

UNIVERSIDAD
CASA GRANDE



Facultad de
Ecología Humana,
Educación y Desarrollo

UNIVERSIDAD CASA GRANDE
FACULTAD DE ECOLOGÍA HUMANA, EDUCACIÓN Y DESARROLLO

INVESTIGACIÓN SOBRE LAS ACTITUDES IMPLÍCITAS Y EXPLÍCITAS DE LOS RECLUTADORES HACIA EL SEXISMO Y RACISMO

Autor.-

Mariana Calderón Mejía

DOCENTE INVESTIGADOR
Erika Taranto Maldonado

CO-INVESTIGADOR
María Isabel Andrade Moyano

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

Guayaquil, 1 de Diciembre del 2014

Resumen

El presente estudio, el cual corresponde a una investigación transversal y con diseño correlacional, tiene como finalidad indagar sobre la discriminación laboral, analizando el sexismo y racismo, como actitudes que poseen los profesionales encargados de los procesos de selección de personal, en organizaciones del sector financiero y comercial de la ciudad de Guayaquil.

La metodología consistió en emplear los siguientes instrumentos de investigación para conocer a nivel implícito y explícito, las actitudes de 20 reclutadores en torno a las variables raza y sexo: la Escala de Sexismo Ambivalente, la Escala de Racismo Simbólico 2000 y el Test de Asociación Implícita (IAT).

Entre los resultados más relevantes obtenidos durante el proceso de investigación, se evidencia que los prejuicios en relación con los grupos minoritarios analizados, se expresan sólo de forma implícita, mientras que estas evaluaciones negativas se ocultan cuando se manifiestan explícitamente. De igual manera se puede constatar que los años de experiencia en procesos de selección que poseen los reclutadores, no influyen sobre la manifestación del sexismo y racismo.

Palabras claves: sexismo, racismo, actitudes, implícito, explícito, prejuicio, reclutadores.

ÍNDICE

Resumen	2
1. Antecedentes	4
2. Marco teórico	8
2.1 Tipos de discriminación	8
2.2 Componentes de las actitudes.....	10
2.3 Formas de expresión de las actitudes	12
2.4 Actitudes discriminatorias	14
2.4.1 El racismo simbólico	14
2.4.2. El sexismo ambivalente	17
3. Metodología.....	22
3.1 Objetivos del estudio	22
3.2 Diseño metodológico e instrumentos de investigación	24
3.3 Muestra.....	27
3.4 Conceptualización y operatividad de las variables.....	29
3.5 Descripción del tipo de análisis de datos.....	32
4 Cronograma de Trabajo	36
5 Resultados	36
6 Discusión de resultados	43
7 Conclusiones y recomendaciones	47
Referencias Bibliográficas	49
ANEXOS	52

1. Antecedentes

En la actualidad, uno de los principales problemas que enfrenta la sociedad económicamente activa del Ecuador es el limitado acceso al empleo debido a diversas causas: una de ellas hace referencia a un incremento en la demanda de trabajo existente en el mercado laboral en relación con la oferta de puestos de trabajo por parte de las empresas, lo cual genera una escasez de empleos.

Otro factor que ha influido de manera considerable en la dificultad para acceder a oportunidades de empleo es la discriminación laboral. Es importante destacar que existe una relación entre esta problemática social y las tasas de desempleo. Por ejemplo, en el país, las tasas de desempleo más significativas recaen sobre la población afro-ecuatoriana, la misma que también presenta altas tasas de pobreza (Andrés, 2012).

Con la finalidad de enfrentar esta problemática, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha constituido proyectos y resoluciones que permiten garantizar la igualdad de oportunidades en el mercado laboral. En su convenio N° 111, creado en el año 1958, la OIT define a la discriminación en el ámbito laboral como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.” Además, señala en el artículo 2, la obligación de “formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.” (OIT, artículo 1 y 2, 1958).

En referencia a las disposiciones antes señaladas, la Constitución de la República del Ecuador del 2008, contempla la igualdad de los ciudadanos, en materia de derechos, libertades y oportunidades. En su artículo 11, numeral 2, señala que:

Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física. (Constitución, artículo 11, numeral 2, 2008).

Desde el ámbito social, la discriminación laboral es considerada una forma de exclusión social. El término exclusión social es definido por Manuel Castells en su texto *La era de la información. Fin de milenio*, como “ el proceso por el cual a ciertos individuos y grupos se les impide sistemáticamente el acceso a posiciones que les permitirían una subsistencia autónoma dentro de los niveles sociales determinados por las instituciones y valores en un contexto dado” “... tal posición suele asociarse con la posibilidad de acceder a un trabajo remunerado...” (Castells, 2001, p.98).

La razón principal de la exclusión social, se origina en el contexto laboral. Hoy en día, los requisitos exigidos a los candidatos que aspiran a un puesto de trabajo en el mercado laboral son cada vez más rigurosos, lo que conlleva a que el acceso a un empleo digno sea un verdadero desafío. Estos requisitos no precisamente están basados sólo en las competencias, conocimientos y aptitudes de los aspirantes, sino más bien pueden llegar a depender de aspectos socioeconómicos de la persona tales como: la raza, el sexo, la edad o lugar de residencia.

Uno de los subsistemas en el ámbito de Recursos Humanos, que se constituye como aquel proceso fundamental para acceder a un trabajo, es la selección de personal. La selección de personal es aquel proceso que permite dotar a la empresa de capital humano calificado para desempeñar cargos específicos. Este proceso conlleva a la elección de la persona adecuada, para el puesto adecuado, con la finalidad de cubrir las necesidades de la compañía. Según

Guth (2007), la selección de personal es “un proceso mediante el cual las características y cualidades personales y laborales de un candidato de empleo se comparan con las de otros, con el objetivo de elegir al mejor para la organización” (p.35). Al ser un proceso en el que se comparan y se segregan a los candidatos, debe ser manejado adecuadamente, en términos de igualdad de oportunidades, por quienes desempeñan esta función. Tal como lo mencionan los autores Antonio y Mariano García-Izquierdo: “En este contexto, la justicia, la imparcialidad, el trato justo y la ausencia de discriminación en los procedimientos de selección de personal son una necesidad y una demanda social creciente.” (García-Izquierdo, 2007, p.111).

Han surgido diversos estudios que ponen en evidencia la existencia de discriminación laboral en procesos de selección de personal, mediante metodologías experimentales tales como el método por correspondencia. Uno de ellos, fue el estudio pionero en analizar y obtener evidencia estadística sobre la discriminación laboral en Lima, Perú desarrollado en el 2011 por los autores Galarza, Kogan y Yamada. La metodología por correspondencia consistió en enviar 4820 hojas de vida ficticias a vacantes reales publicadas en un periódico de la ciudad. El experimento se centró en diseñar las hojas de vida de tal manera en que resaltaran las diferencias en tres variables específicas: belleza, apellido de origen (blanco o andino) y el sexo. Los resultados del experimento evidenciaron una considerable tasa de discriminación estadística: los hombres recibieron el 15% más de llamadas que las mujeres. Además, aquellos aspirantes con apellidos de origen andino recibieron el 45% menos de llamadas que aquellos con apellidos de origen blanco (Galarza et ál.,2011).

Es importante también destacar el estudio realizado en el 2013, por alumnas de la carrera de Ingeniería en Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Casa Grande, cuyo trabajo consistió en identificar la existencia de discriminación en el mercado laboral de la ciudad de Guayaquil. Durante la investigación de campo, se enviaron 6528 hojas de vida que respondieron a ofertas laborales reales tanto de empleos profesionales y no profesionales,

destacando los siguientes aspectos sociodemográficos de los aspirantes cuyo perfil se ajustaba al requerido por el cargo vacante: apellido de origen (afroecuatoriano o mestizo), el sexo (mujer u hombre), el lugar de residencia (clase alta o clase baja) y la edad (adulto temprano o adulto medio). Además de evidenciar en los resultados, la existencia de discriminación laboral, la autora de la tesis, Martha Concha, menciona lo siguiente: "... en el caso de la variable raza se evidencia una preferencia por los mestizos frente a los afroecuatorianos en 5 de 6 cargos a los que se aplicaron...". "Los estereotipos y prejuicios de la sociedad hacia los afroecuatorianos han afectado de manera contundente el desarrollo laboral de esta raza." (Concha, 2013, p.30).

Y es precisamente a partir de este último estudio, que surgen interrogantes que van más allá de obtener información estadística sobre la existencia de la discriminación en el mercado laboral de Guayaquil, pues se evidencia la necesidad de indagar sobre un aspecto que ha sido poco abordado y que constituye el trasfondo de éste fenómeno: el enfoque actitudinal de la discriminación laboral.

El presente trabajo tiene como finalidad generar información relevante sobre las actitudes y sus manifestaciones, que se traducen en acciones de segregación laboral en los procesos de selección de personal. Además, forma parte de un estudio general sobre la discriminación laboral desarrollado en el 2014 por tesisistas de la Universidad Casa Grande. Uno de los beneficios más significativos del estudio, es que busca brindar información que permita la concientización por parte de los profesionales del área de Recursos Humanos, sobre la forma en que los estereotipos y prejuicios pueden influir sobre los procesos de selección de personal, afectando a aquellos candidatos que conforman un grupo minoritario determinado por su raza, sexo o edad. Por otro lado, este estudio deja un precedente, al explorar el trasfondo de las actitudes de quienes están a cargo de los procesos de selección de personal de algunas compañías guayaquileñas, lo cual podría ser un aporte al programa

“Trabajo sin discriminación” del Plan Nacional del Buen Vivir en el que se busca fomentar la diversidad y equidad dentro del mercado laboral.

2. Marco teórico

Para abordar la problemática del presente estudio, es fundamental delimitar el concepto de discriminación laboral.

En términos generales, la discriminación hace referencia a aquella situación en la que existe exclusión o trato diferencial, por motivo de algún aspecto propio de una persona, lo cual genera restricción para acceder a sus propios derechos.

El concepto de discriminación se relaciona con: “cualquier postergación, segregación o minusvaloración que un grupo ejerce sobre otro cuando tal proceso excluyente viene asociado a una diferencia entre ambos colectivos.”(Pereda et ál, 2000, p.2). Esta diferencia puede estar determinada por aspectos como la raza y el sexo.

2.1 Tipos de discriminación

Existe una tipología sobre la discriminación, basada en un enfoque económico, que desemboca en dos conceptos: la discriminación estadística y la discriminación por preferencias.

La discriminación estadística se origina cuando se segrega a una persona en base a las características generales y representativas del grupo al que pertenece, y no en base a sus propias características personales (Universidad de Valencia, s.f). Este tipo de discriminación surge cuando un empleador, ante la dificultad de medir el nivel académico y productivo de un candidato, fundamenta su decisión de contratación en la formación y productividad media

del grupo social en el que encasilla al candidato, tomando en consideración rasgos visibles, por ejemplo: su raza o sexo (Conthe ,2008).

Por otra parte, la discriminación por preferencias, definida por Gary Becker en el año 1957, se refiere al gusto o placer por la discriminación, que se manifiesta a través de consumidores, trabajadores y empleadores. (González-Rivas, 2012). En esta teoría, el gusto por discriminar tiene una influencia significativa en el mercado laboral. La discriminación por preferencias sostiene que los empleadores segregan a una persona por el simple hecho de tener cierto género, sexo, edad, raza, entre otros aspectos. Según Romero (2007), la discriminación por preferencias constituye el resultado de actitudes asumidas por un individuo en sus actividades productivas, por ejemplo: el racismo o el sexismo por parte de empleadores en el mercado laboral.

De acuerdo a los conceptos de los autores antes mencionados, la discriminación por preferencias se deriva de los estereotipos y prejuicios que influyen sobre las decisiones de selección y contratación de aquellos candidatos que pertenecen a grupos minoritarios determinados por aspectos socioeconómicos. Es por ello que este tipo de discriminación constituye un principio fundamental para el presente estudio, pues permite ahondar en las actitudes discriminatorias que surgen en los procesos de selección y que conducen a desigualdades laborales.

Tomando como referencia esta última premisa, es importante definir el concepto de actitud . Según Eagly y Chaiken (1993), “la actitud es una tendencia psicológica que se expresa mediante la evaluación de una entidad (u objeto) concreta con cierto grado de favorabilidad o desfavorabilidad. "(p.194).

2.2 Componentes de las actitudes

Las actitudes poseen tres tipos de componentes: cognitivo, conductual y el afectivo. El factor cognitivo de la actitud es el estereotipo o esquema mental, que se traduce en opiniones, creencias, conocimientos y expectativas del objeto o persona, basadas en aquellos aspectos que caracterizan al grupo social al que pertenecen (Rodrigues, Assmar y Jablonski, 2002). Mientras que el componente conductual, se refiere al conjunto de conductas o intenciones de la conducta, que evidencian actuaciones a favor o en contra del sujeto. De acuerdo con Vaamonde (2013) este elemento incluye no sólo comportamientos o conductas presentes, sino también comportamientos anteriores que han permitido el surgimiento, reforzamiento o modificación de la actitud. Por otro lado, el aspecto afectivo se expresa a través de las emociones, estados de ánimo, sentimientos evaluativos a favor o en contra y preferencias sobre el objeto o persona (Morales, 1999). En las actitudes basadas en prejuicios, los aspectos cognitivos y afectivos suelen ser coherentes entre sí, de tal manera que la alteración de un aspecto, puede llevar a un cambio en el prejuicio (Vaamonde, 2013).

Cuando existe una interrelación entre los tres componentes de la actitud: cognitivo, afectivo y conductual, surgen evaluaciones positivas o negativas en las personas, las cuales se manifiestan a través de la actitud.

Las actitudes se originan como producto de la interrelación sujeto-medio, a partir de valores sociales, costumbres, estereotipos y prejuicios (Castro de Bustamante, 2003). Un estereotipo, según el Diccionario de la Lengua Española (s.f), es una “idea hecha, no fundada en datos precisos, que se impone a los miembros de un grupo (..)”. En la medida en que los estereotipos implican juicios de valor, ya sean negativos o positivos, éstos se convierten en prejuicios (Parella, 2004). Por otro lado, Allport (según citado en González y Fernández, 2003), definió en el año 1954, que el prejuicio constituye una actitud desfavorable o adversa

hacia una persona que forma parte de un grupo, por el simple motivo de pertenecer al mismo, considerando que la persona posee características o rasgos atribuidos a dicho grupo social. En este sentido, tanto los estereotipos como los prejuicios en torno a los grupos minoritarios determinados por la raza y el sexo, juegan un papel fundamental en la manifestación de actitudes discriminatorias en los procesos de selección de personal.

A partir de la definición de Allport, se deriva la Teoría de la Identidad Social propuesta en 1979 por Henri Tajfel y John Turner, la cual pretende explicar los comportamientos de los grupos y su tendencia en favorecer a los individuos del mismo grupo (endogrupo), dando lugar a la discriminación sobre aquellos miembros que no pertenecen a ese grupo, denominándose el exogrupo (Casal, 2005).

En su experimento, Tajfel y Turner, demostraron que los individuos suelen ordenar o encasillar a las personas e inclusive a ellos mismos, en categorías o grupos, basándose en características observables como el sexo y la raza. Luego de esta clasificación, los individuos crean barreras entre los grupos, resaltando las diferencias intergrupales y determinando las similitudes con el grupo al que pertenecen (Aron y McLaughlin, 2001).

Cabe resaltar que existe una relación entre el experimento realizado por Tajfel y Turner, y el presente estudio, ya que la discriminación laboral, ocurre cuando los miembros de una organización, que en este caso serían los profesionales encargados del proceso de selección de personal (endogrupo), segregan a aquellos candidatos (exogrupo) por características demográficas como la raza y sexo, por considerarlos distintos a los aspectos demográficos que posee la mayoría de los miembros de un departamento o área de la organización.

