



Memorando nro. ISTR-RESG-2024-011-M
Riobamba, 1 de octubre de 2024

PARA: Lic. Edgar Brossard
GESTOR DE INVESTIGACIÓN ISTR

DE: Ing. Eduardo Samaniego
DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

ASUNTO: Entrega del Informe Final del Proyecto de Investigación.

De mi consideración:

En atención al Memorándum Nro: ISTR-CIDTI-2024-037-M de fecha 24 de septiembre de 2024, en el que se solicita el informe trimestral de avances de proyectos de investigación (junio - agosto 2024) y la actualización _producción científica (IIP_2021 – IP 2024).

Se adjunta al presente memorando:

- El informe trimestral de avances de proyectos de investigación (junio - agosto 2024) con sus respectivos medios de verificación.
- La actualización _producción científica (IIP_2021 – IP 2024).
- El Informe Final del proyecto de investigación.

Por la atención a la presente me suscribo.

Atentamente.



Ing. Eduardo Samaniego
DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
IST RIOBAMBA



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO RIOBAMBA
COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

INFORME TRIMESTRAL DE AVANCE DE ACTIVIDADES DEL PROYECTO
COORDINACIÓN CIDTI

DATOS GENERALES DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

NOMBRE DEL PROYECTO:	El currículo vitae ciego, como una propuesta para erradicar la discriminación laboral en el Ecuador.
AREA DE CONOCIMIENTO:	Ciencias Sociales, Educación Comercial y Derecho.
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:	Control del Talento Humano - Análisis, descripción de Puestos y Métodos de Trabajo.
DIRECTOR:	Raul Eduardo Samaniego Gavilanes
INTREGRANDES:	Joselyn Alicia Aguilar Aguilera Lilliam Patricia Parreño Barahona
TRIMESTRE:	junio - agosto 2024

ACTIVIDADES SEGÚN CRONOFRAMA POR OBJETIVOS DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.		Trimestre 1		Medio de Verificación	Observaciones
OBJETIVOS	ACTIVIDADES	PROG.	EJEC.		
1. Revisar obras académicas y documentación legal para analizar la factibilidad de la implementación del Currículo Vitae Ciego en los procesos de reclutamiento y selección, en el sector público y sector privado del Ecuador, para erradicar la discriminación.	1.1 Estudiar las diferentes obras académicas relacionadas con el talento humano, con los recursos humanos, revisando también la normativa legal vigente que tenga concordancia con el ámbito laboral en el Ecuador.	1	1	Marco Teórico	
2. Diseñar un modelo de Currículo Vitae Ciego para implementar en los procesos de reclutamiento y selección de las instituciones públicas y empresas privadas del Ecuador.	2.1 Tabular los resultados en las encuestas realizadas.	1	1	Tabulación de encuestas	
	2.2 Elaborar un modelo de Currículo Vitae Ciego como una herramienta en los procesos de reclutamiento y selección en el Ecuador.	1	1	El Modelo de CV Ciego	
3. Validar el modelo de Currículo Vitae Ciego, como un instrumento, para implementar en los procesos de reclutamiento y selección, de las instituciones públicas y empresas privadas del Ecuador.	3.1 Validar el instrumento de investigación.	1	1	Validación del instrumento de investigación.	
TOTALES		4	4.00	100%	



Firmado electrónicamente por:
RAUL EDUARDO
SAMANIEGO GAVILANES

Ing. Eduardo Samaniego

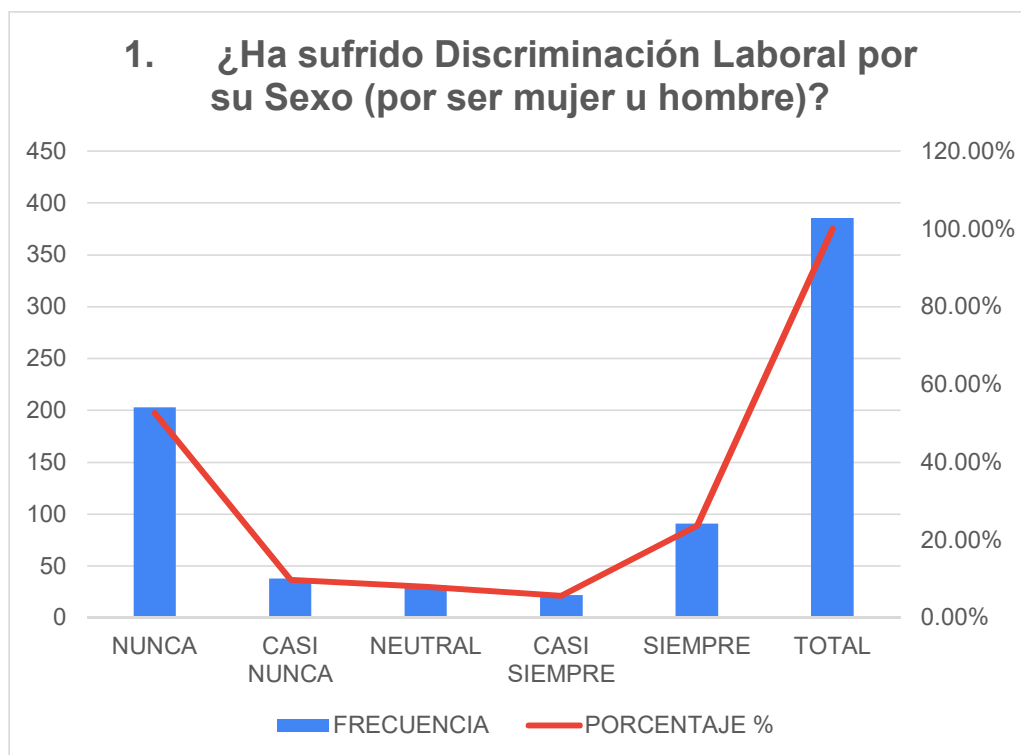
DIRECTOR DEL
PROYECTO DE
INVESTIGACIÓN

Nota.- El porcentaje a ser evaluado corresponderá, al número de actividades cumplidas según cronograma sobre actividades planificadas según cronograma multiplicado por 100.

