas no intentan que las mujeres tengan más poder que los hombres. (*)						X
8. Las mujeres deberían ser queridas y protegidas por los hombres.						X
9. Las mujeres no aprecian suficientemente todo lo que los hombres hacen por ellas.					X	
10. Las mujeres buscan ganar poder manipulando a los hombres.				X		
11. Todo hombre debería tener una mujer a quien amar.						X
12. Los hombres están completos sin una mujer a su lado. (*)		X				
13. Las mujeres exageran los problemas que tienen en el trabajo.			X			
14. Una vez que la mujer logra comprometerse con un hombre, ella usualmente trata de controlarlo.			X			
15. Generalmente cuando una mujer es derrotada limpiamente, se queja de haber sufrido discriminación.				X		
16. Una buena mujer debería ser puesta en un pedestal por su hombre.				X		
17. Existen muy pocas mujeres que para burlarse de los hombres, utilizan su apariencia sexual para atraerlos y después rechazarlos, (*)					x	
18. Las mujeres poseen una mayor sensibilidad moral que los hombres.				X		
19. Los hombres deberían estar dispuestos a			X			

sacrificar su propio bienestar con el fin de proveer económicamente a las mujeres.						
20. Las mujeres están haciendo a los hombres demandas completamente racionales. (*)		X				

PARTE 2

Escala 2000 del racismo simbólico

A través del presente cuestionario, se busca comprender las actitudes existentes hacia los afroecuatorianos. Si bien es cierto, el estudio abarca un tema sensible, es importante que al momento de llenar el cuestionario sus respuestas sean completamente honestas, pues de esta forma podremos entender los diversos puntos de vista en torno al tema presentado. Por favor indíquenos el grado en que se encuentra de acuerdo o en desacuerdo con cada enunciado utilizando la siguiente escala: 0 = Muy en desacuerdo ; 1 = Un tanto en desacuerdo ; 2 = Ligeramente en desacuerdo ; 3 = Ligeramente de acuerdo ; 4 = Algo de acuerdo ; 5 = Muy de acuerdo.

Enunciados	0	1	2	3	4	5
1. Libaneses, asiáticos y judíos que emigraron a Ecuador superaron el prejuicio y trabajaron para demostrarse, los afroecuatorianos deberían hacer lo mismo.					X	
2. Los afroecuatorianos trabajan igual de duro para superarse como la mayoría de los ecuatorianos.					X	
3. Los afroecuatorianos están exigiendo demasiado del resto de la sociedad.					X	
4. La tensión social que actualmente existe en Ecuador, deberíamos acreditarlo a los afroecuatorianos.			X			
5. Los afroecuatorianos generalmente no se quejan como deberían acerca de su situación en la sociedad.					X	
6. Generaciones de esclavitud y discriminación han creado condiciones que hacen difícil para los afroecuatorianos salir de la clase baja.					X	
7. La discriminación racial ya no es un problema en Ecuador.					X	
8. Han existido cambios positivos con respecto a la posición de los afroecuatorianos en la sociedad.					X	
9. A lo largo de los últimos años, los afroecuatorianos han obtenido menos de lo que merecen.			X			
10. A lo largo de los últimos años, los afroecuatorianos han obtenido más de lo que merecen a nivel económico.			X			

Reclutador 20*a) Test de Asociación Implícita*

*Raza

Sus respuestas sugieren
Preferencia automática moderada hacia personas Blancas sobre personas Negras.

* Sexo

Sus respuestas sugieren
Asociación moderada de Masculino con Ciencias exactas y Femenino con
Ciencias Sociales

b) Cuestionarios de raza y sexo

**CUESTIONARIO SOBRE ACTITUDES ENTORNO A LA DISCRIMINACIÓN POR SEXO Y
RAZA EN PROCESOS DE SELECCIÓN**

El objetivo principal de este cuestionario es conocer las actitudes explícitas de los profesionales del área de Recursos Humanos entorno a la discriminación por sexo y raza en procesos de selección de personal. Este instrumento forma parte del estudio que actualmente se está desarrollando por parte de tesis de la Carrera de Recursos Humanos de la Universidad Casa Grande. Los datos recogidos se analizarán con discreción y confidencialidad, y además serán empleados únicamente con fines académicos para el presente estudio. El cuestionario consta de dos partes correspondientes a las variables de estudio: sexo y raza. Agradecemos su participación y apoyo.

DATOS GENERALES SOBRE EL PROFESIONAL DE RECURSOS HUMANOS

1. Sexo:

Masculino

Femenino

2. Cargo que actualmente desempeña : Analista de RRHH**3. Tiempo de experiencia en procesos de selección de personal:**

1-6 meses

1 año

2-3 años

4 años en adelante

4. ¿Qué porcentaje consideraría usted que posee frente a la toma de decisión respecto a la contratación de un candidato en el proceso de selección de personal?