De acuerdo con lo señalado por Riordan et al., (según citado en Avery et al, 2008), aquellos colaboradores que son demográficamente diferentes a los otros miembros del grupo

de trabajo, sentirán los efectos del sesgo y la discriminación, por pertenecer al exogrupo (Riordan et al, 2005). Es por ello que los aspectos demográficos (raza y sexo), marcan las barreras dentro de las organizaciones, entre quienes forman parte de las mismas (colaboradores) y sobre aquellas personas pertenecientes a grupos minoritarios, que desean conseguir un empleo (candidatos). Es decir, cuanto mayores sean las diferencias por raza o sexo entre el candidato a un puesto de trabajo y los miembros de la organización, mayor será la probabilidad de que ocurra un trato discriminatorio.

2.3 Formas de expresión de las actitudes

Por otra parte, las actitudes que pueden expresarse de forma explícita e implícita. Las actitudes explícitas son manifestaciones directas que una persona realiza sobre una persona, grupo u objeto (Cárdenas y Barrientos, 2008). Es decir, se refieren a aquellas opiniones, argumentos y evaluaciones que una persona realiza de forma consciente sobre un determinado sujeto. Mientras que las actitudes implícitas son evaluaciones que se activan de manera automática sobre el objeto de la actitud y generan respuestas inconscientes e implícitas en las personas (Greenwald y Banaji, 1995).

En el estudio “*The nonverbal mediation of self-fulfilling prophecies in interracial interaction*”, desarrollado por Word, Zanna y Cooper en el año 1974 (citado por Pérez et al, 1993) se evidencia la forma en que las actitudes implícitas pueden establecer las conductas y signos no verbales en una interacción social. En dicho estudio, los autores consideraron los índices de comunicación no verbal, la cual se expresa de manera inconsciente y notaron que los estudiantes de raza blanca, manifestaban comportamientos distintos cuando tenían que entrevistar a candidatos de raza negra y de raza blanca para puesto de trabajo. En el caso de que el candidato fuera de raza negra, los entrevistadores se sentaban más lejos de él y las entrevistas se realizaban en menos tiempo. También observaron que cuando los alumnos

entrevistaban a candidatos de raza negra, se sentían más nerviosos y brindaban un trato más distante, con lo cual los entrevistados también se mostraban con una posición menos cercana y consideraban que las entrevistas no se las realizaba de forma correcta y eran poco agradables. De acuerdo con Pérez et al (1993), en el estudio se evidencia que el color negro de la piel es un rasgo que marca diferencias entre categorías.

De igual manera, según el estudio *Medidas Explícitas e Implícitas de las Actitudes Hacia las Mujeres*, los estereotipos y prejuicios llevan a actitudes discriminatorias, ya sea que se expresen de manera implícita o explícita. A partir de la técnica del Test de Asociación Implícita (IAT), los investigadores concluyeron que aquellas actitudes negativas hacia el grupo de análisis (mujeres), se evidenciaban únicamente a través de medidas implícitas, pues a pesar de que los sujetos tengan la creencia de ser personas “igualitarias” frente al género femenino, inconscientemente actúan en base a prejuicios o activando asociaciones negativas respecto a las mujeres (Cárdenas et ál, 2009).

El Test de Asociación Implícita (IAT, por sus siglas en inglés), es una herramienta confiable de medición de actitudes y preferencias, desarrollada por los científicos Anthony Greenwald y Mahzarin Banaji, y fue introducida en 1998, en el *Journal of Personality and Social Psychology*, después de varias pruebas en los laboratorios de las Universidades de Yale y Washigton (Ayala, 2012). Este método , el cual forma parte de la metodología del presente estudio, está basado en la teoría de la cognición social implícita, la cual utiliza las experiencias pasadas de las personas que asocian pensamientos, sentimientos y acciones con objetos sociales a pesar de que estas experiencias no sean recordadas a nivel consciente (Greenwald y Banaji 1995).El Test de Asociación Implícita, mide la fuerza de las asociaciones automáticas entre pares de conceptos, denominados categorías y atributos (Greenwald et al.,2003).

A través de esta medida, según Greenwald y Banaji, (1995), “estaríamos frente a la presencia de actitudes que serían activadas de forma automática y que serían desconocidas para los sujetos, aunque no por ello dejarían de influir en las respuestas de una persona a un determinado objeto, persona o grupo.” Esto a su vez, permite una evaluación menos consciente, menos controlable, más rápida y más difícil de ajustar a las expectativas (citado en Cárdenas et al, 2009, p.542). Estas características o atributos del Test de Asociación Implícita, han sido la razón por la cual esta herramienta ha tenido diversas aplicaciones en el área de Marketing, estudios sobre preferencias políticas y electorales en EEUU y México, así como estudios relacionados a la rama de la psicología y sociología, lo que demuestra la confiabilidad y validez del instrumento para ahondar en las actitudes latentes frente a la discriminación por raza y sexo de la muestra del presente estudio.

2.4 Actitudes discriminatorias

Existen diversos tipos de actitudes discriminatorias, sin embargo, el presente estudio se centra en sólo dos modelos: el racismo simbólico y el sexismo ambivalente.

2.4.1 El racismo simbólico

En términos generales, el racismo se constituye como una actitud discriminatoria basada en juzgar a aquellas personas que presentan diferencias en sus rasgos físicos (tono de piel, rasgos faciales, etc.), considerándolas como seres inferiores a nivel social, económico y en algunas ocasiones, intelectual.

El racismo en Ecuador nació desde la época colonial y aún sigue marcando barreras en el contexto actual. Según Andrés (2012), “el color de la piel y cualquier signo visible que pueda ser asociado con un origen indígena o afro-descendiente puede ser suficiente para ser objeto de discriminación. También se mantiene la sobrevaloración de lo blanco y de lo

europeo, como ideales que se construyen de la misma manera: color de piel y otros rasgos visibles, no sólo fenotípicos, asociados con características culturales, morales y psicológicas consideradas positivas.”(p.152)

La asociación entre el grupo étnico y la evaluación negativa se produce a edades muy tempranas y, por tanto, se incorpora de manera acrítica a la experiencia subjetiva de la persona. Las experiencias posteriores tienden a reforzar este proceso tanto en el ámbito informal de la familia, amigos y los compañeros de trabajo como en el formal de los medios de comunicación y las instituciones (Morales et al,1996, p.13)

Y es precisamente, luego de que ocurre el reforzamiento del prejuicio, cuando éste repercute sobre las conductas de las personas frente a aquellas que pertenecen a un grupo étnico particular. Es por ello que al ahondar en los prejuicios y estereotipos raciales de quienes gestionan el reclutamiento y selección de personal en las empresas, de cierta forma se puede obtener un pronóstico de la manera en que se llevarían a cabo estos procesos en términos de discriminación laboral.

Debido a los diversos cambios sociales que se han generado en torno a la discriminación racial, gracias a normativas y políticas enfocadas a la igualdad de derechos y a la valoración de la diversidad de razas y etnias, el término racismo también ha ido evolucionando en el transcurso del tiempo. Hoy en día, se ha acuñado una característica particular a este tipo de actitud discriminatoria, denominada el racismo simbólico.

De acuerdo a lo expresado en el año 1997 por Sears et al., el racismo simbólico es un sistema de creencias, basadas en dos ideas principales: que la discriminación racial en la actualidad no es un obstáculo significativo para que las personas de raza negra gocen de una buena vida y que las desventajas que continúan teniendo las personas de raza negra, son causadas por su propia falta de voluntad para asumir la responsabilidad de sus vidas y , por

ende, la constante ira de las personas de raza negra sobre su propio trato, no justifican las demandas que los mismos realizan para obtener mejor trato y una atención especial. (citado en Henry y Sears, 2002, p.254).

En el racismo simbólico, el sentimiento negativo se justifica explicando que el grupo minoritario, que en este caso serían las personas de raza negra, no integra los valores tradicionales catalogados como indispensables para desarrollar a la sociedad. (Morales et al., 1996).

Medición del racismo simbólico

Para estudiar el racismo simbólico, los autores P. J. Henry y David O. Sears en el año 2002 elaboraron la Escala 2000 del racismo simbólico (The Symbolic Racism 2000 Scale) (VER ANEXO 1). Es importante destacar que el término racismo simbólico tiene su origen hace aproximadamente 40 años, y a pesar de los diversos cambios en la sociedad en torno a esta problemática, la mayoría de los componentes para la medición de esta forma de racismo aún siguen vigentes. Precisamente los autores antes mencionados han considerado algunos de estos componentes y han rediseñado la escala de racismo simbólico, creando de esta forma una escala actualizada denominada la Escala 2000 del Racismo Simbólico.

En su estudio “*The Symbolic Racism 2000 Scale*”, los autores Henry y Sears (2000), evidencian que el instrumento posee validez predictiva al ser aplicada en diversas muestras tanto en estudiantes de psicología de la universidad de la UCLA (University of California, Los Ángeles), como en muestras generales de población de personas adultas, así como para las poblaciones minoritarias.

La Escala 2000 del Racismo Simbólico se estructura, según Henry y Sears (2002) como un “constructo unidimensional que representa prejuicios hacia los negros” (p.254). Las premisas que forman parte de la mencionada escala, están basadas en cuatro factores o

variables: (1) la ética de trabajo y responsabilidad por los resultados de las personas de raza negra; (2) la excesiva demanda por parte de las personas de raza negra; (3) la negación de la discriminación racial; y (4) la ventaja innecesaria que poseen las personas de raza negra (Sears et al, 2000). Este instrumento está compuesto originalmente por 16 ítems, en los cuales se emplea la escala de Likert y preguntas de opciones múltiples.

2.4.2. El sexismo ambivalente

Por otro lado, otra de las actitudes discriminatorias que se abordan en la presente investigación es el sexismo ambivalente. En primer lugar, el concepto del sexismo definido por Swim y Hyers en el 2009 (según citado en Vaamonde, 2013), hace referencia al conjunto de conductas discriminatorias y prejuicios que se originan en la condición de género.

Es importante destacar que existe un mayor número de estudios sobre el sexismo con relación hacia las mujeres, como grupo minoritario y vulnerable. En dichos estudios se ha demostrado que los prejuicios y estereotipos de género impulsan prácticas discriminatorias contra las mismas, en diversos ámbitos de su vida, especialmente el ámbito laboral. (Glick y Fiske, 2001).

Al igual que el racismo, el término sexismo también ha tenido diversas transformaciones. De acuerdo con lo señalado en 1988 por Sears (según citado en Rodríguez et al., 2009, p.132) “las conceptualizaciones más tradicionales del sexismo basadas en las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, han ido evolucionando al mismo tiempo que emerge otra cara más moderna del sexismo, que se nutre de los nuevos postulados en torno al racismo moderno.” Y es precisamente a partir de la evolución de este término, que se origina el sexismo ambivalente.

De acuerdo con Glick y Fiske (1996), el sexismo tradicionalmente ha sido considerado como un reflejo de la hostilidad hacia las mujeres. Esta idea ignora un aspecto importante del

sexismo: los sentimientos positivos hacia las mujeres, que por lo regular están relacionados con una visión negativa hacia las mismas. El sexismo ambivalente se constituye como un nuevo concepto del sexismo, introducido y definido por Glick y Fiske (1996) como el resultado de la coexistencia de afectos y actitudes positivas y negativas hacia las mujeres (citado en Rodríguez et al., 2009, p.132). Según Cárdenas et al. (2010), “el sexismo lejos de ser una antipatía uniforme hacia un determinado sexo, se manifiesta de una forma profundamente ambigua que se expresa por la convivencia entre sentimientos de atracción y agrado con otros de hostilidad.”(p.126). Es decir, la ambivalencia de este nuevo concepto de sexismo, combina dos tipos de actitudes estructuradas con sentimientos contrarios o antagónicos, dando lugar al sexismo hostil y el sexismo benevolente.

El sexismo benevolente hace referencia a un grupo de actitudes hacia la mujer, que la asocian a roles sociales tradicionales y restringidos. Estas actitudes se manifiestan en tono positivo y conlleva a conductas de protección, búsqueda de intimidad y ayuda hacia las mujeres (Cárdenas et al, 2010). Por otro lado, el sexismo hostil se define como el conjunto de actitudes negativas y discriminatorias hacia las mujeres, en base a prejuicios que las consideran como inferiores y débiles frente a los hombres (Vaamonde, 2013).

De acuerdo con Glick y Fiske (1996) las creencias sexistas hostiles sobre la incompetencia de la mujer para realizar tareas administrativas o corporativas, caracterizan a las mujeres como no aptas para tomar poder sobre instituciones económicas, legales y políticas, mientras que las creencias del sexismo benevolente están orientadas al confinamiento de la mujer a roles domésticos. Según los autores, el sexismo ambivalente reconcilia las creencias sexistas benevolentes y hostiles, sin que esto genere conflictos entre sentimientos, lo cual determina la alta correlación entre el sexismo hostil y sexismo benevolente (citado en Rodríguez et al, 2009). Es decir, cuando un hombre posee una postura

sexista, encasilla a las mujeres con cualidades como: buenas o malas. Al clasificar a las mujeres en cualquiera de estas dos categorías, automáticamente las asocia con actitudes positivas o negativas que conforman al sexismo ambivalente. De acuerdo con Rodríguez et al, (2009) “el sexismo ambivalente crea visiones polarizadas de subtipos de mujeres”(p.133). Esto se explica ya que el sexismo hostil se emplea como una sanción a aquellas mujeres que no asumen los roles de género tradicionales, tales como las mujeres feministas, mujeres con carreras profesionales y aquellas que estén ocupando puestos de niveles altos, sosteniendo que las mismas alteran las relaciones de poder entre los hombres y las mujeres. Por otra parte el sexismo benevolente se aplica como una retribución o premio para las mujeres tradicionales (amas de casa, esposas, madres) que se someten al dominio de los hombres.

Partiendo de esta idea, el sexismo hostil y el sexismo benevolente, se estructuran a base del poder social, la identidad de género y la sexualidad, dando como resultado tres componentes o factores: el paternalismo, la diferenciación de género y la heterosexualidad. (Glick y Fiske, 1996).

El paternalismo se refiere a aquella relación con los demás, que se expresa de forma similar al trato de un padre con sus hijo: el padre les brinda afecto y protección pero asimismo, es la persona que les ordena y dirige a sus hijos (Glick y Fiske, 1996). Esta forma de relación puede desarrollarse en diversos contextos, uno de ellos: el trabajo. De la ambivalencia del paternalismo se desprenden dos dimensiones: el paternalismo dominante y el paternalismo protector. (Glick y Fiske, 1996)

Por su parte, la diferenciación de género es una de las formas más básicas de categorización social que influye significativamente en las relaciones entre las personas (Fiske, 1998). Según Vaamonde (2013), “Si bien las diferencias sexuales son la base sobre la cual asienta una determinada distribución de papeles sociales, esta asignación no se desprende

naturalmente de la biología, sino que es un hecho social” (p.31). Para este investigador, la diferenciación de género entre lo masculino y femenino, constituye estereotipos que restringe los roles y potenciales de las personas, al impulsar o cohibir las conductas acorde a su adecuación al género. Las visiones ambivalentes de este componente son: la diferenciación de género competitiva y la diferenciación de género complementaria.

La heterosexualidad es una de las más poderosas fuentes de la ambivalencia de los hombres hacia las mujeres, ya que constituye una de las bases más intensas de intimidad e interdependencia entre el hombre y la mujer (Glick y Fiske, 1996). La heterosexualidad hace referencia a la atracción sexual entre hombres y mujeres, la cual no necesariamente se convierte en una relación erótica (Vaamonde, 2013). Es decir, este factor implica el agrado y afinidad que tanto el hombre como la mujer pueden sentir uno sobre el otro. Al igual que los demás componentes del sexismo ambivalente, la heterosexualidad posee dos dimensiones: la hostilidad heterosexual y la intimidad heterosexual.

Medición del sexismo ambivalente

La Escala de Sexismo ambivalente (ASI por sus siglas en inglés) es un instrumento desarrollado por Glick y Fiske (1996) que evalúa el sexismo considerando sus dos categorías: sexismo hostil y el sexismo benevolente (VER ANEXO 2).