Marca temporal	Fecha en la que fue el encuestado	1. ¿Ha sufrido Discriminación Laboral por su Sexo (por ser mujer u hombre)?	2. ¿Ha sufrido Discriminación Laboral por ser Madre soltera o Padre soltero?	3. ¿Ha sufrido Discriminación Laboral por su Raza o Etnia?	4. ¿Ha sufrido Discriminación Laboral por alguna Discapacidad?	5. ¿Ha sufrido Discriminación Laboral por su Edad?	6. ¿Ha sufrido Discriminación Laboral por estar en Estado de Gestación?	7. ¿Ha sufrido Discriminación Laboral por su Religión?	8. ¿Ha sufrido Discriminación Laboral por Identidad de Género u Orientación Sexual?	9. ¿Esta de acuerdo con la implementación del Currículo Vitae Cargo como propuesta en los procesos de Reclutamiento y Selección para erradicar la Discriminación Laboral?
11/23/2023	12:44:49	11/23/2023	4	4	1	1	1	4	1	1 Si
11/24/2023	0:20:52	11/24/2023	4	3	1	1	1	1	1	5 Si
11/24/2023	8:03:50	11/24/2023	1	1	1	1	1	1	1	1 Si
11/24/2023	8:07:26	11/24/2023	1	1	1	1	1	1	1	1 Si
11/24/2023	8:10:59	11/24/2023	1	1	1	1	1	1	1	1 Si
11/24/2023	8:11:56	11/24/2023	1	1	1	1	1	1	1	1 Si
11/24/2023	8:21:13	11/24/2023	4	1	3	1	1	1	3	1 Si
11/24/2023	8:33:27	11/24/2023	1	1	1	1	3	1	1	1 Si
11/24/2023	8:45:10	11/24/2023	1	1	3	1	1	1	1	1 Si
11/24/2023	9:53:17	11/24/2023	1	1	1	1	1	1	1	1 Si
11/24/2023	10:50:26	11/24/2023	1	1	1	2	3	3	1	3 Si
11/24/2023	11:07:20	11/24/2023	1	1	1	1	3	1	1	1 Si
11/24/2023	11:14:31	11/24/2023	1	3	1	1	1	3	1	1 Si
11/24/2023	11:39:03	11/24/2023	1	1	1	1	1	1	1	1 Si
11/24/2023	23:46:41	11/24/2023	1	1	1	1	1	1	1	1 Si
11/28/2023	19:36:02	11/27/2023	1	1	3	1	2	1	1	3 No
11/28/2023	20:07:11	11/28/2023	3	3	1	3	1	1	1	1 Si
11/28/2023	20:08:25	11/28/2023	4	1	1	1	5	3	1	1 Si
11/28/2023	20:12:00	11/28/2023	1	1	4	1	4	1	5	3 No
11/28/2023	20:14:29	11/28/2023	2	3	1	1	3	2	1	4 Si
11/28/2023	20:15:53	11/28/2023	1	1	1	1	1	1	1	1 Si
11/28/2023	20:20:20	11/28/2023	1	1	1	1	1	1	1	1 No
11/28/2023	20:47:22	11/28/2023	1	3	1	1	1	1	1	1 Si
11/28/2023	20:58:35	11/28/2023	1	1	1	1	1	1	1	1 Si
11/28/2023	21:04:52	11/28/2023	1	1	1	1	1	1	1	1 Si
11/28/2023	21:14:16	11/28/2023	1	1	1	1	1	1	1	1 Si
11/28/2023	21:21:02	11/28/2023	3	1	3	1	3	1	3	1 Si
11/28/2023	21:22:09	11/28/2023	3	1	3	1	3	1	3	1 Si
11/28/2023	21:25:54	11/28/2023	1	1	4	1	4	1	1	1 Si
11/28/2023	21:30:26	11/28/2023	1	1	1	1	3	1	1	1 Si
11/28/2023	21:30:47	11/28/2023	4	1	3	1	3	1	2	1 Si
11/28/2023	21:38:40	11/28/2023	1	1	1	1	2	1	1	1 Si
11/28/2023	21:53:43	11/24/2023	1	1	1	1	2	1	1	1 Si
11/28/2023	21:57:34	11/28/2023	1	1	3	1	4	1	1	1 Si
11/28/2023	22:05:03	11/28/2023	1	1	1	1	1	1	1	1 Si
11/28/2023	22:08:04	11/28/2023	3	1	4	1	4	1	1	1 Si
11/28/2023	22:08:55	11/28/2023	1	1	1	1	4	1	1	1 Si
11/28/2023	22:16:09	11/28/2023	3	1	1	1	3	4	1	1 No
11/28/2023	22:23:34	11/28/2023	1	1	1	1	3	1	1	1 Si
11/28/2023	22:28:15	11/28/2023	1	1	1	1	1	1	1	1 Si
11/28/2023	22:31:14	11/28/2023	1	1	1	1	2	1	4	1 Si
11/28/2023	22:44:36	11/28/2023	2	1	2	1	2	1	1	1 Si
11/28/2023	4:51:31	11/28/2023	2	1	2	1	3	2	1	1 Si
11/29/2023	5:31:52	11/29/2023	1	1	1	1	3	1	1	1 Si
11/29/2023	7:03:07	11/29/2023	1	1	1	1	1	1	1	1 Si
11/29/2023	7:16:24	11/29/2023	4	1	1	1	4	1	1	1 Si
11/29/2023	8:29:22	11/29/2023	2	1	1	1	4	1	1	1 Si
11/29/2023	8:49:58	11/29/2023	1	1	1	1	1	1	1	1 Si
11/29/2023	8:51:25	11/29/2023	2	1	1	1	1	1	1	1 Si
11/29/2023	8:56:21	11/29/2023	1	1	1	1	1	1	1	1 Si
11/29/2023	9:14:23	11/29/2023	2	1	1	1	3	3	1	1 Si
11/29/2023	9:16:01	11/29/2023	1	1	1	1	1	1	1	1 Si
11/29/2023	9:27:19	11/29/2023	3	5	1	1	4	5	1	1 Si
11/29/2023	9:47:49	11/29/2023	1	1	1	1	1	1	1	1 No
11/29/2023	9:53:26	11/29/2023	1	1	1	1	1	1	1	1 Si
11/29/2023	10:07:16	11/29/2023	5	5	2	3	4	3	1	1 Si
11/29/2023	10:09:40	11/29/2023	1	3	1	1	5	1	1	1 Si
11/29/2023	11:18:31	11/29/2023	1	1	1	1	1	1	1	1 Si
11/29/2023	11:28:17	11/29/2023	4	1	2	1	3	3	1	1 Si
11/29/2023	11:29:24	11/29/2023	3	1	2	1	3	3	1	1 Si
11/29/2023	11:30:02	11/29/2023	1	1	1	1	3	2	1	1 Si
11/29/2023	12:00:31	11/29/2023	3	3	4	1	3	4	3	3 Si
11/29/2023	12:17:25	11/27/2023	1	1	1	1	1	1	1	1 Si
11/29/2023	12:26:31	11/29/2023	1	1	1	1	1	1	1	1 No
11/29/2023	13:01:58	11/29/2023	1	1	1	1	1	1	1	1 No
11/29/2023	13:05:50	11/29/2023	2	3	2	4	3	2	3	4 Si
11/29/2023	13:14:17	11/29/2023	3	1	2	1	2	1	1	1 Si
11/29/2023	13:24:51	11/29/2023	1	1	1	1	1	1	1	1 No
11/29/2023	13:46:53	11/29/2023	1	1	1	1	2	1	1	1 Si
11/29/2023	14:10:19	11/29/2023	1	1	1	1	1	1	1	1 Si
11/29/2023	14:31:30	11/29/2023	1	1	1	1	1	1	1	1 No
11/29/2023	15:10:15	11/29/2023	1	1	1	1	1	1	1	1 Si
11/29/2023	15:23:57	11/29/2023	1	1	1	1	1	1	1	1 No
11/29/2023	16:59:41	11/29/2023	1	1	1	1	1	1	1	1 Si
11/29/2023	22:12:28	11/29/2023	1	1	1	1	2	1	1	1 Si
11/29/2023	22:56:30	11/29/2023	1	1	1	1	2	1	1	1 Si
11/29/2023	23:01:06	11/29/2023	3	3	3	2	3	4	2	2 Si
11/29/2023	23:03:31	11/29/2023	3	3	3	3	3	3	3	3 Si
11/30/2023	8:34:50	11/30/2023	1	1	1	1	3	1	1	1 Si
11/30/2023	16:43:15	11/30/2023	1	1	1	1	1	1	1	1 Si
11/30/2023	16:47:59	11/30/2023	1	1	2	1	1	1	1	1 Si
11/30/2023	16:49:08	11/30/2023	1	1	1	1	3	1	4	1 Si
11/30/2023	16:49:11	11/30/2023	1	1	1	1	1	1	1	1 Si
11/30/2023	16:49:20	11/30/2023	1	1	1	1	1	1	1	1 Si
11/30/2023	16:49:44	11/30/2023	2	1	1	1	2	1	1	1 Si
11/30/2023	16:50:11	11/30/2023	1	1	1	1	1	1	1	1 No
11/30/2023	16:50:17	11/30/2023	1	1	1	1	1	1	1	1 Si
11/30/2023	16:51:16	11/30/2023	1	1	1	1	1	1	1	1 Si
11/30/2023	16:51:17	11/30/2023	1	1	1	1	1	1	1	1 Si
11/30/2023	16:51:19	11/30/2023	1	1	2	1	4	1	1	1 Si
11/30/2023	16:51:23	11/30/2023	1	1	1	1	2	1	1	1 Si
11/30/2023	16:52:39	11/30/2023	1	1	1	1	2	1	1	1 Si
11/30/2023	16:54:06	11/30/2023	1	1	1	1	1	1	1	1 No
11/30/2023	16:55:36	11/30/2023	1	1	1	1	4	1	1	1 Si
11/30/2023	16:55:37	12/30/2023	3	5	5	3	4	1	1	1 Si
11/30/2023	16:58:10	11/30/2023	2	2	3	1	4	3	1	1 Si
11/30/2023	17:00:23	11/30/2023	1	1	1	1	2	1	1	1 Si
11/30/2023	17:01:07	11/30/2023	1	1	2	1	3	1	1	1 Si
11/30/2023	17:01:08	11/30/2023	4	1	4	1	2	1	1	1 Si
11/30/2023	17:01:29	11/30/2023	1	1	1	1	4	1	1	1 Si
11/30/2023	17:01:54	11/30/2023	1	1	1	1	2	1	1	1 Si
11/30/2023	17:03:27	11/30/2023	1	1	1	1	1	1	1	1 Si
11/30/2023	17:03:31	11/30/2023	3	4	2	1	4	4	3	1 Si
11/30/2023	17:05:04	11/30/2023	1	1	1	1	1	1	1	1 Si
11/30/2023	17:26:29	11/30/2023	1	1	1	1	1	1	1	1 Si
11/30/2023	17:24:13	11/30/2023	1	1	2	1	1	1	1	1 Si
11/30/2023	17:33:46	11/30/2023	2	1	1	1	1	2	1	1 Si
11/30/2023	17:34:42	11/30/2023	2	1	1	1	2	3	1	1 Si
11/30/2023	17:47:44	11/30/2023	1	1	1	1	1	1	1	1 Si
11/30/2023	17:48:23	11/30/2023	1	1	1	5	1	5	1	1 Si
11/30/2023	17:52:37	11/30/2023	2	1	1	1	4	1	2	1 Si
11/30/2023	17:54:21	11/30/2023	1	1	5	1	3	1	1	1 Si
11/30/2023	17:59:21	11/30/2023	1	1	1	1	4	1	1	1 Si
11/30/2023	18:03:47	11/30/2023	1	1	3	1	1	1	3	1 Si
11/30/2023	18:18:31	11/30/2023	1	1	1	1	1	1	1	1 Si
11/30/2023	18:30:04	11/30/2023	2	1	2	2	2	1	3	3 Si
11/30/2023	18:57:45	11/30/2023	1	1	1	1	1	1	2	1 Si
11/30/2023	19:26:44	11/30/2023	3	1	1	1	2	1	1	1 Si
11/30/2023	19:27:26	11/30/2023	1	1	2	1	1	2	2	1 Si
11/30/2023	19:28:52	11/30/2023	2	3	1	3	3	1	1	1 Si
11/30/2023	19:28:56	11/30/2023	1	1	1	1	1	1	1	1 Si
11/30/2023	19:29:02	11/30/2023	1	1	1	1	1	1	1	1 Si
11/30/2023	19:30:01	11/30/2023	2	1	2	1	1	1	1	1 Si
11/30/2023	19:31:44	11/30/2023	4	3	5	1	5	5	5	5 Si
11/30/2023	19:31:49	11/30/2023	1	1	1	1	1	1	1	1 Si
11/30										