25 %	<input type="checkbox"/>
50%	<input checked="" type="checkbox"/>
75%	<input type="checkbox"/>
100%	<input type="checkbox"/>

PARTE 1

Cuestionario de Sexismo Ambivalente

A continuación se presentan una serie de enunciados referentes a los hombres y mujeres y su relación en la sociedad contemporánea. Por favor indíquenos el grado en que se encuentra de acuerdo o en desacuerdo con cada enunciado utilizando la siguiente escala: 0 = Muy en desacuerdo ; 1 = Un tanto en desacuerdo ; 2 = Ligeramente en desacuerdo ; 3 = Ligeramente de acuerdo ; 4 = Algo de acuerdo ; 5 = Muy de acuerdo.

Enunciados	0	1	2	3	4	5
1. Un hombre no está verdaderamente completo sin el amor de una mujer.					x	
2. Muchas mujeres intentan conseguir ciertos privilegios, como políticas de contratación que las favorecen frente a los hombres, en nombre de la igualdad.				x		
3. En catástrofes, las mujeres no necesariamente deberían ser rescatadas antes que los hombres. (*)		x				
4. Muchas mujeres interpretan comentarios y acciones inocentes como sexistas.			x			
5. Las mujeres se ofenden fácilmente.					x	
6. Las personas pueden ser realmente felices sin necesidad de estar involucrados románticamente con un miembro del otro sexo(*)			x			
7. Las feministas no intentan que las mujeres tengan más poder que los hombres. (*)		x				
8. Las mujeres deberían ser queridas y protegidas por los hombres.				x		
9. Las mujeres no aprecian suficientemente todo lo que los hombres hacen por ellas.			x			
10. Las mujeres buscan ganar poder manipulando a los hombres.				x		
11. Todo hombre debería tener una mujer a quien amar.				x		
12. Los hombres están completos sin una mujer a su lado. (*)		x				
13. Las mujeres exageran los problemas que tienen en el trabajo.				x		

14. Una vez que la mujer logra comprometerse con un hombre, ella usualmente trata de controlarlo.				x		
15. Generalmente cuando una mujer es derrotada limpiamente, se queja de haber sufrido discriminación.		x				
16. Una buena mujer debería ser puesta en un pedestal por su hombre.				x		
17. Existen muy pocas mujeres que para burlarse de los hombres, utilizan su apariencia sexual para atraerlos y después rechazarlos, (*)					x	
18. Las mujeres poseen una mayor sensibilidad moral que los hombres.					x	
19. Los hombres deberían estar dispuestos a sacrificar su propio bienestar con el fin de proveer económicamente a las mujeres.				x		
20. Las mujeres están haciendo a los hombres demandas completamente racionales. (*)			x			

PARTE 2

Escala 2000 del racismo simbólico

A través del presente cuestionario, se busca comprender las actitudes existentes hacia los afroecuatorianos. Si bien es cierto, el estudio abarca un tema sensible, es importante que al momento de llenar el cuestionario sus respuestas sean completamente honestas, pues de esta forma podremos entender los diversos puntos de vista en torno al tema presentado. Por favor indíquenos el grado en que se encuentra de acuerdo o en desacuerdo con cada enunciado utilizando la siguiente escala: 0 = Muy en desacuerdo ; 1 = Un tanto en desacuerdo ; 2 = Ligeramente en desacuerdo ; 3 = Ligeramente de acuerdo ; 4 = Algo de acuerdo ; 5 = Muy de acuerdo.

Enunciados	0	1	2	3	4	5
1. Libaneses, asiáticos y judíos que emigraron a Ecuador superaron el prejuicio y trabajaron para demostrarse, los afroecuatorianos deberían hacer lo mismo.				x		
2. Los afroecuatorianos trabajan igual de duro para superarse como la mayoría de los ecuatorianos.					x	
3. Los afroecuatorianos están exigiendo demasiado del resto de la sociedad.					x	
4. La tensión social que actualmente existe en Ecuador, deberíamos acreditarlo a los afroecuatorianos.		x				
5. Los afroecuatorianos generalmente no se quejan como deberían acerca de su situación en la sociedad.		x				
6. Generaciones de esclavitud y discriminación han creado condiciones que hacen difícil para los afroecuatorianos salir de la clase baja.				x		
7. La discriminación racial ya no es un problema en Ecuador.	X					

8. Han existido cambios positivos con respecto a la posición de los afroecuatorianos en la sociedad.			X			
9. A lo largo de los últimos años, los afroecuatorianos han obtenido menos de lo que merecen.			X			
10. A lo largo de los últimos años, los afroecuatorianos han obtenido más de lo que merecen a nivel económico.	X					