La escala de sexismo ambivalente (ASI), fue diseñada para medir las actitudes ambivalentes de los hombres hacia las mujeres y originalmente consta de 22 ítems que se asocian en un factor de sexismo hostil (ítems: 2,4,5,7,10,11,14,15,16,18 y 21) y en tres subfactores o dimensiones de sexismo benevolente: paternalismo protector (ítems: 3, 9, 17, 20); diferenciación de género complementaria (ítems: 8,19,22) e intimidad heterosexual (ítems: 1, 6, 12, 13) (Rodríguez et al, 2009). Las fiabilidades obtenidas por los autores tanto en las subescalas de sexismo benevolente como el sexismo hostil son altas, con puntajes entre

.75 y .90 (Glick y Fiske, 1996). Cabe resaltar que en un principio, la estructura factorial de la escala de sexismo ambivalente, incluía los tres subcomponentes de cada tipo de sexismo (benevolente y hostil) asociados al paternalismo, la diferenciación de género y la heterosexualidad. No obstante, al ser validado por una muestra de 2250 hombres y mujeres estadounidenses se evidenció la existencia de los tres subfactores del sexismo benevolente, más no se comprobaron la existencia de los subfactores para el sexismo hostil (Glick y Fiske, 1996, Vaamonde, 2013). Es por ello que en la escala de sexismo ambivalente, los ítems correspondientes al sexismo hostil, se agrupan en este único factor.

Las premisas de la escala de sexismo ambivalente están estructuradas como oraciones afirmativas en las que los ítems # 3, 6, 7, 13, 18 y 21 están contruïdos de forma inversa.

Es importante mencionar que la escala de sexismo ambivalente, ha sido la base de un estudio amplio que abarca una muestra de 15000 hombres y mujeres de 19 païses de los cinco continentes (Rodrïguez et al.,2009). En Latinoamïrica, este instrumento ha sido adaptado y empleado en diversos estudios desarrollados en païses como: Brasil (Ferreira, 2004; Formiga, Gouveia y dos Santos, 2002), Chile (Cárdenas et al., 2010; Mladinic et al., 1998), Espaïa (Expósito, Moya y Glick, 1998) y Méjico (Cruz Torres et al., 2005) (Vaamonde, 2013). En estos diversos estudios, se ha reafirmado las hipótesis realizadas en estudios anteriores (Glick y Fiske, 1996), en el que se determina que los hombres demuestran ser más sexistas hostiles que las mujeres. Además, se evidencia que a mayor sexismo hostil, también hay un mayor incremento del sexismo benevolente, y viceversa (Glick et al.,2000; Rodrïguez et al.,2009).

La razón principal por la que ambos modelos de actitudes discriminatorias (racismo simbólico y sexismo ambivalente) han sido escogidos es porque han sido contruïdos en base a una realidad de la sociedad contemporánea. Hoy en día, la discriminación no sólo es una expresión que representa hostilidad sino que también se manifiesta de una manera más sutil y

discreta, debido al surgimiento de ideologías en pro de la igualdad. Las personas no siempre expresan actitudes negativas hacia los grupos minoritarios, pues buscan comportarse en base a una deseabilidad social, sin embargo esto no significa que no tengan prejuicios. Tanto racismo simbólico como el sexismo ambivalente responden a esta transformación del concepto de discriminación existente en la actualidad. Y es precisamente a partir de éstas expresiones en las que surge el enfoque de esta investigación: conocer de forma manifiesta y latente las actitudes discriminatorias por raza y sexo de los reclutadores en el proceso de selección de personal.

3. Metodología

3.1 Objetivos del estudio

Objetivo general:

Analizar las relaciones entre las actitudes explícitas e implícitas en torno a la discriminación laboral por sexo y raza, por parte de los profesionales encargados de los procesos de selección de personal, en las organizaciones del sector financiero y comercial de la ciudad de Guayaquil durante el año 2014.

Objetivos específicos:

1. Determinar las actitudes implícitas y explícitas de los reclutadores que trabajan en organizaciones del sector financiero y comercial de la ciudad de Guayaquil, en torno a las variables: sexo y raza.
2. Comparar las manifestaciones de actitudes explícitas e implícitas sobre el sexismo y racismo por parte de los profesionales encargados de los procesos

de selección de personal, en las organizaciones del sector financiero y comercial de la ciudad de Guayaquil, durante el año 2014.

A partir de este objetivo, se proponen las siguientes hipótesis:

Hipótesis 1: Los reclutadores que manifiestan prejuicios sexistas de forma implícita, expresan también actitudes sexistas de manera explícita.

Hipótesis 2 : Los reclutadores que manifiestan prejuicios racistas de forma implícita, expresan también actitudes racistas de manera explícita.

3. Determinar la relación entre las actitudes discriminatorias y los años de experiencia que los profesionales poseen en los procesos de selección de personal en las organizaciones del sector financiero y comercial de la ciudad de Guayaquil durante el año 2014.

En base a este objetivo, surgen las siguientes hipótesis:

Hipótesis 3: Los reclutadores con mayor experiencia en selección de personal, manifiestan un mayor grado de actitudes sexistas de forma implícita.

Hipótesis 4: Los reclutadores con mayor experiencia en selección de personal, manifiestan un mayor grado de actitudes sexistas de forma explícita.

Hipótesis 5: Los reclutadores con mayor experiencia en selección de personal, manifiestan un mayor grado de actitudes racistas de forma implícita.

Hipótesis 6: Los reclutadores con mayor experiencia en selección de personal, manifiestan un mayor grado de actitudes racistas de forma explícita.

3.2 Diseño metodológico e instrumentos de investigación

El presente estudio corresponde a una investigación transversal, ya que se orienta a analizar en un momento determinado (año 2014), las distintas variables relacionadas con la discriminación laboral en los procesos de selección de personal.

Además, es necesario recalcar que el estudio tiene un diseño correlacional puesto que plantea varias hipótesis que buscan describir relaciones no causales entre categorías y variables. Por ejemplo: la relación entre las manifestaciones de sexismo implícito y explícito de la muestra; la relación entre racismo implícito y explícito; la correlación entre sexismo implícito/explicito y los años de experiencia de los reclutadores en procesos de selección; y la relación entre racismo implícito/explicito y los años de experiencia de la muestra en procesos de selección de personal.

Con la finalidad de alcanzar los objetivos previamente planteados, se establecieron dos tipos de instrumentos que constituyen la metodología del presente estudio:

El primer instrumento, cuyo objetivo principal es indagar en forma explícita, sobre las actitudes en torno a la discriminación laboral por parte de los reclutadores, se compone de dos partes: la primera, busca conocer sobre los aspectos demográficos y experiencia laboral en Recursos Humanos de la muestra, mientras que la segunda parte se trata de dos cuestionarios estructurados con la técnica de las Escalas de Likert, las mismas que corresponden a las dos variables de estudio: sexo y raza. Se eligió este instrumento dado a que las escalas de Likert son utilizadas frecuentemente para estudiar las actitudes, pues permiten medir una situación utilizando ítems graduados, cuya respuesta facilita la representación del grado de acuerdo o desacuerdo frente un conjunto de premisas. (Hurtado de Barrera, 1998).

Para analizar de forma explícita la variable sexo, se realizó una adaptación de la Escala de Sexismo ambivalente, descrita en el marco teórico (VER ANEXO 3). El primer paso de la adaptación del instrumento se la realizó validando la versión original de 22 ítems junto con un jurado compuesto por cinco profesionales del área de Recursos Humanos. Luego, para validar el instrumento realizado por el grupo de profesionales en el programa estadístico SPSS, se procedió a verificar las correlaciones entre los ítems contestados tomando como referencia el Alfa de Cronbach. Esta medida, promedia las correlaciones de todos los ítems del cuestionario, para evaluar la fiabilidad del instrumento, tomando en consideración que al aumentar el coeficiente del Alfa de Cronbach, aumenta la fiabilidad del cuestionario (García-Bellido et al, s.f.). Es por ello que se ajustó el cuestionario original de 22 ítems, reduciéndolo a 20 ítems, excluyendo los ítems originales # 8 y 22, con la finalidad de que el Alfa de Cronbach aumentara. Como resultado de la validación del instrumento, se obtuvo un coeficiente α de Cronbach de 0,839, lo cual determinó su validez y confiabilidad.

Por otra parte, con la finalidad de indagar sobre las actitudes discriminatorias explícitas entorno a la variable raza, se consideró la Escala 2000 del racismo simbólico (The Symbolic Racism 2000 Scale), la cual fue adaptada para el presente estudio (VER ANEXO 4), a partir del siguiente procedimiento: 1. Se seleccionaron únicamente los ítems del instrumento original que estaban estructurados con la escala de Likert (11 ítems), y luego se determinaron seis puntuaciones que expresaban las respuestas en grado de acuerdo o desacuerdo de los participantes; 2. También se realizó una adaptación al contexto de la sociedad ecuatoriana en la redacción de los ítems seleccionados; 3. Se procedió a validar el instrumento adaptado con un grupo de jueces compuesto por cinco profesionales de Recursos Humanos; 4. Se ingresaron los resultados generados por la muestra (jueces) en el programa SPSS, a través del cual se evidenció que el ítem #1, afectaba en el crecimiento del Alfa de Cronbach, por lo que se procedió a realizar un ajuste en el cuestionario al reducirlo a 10

ítems, de los cuales 5 ítems están codificados de manera reversa; 5. Finalmente, se calculó la fiabilidad del instrumento adaptado y se obtuvo una puntuación de 0,777 como coeficiente α de Cronbach.

Por otro lado, el segundo instrumento empleado en la investigación se trata del Test de Asociación Implícita. En el presente estudio se replicó el test antes mencionado con la finalidad de conocer, de forma latente, los estados internos relacionados con las actitudes, estereotipos y prejuicios de los reclutadores frente a candidatos de grupos minoritarios, considerando las dos variables: la raza y sexo.

Para la actual investigación, se solicitó a la muestra que acceda al Test de Asociación Implícita (IAT) a través de la página web (<https://implicit.harvard.edu/implicit/spain/>) denominada Proyecto Implícito que el Dr. Anthony Greenwald de la Universidad de Harvard ha desarrollado. En la plataforma de esta universidad, se puede realizar el IAT, en 22 idiomas diferentes y sostiene una comunidad de investigadores de 36 países (Ayala, 2012). De los diversos tipos de IAT disponibles en la plataforma, los participantes sólo realizaron los Test de Asociación Implícita relacionados con las variables de estudio de la presente investigación, los cuales son: Sexo (Género-Ciencia) y Raza (Negro-Blanco).

Durante el desarrollo de los test, los participantes debían categorizar, de una forma rápida, diversos estímulos o conceptos que se mostraban en la pantalla, en forma de imágenes o palabras con los atributos (positivos y negativos) que aparecían en la parte superior del test. En concordancia con lo que afirman Cárdenas et al. (2009), el IAT “mide los tiempos de reacción en tareas de clasificación de palabras a determinados estímulos, midiendo la fuerza asociativa de dos conceptos y dos atributos.” (p.18). Con este método, se presume que las respuestas se dan de manera más acertada y rápida, cuando las categorías que están asociadas comparten una respuesta, en comparación con el caso opuesto (Greenwald et al., 1998).

Es importante recalcar que las categorías sobre las cuales se sustentan las variables de las actitudes explícitas del racismo simbólico y del sexismo ambivalente no son las mismas que las variables de las actitudes implícitas sobre raza y sexo. Por ejemplo, una de las variables de la actitud explícita del sexismo ambivalente es el Paternalismo, sin embargo no puede ser catalogado de la misma manera que las variables de la actitud implícita sobre sexo las cuales son: Género-Ciencia. La razón principal es porque las categorías de las actitudes implícitas se muestran sutilmente como si fueran asociaciones indistintas a expresiones de discriminación, con la finalidad de que los participantes al realizar el test de asociación implícita, no deduzcan que al categorizar los conceptos o elementos, están discriminando y por ende, se pueden obtener resultados que reflejen sus prejuicios y estereotipos inconscientes y latentes. Mientras que las categorías de las actitudes explícitas son más específicas, dado a que precisamente se busca que los participantes muestren de forma directa y manifiesta sus niveles de discriminación entorno al sexismo y el racismo.

3.3 Muestra

El tipo de muestra seleccionada para la investigación, es una muestra no probabilística, es decir, la elección de la muestra es intencional y depende de las características de los individuos en relación al estudio. Es importante destacar que no se busca la representatividad de la población, que en este caso son los profesionales del área de Recursos Humanos de la ciudad de Guayaquil, sino más bien se ha elegido a determinadas personas para conformar la muestra, considerando que las mismas, cumplen con aquel perfil que aporta significativamente para alcanzar el objetivo general del estudio.

En referencia a lo anterior, la unidad de análisis del estudio está conformada por 20 profesionales del área de Recursos Humanos, de los cuales 10 personas pertenecen al sector financiero y 10 al sector comercial. Para describir las características de la muestra, se ha

realizado una clasificación en base a sus años de experiencia en el subsistema de selección de personal:

TABLA 1.
DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA
Elaboración propia

Experiencia de la muestra en selección de personal:	1 año.	De 2 a 3 años.	De 4 años en adelante
Sexo:	Femenino: 5 personas	Femenino: 4 personas	Masculino: 4 personas. Femenino: 7 personas
Cargos que desempeñan en la actualidad:	2 Asistentes de RRHH 1 Analista de selección. 1 Coordinador de RRHH. 1 Jefe de comunicación y desarrollo.	4 Analistas de Recursos Humanos.	1 Analista de RRHH. 3 Consultores de RRHH. 3 Jefes de Selección de Personal. 4 Gerentes de RRHH.
Incidencia en la toma de decisión respecto a la contratación de un candidato en los procesos de selección:	2 personas poseen el 25% de incidencia. 2 personas poseen el 50% de incidencia. 1 persona tiene el 75% de incidencia.	3 personas tienen el 50% de incidencia. 1 persona posee el 75% de incidencia.	6 personas poseen el 50% de incidencia. 3 personas tienen el 75% de incidencia. 2 personas tienen el 100% de incidencia.

Es importante destacar la diferencia significativa en cuanto al sexo de la muestra, puesto que 16 profesionales de Recursos Humanos son de sexo femenino y sólo 4 profesionales son de sexo masculino. Esto se debe a que en nuestro contexto del mercado

laboral, el área de Recursos Humanos, es desempeñada principalmente por profesionales del sexo femenino.

Por otro lado, la razón por la cual se ha escogido el sector financiero y comercial, es porque está relacionado con los cargos que están siendo analizados en otro estudio realizado por tesis de la Universidad Casa Grande en el presente año, en el que se busca identificar la existencia o no de discriminación laboral en los procesos de reclutamiento de cargos profesionales y no profesionales en la ciudad de Guayaquil. Los cargos analizados son: cajeros, vendedores, bodegueros, contadores, entre otros, los mismos que forman parte de empresas de dichos sectores. Además, cabe recalcar que tanto el sector financiero como el sector comercial, son los sectores más susceptibles a la discriminación laboral en procesos de selección de personal.

3.4 Conceptualización y operatividad de las variables

A continuación se presentan las variables y sus respectivas dimensiones:

Raza: Este término, hace referencia al grupo de individuos que comparten características genéticas y físicas en común. Según Holm (1926), la raza constituye una división de la humanidad, dentro de la cual nacen los grupos que comparten una cierta combinación de rasgos, que provienen de su ascendencia en común.

Para el presente estudio, se consideraron dos categorías para la variable raza: Afroecuatoriana y la raza Blanca-Mestiza. Las categorías de raza han sido adaptadas puesto que el Test de Asociación Implícita utilizado, sólo contrasta la raza negra con la raza blanca. De igual manera, para el cuestionario de Escala 2000 del Racismo Simbólico, y debido a la muestra y contexto del estudio, se ha realizado asociaciones entre razas: la raza negra con la

raza afroecuatoriana y la raza blanca asociada con la raza mestiza, considerándolas bajo las mismas categorías respectivamente.