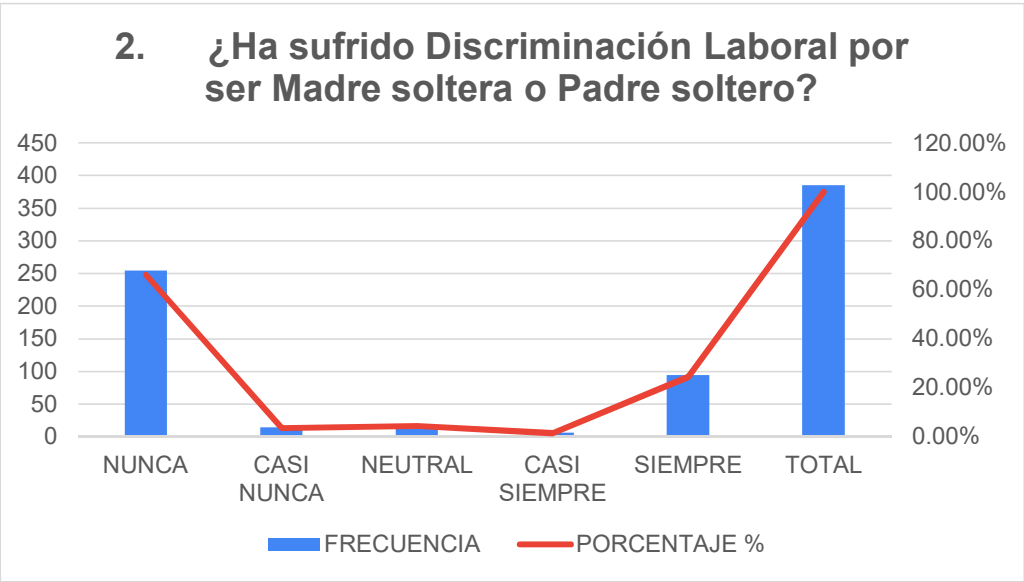
2/27/2024 20:47:02	2/27/2024	1	1	1	1	1	1	1	1 SI
2/27/2024 20:53:11	2/27/2024	1	1	1	1	1	1	1	1 SI
2/27/2024 20:56:00	2/27/2024	1	1	1	1	1	1	1	1 SI
2/27/2024 20:56:18	2/27/2024	1	1	1	1	2	1	1	1 No
2/27/2024 21:04:39	2/27/2024	1	1	1	1	1	1	1	1 SI
2/27/2024 21:06:45	2/27/2024	2	1	1	1	1	1	1	1 SI
2/27/2024 21:08:47	2/27/2024	1	1	1	1	1	1	1	1 SI
2/27/2024 21:13:11	2/27/2024	1	1	1	1	1	1	1	1 SI
2/27/2024 21:18:48	2/27/2024	2	4	5	1	3	4	4	1 SI
2/27/2024 21:20:34	2/27/2024	2	1	1	1	1	1	3	1 SI
2/27/2024 21:29:25	2/27/2024	1	2	2	1	4	1	1	1 SI
2/27/2024 21:39:19	2/27/2024	1	1	1	1	1	1	1	1 SI
2/27/2024 22:06:07	2/27/2024	4	1	3	1	3	4	2	2 SI
2/27/2024 22:06:55	2/27/2024	1	1	1	1	1	1	1	1 SI
2/27/2024 22:25:18	2/27/2024	3	1	1	1	1	1	1	1 SI
2/27/2024 22:33:21	2/27/2024	1	1	1	1	1	1	1	1 SI
2/27/2024 22:51:25	3/27/2024	1	1	1	1	3	1	1	3 SI
2/27/2024 22:58:28	2/27/2024	3	1	1	1	2	1	1	1 SI
2/27/2024 23:37:25	2/27/2024	1	1	1	1	1	1	1	1 SI
2/27/2024 23:45:49	2/27/2024	2	1	2	1	2	1	4	1 SI
2/28/2024 7:01:29	2/27/2024	1	1	1	3	1	1	1	1 SI
2/28/2024 12:15:51	2/28/2024	1	1	1	1	1	1	1	1 No
2/28/2024 14:42:57	2/28/2024	4	2	1	1	4	1	2	1 SI
2/28/2024 15:34:43	2/28/2024	1	1	1	1	1	1	1	1 SI
2/28/2024 15:36:30	2/28/2024	1	1	1	1	2	1	1	1 SI
2/28/2024 15:44:59	2/28/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/28/2024 15:45:29	2/28/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/28/2024 15:46:01	2/28/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/28/2024 15:46:27	2/28/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/28/2024 15:46:54	2/28/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/28/2024 15:47:19	2/28/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/28/2024 15:47:45	2/28/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/28/2024 15:48:09	2/28/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/28/2024 15:48:36	2/28/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/28/2024 15:49:05	2/28/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/28/2024 15:59:58	2/28/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/28/2024 16:00:44	2/28/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/28/2024 16:07:19	2/28/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/28/2024 16:07:55	2/28/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/28/2024 16:08:30	2/28/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/28/2024 16:09:00	2/28/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/28/2024 16:09:20	2/28/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/28/2024 16:09:55	2/28/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/28/2024 16:10:24	2/28/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/28/2024 16:10:57	2/28/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/28/2024 16:11:25	2/28/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/28/2024 16:11:56	2/28/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/28/2024 16:12:26	2/28/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/28/2024 16:12:56	2/28/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/28/2024 16:13:23	2/28/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/28/2024 16:13:52	2/28/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/28/2024 16:16:16	2/28/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/28/2024 16:16:45	2/28/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/28/2024 16:17:16	2/28/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/28/2024 16:17:46	2/28/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/28/2024 16:18:12	2/28/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/28/2024 16:18:41	2/28/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/28/2024 16:19:08	2/28/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/28/2024 16:19:36	2/28/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/28/2024 16:20:05	2/28/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/28/2024 16:21:15	2/28/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/28/2024 16:21:43	2/28/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/28/2024 16:22:15	2/28/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/28/2024 16:22:44	2/28/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/28/2024 17:57:56	2/28/2024	1	1	1	1	1	1	1	1 SI
2/28/2024 19:34:13	2/28/2024	1	1	1	1	1	1	1	1 SI
2/28/2024 21:03:18	2/28/2024	2	1	1	1	1	1	1	1 SI
2/29/2024 10:11:27	2/29/2024	1	1	1	1	1	1	1	1 SI
2/29/2024 16:01:56	2/29/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/29/2024 16:02:21	2/29/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/29/2024 16:02:55	2/29/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/29/2024 16:03:22	2/29/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/29/2024 16:03:47	2/29/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/29/2024 16:05:43	2/29/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/29/2024 16:06:11	2/29/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/29/2024 16:06:35	2/29/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/29/2024 16:07:06	2/29/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/29/2024 16:07:31	2/29/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/29/2024 16:08:00	2/29/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/29/2024 16:08:28	2/29/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/29/2024 16:08:58	2/29/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
2/29/2024 16:11:27	2/29/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
3/1/2024 20:55:11	3/1/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
3/1/2024 20:56:00	3/1/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
3/1/2024 20:56:25	3/1/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
3/1/2024 20:56:46	3/1/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
3/1/2024 20:57:06	3/1/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
3/1/2024 20:57:25	3/1/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
3/1/2024 20:57:43	3/1/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
3/1/2024 20:58:02	3/1/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
3/1/2024 20:58:21	3/1/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
3/1/2024 20:58:41	3/1/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
3/1/2024 20:59:01	3/1/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
3/1/2024 20:59:20	3/1/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
3/1/2024 21:00:00	3/1/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
3/1/2024 21:00:20	3/1/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
3/1/2024 21:00:38	3/1/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
3/1/2024 21:01:04	3/1/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
3/1/2024 21:01:22	3/1/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
3/1/2024 21:01:41	3/1/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
3/1/2024 21:01:59	3/1/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
3/1/2024 21:02:24	3/1/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
3/1/2024 21:02:53	3/1/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
3/1/2024 21:08:05	3/1/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
3/2/2024 9:31:57	3/2/2024	2	2	1	1	1	1	1	1 SI
3/6/2024 21:12:18	3/6/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
3/6/2024 21:12:40	3/6/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
3/6/2024 21:12:58	3/6/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
3/6/2024 21:13:17	3/6/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
3/6/2024 21:13:37	3/6/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
3/6/2024 21:13:57	3/6/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
3/6/2024 21:14:20	3/6/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
3/6/2024 21:14:38	3/6/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
3/6/2024 21:14:57	3/6/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
3/6/2024 21:15:16	3/6/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
3/6/2024 21:15:35	3/6/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI
3/6/2024 21:15:55	3/6/2024	5	5	5	5	5	5	5	5 SI

1. ¿Ha sufrido Discriminación Laboral por su Sexo (por ser mujer u hombre)?		
RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
NUNCA	203	52.73%
CASI NUNCA	38	9.87%
NEUTRAL	31	8.05%
CASI SIEMPRE	22	5.71%
SIEMPRE	91	23.64%
TOTAL	385	100.00%



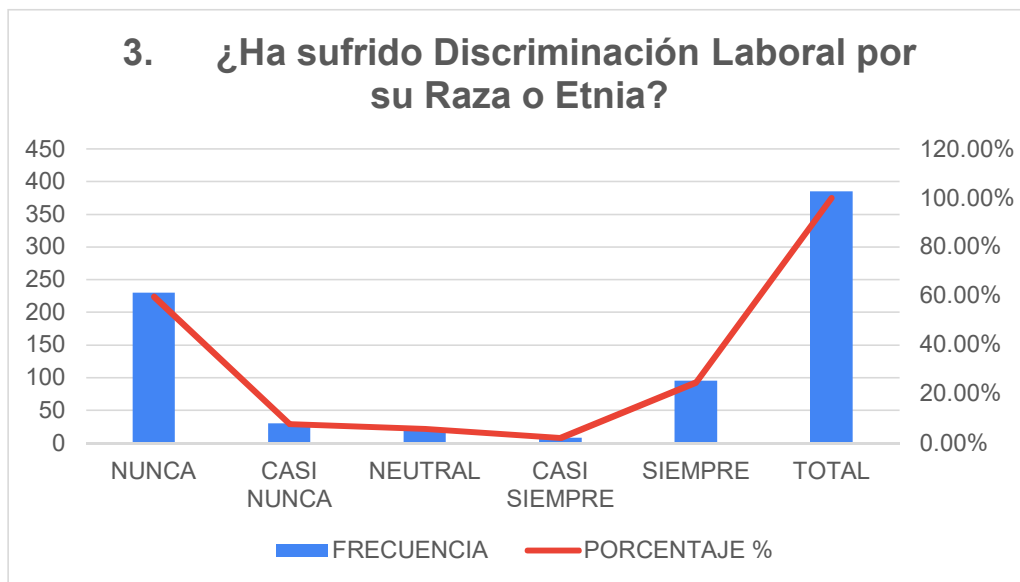
Análisis.- El 52,73% de los encuestados señalan que nunca han sufrido discriminación laboral por su sexo y el resto de los encuestados han sufrido discriminación laboral por su sexo en algún momento.

2. ¿Ha sufrido Discriminación Laboral por ser Madre soltera o Padre soltero?		
RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
NUNCA	254	65.97%
CASI NUNCA	14	3.64%
NEUTRAL	17	4.42%
CASI SIEMPRE	6	1.56%
SIEMPRE	94	24.42%
TOTAL	385	100.00%



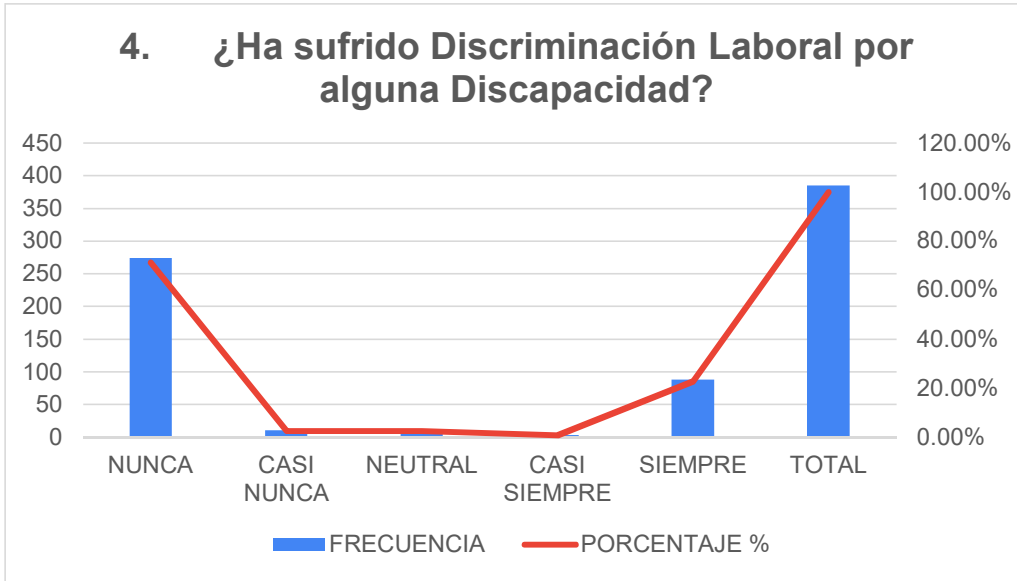
Análisis.- El 65,97% de los encuestados señalan que nunca han sufrido discriminación laboral por ser madre soltera y el resto de los encuestados han sufrido discriminación laboral por ser madre soltera en algún momento.