Las dimensiones de la discriminación por raza, hacia las personas de raza negra o afrodescendientes, se basaron en las siguientes categorías del racismo simbólico, según Searsetal., (2000):

- La ética de trabajo y responsabilidad por los resultados: Es decir, sostiene que el fracaso de las personas de raza negra al querer progresar en la sociedad, se debe a su falta de voluntad para trabajar de manera ardua y con ímpetu.
- La excesiva demanda: Se afirma que las personas de raza negra actualmente están reclamando o requiriendo más de lo que se merecen recibir por parte de la sociedad.
- La negación de la actual discriminación racial: Existe la creencia de que las personas de raza negra, actualmente no se enfrentan con muchos prejuicios acerca de su raza.
- La ventaja inmerecida: Es decir, se manifiesta un descontento de la superación o progreso por parte de las personas de raza negra, argumentando que las mismas han conseguido más de lo que merecen.

Sexo: Para el presente estudio, la variable sexo se ha determinado bajo el mismo enfoque desarrollado por Vaamonde, para su estudio “*El sexismo en el lugar de trabajo a la luz de los valores personales y de las percepciones de justicia organizacional*”, realizado en el 2013. En dicho estudio esta variable está asociada al sexismo como condición de género, el cual genera prejuicios y comportamientos discriminatorios hacia el sexo femenino, cuyas consecuencias se traducen en desigualdades laborales en comparación con el sexo masculino.

Las categorías que delimitaron la variable sexo en esta investigación fueron las siguientes: hombre y mujer, considerando a ésta última como grupo minoritario.

Por otro lado, se consideraron las siguientes dimensiones relacionadas con la discriminación por sexo hacia las mujeres (Sexismo ambivalente), según Glick y Fiske (1996):

- Paternalismo Dominante: Componente hostil del Sexismo ambivalente el cual se basa en la creencia de que los hombres deben poseer mayor poder y superioridad que las mujeres, al considerarlas a éstas como sujetos poco competentes.
- Paternalismo Protector: Componente benévolo del paternalismo, cuya creencia determina que los hombres deben proteger y proveer a las mujeres, destacando los sentimientos de afecto y amparo.
- Diferenciación de género competitiva: Componente del sexismo hostil, que se asocia con la idea de inferioridad de las mujeres, como personas incompetentes. Por ejemplo, en relación con el estudio, este componente sostiene que las mujeres no poseen la capacidad para desempeñar altos cargos en una organización.
- Diferenciación de género complementaria: Componente benevolente que se basa en que las mujeres sí poseen rasgos positivos, pero únicamente si se ajustan a roles de género tradicionales, complementando los roles de los hombres.
- Hostilidad heterosexual: Hace referencia a aquel componente del sexismo hostil que considera a la mujer como peligrosa por aprovechar su sexualidad para dominar o manipular al hombre.

- Intimidad heterosexual: Es otro factor benevolente del sexismo que indica que las relaciones amorosas entre mujeres y hombres son importantes para lograr la felicidad.

Las variables y sus correspondientes dimensiones, son las bases o conceptos que estructuran a los tres instrumentos de investigación para indagar sobre las actitudes discriminatorias explícitas e implícitas de los reclutadores frente a los grupos minoritario.

3.5 Descripción del tipo de análisis de datos

Las variables del presente estudio son de carácter cualitativo, por ende para cuantificar los resultados de las escalas del Sexismo ambivalente y Racismo Simbólico 2000, así como el Test de Asociación Implícita, se procedió a codificar cada variable en sus respectivas categorías:

TABLA 2
CATEGORIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Elaboración propia

Variable	Categoría	Descripción
ACTITUD IMPLICITA SEXISMO - Asocia lo masculino con ciencias exactas y lo femenino con ciencias sociales.	1	Ninguna asociación
	2	Leve asociación
	3	Asociación Moderada
	4	Fuerte asociación
ACTITUD IMPLICITA RACISMO - Preferencia de personas blancas sobre afrodescendientes.	1	Ninguna preferencia
	2	Leve preferencia
	3	Preferencia Moderada
	4	Fuerte preferencia

ACTITUD EXPLÍCITA - SEXISMO AMBIVALENTE	1	Baja actitud sexista
	2	Media baja actitud sexista
	3	Media alta actitud sexista
	4	Alta actitud sexista

ACTITUD EXPLÍCITA – RACISMO	1	Baja actitud racista
	2	Media baja actitud racista
	3	Media alta actitud racista
	4	Alta actitud racista

Por otra parte, para analizar los resultados de las variables de actitudes explícitas (sexismo ambivalente y racismo simbólico) obtenidas a través de los cuestionarios, se procedió a asignar categorías para cada variable de la siguiente manera:

1. Para la variable del Sexismo Ambivalente, cuyo cuestionario consta de 20 ítems con escala de likert del 0 al 5 (siendo 5 el valor que implica mayor discriminación), se determinó que la puntuación máxima que la muestra puede obtener en cada cuestionario sería 100 puntos. Esta puntuación se deriva de la suma total de las respuestas de cada reclutador.

2. Al ser 100, la puntuación máxima, se procedió a distribuir en partes iguales los valores de la puntuación máxima a través de cuartiles, dividiendo 100/ 4 partes.

3. Luego, a cada cuartil de puntajes se le asignó una categoría, obteniendo de esta manera las 4 categorías de la actitud explícita del sexismo ambivalente, señaladas en la tabla anterior (TABLA 2). También cabe mencionar que el número de categorías obtenidas para la variable explícita del sexismo, es el mismo número de categorías determinadas para la variable implícita del sexismo.

TABLA 3
DISTRIBUCIÓN DE LAS CATEGORÍAS PARA EL SEXISMO AMBIVALENTE
Elaboración propia

Categorías de la actitud explícita del sexismo ambivalente	Puntajes
(1) Baja actitud sexista	0-25 puntos
(2) Media baja actitud sexista	26 – 50 puntos
(3) Media alta actitud sexista	51- 75 puntos
(4) Alta actitud sexista	76-100 puntos

Asimismo, para asignar categorías a la variable Racismo Simbólico, se realizaron los siguientes pasos:

1. Tomando como referencia el cuestionario de Racismo Simbólico que consta de 10 ítems con escala de likert del 0 al 5 (siendo 5 el valor que implica mayor discriminación) , se determinó que la puntuación máxima que la muestra puede obtener en cada cuestionario sería 50 puntos .

2. Dado a que 50 sería el puntaje máximo, se procedió a distribuir en partes iguales los valores de la puntuación máxima a través de cuartiles, dividiendo 50/ 4 partes.

3. A cada cuartil de puntajes se le asignó una categoría, obteniendo de esta manera las cuatro categorías de la actitud explícita del racismo simbólico, señaladas en la tabla # 2 . De esta forma, se obtuvo el mismo número de categorías tanto para la variable explícita como para la variable implícita del racismo.

TABLA 4
DISTRIBUCIÓN DE LAS CATEGORÍAS PARA EL RACISMO SIMBÓLICO
Elaboración propia

Categorías de la actitud explícita del racismo simbólico	Puntajes
(1) Baja actitud racista	0 – 12,5 puntos
(2) Media baja actitud racista	12,6- 25 puntos
(3) Media alta actitud racista	25,1- 37,5 puntos
(4) Alta actitud racista	37,6 – 50 puntos

Es importante mencionar que la finalidad de establecer el mismo número de categorías para las variables implícitas y explícitas, es para poder establecer y luego analizar las correlaciones entre las mismas, obteniendo de esta manera la comprobación de las hipótesis planteadas en el presente estudio.

4 Cronograma de Trabajo

Para poder desarrollar la presente investigación, se procedió a establecer el siguiente cronograma de actividades:

AGOSTO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Selección y adaptación de los instrumentos de medidas explícitas para las variables raza y sexo.																															
Validación de los instrumentos: Escalas de Likert para las variables raza y sexo.																															
Selección de la muestra																															
Envío de aplicación a la muestra para la realización del estudio																															

SEPTIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Aplicación de los instrumentos de																														
Recopilación de los resultados de la muestra																														
Procesamiento de resultados																														

OCTUBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Análisis de resultados																															

5 Resultados

En esta parte, se dan a conocer los resultados de la presente investigación, en base a la confirmación de las hipótesis planteadas.

En primer lugar, se procedió a elaborar las siguientes Tablas de Contingencia, en las cuales se muestra las características de cada reclutador en base a su experiencia en los procesos de selección de personal, y sus respectivas respuestas sobre sus actitudes implícitas y explícitas entorno al Sexismo (TABLA 5) y Racismo (TABLA 6). Las respuestas se muestran a través de las categorías mencionadas en las tablas 3 y 4.

TABLA 5
RESPUESTAS SOBRE ACTITUDES SEXISTAS

Elaboración propia

RECLUTADOR	AÑOS DE EXPERIENCIA	CATEGORÍA ACTITUD IMPLÍCITA SEXISMO	SUMATORIA CUESTIONARIO SEXISMO AMBIVALENTE	CATEGORÍA DE LA ACTITUD EXPLÍCITA DE SEXISMO AMBIVALENTE
1	2-3 años	2	50,00	2
2	4 años en adelante	1	47,00	2
3	4 años en adelante	3	46,00	2
4	4 años en adelante	1	41,00	2
5	4 años en adelante	3	52,00	3
6	2-3 años	3	51,00	3
7	4 años en adelante	3	36,00	2
8	4 años en adelante	4	50,00	2
9	4 años en adelante	3	56,00	3
10	4 años en adelante	3	51,00	3
11	1 año	3	55,00	3
12	1 año	3	45,00	2
13	1 año	3	41,00	2
14	4 años en adelante	2	59,00	3
15	4 años en adelante	3	63,00	3
16	4 años en adelante	3	39,00	2
17	2-3 años	2	36,00	3
18	1 año	3	43,00	2
19	1 año	3	56,00	3
20	2-3 años	3	59,00	3

*Categoría actitud implícita sexismo: (1) = ninguna asociación; (2)= leve asociación; (3)= asociación moderada; (4)= fuerte asociación.

*Categoría actitud explícita sexismo: (1)= baja actitud sexista; (2)= media baja actitud sexista; (3)= media alta actitud sexista; (4)= alta actitud sexista.

TABLA 6
RESPUESTAS SOBRE ACTITUDES RACISTAS

Elaboración propia

RECLUTADOR	AÑOS DE EXPERIENCIA	CATEGORÍA ACTITUD IMPLÍCITA RACISMO	SUMATORIA CUESTIONARIO RACISMO SIMBÓLICO	CATEGORIA DE LA ACTITUD EXPLÍCITA DE RACISMO SIMBÓLICO
1	2-3 años	2	23,00	2
2	4 años en adelante	3	26,00	3
3	4 años en adelante	3	17,00	2
4	4 años en adelante	4	25,00	2
5	4 años en adelante	3	10,00	1
6	2-3 años	3	20,00	2
7	4 años en adelante	3	19,00	2
8	4 años en adelante	4	25,00	2
9	4 años en adelante	3	20,00	2
10	4 años en adelante	2	17,00	2
11	1 año	3	9,00	1
12	1 año	2	10,00	1
13	1 año	3	18,00	2
14	4 años en adelante	2	9,00	1
15	4 años en adelante	2	12,00	1
16	4 años en adelante	2	24,00	2
17	2-3 años	2	16,00	2
18	1 año	2	16,00	2
19	1 año	3	23,00	2
20	2-3 años	3	21,00	2

*Categoría actitud implícita racismo: (1) = ninguna preferencia; (2)= leve preferencia; (3)= preferencia moderada; (4)= fuerte preferencia.

*Categoría actitud explícita racismo: (1)= baja actitud racista; (2)= media baja actitud racista; (3)= media alta actitud racista; (4)= alta actitud racista.

Luego de traducir las respuestas de la muestra en forma de categorías, se procedió a transformar las hipótesis planteadas en la metodología, en hipótesis estadísticas con la finalidad de analizar las respectivas correlaciones en función del valor p, el cual representa la diferencia significativa entre variables, empleando la prueba de Chi-cuadrado (VER ANEXOS #5 y # 6):

En cuanto a la primera hipótesis, la cual sostenía que los reclutadores que manifiestan prejuicios sexistas de forma implícita, expresan también actitudes sexistas de manera explícita, se derivan las siguientes hipótesis estadísticas.

H₀: Actitud implícita del sexismo y la actitud explícita del sexismo son variables independientes

Versus

H₁: $\neg H_0$

El resultado fue que se acepta la hipótesis nula (H_0), al dar un valor $p = 0,306$. (VER ANEXO #5) . Esto significa que entre las variables sexismo implícito y las variables del sexismo explícito, no existe diferencia significativa para probar que entre estas variables haya una relación, al ser $p > 0,05$. Es decir, no hay correlación entre las variables mencionadas, al ser variables independientes.

Otro dato que sustenta, a nivel descriptivo, la aceptación de la hipótesis nula, es que el 70% de la muestra (14 reclutadores), manifestó de forma implícita tener una asociación moderada de lo masculino con ciencias exactas y lo femenino con ciencias sociales, lo cual se relaciona con la actitud sexista. Sin embargo, ese mismo porcentaje de la muestra (70%), expresó a nivel explícito, con medias de $\bar{X}=2$ y $\bar{X}=3$ tener una actitud en desacuerdo con la discriminación en torno a la variable sexo. Estas medias se obtuvieron de las respuestas de los reclutadores sobre la escala de likert (0 al 5) del cuestionario sexismo ambivalente, siendo 0 la actitud que reflejaba estar muy en desacuerdo con la discriminación por sexo y 5 el valor que demostraba estar muy de acuerdo con este tipo de discriminación. A través de una tabla cruzada (VER ANEXO #6), las categorías de actitudes implícitas y las medias de las actitudes explícitas del sexismo se combinaron, con la finalidad de establecer de manera descriptiva y gráfica, las relaciones entre ambas variables.

La segunda hipótesis indicaba que los reclutadores que manifiestan prejuicios racistas de forma implícita, expresan también actitudes racistas de manera explícita. A partir de este planteamiento, se determinaron las siguientes hipótesis estadísticas:

H₀: Actitud implícita y la actitud explícita del racismo son variables independientes

Versus

H₁: $\neg H_0$

Como resultado, se acepta la hipótesis nula, o sea que entre la variable implícita del racismo y la variable explícita del racismo no existe diferencia significativa para probar que entre las dos variables haya relación., al dar un valor de $p=0,659$. (VER ANEXO #5).

Para complementar este resultado de forma descriptiva, el 50% de la muestra (10 reclutadores) manifestó implícitamente una preferencia moderada sobre las personas blancas frente a las personas de raza negra, mientras que ese igual porcentaje de la muestra (50%), expresaron medias de $\bar{X}=1$, $\bar{X}=2$ y $\bar{X}=3$, las cuales evidencian actitudes en desacuerdo con la discriminación por raza. Estas medias se obtuvieron de las respuestas de los reclutadores sobre la escala de likert (0 al 5) del cuestionario racismo simbólico, siendo 0 la actitud que reflejaba estar muy en desacuerdo con la discriminación por raza y 5 el valor que manifestaba estar muy de acuerdo con este tipo de discriminación. Las categorías de la variable implícita del racismo y las medias del racismo explícito, se combinaron a través de una tabla cruzada (VER ANEXO #6), para poder establecer de forma descriptiva y gráfica, las relaciones entre ambas variables.

Las siguientes hipótesis están orientadas a comprobar si existe una relación entre las actitudes sexistas y racistas y los años de experiencia que los reclutadores poseen en procesos de selección de personal.

Hipótesis sobre años de experiencia y actitudes sexistas

Tercera hipótesis: Los reclutadores con mayor experiencia en selección de personal, manifiestan un mayor grado de actitudes sexistas de forma implícita.

H₀: Años de experiencia y la actitud implícita del sexismo son variables independientes

Versus

H₁: $\neg H_0$

Se confirma la hipótesis nula, determinando que no hay correlación entre los años de experiencia y las actitudes implícitas del sexismo, pues no se evidencia diferencia significativa al dar un valor $p=0,264$. (VER ANEXO #7). De igual manera, se encontró que los reclutadores de la muestra que tienen entre 1 y 3 años de experiencia poseen una actitud de asociación moderada hacia lo masculino con ciencias exactas, es decir una actitud sexista. Así mismo, los reclutadores con más de 4 años de experiencia en selección de personal, reflejan el mismo nivel de actitud sexista de forma implícita.

Cuarta hipótesis: Los reclutadores con mayor experiencia en selección de personal, manifiestan un mayor grado de actitudes sexistas de forma explícita.

H₀: Años de experiencia y la actitud explícita del sexismo son variables independientes

Versus

H₁: $\neg H_0$

Se acepta la hipótesis nula, determinando que no hay relación entre los años de experiencia y las actitudes explícitas del sexismo, pues la diferencia significativa entre las

variables es de $p=0,524$. (VER ANEXO #7). Es decir, independientemente de los años de experiencia que tengan los reclutadores, esto no implica un mayor o menor grado de actitudes sexistas.

Hipótesis sobre años de experiencia y actitudes racistas

Quinta hipótesis: Los reclutadores con mayor experiencia en selección de personal, manifiestan un mayor grado de actitudes racistas de forma implícita.

H_0 : *Años de experiencia y la actitud implícita del racismo son variables independientes*

Versus

$H_1: \neg H_0$

Los resultados evidencian que no existe relación alguna entre los años de experiencia de los reclutadores y las actitudes implícitas del racismo, por lo tanto se reafirma la hipótesis nula, con un valor $p=0,751$. (VER ANEXO #7). Este mismo resultado se refleja en el test de asociación implícita aplicado a la muestra, en el que tanto los reclutadores que tienen entre 1- 3 años de experiencia como aquellos con más de 4 años de experiencia, poseen una preferencia moderada de las personas blancas sobre las personas de raza negra. Las medias reflejadas a nivel explícito tanto para los reclutadores de 1 y 3 años de experiencia, como para los reclutadores con más de 4 años de experiencia en selección fueron las mismas, es decir de $\bar{X}=3$.

Sexta hipótesis: Los reclutadores con mayor experiencia en selección de personal, manifiestan un mayor grado de actitudes racistas de forma explícita.

H_0 : *Años de experiencia y la actitud explícita del racismo son variables independientes*

Versus

$H_1: \neg H_0$

El resultado es que se confirma la hipótesis nula (H_0), ya que no existe diferencia significativa, al dar un valor $p=0,568$ (VER ANEXOS #7). Esto evidencia que entre las variables: años de experiencia y actitud explícita del racismo, no hay correlación.

6 Discusión de resultados

A través del desarrollo de la investigación se encuentra que la discriminación laboral más que una problemática social, constituye una acción o conducta que surge de actitudes excluyentes que pueden manifestarse de forma implícita y explícita. En los resultados se confirman las hipótesis nulas, evidenciando que los estereotipos y prejuicios que pudieran tener los reclutadores respecto a los grupos minoritarios analizados: mujeres y personas de raza negra, son esquemas que nacen a nivel inconsciente en las personas y que no siempre se manifiestan de forma directa.

Un punto interesante del presente estudio es que los resultados guardan similitud con resultados de estudios anteriores, desarrollados en América Latina, que han buscado conocer las expresiones de actitudes discriminatorias, como por ejemplo la investigación *Medidas explícitas e implícitas de las actitudes hacia las mujeres*, mencionado en el marco teórico. En dicha investigación se confirmó que la muestra, conformada por 38 hombres y 42 mujeres, expresaba bajos niveles en los prejuicios explícitos hacia la mujer, sin embargo de forma implícita los prejuicios eran más altos. De igual manera, en un estudio realizado en Chile, en el año 2008, sobre las actitudes explícitas e implícitas hacia los hombres homosexuales, se evidencia que los hombres manifestaban actitudes explícitas más desfavorables hacia los homosexuales que las mujeres. Sin embargo, las diferencias se ocultaban cuando se evaluó la actitud implícita, demostrando que tanto hombres y mujeres poseían una actitud implícita

negativa hacia los hombres homosexuales (Cárdenas y Barrientos, 2008). Según los autores, “esto indicaría que la aparente disminución del prejuicio que puede constatarse en auto-reportes” (Cárdenas y Barrientos, 2008, p.17). Y esto es precisamente lo que también se puede constatar en la presente investigación, pues a través de cuestionarios donde se le ha solicitado al reclutador que exprese su grado de acuerdo o desacuerdo con las premisas planteadas, se presencian los prejuicios y estereotipos que constituyen el auto reporte de las actitudes de la persona frente a la discriminación por raza y sexo.

Por otro lado, un aspecto que surge de los resultados de las hipótesis y que también es importante analizar, es que la mayoría de los reclutadores manifiestan el mismo grado de actitudes implícitas, es decir evidencian preferencias y asociaciones moderadas frente al racismo y sexismo respectivamente. Sin embargo, a nivel explícito, sí se puede constatar que los reclutadores se muestran como menos racistas que sexistas. A partir de este hallazgo, surge la siguiente interrogante: ¿es posible que los reclutadores prefieran mostrar un trato más igualitario y correcto frente al racismo? Probablemente el motivo de esta actitud, sea el reflejo de los diferentes cambios positivos que han surgido en el contexto social y laboral de las personas de raza negra, y sobre todo, el espacio que se ha ganado este grupo minoritario en nuestra sociedad. Por ejemplo el caso de la afroecuatoriana Mae Montaña, cuya participación trascendental en la política ha roto cualquier paradigma. Fue Ministra de la Embajada del Ecuador en Estados Unidos y Presidenta de la Corporación de Participación Ciudadana. Además, es una de las fundadoras del movimiento político CREO (Creando Oportunidades). Modelos a seguir como Mae Montaña, son los que están promoviendo actitudes más positivas entorno al grupo minoritario.

Es importante mencionar, que el presente estudio también arroja resultados que demuestran que los años de experiencia en selección de personal que poseen los reclutadores, no inciden en la manifestación de actitudes sexistas y racistas, es decir a mayor experiencia,

no implica mayor grado de actitud discriminatoria, puesto que aquellos reclutadores que poseen menos años de experiencia pueden manifestar igual o mayor sexismo y racismo que los profesionales más expertos en el subsistema de selección de personal. Esto indica que las actitudes discriminatorias, aunque pueden influir en la decisión de la selección y posterior contratación de un candidato perteneciente a un grupo minoritario, éstas no surgen del contexto laboral sino más bien de otros factores intrínsecos del reclutador de tales como: experiencias personales, creencias, mitos, percepciones, entre otros.

Es a partir de éste punto de análisis en el que se puede determinar que el tipo de segregación que se ha evidenciado en el presente estudio, se trata de discriminación por preferencias. Este tipo de discriminación nace del ‘gusto por discriminar’, es decir, depende únicamente de las etiquetas negativas que una persona pudiera tener sobre otra, por el simple hecho de tener cierta característica o pertenecer a cierto grupo minoritario.

La incidencia que pudiera tener la discriminación por preferencias en procesos de la selección de personal, es crucial porque implicaría que aquellos candidatos pertenecientes a grupos minoritarios que buscan tener un lugar en el mercado laboral, correrían el riesgo de ser sometidos a los juicios negativos/afectivos de los reclutadores, para acceder a un puesto de trabajo. Este tipo de discriminación, también afecta a nivel económico en el mercado laboral. De acuerdo con Macera (2014), la discriminación por preferencias constituye un costo adicional para los empleadores, pues el costo de un trabajador que corresponde a un grupo minoritario sería su salario más el coste psicológico por contratarlo y trabajar con él.

Por supuesto, esta situación afectaría significativamente al candidato discriminado, ya que tendrá menos posibilidades de laborar en aquellas empresas que tienden a discriminar, y por ende se verá obligado a aceptar un trabajo con menor remuneración o que no vaya acorde a sus intereses personales y profesionales.

Por otro lado, cabe mencionar que en los resultados se evidencia que el sector financiero es el que posee una muestra de reclutadores con más años de experiencia en procesos de selección, en comparación con el sector comercial. A pesar de ello, los datos muestran que las actitudes discriminatorias racistas y sexistas no difieren, es decir entre ambos sectores, estas actitudes se expresan de forma similar tanto implícitamente como explícitamente a pesar de la diferencia de los reclutadores en cuanto a su experiencia.

Es importante mencionar que una de las limitaciones del estudio es el tamaño de la muestra, debido a que la misma es considerablemente pequeña. Los resultados que arroja la investigación no permiten realizar generalizaciones ni representar a la población de profesionales que realizan tareas de reclutamiento y selección de personal en la ciudad de Guayaquil. Más bien se trata de una muestra intencional que ha permitido lograr los objetivos planteados para este estudio específico. Otra limitación, es que la muestra del presente estudio no es la misma que se ha analizado en la investigación que también se está realizando en el presente año, la cual busca identificar la existencia de discriminación laboral, a través del envío de hojas de vida ficticias en las que se destacan las variables de dicho estudio: raza, edad, sexo y lugar de vivienda. En el caso de que se hubiera analizado la misma muestra de reclutadores, es probable que se haya podido verificar con certeza los efectos de las actitudes racistas y sexistas, frente a las decisiones de reclutamiento y selección de candidatos pertenecientes a los grupos minoritarios, al conocer también los índices de respuestas a dichas hojas de vida enviadas.

7 Conclusiones y recomendaciones

Al investigar sobre la discriminación laboral desde la perspectiva de las actitudes de quienes son los responsables del manejo de los procesos de reclutamiento y selección de personal, se puede concluir que las brechas existentes entre las expresiones implícitas y explícitas del sexismo y racismo, son indicadores de que aquellos estereotipos y prejuicios que las personas poseen de manera subyacente, suelen transformarse u ocultarse cuando éstos se muestran de forma directa y manifiesta.

La razón principal es porque hoy en día, existen corrientes sociales, así como políticas y normativas a nivel mundial, en pro de la igualdad de los derechos humanos, junto con una cultura que condena los actos de discriminación por género, raza, etc. En nuestro país, por ejemplo, se han formulado proyectos que promueven la equidad de oportunidades de trabajo como el Plan Nacional del Buen Vivir, así como leyes que sancionan la discriminación laboral tales como las leyes de contratación de personas con discapacidad y protección de mujeres embarazadas.

La presente investigación busca generar conciencia sobre cómo aquellos prejuicios inconscientes en los que se desfavorece a grupos minoritarios como las personas de raza negra y las mujeres en el ámbito laboral, pueden limitar el acceso al empleo de los mismos. Es importante que quienes estén a cargo del subsistema de selección de personal, no sólo busquen mostrar de forma explícita, una autoimagen positiva y refugiada en ideales de igualdad y no discriminación, sino más bien es necesario que busquen, a través de la reflexión sobre sus estados más profundos e inconscientes, transformar aquellos prejuicios ocultos de forma latente, para que los mismos no rijan sus acciones y decisiones frente a brindar oportunidades laborales a aquellos que son parte de grupos sociales vulnerables.

Como recomendación para futuras investigaciones, sería importante que se desarrollen estudios que permitan determinar qué tipo de discriminación (por raza, sexo, género, edad, entre otras), es la que mayor peso tiene dentro del mercado laboral. También sería ideal que este estudio pueda ser replicado, considerando otros sectores económicos como por ejemplo el sector industrial. Así mismo, sería interesante analizar la discriminación laboral desde otros subsistemas de Recursos Humanos, tales como: Compensaciones y Beneficios, Capacitación y Desarrollo Profesional, entre otros.

Para finalizar, cabe mencionar que el trabajo de investigación desarrollado, apunta a brindar información para aquellos profesionales que forman parte de la comunidad de la Gestión de Recursos Humanos, sobre las actitudes que fomentan la discriminación laboral, una temática que suele considerarse un tabú, pero que sin embargo es un dilema que viven día a día, los grupos minoritarios frente al mercado laboral. Una frase que lleva a la reflexión y promueve un accionar más equitativo y justo es la que expresa la activista y experta en derechos humanos, Nelsa Curbelo, en una columna del Diario el Universo titulada *Los derechos de las humanas*: “El reconocer al otro como otro en sus diferencias nos permite a cada uno ser plenamente nosotros mismos, ni superiores ni inferiores, iguales porque son diferentes. Mirarnos en el espejo del otro nos permitirá reconocer la unidad de la raza humana, capaces de errores y logros, solidarios en la aventura extraordinaria de vivir” (Curbelo, 2014, p.8).

Referencias Bibliográficas

- Andrés, L. (2012). *Racismo y discriminación laboral: Afrodescendientes en Quito*. Quito. Recuperado de: <http://revistas.arqueo-ecuatoriana.ec/es/cuadernos-de-investigacion/cuadernos-de-investigacion-11/264-racismo-y-discriminacion-laboral-afrodescendientes-en-quito>.
- Avery, D., Wilson, D. y McKay, P. (2008). What Are the Odds? How Demographic Similarity Affects the Prevalence of Perceived Employment Discrimination. En *Journal of Applied Psychology*. 93 (2), 235–249. DOI: 10.1037/0021-9010.93.2.235.
- Ayala, A. (2012). *La utilización del Test de Asociación Implícita en los procesos electorales*. México: Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Recuperado de: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/juselec/cont/31/dtr/dtr9.pdf>
- Briñol, P., Horcajo, J., Becerra, A., Falces, C., y Sierra, B. (2002). *Cambio de actitudes implícitas*. 14 (4), 771-775. Universidad Autónoma de Madrid.
- Cárdenas, M. y Barrientos. (2008). Actitudes Explícitas e Implícitas hacia los Hombres Homosexuales en una muestra de estudiantes universitarios en Chile. *Revista Psykhe*, 17(2), 17-25. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=96717203>
- Cárdenas, M., González, C., Calderón, C. y Lay, S. (2009). Medidas Explícitas e Implícitas de las Actitudes Hacia las Mujeres. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 43(3) ,541-546. Antofagasta, Chile: Universidad Católica del Norte. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28412903013>
- Castells, M. (2001). *La era de la información. Fin de milenio*. Vol. 3, pp.98.
- Castro de Bustamante, J.C (2003). *Análisis de los componentes actitudinales de los docentes hacia la enseñanza de la Matemática caso 1° y 2° etapas de educación básica*. Municipio de San Cristóbal, Estado de Táchira: Universitat Rovirai Virgili.
- Concha, M (2013). *Investigación sobre la existencia o no de discriminación en el acceso al empleo*. Guayaquil: Universidad Casa Grande.
- Conthe, M. (2008). *El hechizo de lo esperado*. Recuperado de: <http://www.expansion.com/accesible/blogs/conthe/2008/12/30/el-hechizo-de-lo-esperado.html>.
- Curbelo, N. (2014). *Los derechos de las humanas*. Diario El Universo. pp.8
- Farias, Y. (2010). *El género humano*. Camajuaní: UCLV. SUM. Recuperado de: http://www.ecured.cu/index.php/El_g%C3%A9nero_humano
- Galarza, F., Kogan, L., y Yamada, G. (2011). *¿Existe discriminación en el mercado laboral de Lima Metropolitana? Un análisis experimental*. Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico. Recuperado de: http://srvnetappseg.up.edu.pe/siswebciup/Files/DD1115%20-%20Galarza_Kogan_Yamada.pdf.