3. ¿Ha sufrido Discriminación Laboral por su Raza o Etnia?		
RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
NUNCA	230	59.74%
CASI NUNCA	30	7.79%
NEUTRAL	22	5.71%
CASI SIEMPRE	8	2.08%
SIEMPRE	95	24.68%
TOTAL	385	100.00%



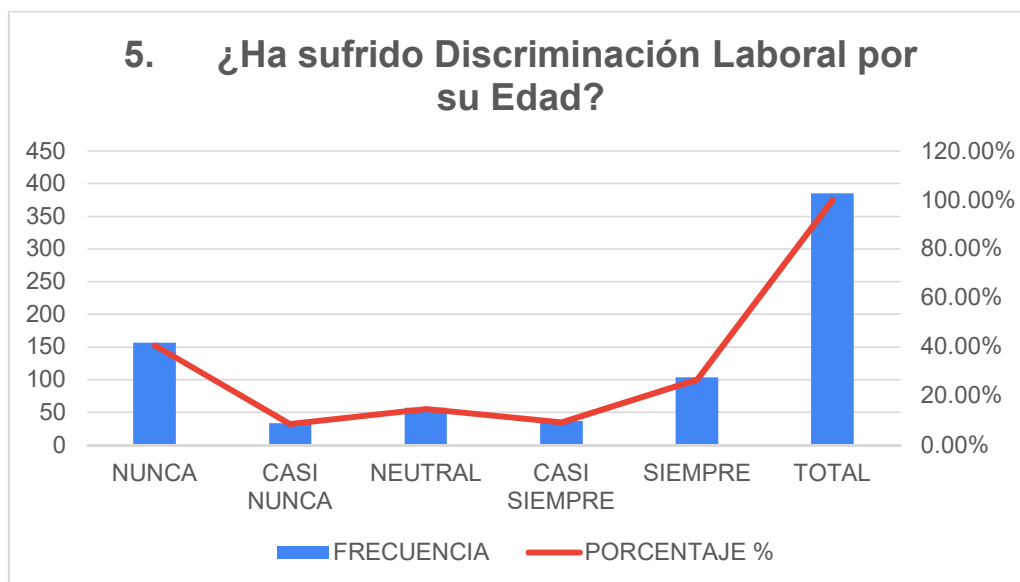
Análisis.- El 59,74% de los encuestados señalan que nunca han sufrido discriminación laboral por su raza o etnia y el resto de los encuestados han sufrido discriminación laboral por su raza o etnia en algún momento.

4. ¿Ha sufrido Discriminación Laboral por alguna Discapacidad?		
RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
NUNCA	274	71.17%
CASI NUNCA	10	2.60%
NEUTRAL	10	2.60%
CASI SIEMPRE	3	0.78%
SIEMPRE	88	22.86%
TOTAL	385	100.00%



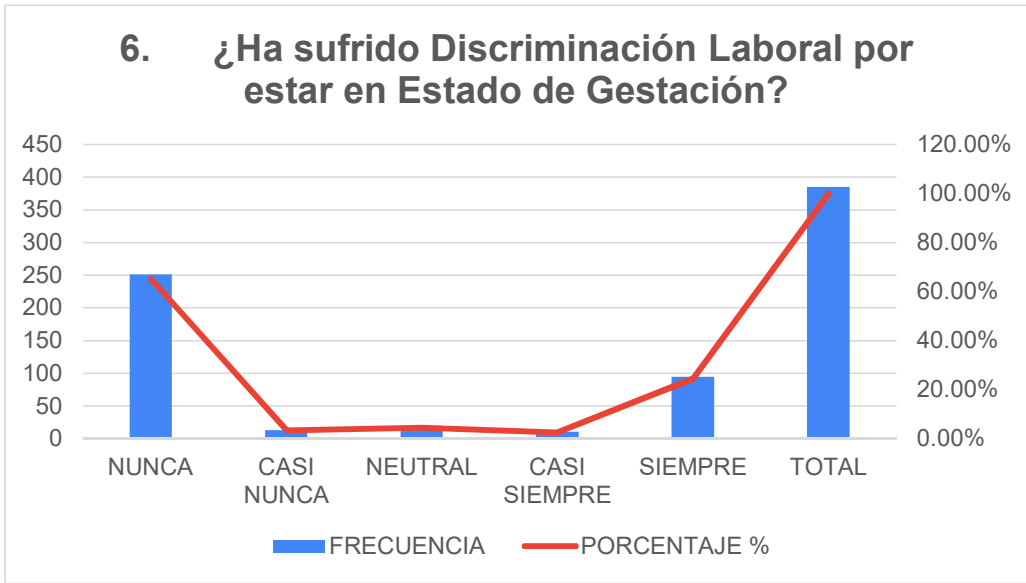
Análisis.- El 71,17% de los encuestados señalan que nunca han sufrido discriminación laboral por alguna discapacidad y el resto de los encuestados han sufrido discriminación laboral por alguna discapacidad en algún momento.

5. ¿Ha sufrido Discriminación Laboral por su Edad?		
RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
NUNCA	156	40.52%
CASI NUNCA	33	8.57%
NEUTRAL	57	14.81%
CASI SIEMPRE	36	9.35%
SIEMPRE	103	26.75%
TOTAL	385	100.00%



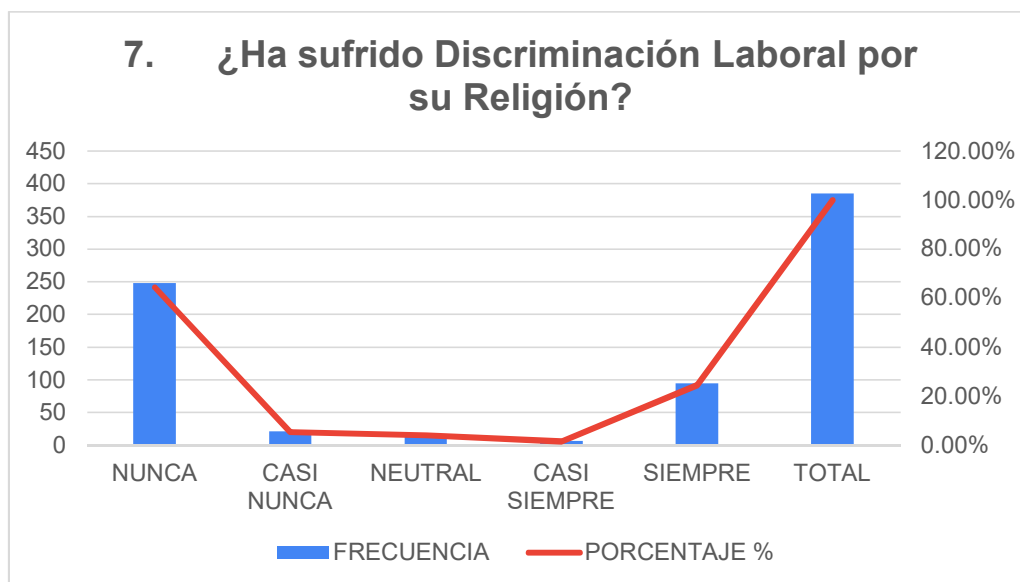
Análisis.- El 40,52% de los encuestados señalan que nunca han sufrido discriminación laboral por su edad y el resto de los encuestados han sufrido discriminación laboral por su edad en algún momento.

6. ¿Ha sufrido Discriminación Laboral por estar en Estado de Gestación?		
RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
NUNCA	251	65.19%
CASI NUNCA	13	3.38%
NEUTRAL	17	4.42%
CASI SIEMPRE	10	2.60%
SIEMPRE	94	24.42%
TOTAL	385	100.00%



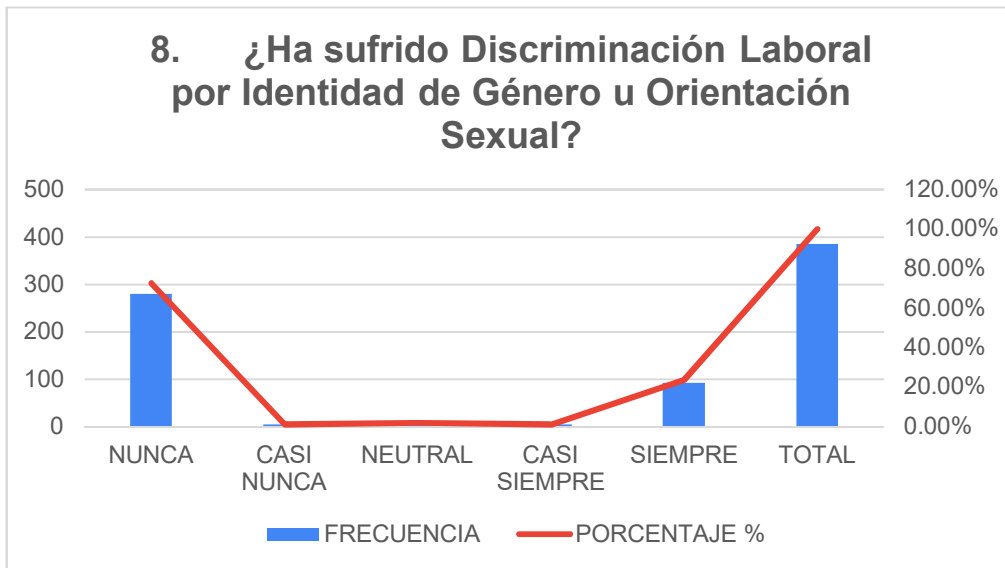
Análisis.- El 65,19% de los encuestados señalan que nunca han sufrido discriminación laboral por estar en estado de gestación y el resto de los encuestados han sufrido discriminación laboral por estar en estado de gestación en algún momento.

7. ¿Ha sufrido Discriminación Laboral por su Religión?		
RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
NUNCA	248	64.42%
CASI NUNCA	21	5.45%
NEUTRAL	16	4.16%
CASI SIEMPRE	6	1.56%
SIEMPRE	94	24.42%
TOTAL	385	100.00%



Análisis.- El 64,42% de los encuestados señalan que nunca han sufrido discriminación laboral por su religión y el resto de los encuestados han sufrido discriminación laboral por su religión en algún momento.

8. ¿Ha sufrido Discriminación Laboral por Identidad de Género u Orientación Sexual?		
RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
NUNCA	279	72.47%
CASI NUNCA	4	1.04%
NEUTRAL	7	1.82%
CASI SIEMPRE	4	1.04%
SIEMPRE	91	23.64%
TOTAL	385	100.00%

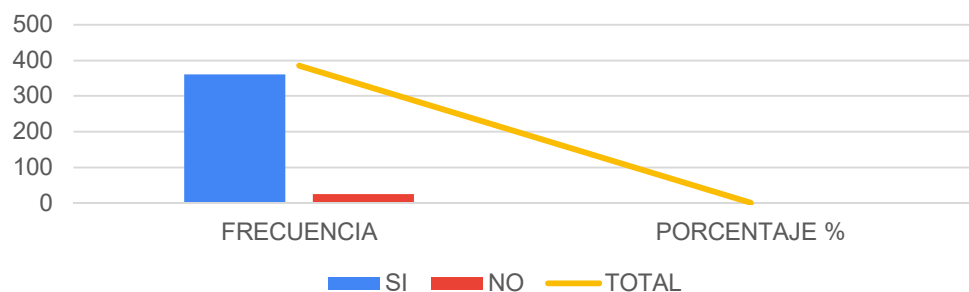


Análisis.- El 72,47% de los encuestados señalan que nunca han sufrido discriminación laboral por identidad de género u orientación sexual y el resto de los encuestados han sufrido discriminación laboral por identidad de género u orientación sexual en algún momento.

9. ¿Está de acuerdo con la implementación del Currículo Vitae Ciego como propuesta en los procesos de Reclutamiento y Selección para erradicar la Discriminación Laboral?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
SI	360	93.51%
NO	25	6.49%
TOTAL	385	100.00%

9. ¿Está de acuerdo con la implementación del Currículo Vitae Ciego como propuesta en los procesos de Reclutamiento y Selección para erradicar la Discriminación Laboral?



Análisis.- El 93,51% de los encuestados señalan estar de acuerdo con la implementación del currículum vitae ciego como propuesta en los procesos de reclutamiento y selección para erradicar la discriminación en el Ecuador y el 6,49% señalan no estar de acuerdo.

ANEXO I
MODELO DE CURRICULO VITAE CIEGO

Código (campo llenado por la institución o empresa)	
---	--

1. DATOS OCULTOS

1.1. INFORMACIÓN DE CONTACTO:

Nombre:	
Teléfono:	
E-mail:	

1.2. SEÑALE SI POSEE ALGUNA DISCAPACIDAD:

	Señale si posee algún tipo de discapacidad y el porcentaje, cuando sea igual o superior al 30%, mediante un certificado emitido por el Ministerio de Salud o Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS).
--	---

2. DATOS VISIBLES

2.1. FORMACIÓN ACADÉMICA (sólo mencionar el título académico, sin la institución de educación superior a la que pertenece):

Doctorado PHD	Título:
Masterado	Título:
Ingeniería	Título:
Licenciatura	Título:
Carrera Tecnológica	Título:
Carrera Técnica	Título:
Otro	Título:

2.2. EXPERIENCIA LABORAL:

Nº	Duración (en años)	Nombre de la Entidad	Cargo	Responsabilidades y actividades desarrolladas

2.3. AUTOCALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES:

COMPETENCIAS LABORALES	AUTOCALIFICACIÓN (1-10)
Saber trabajar en equipo	
Tener iniciativa	
Saber tomar decisiones	
Capacidad de aprendizaje	
Flexibilidad y adaptación al cambio	
Comunicarse de forma efectiva	
Responsabilidad	

2.4. CONOCIMIENTO DE IDIOMAS:

Nº	IDIOMA	NIVEL	ACREDITACIÓN OFICIAL

2.5. CURSOS REALIZADOS EN LOS ULTIMOS 5 AÑOS:

Nº	CURSO	ENTIDAD	HORAS

2.6. INFORMACIÓN DE INTERÉS ADICIONAL:

	Carnet de Conducir (coloque el tipo de licencia)
	Vehículo Propio
	Movilidad Geográfica

2.7. REFERENCIA PERSONAL (señale una referencia personal laboral que no sea un familiar):

REFERENCIA PERSONAL	NÚMERO DE TELÉFONO	PARENTEZCO

ANÁLISIS DEL INSTRUMENTO

Secciones del Currículo Vitae Ciego

- **Información Oculta:**

Nombre, Teléfono, E-mail: Ocultar esta información es esencial para evitar sesgos relacionados con la identidad del candidato.

Rango de Edad: Ofrecer rangos de edad en lugar de una edad específica reduce el sesgo de edad, aunque no elimina completamente la posibilidad de discriminación por edad.

- **Información Visible:**

Formación Académica: Proporcionar títulos sin nombres de instituciones ayuda a centrarse en la educación sin influencias de prestigio institucional.

Experiencia Laboral: Incluir duración, entidad, cargo y responsabilidades permite una evaluación detallada de la experiencia sin prejuicios por el nombre del empleador.

Competencias Laborales: Autocalificación de competencias proporciona una visión rápida de las habilidades del candidato.

Conocimiento de Idiomas: Listar idiomas y niveles es esencial, especialmente para roles que requieren multilingüismo.

Cursos Realizados: Informar sobre la formación continua es valioso para entender el desarrollo profesional del candidato.

Información de Interés Adicional: Detalles como licencias de conducir y movilidad geográfica son relevantes para ciertos roles.

SUGERENCIAS PARA MEJORAS

- **Validación del Instrumento:**

Estudios Piloto: Realizar estudios piloto con un grupo de candidatos y evaluadores para identificar posibles sesgos ocultos y evaluar la claridad y efectividad del formato.

Feedback de Usuarios: Recoger retroalimentación de los evaluadores y candidatos para ajustar el diseño y contenido del currículo.

- **Mejoras en la Estructura:**

Rango de Edad:

Recomendación: Considerar la eliminación completa del rango de edad o utilizar una formulación alternativa que no influya en la percepción del evaluador.

- **Competencias Laborales:**

Recomendación: Incluir ejemplos o descripciones breves de cómo el candidato ha demostrado estas competencias en situaciones reales para proporcionar un contexto adicional.

- **Experiencia Laboral:**

Recomendación: Añadir una sección para logros clave o impactos específicos en roles anteriores, lo que podría ayudar a evaluar mejor el desempeño pasado.

Evaluación de Competencias y Habilidades

- **Estandarización de Autoevaluaciones:**

Recomendación: Utilizar escalas estandarizadas con definiciones claras de cada nivel para mejorar la consistencia y comparabilidad entre candidatos.

- **Validación Externa:**

Recomendación: Incluir referencias o verificaciones externas de las competencias y experiencias, cuando sea posible, para asegurar la veracidad de la información proporcionada.

4. Inclusión de Evaluaciones Objetivas:

- **Pruebas de Competencias:**

Recomendación: Complementar el currículum vitae ciego con pruebas de competencias específicas y estandarizadas que puedan ser administradas a todos los candidatos para una evaluación objetiva.

- **Entrevistas Estructuradas:**

Recomendación: Desarrollar guías de entrevistas estructuradas basadas en competencias que permitan evaluar de manera consistente a todos los candidatos en función de sus respuestas a preguntas predeterminadas.

Conclusión

La implementación de un currículum vitae ciego es una medida efectiva para reducir la discriminación en la selección de personal. Sin embargo, para garantizar su validez y efectividad, es necesario realizar estudios piloto, recopilar retroalimentación, y realizar ajustes basados en evidencia empírica. Las sugerencias propuestas, como la eliminación del rango de edad, la inclusión de ejemplos contextuales para competencias, y la utilización de evaluaciones objetivas y estandarizadas, pueden mejorar significativamente el instrumento, asegurando una evaluación justa y basada en méritos de los candidatos.



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO RIOBAMBA
COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN (CIDTI).
INFORME TRIMESTRAL DE PRODUCCIÓN CIENTÍFICA Y DOCENTE.