- González-Rivas, N. (2012). Discriminación salarial: un análisis entre mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas en el área metropolitana de Cali. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 10 (1), 563-578.
- González, J.L. y Fernández, D.(2003). Racismo, discriminación y prejuicio. *Psicología Social, Cultura y Educación*, 798-805. Madrid: Pearson.
- Casal,S. (2005). Los estereotipos y los prejuicios: cambios de actitud en el aula de L2. *Estudios de lingüística inglesa aplicada (ELIA)*, 1 (6), 135-149.
- Glick, P., y Fiske,S. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*. 70 (3), 491-512.
- Greenwald, A.y Banaji, M. (1995). Implicit social cognition: Attitudes, selfesteem, and stereotypes. *Psychological Review*,102 (1), 4-27.
- Guth A. (2007) *Reclutamiento, selección e integración de recursos humanos*, pp35.México: Ed. Trillas.
- Henry,P., y Sears,D.(2002). The Symbolic Racism 2000 Scale. *Political Psychology*, 23(2), 253-283.
- Hernandez,R.,Fernández,C. y Baptista,P.(2010) *Metodología de la Investigación*. Quinta Edición.México D.F: McGrawHill.
- Hurtado de Barrera, J.(1998) *Metodología de la Investigación Holística*. Caracas: Fundacite, Anzoátegui - Sypal.
- León,A. y García-Izquierdo,M. (2007). Discriminación, igualdad de oportunidades en el empleo y selección de personal en España. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23 (1) , 111-138.
- López, F., Rossi,M., y Urzúa, S. (2013). The Labor Market Return to an Attractive Face: Evidence from a Field Experiment. *Economics Letters*.118(1), 170-172.
- Macera,D.(2014). *La economía de la discriminación laboral*. Revista SEMANAeconómica.com. Recuperado de: <http://semanaeconomica.com/a-chicago-voy/2014/06/02/la-economia-de-la-discriminacion-laboral/>.
- Ministerio de Trabajo y Empleo. (2006). *Acuerdo Ministerial sobre discriminación laboral por VIH*. N°398. Registro Oficial 322. Quito.
- Morales (1999). *Psicología Social*, pp.195. Madrid. España: Mc GrawHill.
- OIT. (2006). *Promoviendo la igualdad de género*. Ginebra. Recuperado de:http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/promoviendo_igualdad_genero%5Bosrstgo%5D.pdf.
- OIT. (1964). *Convenio sobre la política del empleo*, N°122. Ginebra. Recuperado de:<http://www2.ohchr.org/spanish/law/empleo.htm>.
- Parella,S. (2004). *Reclutamiento de trabajadoras inmigrantes en las empresas de servicios de proximidad en el Área Metropolitana de Barcelona*. Dialnet. 108(04), 179-198..

- Pereda,C., De Prada,M. y Actis,W. (2000). Discriminación de los inmigrantes en el trabajo. *Sociedad y Utopía* N° 16, pp. 91-102.
- Pérez,J., Falomir,J.,Báguena,M.y Mugny G.(1993). *El racismo: actitudes manifiestas y latentes*. 1(56). Universidad de Valencia, Universidad de Ginebra. Recuperado de: <http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=589>
- Quiroga, D. (s,f). *Sobre razas, esencialismos y salud*, 127-136. Recuperado de: <http://www.flacso.org.ec/docs/sfracquioga.pdf>
- Rodríguez, Y., Lameiras, M., Carrera,M., y Failde,J.(2009). *Aproximación conceptual al sexismo ambivalente: Estado de la cuestión*. Dialnet. 6 (2), 131-142.
- Romero,J. (2007). *¿Discriminación laboral o capital humano? Determinantes del ingreso laboral de los afrocartageneros*. Recuperado de: <http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/DTSER-98.pdf>.
- Rubio,F.(2012). Factores sociológicos de la discriminación socio laboral. *Nómadas-Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas de la Universidad Complutense de Madrid*, 35 (3), 189-199.
- Universidad de Valencia. (s.f). *La discriminación salarial*, pp. 12. Recuperado de: <http://www.uv.es/ampons/salarios/tema6/T6%28FS%29.pdf>.
- 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*. Tesis de posgrado. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. En Memoria Académica. Recuperado de:<http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.903/te.903.pdf>
- Yubero, S. y Morales,J.(1996). *Del prejuicio al racismo: perspectivas psicosociales*, pp.18. Universidad de Castilla la Mancha. España: Colección Estudios.

ANEXOS

Anexo # 1: Escala de Racismo Simbólico 2000 (TheSymbolicRacism 2000 Scale)**Theme 1: Work ethic and responsibility for outcomes .**

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.
2. Irish, Italian, Jewish, and many other minorities overcame prejudice and worked their way up. Blacks should do the same.
3. Blacks work just as hard to get ahead as most other Americans.
4. How responsible, in general, do you hold blacks in this country for their outcomes in life?

Theme 2: Excessive demands

5. Blacks are getting too demanding in their push for equal rights.
6. Blacks are demanding too much from the rest of society.
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?.
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?.
9. How much of the racial tension that exists in the US today do you think blacks are responsible for creating.?
10. Blacks generally do not complain as much as they should about their situation in society.

Theme 3: Denial of continuing discrimination

11. How much discrimination against blacks do you feel there is in the United States today, limiting their chances to get ahead?.
12. Generations of slavery and discrimination have created conditions that make it difficult for blacks to work their way out of the lower class.
13. Discrimination against blacks is no longer a problem in the United State
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?

Theme 4: Undeserved advantage

15. 15. Over the past few years, blacks have gotten less than they deserve.
16. Over the past few years, blacks have gotten more economically than they deserve

Anexo #2: Escala original del Sexismo ambivalente.**Ítems de la Escala de Sexismo ambivalente**

1. Un hombre no está verdaderamente completo sin el amor de una mujer.
2. En nombre de la igualdad, muchas mujeres intentan conseguir ciertos privilegios
3. En catástrofes, las mujeres 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 tener una pareja* .
7. Las feministas intentan que las mujeres tengan más poder que los hombres
8. Las mujeres se caracterizan por una pureza que pocos hombres poseen.
9. Las mujeres deberían ser queridas y protegidas por los hombres.
10. Las mujeres no valoran suficientemente todo lo que los hombres hacen por ellas.
11. Las mujeres buscan ganar poder manipulando a los hombres.
12. Todo hombre debería tener una mujer a quien amar.
13. Una mujer está incompleta sin un hombre a su lado.
14. Las mujeres exageran los problemas que tienen en el trabajo.
15. La mujer busca comprometerse con un hombre para controlarlo.
16. Generalmente, cuando una mujer es derrotada limpiamente se queja de haber sufrido discriminación
17. Una buena mujer debería ser puesta en un pedestal por su hombre.
18. Muchas mujeres, para burlarse de los hombres, utilizan su apariencia sexual para atraerlos y después rechazarlos.
19. Las mujeres poseen una mayor sensibilidad moral que los hombres.
20. Los hombres deberían estar dispuestos a sacrificar su propio bienestar con el fin de proveer bienestar económico a las mujeres.
21. Las mujeres están haciendo a los hombres demandas completamente irracionales.

22. Las mujeres tienden a ser más refinadas y a tener un mejor gusto que los hombres

Ítems sub-escala de Sexismo Benévolo : 1, 3, 6, 8, 9, 12, 13, 17, 19, 20, 22

Ítems sub-escala de Sexismo Hostil : 2, 4, 5, 7, 10, 11, 14, 15, 16, 18, 21

(*) Ítems de puntuación inversa

Anexos # 3 y 4: Escalas de Sexismo ambivalente y Racismo 2000 adaptadas al estudio.

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 por su participación y apoyo

DATOS GENERALES SOBRE EL PROFESIONAL DE RECURSOS HUMANOS

1. Sexo:

Masculino

☐

Femenino

☐

2. Cargo que actualmente desempeña : _____

3. ¿Trabaja o ha trabajado en empresas del sector financiero? (Especifique el tiempo que

ha laborado para este sector) _____

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

1-6 meses

☐☐

1 año

2-3 años

4 años en adelante

5. ¿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.						
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. (*)						
	0	1	2	3	4	5
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.						

Anexo #5: Resultados de las correlaciones entre las medias explícitas e implícitas de Sexismo y Racismo .

Sexismo implícito vs actitudes sexista explícitas

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral).
Chi-cuadrado de Pearson	3,619 ^a	3	,306
Razón de verosimilitudes	4,785	3	,188
Asociación lineal por lineal	,373	1	,542
N de casos válidos	20		

Racismo implícito vs racismo explícito.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral).
Chi-cuadrado de Pearson	2,421 ^a	4	,659
Razón de verosimilitudes	3,220	4	,522
Asociación lineal por lineal	1,444	1	,230
N de casos válidos	20		

Anexo#6: Tablas cruzadas de las variables actitudes implícitas vs actitudes explícitas del sexismo y racismo.

Tablas cruzadas

explic_sex_media*Actitud Implícita Sexismo tabulación cruzada

Recuento

		Actitud Implícita Sexismo				Total
		Ninguna asociacion	Leve asociacion	Preferencia moderada	Fuerte preferencia	
explic_sex_media	2,00	2	1	6	0	9
	3,00	0	2	8	1	11
Total		2	3	14	1	20

explic_rac_media'Actitud Implícita Racismo tabulación cruzada

Recuento

		Actitud Implícita Racismo			Total
		Leve preferencia	Preferencia moderada	Fuerte preferencia	
explic_rac_media	1,00	3	2	0	5
	2,00	5	7	0	12
	3,00	0	1	2	3
Total		8	10	2	20

Anexo#7: Resultados de las correlaciones entre las actitudes explícitas e implícitas de Sexismo y Racismo y los años de experiencia en selección de los reclutadores.

Años de experiencia de los reclutadores vs Actitud implícita del sexismo.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,662 ^a	6	,264
Razón de verosimilitudes	8,288	6	,218
Asociación lineal por lineal	,635	1	,426
N de casos válidos	20		

Años de experiencia de los reclutadores vs Actitud explícita del sexismo.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,291 ^a	2	,524
Razón de verosimilitudes	1,339	2	,512
Asociación lineal por lineal	,000	1	1,000
N de casos válidos	20		

Años de experiencia de los reclutadores vs Actitud implícita del racismo

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,918 ^a	4	,751
Razón de verosimilitudes	2,662	4	,616
Asociación lineal por lineal	,529	1	,467
N de casos válidos	20		

Años de experiencia de los reclutadores vs Actitud explícita del racismo

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,940 ^a	4	,568
Razón de verosimilitudes	4,192	4	,381
Asociación lineal por lineal	,371	1	,543
N de casos válidos	20		

Anexo#8 Resultados de la aplicación de los instrumentos a la muestra.

RECLUTADOR	AÑOS DE EXPERIENCIA	ACTITUD IMPLÍCITA SEXISMO	ACTITUD IMPLÍCITA RACISMO	ACTITUD EXPLÍCITA - SEXISMO AMBIVALENTE		ACTITUD EXPLÍCITA - RACISMO	
				MEDIA	SUMA	MEDIA	SUMA
1	3	2	2	3	50,00	2	23,00
2	4	1	3	2	47,00	3	26,00
3	4	3	3	2	46,00	2	17,00
4	4	1	4	2	41,00	3	25,00
5	4	3	3	3	52,00	1	10,00
6	3	3	3	3	51,00	2	20,00
7	4	3	3	2	36,00	2	19,00
8	4	4	4	3	50,00	3	25,00
9	4	3	3	3	56,00	2	20,00
10	4	3	2	3	51,00	2	17,00
11	2	3	3	3	55,00	1	9,00
12	2	3	2	2	45,00	1	10,00
13	2	3	3	2	41,00	2	18,00
14	4	2	2	3	59,00	1	9,00
15	4	3	2	3	63,00	1	12,00
16	4	3	2	2	39,00	2	24,00
17	3	2	2	2	36,00	2	16,00
18	2	3	2	2	43,00	2	16,00
19	2	3	3	3	56,00	2	23,00
20	3	3	3	3	59,00	2	21,00

Sector financiero.**Reclutador 1: Valeria Ortiz.****SEXISMO AMBIVALENTE**

	0	1	2	3	4	5
pregunta 1					1	
pregunta 2		1				
pregunta 3		1				
pregunta 4			1			
pregunta 5				1		
pregunta 6					1	
pregunta 7		1				
pregunta 8					1	
pregunta 9		1				
pregunta 10		1				
pregunta 11						1
pregunta 12	1					
pregunta 13		1				
pregunta 14	1					
pregunta 15			1			
pregunta 16				1		
pregunta 17					1	
pregunta 18				1		
pregunta 19		1				
pregunta 20				3		

2 7 2 6 4 1
0 7 4 18 16 5

SUMA 50
MODA 1
MEDIA 2,5

RACISMO

	0	1	2	3	4	5
pregunta 1				1		
pregunta 2		1				
pregunta 3				1		
pregunta 4			1			
pregunta 5				1		
pregunta 6			1			

pregunta 7			1			
pregunta 8			1			
pregunta 9			1			
pregunta 10				1		

0 1 5 4 0 0
0 1 10 12 0 0

SUMA 23
MODA 2
MEDIA 2,3

Reclutador 2: Sharon Mayorga

SEXISMO AMBIVALENTE

	0	1	2	3	4	5
pregunta 1	1					
pregunta 2				1		
pregunta 3					1	
pregunta 4				1		
pregunta 5				1		
pregunta 6	1					
pregunta 7					1	
pregunta 8				1		
pregunta 9				1		
pregunta 10					1	
pregunta 11		1				
pregunta 12	1					
pregunta 13				1		
pregunta 14				1		
pregunta 15				1		
pregunta 16	1					
pregunta 17			1			
pregunta 18				1		
pregunta 19		1				
pregunta 20					1	

4 2 1 9 4 0
0 2 2 27 16 0

SUMA 47
MODA 3
MEDIA 2,35

RACISMO

	0	1	2	3	4	5
pregunta 1						1
pregunta 2			1			
pregunta 3			1			
pregunta 4		1				
pregunta 5			1			
pregunta 6					1	
pregunta 7				1		
pregunta 8			1			
pregunta 9			1			
pregunta 10				1		

0 1 5 2 1 1
0 1 10 6 4 5

SUMA 26
MODA 2
MEDIA 2,6

Reclutador 3: Felix Aguilar**SEXISMO AMBIVALENTE**

	0	1	2	3	4	5
pregunta 1						1
pregunta 2	1					
pregunta 3						1
pregunta 4		1				
pregunta 5		1				
pregunta 6			1			
pregunta 7		1				
pregunta 8				1		
pregunta 9		1				
pregunta 10	1					
pregunta 11						1
pregunta 12						1
pregunta 13		1				
pregunta 14	1					
pregunta 15	1					
pregunta 16			1			
pregunta 17					1	
pregunta 18						1
pregunta 19				1		

pregunta 20			1			
	4	5	3	2	1	5
	0	5	6	6	4	25

SUMA 46
MODA 1 Y 5
MEDIA 2,3

RACISMO

	0	1	2	3	4	5
pregunta 1				1		
pregunta 2		1				
pregunta 3	1					
pregunta 4	1					
pregunta 5					1	
pregunta 6					1	
pregunta 7		1				
pregunta 8		1				
pregunta 9				1		
pregunta 10	1					
	3	3	0	2	2	0
	0	3	0	6	8	0

SUMA 17
MODA 0 Y 1
MEDIA 1,7

Reclutador 4: Sara Santana**SEXISMO AMBIVALENTE**

	0	1	2	3	4	5
pregunta 1	1					
pregunta 2	1					
pregunta 3				1		
pregunta 4			1			
pregunta 5				1		
pregunta 6			1			
pregunta 7			1			
pregunta 8				1		
pregunta 9	1					
pregunta 10			1			

pregunta 11		1				
pregunta 12				1		
pregunta 13			1			
pregunta 14					1	
pregunta 15		1				
pregunta 16	1					
pregunta 17			2			
pregunta 18					1	
pregunta 19					1	
pregunta 20		1				
	4	3	7	4	3	0
	0	3	14	12	12	0

SUMA 41
MODA 2
MEDIA 2,05

RACISMO

	0	1	2	3	4	5
pregunta 1			1			
pregunta 2					1	
pregunta 3			1			
pregunta 4		1				
pregunta 5						1
pregunta 6			1			
pregunta 7			1			
pregunta 8			1			
pregunta 9			1			
pregunta 10				1		
	0	1	6	1	1	1
	0	1	12	3	4	5

SUMA 25
MODA 2
MEDIA 2,5

Reclutador 5: Ma. Ileana Cevallos

SEXISMO AMBIVALENTE

	0	1	2	3	4	5
pregunta 1				1		
pregunta 2			1			

pregunta 3					1	
pregunta 4				1		
pregunta 5					1	
pregunta 6	1					
pregunta 7					1	
pregunta 8					1	
pregunta 9			1			
pregunta 10		1				
pregunta 11					1	
pregunta 12		1				
pregunta 13		1				
pregunta 14		1				
pregunta 15		1				
pregunta 16					1	
pregunta 17					1	
pregunta 18				1		
pregunta 19				1		
pregunta 20				1		
		1	5	2	5	7
		0	5	4	15	28
						0

SUMA 52
MODA 4
MEDIA 2,6

RACISMO

	0	1	2	3	4	5
pregunta 1				1		
pregunta 2	1					
pregunta 3		1				
pregunta 4	1					
pregunta 5			1			
pregunta 6		1				
pregunta 7	1					
pregunta 8			1			
pregunta 9		1				
pregunta 10	1					
		4	3	2	1	0
		0	3	4	3	0
						0

SUMA 10
MODA 0

MEDIA

1

Reclutador 6: Cynthia Córdova.**SEXISMO AMBIVALENTE**

	0	1	2	3	4	5
pregunta 1		1				
pregunta 2			1			
pregunta 3						1
pregunta 4			1			
pregunta 5				1		
pregunta 6				1		
pregunta 7				1		
pregunta 8					1	
pregunta 9		1				
pregunta 10				1		
pregunta 11					1	
pregunta 12				1		
pregunta 13		1				
pregunta 14		1				
pregunta 15			1			
pregunta 16			1			
pregunta 17					1	
pregunta 18				1		
pregunta 19		1				
pregunta 20				1		
	0	5	4	7	3	1
	0	5	8	21	12	5

SUMA 51

MODA 3

MEDIA 2,55

RACISMO

	0	1	2	3	4	5
pregunta 1	1					
pregunta 2		1				
pregunta 3		1				
pregunta 4						
pregunta 5					1	
pregunta 6						1
pregunta 7		1				

pregunta 8					1	
pregunta 9						1
pregunta 10	1					

3 2 0 0 2 2
0 2 0 0 8 10

SUMA 20
MODA 0
MEDIA 2

Reclutador 7: Carmen Chávez

SEXISMO AMBIVALENTE

	0	1	2	3	4	5
pregunta 1	1					
pregunta 2				1		
pregunta 3			1			
pregunta 4				1		
pregunta 5			1			
pregunta 6	1					
pregunta 7	1					
pregunta 8				1		
pregunta 9		1				
pregunta 10				1		
pregunta 11		1				
pregunta 12	1					
pregunta 13			1			
pregunta 14		1				
pregunta 15		1				
pregunta 16			1			
pregunta 17					1	
pregunta 18						1
pregunta 19		1				
pregunta 20			1			

4 5 5 4 1 1
0 5 10 12 4 5

SUMA 36
MODA 1 Y 2
MEDIA 1,8

RACISMO

	0	1	2	3	4	5
pregunta 1				1		
pregunta 2	1					
pregunta 3			1			
pregunta 4	1					
pregunta 5				1		
pregunta 6						1
pregunta 7		1				
pregunta 8	1					
pregunta 9					1	
pregunta 10		1				
	3	2	1	2	1	1
	0	2	2	6	4	5

SUMA 19
MODA 0
MEDIA 1,9

Reclutador 8: Carlos Almeida

SEXISMO AMBIVALENTE

	0	1	2	3	4	5
pregunta 1					1	
pregunta 2			1			
pregunta 3						1
pregunta 4				1		
pregunta 5			1			
pregunta 6		1				
pregunta 7				1		
pregunta 8					1	
pregunta 9			1			
pregunta 10			1			
pregunta 11			1			
pregunta 12					1	
pregunta 13				1		
pregunta 14			1			
pregunta 15		1				
pregunta 16				1		
pregunta 17					1	

pregunta 18		1				
pregunta 19	1					
pregunta 20			1			

1 3 7 4 4 1
0 3 14 12 16 5

SUMA 50
MODA 2
MEDIA 2,5

RACISMO

	0	1	2	3	4	5
pregunta 1					1	
pregunta 2				1		
pregunta 3			1			
pregunta 4	1					
pregunta 5				1		
pregunta 6					1	
pregunta 7			1			
pregunta 8			1			
pregunta 9				1		
pregunta 10			1			

1 0 4 3 2 0
0 0 8 9 8 0

SUMA 25
MODA 2
MEDIA 2,5

Reclutador 9: Ana del Alcázar.**SEXISMO AMBIVALENTE**

	0	1	2	3	4	5
pregunta 1					1	
pregunta 2				1		
pregunta 3			1			
pregunta 4				1		
pregunta 5					1	
pregunta 6					1	
pregunta 7					1	
pregunta 8				1		

pregunta 9		1					
pregunta 10		1					
pregunta 11					1		
pregunta 12					1		
pregunta 13			1				
pregunta 14					1		
pregunta 15			1				
pregunta 16					1		
pregunta 17	1						
pregunta 18				1			
pregunta 19			1				
pregunta 20			1				
		1	2	5	4	8	0
		0	2	10	12	32	0

SUMA 56
 MODA 4
 MEDIA 2,8

RACISMO

	0	1	2	3	4	5
pregunta 1						1
pregunta 2			1			
pregunta 3			1			
pregunta 4	1					
pregunta 5		1				
pregunta 6			1			
pregunta 7			1			
pregunta 8		1				
pregunta 9					1	
pregunta 10		1				
		1	3	4	0	1
		0	3	8	0	4

SUMA 20
 MODA 2
 MEDIA 2

Reclutador 10: Fernando Flor.

SEXISMO AMBIVALENTE

	0	1	2	3	4	5
pregunta 1					1	
pregunta 2			1			
pregunta 3				1		
pregunta 4					1	
pregunta 5					1	
pregunta 6	1					
pregunta 7				1		
pregunta 8					1	
pregunta 9				1		
pregunta 10				1		
pregunta 11		1				
pregunta 12			1			
pregunta 13					1	
pregunta 14			1			
pregunta 15			1			
pregunta 16				1		
pregunta 17			1			
pregunta 18				1		
pregunta 19	1					
pregunta 20			1			
	2	1	6	6	5	0
	0	1	12	18	20	0

SUMA 51
MODA 2 y 3
MEDIA 2,55

RACISMO

	0	1	2	3	4	5
pregunta 1			1			
pregunta 2	1					
pregunta 3				1		
pregunta 4		1				
pregunta 5			1			
pregunta 6			1			
pregunta 7			1			
pregunta 8			1			
pregunta 9			1			
pregunta 10		1				

1	2	6	1	0	0
0	2	12	3	0	0

SUMA	17
MODA	2
MEDIA	1,7

Sector Comercial.**Reclutador 11: Nathalie Rovayo****PARTE 1: SEXISMO AMBIVALENTE**

	0	1	2	3	4	5
pregunta 1					1	
pregunta 2				1		
pregunta 3			1			
pregunta 4				1		
pregunta 5					1	
pregunta 6			1			
pregunta 7				1		
pregunta 8				1		
pregunta 9				1		
pregunta 10			1			
pregunta 11					1	
pregunta 12					1	
pregunta 13			1			
pregunta 14			1			
pregunta 15			1			
pregunta 16			1			
pregunta 17				1		
pregunta 18			1			
pregunta 19			1			
pregunta 20				1		
	0	0	9	7	4	0
	0	0	18	21	16	0

3 MODA
2,75 MEDIA
55 SUMA

PARTE 2: RACISMO SIMBÓLICO

	0	1	2	3	4	5
pregunta 1				1		
pregunta 2	1					
pregunta 3	1					

pregunta 4	1					
pregunta 5			1			
pregunta 6		1				
pregunta 7	1					
pregunta 8			1			
pregunta 9		1				
pregunta 10	1					
	5	2	2	1	0	0
	0	2	4	3	0	0

0 MODA
0,90 MEDIA
9 SUMA

Reclutador 12: Daniela Proaño

PARTE 1: SEXISMO AMBIVALENTE

	0	1	2	3	4	5
pregunta 1					1	
pregunta 2				1		
pregunta 3				1		
pregunta 4			1			
pregunta 5						1
pregunta 6						1
pregunta 7	1					
pregunta 8					1	
pregunta 9	1					
pregunta 10	1					
pregunta 11			1			
pregunta 12						1
pregunta 13				1		
pregunta 14		1				
pregunta 15	1					
pregunta 16	1					
pregunta 17					1	
pregunta 18		1				
pregunta 19		1				
pregunta 20			1			
	5	3	3	3	3	3
	0	3	6	9	12	15

0 MODA
2,25 MEDIA
45 SUMA

PARTE 2: RACISMO SIMBÓLICO

	0	1	2	3	4	5
pregunta 1						1
pregunta 2	1					

pregunta 3	1					
pregunta 4	1					
pregunta 5	1					
pregunta 6	1					
pregunta 7	1					
pregunta 8						1
pregunta 9	1					
pregunta 10	1					

8 0 0 0 0 2
0 0 0 0 0 10

0 MODA
1,00 MEDIA
10 SUMA

Reclutador 13: Daniela Jaramillo

PARTE 1: SEXISMO AMBIVALENTE

	0	1	2	3	4	5
pregunta 1		1				
pregunta 2			1			
pregunta 3						1
pregunta 4	1					
pregunta 5			1			
pregunta 6			1			
pregunta 7			1			
pregunta 8				1		
pregunta 9				1		
pregunta 10			1			
pregunta 11		1				
pregunta 12					1	
pregunta 13	1					
pregunta 14		1				
pregunta 15	1					
pregunta 16			1			
pregunta 17				1		
pregunta 18						1
pregunta 19				1		
pregunta 20	1					

4 3 6 4 1 2
0 3 12 12 4 10

2 MODA
2,05 MEDIA
41 SUMA

PARTE 2: RACISMO SIMBÓLICO

	0	1	2	3	4	5
pregunta 1						1
pregunta 2	1					

pregunta 3	1					
pregunta 4	1					
pregunta 5						1
pregunta 6			1			
pregunta 7	1					
pregunta 8						1
pregunta 9		1				
pregunta 10	1					
	5	1	1	0	0	3
	0	1	2	0	0	15

0 MODA
 1,80 MEDIA
 18 SUMA

Reclutador 14: Martha Concha

PARTE 1: SEXISMO AMBIVALENTE

	0	1	2	3	4	5
pregunta 1	1					
pregunta 2					1	
pregunta 3	1					
pregunta 4						1
pregunta 5						1
pregunta 6	1					
pregunta 7						1
pregunta 8						1
pregunta 9		1				
pregunta 10		1				
pregunta 11				1		
pregunta 12						1
pregunta 13						1
pregunta 14				1		
pregunta 15		1				
pregunta 16						1
pregunta 17			1			
pregunta 18						1
pregunta 19			1			
pregunta 20			1			
	3	3	3	2	1	8
	0	3	6	6	4	40

5 MODA
 2,95 MEDIA
 59 SUMA

PARTE 2: RACISMO SIMBÓLICO

	0	1	2	3	4	5
pregunta 1			1			

pregunta 2	1					
pregunta 3	1					
pregunta 4	1					
pregunta 5				1		
pregunta 6			1			
pregunta 7	1					
pregunta 8			1			
pregunta 9	1					
pregunta 10	1					

6 0 3 1 0 0
0 0 6 3 0 0

0 MODA
0,90 MEDIA
9 SUMA

Reclutador 15: Belkys Palma

PARTE 1: SEXISMO AMBIVALENTE

	0	1	2	3	4	5
pregunta 1				1		
pregunta 2			1			
pregunta 3						1
pregunta 4				1		
pregunta 5					1	
pregunta 6						1
pregunta 7				1		
pregunta 8						1
pregunta 9			1			
pregunta 10					1	
pregunta 11						1
pregunta 12					1	
pregunta 13				1		
pregunta 14				1		
pregunta 15	1					
pregunta 16				1		
pregunta 17	1					
pregunta 18					1	
pregunta 19				1		
pregunta 20			1			

2 0 3 7 4 4
0 0 6 21 16 20

3 MODA
3,15 MEDIA
63 SUMA

PARTE 2: RACISMO SIMBÓLICO

	0	1	2	3	4	5
pregunta 1					1	

pregunta 2	1					
pregunta 3		1				
pregunta 4	1					
pregunta 5					1	
pregunta 6	1					
pregunta 7	1					
pregunta 8			1			
pregunta 9		1				
pregunta 10	1					

5 2 1 0 2 0
0 2 2 0 8 0

0 MODA
1,20 MEDIA
12 SUMA

Reclutador 16: Jacinto Villavicencio

PARTE 1: SEXISMO AMBIVALENTE

	0	1	2	3	4	5
pregunta 1					1	
pregunta 2	1					
pregunta 3			1			
pregunta 4		1				
pregunta 5	1					
pregunta 6				1		
pregunta 7	1					
pregunta 8						1
pregunta 9	1					
pregunta 10	1					
pregunta 11						1
pregunta 12					1	
pregunta 13		1				
pregunta 14	1					
pregunta 15		1				
pregunta 16					1	
pregunta 17						1
pregunta 18		1				
pregunta 19		1				
pregunta 20			1			

6 5 2 1 3 3
0 5 4 3 12 15

0 MODA
1,95 MEDIA
39 SUMA

PARTE 2: RACISMO SIMBÓLICO

	0	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---	---

pregunta 1		1				
pregunta 2	1					
pregunta 3		1				
pregunta 4	1					
pregunta 5						1
pregunta 6						1
pregunta 7					1	
pregunta 8		1				
pregunta 9						1
pregunta 10			1			

2 3 1 0 1 3
0 3 2 0 4 15

1 y 5 MODA
2,40 MEDIA
24 SUMA

Reclutador 17: Valentina Calderón

PARTE 1: SEXISMO AMBIVALENTE

	0	1	2	3	4	5
pregunta 1				1		
pregunta 2		1				
pregunta 3				1		
pregunta 4		1				
pregunta 5	1					
pregunta 6			1			
pregunta 7		1				
pregunta 8					1	
pregunta 9		1				
pregunta 10	1					
pregunta 11						1
pregunta 12				1		
pregunta 13		1				
pregunta 14		1				
pregunta 15		1				
pregunta 16				1		
pregunta 17				1		
pregunta 18	1					
pregunta 19			1			
pregunta 20		1				

3 8 2 5 1 1
0 8 4 15 4 5

1 MODA
1,80 MEDIA
36 SUMA

PARTE 2: RACISMO SIMBÓLICO

	0	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---	---

pregunta 1			1			
pregunta 2		1				
pregunta 3	1					
pregunta 4		1				
pregunta 5					1	
pregunta 6		1				
pregunta 7	1					
pregunta 8			1			
pregunta 9						1
pregunta 10	1					

3 3 2 0 1 1
0 3 4 0 4 5

0 y 1 MODA
1,60 MEDIA
16 SUMA

Reclutador 18: Giovanna Quinteros

PARTE 1: SEXISMO AMBIVALENTE

	0	1	2	3	4	5
pregunta 1			1			
pregunta 2	1					
pregunta 3					1	
pregunta 4			1			
pregunta 5		1				
pregunta 6		1				
pregunta 7			1			
pregunta 8						1
pregunta 9			1			
pregunta 10				1		
pregunta 11					1	
pregunta 12					1	
pregunta 13			1			
pregunta 14				1		
pregunta 15	1					
pregunta 16			1			
pregunta 17		1				
pregunta 18				1		
pregunta 19		1				
pregunta 20		1				

2 5 6 3 3 1
0 5 12 9 12 5

2 MODA
2,15 MEDIA
43 SUMA

PARTE 2: RACISMO SIMBÓLICO

	0	1	2	3	4	5
pregunta 1						1
pregunta 2	1					
pregunta 3		1				
pregunta 4	1					
pregunta 5					1	
pregunta 6	1					
pregunta 7	1					
pregunta 8		1				
pregunta 9						1
pregunta 10	1					
	5	2	0	0	1	2
	0	2	0	0	4	10

0 MODA
1,60 MEDIA
16 SUMA

Reclutador19: Isabel Cevallos

PARTE 1: SEXISMO AMBIVALENTE

	0	1	2	3	4	5
pregunta 1				1		
pregunta 2				1		
pregunta 3		1				
pregunta 4					1	
pregunta 5				1		
pregunta 6		1				
pregunta 7	1					
pregunta 8						1
pregunta 9					1	
pregunta 10				1		
pregunta 11						1
pregunta 12					1	
pregunta 13			1			
pregunta 14			1			
pregunta 15				1		
pregunta 16				1		
pregunta 17		1				
pregunta 18				1		
pregunta 19			1			
pregunta 20					1	
	1	3	3	7	4	2
	0	3	6	21	16	10

3 MODA
2,80 MEDIA
56 SUMA

PARTE 2: RACISMO SIMBÓLICO

	0	1	2	3	4	5
pregunta 1					1	
pregunta 2		1				
pregunta 3					1	
pregunta 4			1			
pregunta 5		1				
pregunta 6		1				
pregunta 7					1	
pregunta 8		1				
pregunta 9				1		
pregunta 10			1			
	0	4	2	1	3	0
	0	4	4	3	12	0

1 MODA
2,30 MEDIA
23 SUMA

Reclutador 20: Priscila García

PARTE 1: SEXISMO AMBIVALENTE

	0	1	2	3	4	5
pregunta 1					1	
pregunta 2				1		
pregunta 3					1	
pregunta 4			1			
pregunta 5					1	
pregunta 6				1		
pregunta 7					1	
pregunta 8				1		
pregunta 9			1			
pregunta 10				1		
pregunta 11				1		
pregunta 12				1		
pregunta 13				1		
pregunta 14				1		
pregunta 15		1				
pregunta 16				1		
pregunta 17		1				
pregunta 18					1	
pregunta 19				1		
pregunta 20				1		
	0	2	2	11	5	0
	0	2	4	33	20	0

3 MODA
2,95 MEDIA
59 SUMA

PARTE 2: RACISMO SIMBÓLICO

	0	1	2	3	4	5
pregunta 1				1		
pregunta 2		1				
pregunta 3					1	
pregunta 4		1				
pregunta 5					1	
pregunta 6			1			
pregunta 7	1					
pregunta 8				1		
pregunta 9				1		
pregunta 10	1					

2 2 1 3 2 0
0 2 2 9 8 0

3 MODA
2,10 MEDIA
21 SUMA

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

Reclutador 1

a. CUESTIONARIOS DE SEXISMO Y RACISMO

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. ¿Trabaja o ha trabajado en empresas del sector financiero? (Especifique el tiempo que ha laborado para este sector) Trabajé en Produbanco como Ejecutivo de Selección alrededor de 7 meses.