DATOS GENERALES DEL DOCENTE	
Nombres y apellidos :	Raul Eduardo Samaniego Gavilanes
Correo electrónico:	edu-sam2011@hotmail.com
Título de Tercer Nivel:	Ingeniero Comercial
Título de Cuarto Nivel:	Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos
Periodo académico:	IIP 2021 – IP 2024
Trimestre:	Primero
1. PUBLICACIONES CIENTÍFICAS	
1.1. Título de la Publicación científica N°1	
1.1.1. Fecha Publicación Artículo N°1	
1.1.2. ISSN o DOI y Nombre de la Revista N°1	
1.1.3. Artículo publicado (Anexar archivo PDF)	
1.1.4. URL del Artículo N°1	
1.2. Título de la Publicación científica N°2	
1.2.1. Fecha Publicación Artículo N°2	
1.2.2. ISSN o DOI y Nombre de la Revista N°2	
1.2.3. Artículo publicado (Anexar archivo PDF)	
1.2.4. URL del Artículo N°2	
1.3. Título de la Publicación científica N°3	
1.3.1. Fecha Publicación Artículo N°2	
1.3.2. ISSN o DOI y Nombre de la Revista N°3	
1.3.3. Artículo publicado (Anexar archivo PDF)	
1.3.4. URL del Artículo N°3	
2. PUBLICACIÓN DE LIBROS Y/O CAPÍTULOS DE LIBROS.	
2.1 Título del libro y/o capítulo de libro N°1	
2.1.1. Fecha de publicación del libro y/o capítulo de libro N°1	
2.1.2. Certificación de revisión, emitida por pares académicos N°1. (Anexar archivo en pdf)	
2.1.3. ISBN o ISSN y nombre de la editorial N°1	
2.1.4. URL del libro y/o capítulo de libro (si posee disponibilidad y fue publicado en formato electrónico) N°1	
2.2 Título del libro y/o capítulo de libro N°2	
2.2.1. Fecha de publicación del libro y/o capítulo de libro N°2	
2.2.2. Certificación de revisión, emitida por pares académicos N°2. (Anexar archivo en pdf)	
2.2.3. ISBN o ISSN y nombre de la editorial N°2	
2.2.4. URL del libro y/o capítulo de libro (si posee disponibilidad y fue publicado en formato electrónico) N°2	
2.3 Título del libro y/o capítulo de libro N°3	
2.3.1. Fecha de publicación del libro y/o capítulo de libro N°3	
2.3.2. Certificación de revisión, emitida por pares académicos N°3. (Anexar archivo en pdf)	
2.3.3. ISBN o ISSN y nombre de la editorial N°3	
2.3.4. URL del libro y/o capítulo de libro (si posee disponibilidad y fue publicado en formato electrónico) N°3	
3. PARTICIPACIÓN EN EVENTOS DE CARÁCTER CIENTÍFICO TÉCNICO Y/O TECNOLÓGICO.	
3.1 Nombre del evento 1	
3.1.1. Título de la Ponencia (Congreso, u otro tipo de evento) N°1	IST Riobamba
3.1.2. Carta de aceptación (subir archivo en pdf) – Ponencia (Congreso u otro tipo de evento) N°1	Normas Vancouver y Normas APA
3.1.3. Certificado de participación N°1 (subir archivo en pdf)	
3.1.3. URL / ISBN de la memoria del congreso N°1	
3.2 Nombre del evento 2	
3.2.1. Título de la Ponencia (Congreso, u otro tipo de evento) N°2	ECACH
3.2.2. Carta de aceptación (subir archivo en pdf) – Ponencia (Congreso u otro tipo de evento) N°2	Formación de Formadores
3.2.3. Certificado de participación N°2 (subir archivo en pdf)	
3.2.3. URL / ISBN de la memoria del congreso N°2	
3.3 Nombre del evento 3	
3.3.1. Título de la Ponencia (Congreso, u otro tipo de evento) N°3	IST Riobamba
3.3.2. Carta de aceptación (subir archivo en pdf) – Ponencia (Congreso u otro tipo de evento) N°3	Redacción y uso de herramientas tecnológicas para la investigación
3.3.3. Certificado de participación N°3 (subir archivo en pdf)	
3.3.3. URL / ISBN de la memoria del congreso N°3	
3.4 Nombre del evento 4	
3.4.1. Título de la Ponencia (Congreso, u otro tipo de evento) N°4	VI Encuentro a graduados y egresados 2022
3.4.2. Carta de aceptación (subir archivo en pdf) – Ponencia (Congreso u otro tipo de evento) N°4	Modalidades contractuales en el Ecuador
3.4.3. Certificado de participación N°4 (subir archivo en pdf)	
3.4.3. URL / ISBN de la memoria del congreso N°4	
3.5 Nombre del evento 5	
3.5.1. Título de la Ponencia (Congreso, u otro tipo de evento) N°5	IST Riobamba
3.5.2. Carta de aceptación (subir archivo en pdf) – Ponencia (Congreso u otro tipo de evento) N°5	Formador de Formadores
3.5.3. Certificado de participación N°5 (subir archivo en pdf)	
3.5.3. URL / ISBN de la memoria del congreso N°5	
3.6 Nombre del evento 6	
3.6.1. Título de la Ponencia (Congreso, u otro tipo de evento) N°6	Nuevos Horizontes en la Investigación Científica
3.6.2. Carta de aceptación (subir archivo en pdf) – Ponencia (Congreso u otro tipo de evento) N°6	El Currículo Vitae Ciego como una propuesta para erradicar la discriminación laboral en el Ecuador
3.6.3. Certificado de participación N°6 (subir archivo en pdf)	
3.6.3. URL / ISBN de la memoria del congreso N°6	
4. PUBLICACION DOCENTE	
4.1. Título de la publicación docente N°1	
4.1.1. Anexar archivo en PDF.	
4.1.2. Documentación del proceso de revisión, que puede incluir reconocimientos académicos, proceso de editorial (anexar archivo en PDF)	
4.1.3. ISBN Publicación docente N°3	
4.2. Título de la publicación docente N°2	
4.2.1. Anexar archivo en PDF.	
4.2.2. Documentación del proceso de revisión, que puede incluir reconocimientos académicos, proceso de editorial (anexar archivo en PDF)	
4.2.3. ISBN Publicación docente N°2	
4.3. Título de la publicación docente N°3	
4.3.1. Anexar archivo en PDF.	
4.3.2. Documentación del proceso de revisión, que puede incluir reconocimientos académicos, proceso de editorial (anexar archivo en PDF)	
4.3.3. ISBN Publicación docente N°3	



firmado electrónicamente por:
RAUL EDUARDO SAMANIEGO GAVILANES

8 de octubre de 2024

Fecha y Firma del Docente : Ing. Eduardo Samaniego

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO RIOBAMBA

**COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO
TECNOLÓGICO E INNOVACIÓN**



**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA
INFORME FINAL DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

RESOLUCIÓN No. 084-ISTR-OCS-11-07-2023

TÍTULO

**“EL CURRÍCULO VITAE CIEGO, COMO UNA PROPUESTA PARA
ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN EL ECUADOR.”**

DIRECTOR: Ing. Raul Eduardo Samaniego Gavilanes MSc.
Lic. Joselyn Alicia Aguilar Aguilera MSc.
Ing. Lilliam Patricia Parreño Barahona MSc.

ESTUDIANTES: Reascos Chávez Kerly Guizela
Pozo Loza Giselly Verónica

**RIOBAMBA
2024**

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	3
INTRODUCCIÓN	4
MARCO TEÓRICO	6
METODOLOGÍA	18
3.1 Clasificación de la Investigación	18
3.2 Métodos	18
3.3 Instrumentos de recolección de Información	18
3.4 Población.....	18
3.5 Muestra (Tipo de muestreo)	18
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	19
CONCLUSIONES.....	21
BIBLIOGRAFÍA	22
ANEXOS	23

RESUMEN

El objetivo principal del estudio es erradicar cualquier tipo de estereotipo o discriminación laboral en los procesos de reclutamiento y selección en el Ecuador, al ocultar información personal del postulante que no es relevante, para evaluar sus méritos y competencias para el puesto de trabajo, a través de la aplicación del Currículo Vitae Ciego.

La metodología del presente estudio se realizó mediante una amplia revisión de libros, artículos científicos, artículos de investigación, tesis, normativas, leyes, reglamentos y códigos de trabajo del Ecuador, todos estos relacionados con el tema de estudio, para después de estudiar toda la información recopilada, elaborar la herramienta del Currículo Vitae Ciego para el mejoramiento de los procesos de reclutamiento y selección.

La población que se tomó en cuenta para la investigación, es la población con un empleo adecuado y pleno en el Ecuador: 2'982.924 de personas.¹ El instrumento para la recolección de datos es una encuesta, conformada por un cuestionario.

El principal resultado del estudio es lograr una mejora continua en los procesos de reclutamiento y selección, ya que al eliminar la información personal de los postulantes se reduce la posibilidad de errores involuntarios y se puede construir procesos más justos, equitativos, brindando igualdad de oportunidades a todos los postulantes, erradicando de esa forma la discriminación laboral; todo esto en beneficio tanto de los postulantes como también de las instituciones y empresas del Ecuador en su búsqueda de talento.

Podemos concluir que el currículum vitae ciego es una herramienta eficaz para luchar contra la discriminación laboral y tiene la particularidad de ser una medida tanto preventiva como remedial.

Palabras Clave: currículum vitae ciego, discriminación laboral, reclutamiento y selección, instituciones, empresas.

¹ Esta cifra fue obtenida de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), (enero 2023).

INTRODUCCIÓN

El currículum vitae ciego, consiste en eliminar toda la información personal identificable de un currículum vitae antes de que sea revisado por los reclutadores; es decir, significa que se eliminan detalles como el nombre, la edad, la dirección, la fotografía y cualquier otro dato que pueda revelar la identidad del postulante. Al eliminar esta información, los reclutadores se centran únicamente en los méritos, las habilidades, la experiencia y los logros del postulante, evitando así los errores que podrían influir en las decisiones de contratación. Al basar las decisiones únicamente en las capacidades y el mérito de los postulantes, el currículum vitae ciego promueve la igualdad de oportunidades y la diversidad en el lugar de trabajo.

En ese contexto, el presente artículo presenta una revisión de la normativa legal vigente y una revisión bibliográfica sobre el Currículo Vitae Ciego y sobre la Discriminación Laboral en el Ecuador, analizaremos la validación de la eficacia del currículum vitae ciego, como una propuesta que busca eliminar los errores involuntarios y la discriminación laboral, para finalmente diseñar un modelo de implementación del Currículo Vitae Ciego en los procesos de reclutamiento y selección de las instituciones y empresas del Ecuador.

La presente investigación se justifica por la preocupante situación actual de la discriminación laboral en el Ecuador, por medio de la revisión de la normativa legal vigente y de revisiones bibliográficas, notamos la existencia de leyes para sancionar actos discriminatorios en el campo laboral, pero carece de componentes suficientes para poder determinar cuando una persona es discriminada en un proceso de reclutamiento y selección.

El objetivo de la investigación es implementar el currículum vitae ciego en las instituciones públicas y empresas privadas del Ecuador, contribuyendo a la erradicación de la discriminación laboral en el Ecuador.

Preguntas de investigación:

1. ¿Ha sufrido Discriminación Laboral por su Sexo (por ser mujer u hombre)

2. ¿Ha sufrido Discriminación Laboral por ser Padre soltero o Madre soltera?
3. ¿Ha sufrido Discriminación Laboral por su Raza o Etnia?
4. ¿Ha sufrido Discriminación Laboral por alguna Discapacidad?
5. ¿Ha sufrido Discriminación Laboral por su Edad?
6. ¿Ha sufrido Discriminación Laboral por estar en estado de gestación?
7. ¿Ha sufrido Discriminación Laboral por su Religión?
8. ¿Ha sufrido Discriminación Laboral por Identidad de Género u Orientación Sexual?
9. ¿Está de acuerdo con la implementación del Currículo Vitae Ciego como propuesta en los procesos de Reclutamiento y Selección para erradicar la Discriminación Laboral?