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

1-6 meses

1 año

2-3 años

4 años en adelante

5. ¿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					x	

deberían ser rescatadas antes que los hombres. (*)						
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
	0	1	2	3	4	5
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		

B. TEST DE ASOCIACIÓN IMPLÍCITA

TAI Sexo-Ciencia

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

Gracias por tu participación.

TAI Personas Negras - Personas Blancas

Tus respuestas sugieren
Leve preferencia automática hacia personas Blancas sobre personas Negras.

Gracias por tu participación.

Reclutador 2

A. CUESTIONARIOS DE SEXISMO Y RACISMO

DATOS GENERALES SOBRE EL PROFESIONAL DE RECURSOS HUMANOS

1. **Sexo:**

Masculino	
Femenino	<input checked="" type="text" value="X"/>

2. **Cargo que actualmente desempeña :** Ejecutivo - Gestión de Selección

3. **¿Trabaja o ha trabajado en empresas del sector financiero? (Especifique el tiempo que ha laborado para este sector)** En el sector financiero llevo laborando 14 años.

4. **Tiempo de experiencia en procesos de selección de personal:**

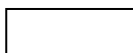
1-6 meses	
1 año	
2-3 años	
4 años en adelante	<input checked="" type="text" value="X"/>

5. **¿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%	<input checked="" type="text" value="X"/>

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
	0	1	2	3	4	5
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				X		

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 losecuadorianos.				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		

B. TEST DE ASOCIACIÓN IMPLÍCITA

TAI Sexo-Ciencia

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

Gracias por tu participación.

TAI Personas Negras - Personas Blancas

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

Gracias por tu participación.

Reclutador 3

A. CUESTIONARIOS DE SEXISMO Y RACISMO

DATOS GENERALES SOBRE EL PROFESIONAL DE RECURSOS HUMANOS

1. Sexo:

Masculino x

Femenino

2. Cargo que actualmente desempeña : ____Subdirector de Servicios Institucionales_____

3. ¿Trabaja o ha trabajado en empresas del sector financiero? (Especifique el tiempo que ha laborado para este sector) _más de 20 años_____

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

1-6 meses

1 año

2-3 años

4 años en adelante

5. ¿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					
	0	1	2	3	4	5
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 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. 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					

B. TEST DE ASOCIACIÓN IMPLÍCITA

TAI Personas Negras - Personas Blancas

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

Gracias por tu participación.

TAI Sexo-Ciencia

**Tus respuestas sugieren
Asociación moderada de Masculino con Ciencias Exactas y Femenino con Ciencias Sociales.**

Gracias por tu participación.

Reclutador 4

A. CUESTIONARIOS DE SEXISMO Y RACISMO

DATOS GENERALES SOBRE EL PROFESIONAL DE RECURSOS HUMANOS

1. Sexo:

Masculino

Femenino

x

2. Cargo que actualmente desempeña : Gerente de Recursos Humanos

3. ¿Trabaja o ha trabajado en empresas del sector financiero? (Especifique el tiempo que ha laborado para este sector) 4 años

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

1-6 meses

1 año

2-3 años

4 años en adelante

x

5. ¿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%

x

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			
	0	1	2	3	4	5
13. Las mujeres exageran los problemas que			X			

tienen en el trabajo.						
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		

B. TEST DE ASOCIACIÓN IMPLÍCITA

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

Gracias por tu participación.

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

Gracias por tu participación.

Reclutador 5

A. CUESTIONARIO DE SEXISMO Y RACISMO

DATOS GENERALES SOBRE EL PROFESIONAL DE RECURSOS HUMANOS

1. Sexo:

Masculino

Femenino x

2. Cargo que actualmente desempeña : consultora de RRHH

3. ¿Trabaja o ha trabajado en empresas del sector financiero? (Especifique el tiempo que ha laborado para este sector) ____si_, 4 años_____

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

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

5. ¿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% X	
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	
	0	1	2	3	4	5
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

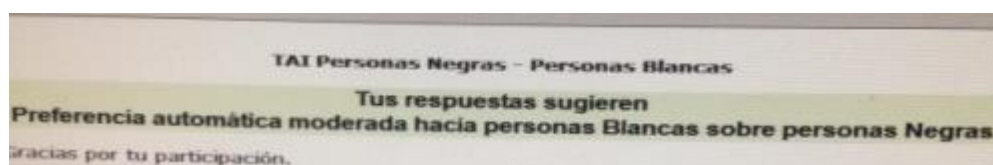
Escala 2000 del racismo simbólico

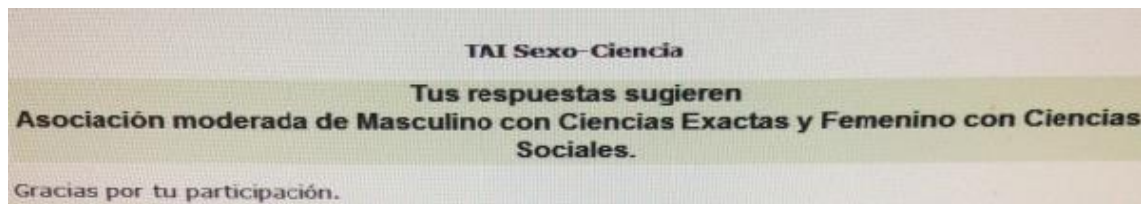
A través del presente cuestionario, se busca comprender las actitudes existentes hacia los afroecuatorianos. Si bien es cierto, el estudio abarca un tema sensible, es importante que al momento de llenar el cuestionario sus respuestas sean completamente honestas, pues de esta forma podremos entender los 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 losecuadorianos.						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					

B. TEST DE ASOCIACIÓN IMPLÍCITA





Reclutador 6

A. CUESTIONARIOS DE SEXISMO Y RACISMO

DATOS GENERALES SOBRE EL PROFESIONAL DE RECURSOS HUMANOS

1. **Sexo:**

Masculino

☐

Femenino

☒

2. **Cargo que actualmente desempeña :** ____ANALISTA DE TALENTO HUMANO____

3. **¿Trabaja o ha trabajado en empresas del sector financiero? (Especifique el tiempo que ha laborado para este sector)** ____SÍ, BANCO BOLIVARIANO

4. **Tiempo de experiencia en procesos de selección de personal:**

1-6 meses

☐

1 año

☐

2-3 años

☒

4 años en adelante

☐

5. **¿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			
	0	1	2	3	4	5
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		X				

sexual para atraerlos y después rechazarlos, (*)						
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 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. 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	X					

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.	X					

B. TEST DE ASOCIACIÓN IMPLÍCITA



Test de Asociación Implícita


[Tome un Test de Demostración](#)
[Información Relacionada](#)
[Soporte Técnico](#)
[Los Investigadores](#)
[Project Implicit](#)

TAI Sexo-Ciencia

Tus respuestas sugieren

Asociación moderada de Masculino con Ciencias Exactas y Femenino con Ciencias Sociales.

Gracias por tu participación.

TAI Personas Negras - Personas Blancas

Tus respuestas sugieren

Preferencia automática moderada hacia personas Blancas sobre personas Negras.

Gracias por tu participación.

Reclutador 7

A. CUESTIONARIOS DE SEXISMO Y RACISMO

DATOS GENERALES SOBRE EL PROFESIONAL DE RECURSOS HUMANOS

1. Sexo:

Masculino

Femenino

2. Cargo que actualmente desempeña : consultora de recursos humanos

3. ¿Trabaja o ha trabajado en empresas del sector financiero? (Especifique el tiempo que ha laborado para este sector) 2 años, 8 meses

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

1-6 meses

1 año

2-3 años

4 años en adelante

5. ¿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
	0	1	2	3	4	5
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				X		

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.						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 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				

B. TEST DE ASOCIACIÓN IMPLÍCITA**TAI Sexo-Ciencia****Tus respuestas sugieren****Asociación moderada de Masculino con Ciencias Exactas y Femenino con Ciencias Sociales.**

Gracias por tu participación.

TAI Personas Negras - Personas Blancas**Tus respuestas sugieren****Preferencia automática moderada hacia personas Negras sobre personas Blancas.**

Gracias por tu participación.

Reclutador 8

A. CUESTIONARIOS DE SEXISMO Y RACISMO

DATOS GENERALES SOBRE EL PROFESIONAL DE RECURSOS HUMANOS

1. **Sexo:**
 Masculino X
 Femenino
2. **Cargo que actualmente desempeña :** __GERENTE DE RECURSOS HUMANOS__
3. **¿Trabaja o ha trabajado en empresas del sector financiero? (Especifique el tiempo que ha laborado para este sector)** _____SI, DOCE AÑOS_____
4. **Tiempo de experiencia en procesos de selección de personal:**
 1-6 meses
 1 año
 2-3 años
 4 años en adelante X
5. **¿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% X
 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				
	0	1	2	3	4	5
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				X		

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.					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			

*B. TEST DE ASOCIACIÓN IMPLÍCITA***TAI Personas Negras - Personas Blancas**

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

Gracias por tu participación.

TAI Sexo-Ciencia

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

Gracias por tu participación.

Reclutador 9*A. CUESTIONARIOS DE SEXISMO Y RACISMO***DATOS GENERALES SOBRE EL PROFESIONAL DE RECURSOS HUMANOS**

1. **Sexo:**
 Masculino ☐
 Femenino ☒
2. **Cargo que actualmente desempeña :** CONSULTORA DE RECURSOS HUMANOS
3. **¿Trabaja o ha trabajado en empresas del sector financiero? (Especifique el tiempo que ha laborado para este sector) 20 AÑOS.**
4. **Tiempo de experiencia en procesos de selección de personal:**
 1-6 meses ☐
 1 año ☐
 2-3 años ☐
 4 años en adelante ☒
5. **¿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% En realidad un 90% ☐ 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				
	0	1	2	3	4	5
13. Las mujeres exageran los problemas que tienen en el trabajo.			X			
14. Una vez que la mujer logra comprometerse					X	

con 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

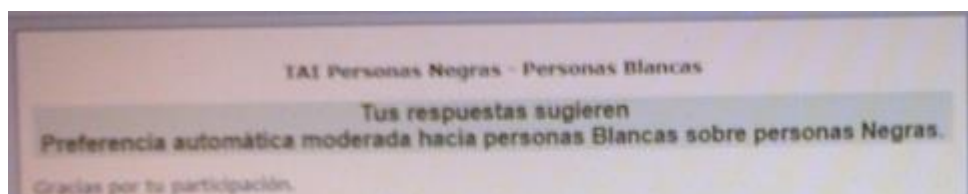
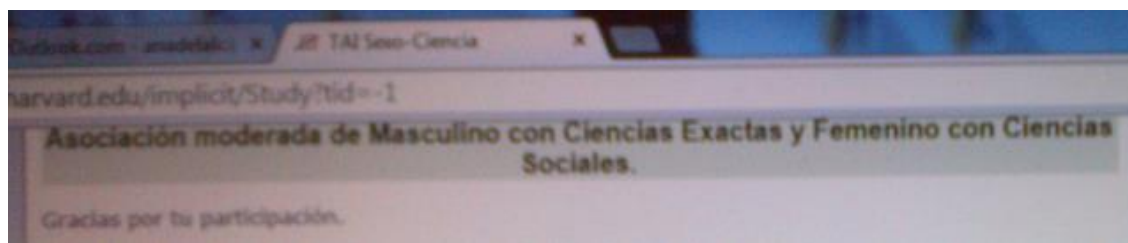
Escala 2000 del racismo simbólico

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 losecuadorianos.				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				X		

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.			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				

B. TEST DE ASOCIACIÓN IMPLÍCITA



Reclutador 10

A. CUESTIONARIOS DE SEXISMO Y RACISMO

DATOS GENERALES SOBRE EL PROFESIONAL DE RECURSOS HUMANOS

1. Sexo:

Masculino

☒

Femenino

☐

2. Cargo que actualmente desempeña : **_JEFE DE SELECCIÓN Y DESARROLLO**

3. ¿Trabaja o ha trabajado en empresas del sector financiero? (Especifique el tiempo que ha laborado para este sector) **SI, 1 AÑO.**

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

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

5. ¿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%	<input checked="" type="text"/>
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		
	0	1	2	3	4	5
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 losecuadorianos.					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				

B. TEST DE ASOCIACIÓN IMPLÍCITA

TAI Personas Negras - Personas Blancas

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

Gracias por tu participación.

TAI Sexo-Ciencia

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

Gracias por tu participación.

Resultados del Test de Asociación Implícita y cuestionarios 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

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

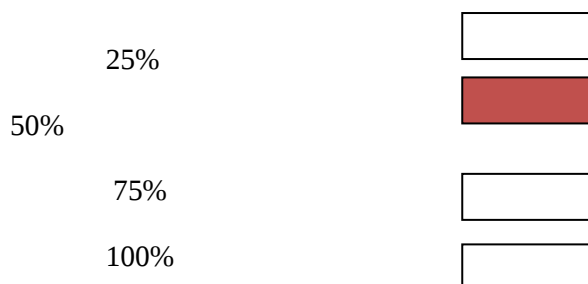
☒

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?



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			X			

manipulando a los hombres.						
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 losecuadorianos.						x
3. Los afroecuatorianos están exigiendo	x					

demasiado del resto de la sociedad.						
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

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 %

☒

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 losecuadorianos.						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 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

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 losecuadorianos.						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					

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*

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						X

pedestal por su hombre.						
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 losecuadorianos.						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	X					

problema en Ecuador.						
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***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						X

quien amar.						
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 losecuadorianos.						X
3. Los afroecuatorianos están exigiendo		X				

demasiado del resto de la sociedad.						
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

DATOS GENERALES SOBRE EL PROFESIONAL DE RECURSOS HUMANOS

1. Sexo:

Masculino

x

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 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 losecuadorianos.						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

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

☐

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 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. 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 losecuatorianos.					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 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***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 losecuadorianos.						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 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 losecuatorianos.					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

c) 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

d) Cuestionarios de raza y sexo

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 %

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				x		

protegidas por los hombres.						
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,				x		

los afroecuatorianos deberían hacer lo mismo.						
2. Los afroecuatorianos trabajan igual de duro para superarse como la mayoría de losecuadorianos.					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					