La estructura del informe final está conformada por el resumen, introducción, marco teórico, metodología, análisis y conclusión.

MARCO TEÓRICO

Empleo. - Empleo significa la utilización del trabajo humano. Es la situación de la persona que trabaja para una organización o para otra persona a cambio de una remuneración. En economía, el término empleo de- signa la utilización de los factores de producción, que incluyen la tierra y el capital, además del trabajo. El conjunto de empleos representa el mercado de trabajo. El desempleo es la porción de la fuerza de trabajo que está disponible y que se encuentra sin empleo. El desempleo o el subempleo (empleo con remuneración muy baja o sin garantías laborales) atañe principalmente a los países en desarrollo. (Chiavenato, 2007)

El Currículo (hoja de vida). - Descripción escrita de los datos personales y profesionales del candidato. Aporta conocimientos sobre habilidades y aptitudes. No es un método adecuado para inferir datos sobre personalidad, tampoco sobre valores o actitudes. (Gan, F. Berbel, G., 2007)

El currículum vitae anónimo. - En 2017, la implantación del CVA en las empresas españolas fue propuesta por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (actual Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social), a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. El “Protocolo general para el diseño, implantación y valoración de un proyecto de currículum vitae anónimo para la selección de personal” se anunció como un proyecto en el que podían participar las empresas y entidades que celebrasen un convenio al efecto²⁷, vía lo dispuesto en el artículo 47.1 de Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. En dicho convenio intervienen, por un lado, la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad y por el otro “empresas y otras entidades que participan activamente en los procesos de selección de personal”, incluyendo “agentes sociales, universidades, escuelas de negocio, colegios profesionales, empresas de selección de talento” (cláusula cuarta del Protocolo general). (Fernández, 2019)

Discriminación laboral. - Se puede catalogar como discriminación laboral a cualquier maltrato por cualquiera de los motivos antes señalados y que estos pueden afectar cualquier acción relacionada al trabajo, yendo desde la decisión de contratación hasta las promociones o ascensos. (Espinoza, M. Gallegos, D., 2018)

Discriminación laboral por sexo. - Las mujeres son conscientes de la existencia del “techo de cristal”, por lo que se sienten discriminadas respecto a los hombres en las condiciones. Desde hace mucho tiempo las mujeres han tenido que sufrir algún tipo de discriminación laboral, les ofrecen salarios menores en comparación con los hombres, se las excluye de ciertas labores por que se piensa que no están aptas, o porque les resulta más costoso contratarlas, ellas deben en algún momento gozar de los permisos de maternidad o simplemente las relegan a un puesto de trabajo de inferior nivel, aun estando capacitadas. Además de esto, en muchas ocasiones se les exige una prueba de embarazo, o el uso de algún método anticonceptivo. El problema de la igualdad de género es una situación que existe en todo el mundo, pero se manifiesta en diversas formas y niveles en diferentes países y sociedades. Las causas, los efectos y el reconocimiento (comprensión) de la desigualdad de género varían según el país, al igual que las soluciones para combatirlo. (Espinoza, M. Gallegos, D., 2018)

Discriminación laboral por ser madres solteras. - En el sector laboral en general y en las empresas y negocios familiares en particular se conoce que ser madre soltera puede constituir un índice equivocado de “menor productividad, mayor absentismo y mayor conflictividad laboral”. Cuando se genera una plaza de trabajo se debe estar pendiente de no caer en un acto de discriminación al realizar el anuncio de la vacante, por ejemplo se debe evitar decir que se solicitan jóvenes, o solo chicas. Al momento de la entrevista no se debe preguntar el estado civil, que ya debe estar registrado en la hoja de vida, como un medio para preguntar si tiene hijos, mucho menos si está embarazada. (Espinoza, M. Gallegos, D., 2018)

Discriminación laboral por etnias. - Los gerentes deben aprender a no discriminar a las personas por las diferencias apreciables en su apariencia o comportamiento. También deben aprender a utilizar procedimientos justos para determinar cómo distribuir los resultados a los miembros de la organización. Por ejemplo, los gerentes no deben proporcionar a las personas que les agradan aumentos más grandes que a las personas que no les agradan ni tampoco forzar las normas para ayudar a sus favoritos. A pesar de que la Equal Employment Opportunity Acts (leyes referentes a la equidad en las oportunidades en el empleo) prohíbe la discriminación con excepción de que exista un criterio claramente basado en el desempeño, existe una evidencia constante de que el racismo, la discriminación sexual o la discriminación por la edad todavía influyen en las decisiones de la gerencia a la hora de contratar, promover y despedir a los empleados. El hecho de que los afroecuatorianos registren la tasa de desempleo más alta en Ecuador, sean el segundo grupo de más bajos ingresos per cápita y tengan las tasas de asistencia escolar secundaria y universitaria más bajas del país, evidencia la desigualdad existente en el país y la exclusión social y económica que ha caracterizado a este grupo de la población desde la esclavización. (Espinoza, M. Gallegos, D., 2018)

Discriminación laboral por discapacidad. - Entre los años 2007 y 2013, el vicepresidente de Ecuador, Lenin Moreno, llevó a cabo un exitoso programa para dar prioridad a las personas discapacitadas y uno de los puntos que ha buscado cumplir de acuerdo a lo indicado por él, es: Asegurar la inclusión laboral de las personas con discapacidad. El empleo digno es el mejor camino para salir de la pobreza y millones de personas con discapacidad están esperando contar con mayores oportunidades para entregar todo su capital humano, su capacidad y su compromiso con el desarrollo económico y social. La Constitución señala en el art. 330 que se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición. Según el CONADIS (Consejo Nacional para igualdad de discapacidades) al mes de agosto del 2017,

existen más de 58 mil ciudadanos con discapacidad que se encuentran laborando, de los cuales el 33,65% son de sexo femenino y el 66,35 de sexo masculino con un grado de discapacidad entre el 30 y 49%. El 79% no tiene acceso a seguridad social alguna, el 12% se encuentra afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), el 0.5% a seguros privados, el 8% al IESS campesino y el 1% al Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas (ISSFA) o Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional (ISSPOL). 1 264.776 personas con discapacidad no están cubiertas por servicios de seguridad social. El artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo del Ecuador, determina que el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad. A partir del año 2009, el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad, es del 4% del total de trabajadores de cada empresa o patrono persona natural. En muchos casos cuando un trabajador ha sufrido un accidente, si este le deja una incapacidad temporaria es muy fácil que regrese a su puesto de trabajo, pero si las incapacidades son de más del 40%, entonces empiezan los inconvenientes porque se le tendrán que reasignar funciones, y hay que considerar la actividad que realizaba. Cuando la incapacidad es de nacimiento, entonces la situación se torna aún más complicada pero esto no es motivo para discriminar a las personas que solicitan un empleo. El Art. 64 de la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP) del Ecuador, señala que las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes. En el Artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador, se enuncia lo siguiente. - Estabilidad laboral: Las personas con discapacidad, deficiencia o condición

discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo. En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente. Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley. Además, para la supresión de puestos no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional. (Espinoza, M. Gallegos, D., 2018)

Otras formas de discriminación. - El conocimiento de las diversas formas ayuda a la conducción de que la sociedad sea más inclusiva, siempre y cuando ese conocimiento permita la detección de casos de discriminación con su consecuente búsqueda de solución. (Espinoza, M. Gallegos, D., 2018)

Discriminación laboral contra la mujer. - La expresión “discriminación contra la mujer”, se entiende, según lo estipulado en el Artículo 1 de la CEDAW, como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. La Constitución señala, en relación a los derechos de las mujeres y la no discriminación, que toda forma de discriminación contra la mujer debe ser considerada como una violación de los derechos humanos. Uno de los compromisos del Ecuador con la comunidad internacional, es el de reconocer y declarar que la violencia contra la mujer es una violación a los derechos humanos y que la violencia basada en el sexo es incompatible con la dignidad y el valor de todo ser humano, por lo que se compromete a tomar medidas para eliminarlas y

erradicarlas tanto en el campo público, como en el privado, para lograr la igualdad entre mujeres y hombres. (Sánchez, A. Calle, N., 2023)

Igualdad de género. - Para el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) la igualdad de género debe ser entendida como aquella igualdad de los derechos, garantías y protección entre mujeres, niños, hombres, sin que sean víctimas de algún tipo de discriminación o violencia. A pesar de esta definición, la misma UNICEF señala que en la realidad, la igualdad de género, se ha quedado solamente en instrumentos y compromisos, la realidad es que mujeres niñas, adolescentes o adultas, siguen en desventaja en razón de su género. La igualdad de género como un derecho otorgado a las mujeres y niñas, ha permitido a través de los alcanzar metas como la igualdad en el acceso a la escolarización, disminuir las estadísticas de los matrimonios precoces en las zonas donde todavía está permitido, en otros que alcancen puestos de alta jerarquía en la política y liderazgo, entro otros. Es de lamentar que uno de los efectos negativos que ha dejado la pandemia por el COVID-19 sea la reversión de estos logros, ya que las desigualdades se han visto agravadas, comenzando por la educación, salud, seguridad, etc. Las mujeres profesionales en salud se encuentran en primera línea de atención a las personas con COVID-19 y como cuidadoras de hogar, el primero sin que se le haya otorgado su importancia y al segundo al no estar remunerado. Son muchas las mujeres que se han quedado sin trabajo, de forma representativa los comerciantes independientes, entre los que se puede mencionar a las mujeres indígenas, lo que ha traído consigo mercados laborales con estabilidad insegura, sin un ingreso fijo y equitativo, con riesgo de alcanzar la pobreza. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), a nivel mundial es la principal promotora de la igualdad de género entre hombres y mujeres, de tal forma que, en cualquier circunstancia, el acceso a una oportunidad de trabajo decente, sea un elemento en el que el género no sea el factor negativo. (Sánchez, A. Calle, N., 2023)

Discriminación laboral de la mujer indígena. - La exclusión de la mujer indígena, en aspectos tan importantes como lo son el económico, social y político, ha contribuido a mantener pensamientos

ambiguos, a la vez de estigmas que no contribuyen a garantizar los principios de equidad e igualdad. No se reconoce que las mujeres pertenecientes a los pueblos indígenas ecuatorianos, han sido parte activa en el sostenimiento de la cultura, tradiciones y desarrollo económico de todo el país. (Sánchez, A. Calle, N., 2023)

Existen dos factores, que son considerados como los impedimentos para que la mujer indígena pueda acceder a una mejor opción laboral:

- El analfabetismo: la falta de educación, al no saber leer ni escribir, es una de las razones para la discriminación hacia la mujer indígena. Es un problema que no ha sido descartado y mucho menos eliminado de la sociedad ecuatoriana. Aunque este problema, no es tanto por razones económicas, el analfabetismo en la población indígena se debe sobre todo a las prácticas socioculturales y de roles que se mantienen en la actualidad en las comunidades. Las mujeres indígenas son consideradas parte fundamental dentro del desarrollo familiar, por lo que se le encargan el cuidado de la casa, huerta, de los hijos, agudizando el problema de las mujeres al no poder acceder a su derecho humano a la educación. De acuerdo con el INEC, el 26.7% de las mujeres indígenas son analfabetas.
- Idioma o lengua: otro de los condicionantes que se presentan a la mujer indígena para mejorar su nivel laboral, es el idioma o lengua. En el caso concreto de Ecuador, existe diversidad de lenguas indígenas, oficializadas a través de la Constitución de la República, en su artículo 1. Las personas que pertenecen a estos pueblos y nacionalidades, afirman que hablan una lengua indígena, alcanzando un 58.2% de uso en las relaciones sociales y culturales, pero que impiden que se pueda acceder a un trabajo debido a la imposibilidad de comunicarse con quienes se autoidentificación con grupos étnicos no indígenas.

Las mujeres indígenas se ven discriminadas en su derecho al trabajo formal, teniendo que acudir al trabajo informal, subempleo, o a desarrollar actividades de trabajo doméstico, muchas veces infravalorado, sin acceder a la seguridad social. (Sánchez, A. Calle, N., 2023)

Reclutamiento. - Reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización. Básicamente es un sistema de información, mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de RH oportunidades de empleo que pretende llenar. Para que el reclutamiento sea eficaz, debe atraer un contingente suficiente de candidatos para abastecer de manera adecuada el proceso de selección. Es decir, la función del reclutamiento es la de proporcionar la materia prima básica (candidatos) para el funcionamiento de la organización. El reclutamiento se hace a partir de las necesidades de recursos humanos presentes y futuras de la organización. Consiste en la investigación e intervención sobre las fuentes capaces de proveer a la organización del número suficiente de personas que son necesarias para la consecución de sus objetivos. Es una actividad que tiene como objeto inmediato atraer candidatos, para que de ellos se elija a los futuros integrantes de la organización. (Chiavenato, 2007)

Medios de reclutamiento. - Verificamos que las fuentes de reclutamiento sean las áreas del mercado de recursos humanos exploradas por los mecanismos de reclutamiento. En otras palabras, el mercado de recursos humanos presenta diversas fuentes de recursos humanos que tienen que ser diagnosticadas y localizadas por la empresa que después influirá sobre ellas por medio de múltiples técnicas de reclutamiento que buscan atraer candidatos para atender sus necesidades. También verificamos que el mercado de RH está constituido por un conjunto de candidatos, que pueden estar ocupados o empleados (trabajando en alguna empresa) o disponibles, (desempleados). Los candidatos ocupados o disponibles pueden ser tanto reales (que buscan empleo o desean cambiar de empleo) como potenciales (que no buscan empleo). Los candidatos empleados, ya sea reales o potenciales, se encuentran trabajando en alguna empresa, incluso en la propia. A esto se deben los dos medios de reclutamiento: el interno y el externo. El reclutamiento es externo cuando se dirige a candidatos, reales o potenciales, disponibles o empleados en otras empresas, su consecuencia es una entrada de recursos humanos. Es interno cuando se dirige a candidatos, reales o potenciales, empleados

únicamente en la propia empresa, su consecuencia es el reclutamiento interno de recursos humanos. (Chiavenato, 2007)

Selección de personal. - Hay un dicho popular que dice que la selección consiste en elegir al hombre adecuado para el sitio adecuado. En otras palabras, la selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos que existen en la empresa, con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización. Así la selección busca solucionar dos problemas básicos:

- a) Adecuación de la persona al trabajo.
- b) Eficiencia y eficacia de la persona en el puesto.

Si todas las personas fueran iguales y tuvieran las mismas condiciones individuales para aprender y trabajar, podríamos olvidarnos de la selección de personal. Pero la variabilidad humana es enorme: las diferencias individuales tanto en el plano físico (estatura, peso, complexión física, fuerza, agudeza visual y auditiva, resistencia a la fatiga, etc.) como en el plano psicológico (temperamento, carácter, inteligencia, aptitudes, habilidades mentales, etc.) llevan a que las personas se comporten de manera diferente, a que perciban las situaciones y a que tengan desempeños también diferentes (con mayor o menor éxito) en las organizaciones. Las personas difieren tanto en la capacidad para aprender una tarea como en la manera de realizarla una vez aprendida. La estimación a priori de estas dos variables (tiempo de aprendizaje y nivel de realización) es tarea de la selección de personal. El proceso selectivo debe de proporcionar, no sólo un diagnóstico, sino especialmente un pronóstico de esas dos variables. No sólo dar una idea actual, sino también una proyección de cómo serán en el futuro el aprendizaje y el nivel de realización. (Chiavenato, 2007)

Entrevista de selección. - Es la técnica de selección más utilizada en las grandes, medianas y pequeñas empresas. A pesar de carecer de bases científicas y de considerarse como la técnica de selección más imprecisa y subjetiva, es la que mayor influencia tiene en la decisión final respecto al candidato. La

entrevista personal tiene otras aplicaciones, como en el filtro inicial en el reclutamiento, en la selección de personal, en la asesoría y orientación profesional, en la evaluación del desempeño, en la separación, etc. En todas estas situaciones, se debe entrevistar con habilidad y tacto, a fin de que se produzcan los resultados esperados. A pesar de todo, la entrevista es el método más empleado en la selección de personal, esta preferencia existe a pesar de la subjetividad e imprecisión de la entrevista. En realidad, una entrevista es un proceso de comunicación entre dos o más personas que interactúan. Por un lado el entrevistador o entrevistadores y, por el otro, el entrevistado o entrevistados. Dentro del enfoque de sistemas, el entrevistado o candidato se asemeja a una caja negra que será abierta: se le aplican determinados estímulos (entradas) para verificar sus reacciones (salidas) y, de esta manera, establecer las posibles relaciones de causa y efecto o verificar su comportamiento frente a determinadas situaciones. (Chiavenato, 2007)

Pruebas de conocimientos. - Las pruebas de conocimientos o de habilidades son instrumentos para evaluar objetivamente los conocimientos y habilidades adquiridos a través del estudio, de la práctica o del ejercicio. Buscan medir el grado de conocimiento profesional o técnico que exige el puesto (nociones de contabilidad, de informática, de ventas, de tecnología, de producción, etc.) o el grado de capacidad o habilidad para ciertas tareas (destreza como chofer de camión, destreza como capturista, como telefonista, como operario de máquina, para utilizar una calculadora, etc.). Existe una variedad de pruebas de conocimientos y capacidades, razón por la que se acostumbra clasificarlas de acuerdo con la manera, el área o la forma. (Chiavenato, 2007)

Tests psicológicos. - El término test designa un conjunto de pruebas que se aplican a las personas para valorar su desarrollo mental, sus aptitudes, habilidades, conocimientos, etc. En realidad, el test es una medida de desempeño o de realización, ya sea por medio de operaciones mentales o manuales, de elecciones o de lápiz y papel. El test se utiliza para conocer mejor a las personas en decisiones de empleo, en orientación profesional, en la evaluación profesional, en el diagnóstico de la personalidad,

etc. Los tests psicológicos constituyen una medida objetiva y estandarizada de los modelos de conducta de las personas. Su función es analizar esos modelos bajo condiciones estandarizadas y compararlos con estándares basados en investigaciones estadísticas. (Chiavenato, 2007)

Tests de personalidad. - Los tests de personalidad sirven para analizar los distintos rasgos de la personalidad, sean estos determinados por el carácter (rasgos adquiridos o fenotípicos) o por el temperamento (rasgos innatos o genotípicos). Un rasgo de personalidad es una característica señalada del individuo capaz de distinguirlo de los demás. Los tests de personalidad son genéricos cuando revelan rasgos generales de la personalidad y reciben el nombre de psicodiagnósticos. A esta categoría pertenecen los llamados tests expresivos (de expresión corporal), como el PMK (psicodiagnóstico miocinético de Mira y López) y los llamados tests proyectivos (de proyección de la personalidad), como el psicodiagnóstico de Rorschach, el test de percepción temática, el test de árbol de Koch, el test de la figura humana de Machover, el test de Szondi, etcétera. A los tests de personalidad se les llama específicos cuando lo que se investiga son rasgos o aspectos determinados de la personalidad, como el equilibrio emocional, las frustraciones, los intereses, la motivación, etc. A esta categoría pertenecen los inventarios de intereses, de motivación y de frustración. Tanto la aplicación como la interpretación de los tests de personalidad exigen la participación de un psicólogo. (Chiavenato, 2007)

Técnicas de simulación. - Las técnicas de simulación tratan de pasar del estudio individual y aislado al estudio en grupo y del método exclusivamente verbal o de realización a la acción social. Su punto de partida es el drama, que significa reconstruir sobre un escenario (contexto dramático) en el momento presente, en el aquí y el ahora, el acontecimiento que se pretende estudiar y analizar de la manera más cercana a la realidad. El protagonista, al dramatizar una escena, asume un papel (role playing) y permanece en un escenario circular rodeado de otras personas (contexto grupal) que asisten a su actuación y que pueden o no participar en la escena. Las técnicas de simulación son esencialmente técnicas de dinámica de grupo. La principal técnica de simulación es el psicodrama que se fundamenta

en la teoría general de los papeles: cada persona pone en acción los papeles que le son más característicos como forma de comportamiento, ya sea de manera aislada o en interacción con otra u otras personas. Establece vínculos que le son habituales o trata de establecer nuevos vínculos. Actúa en el aquí y el ahora como en su vida cotidiana, lo que permite analizar y diagnosticar su propio esquema de conducta. (Chiavenato, 2007)

METODOLOGÍA

3.1 Clasificación de la Investigación

I+D+I: Investigación Aplicada.

3.2 Métodos

- Teórico - Práctico.
- Revisión de documentos.
- Criterios de expertos.
- Encuestas.

3.3 Instrumentos de recolección de Información

- Encuesta (conformada por el cuestionario).

3.4 Población

3.4.1 Universo de estudio:

La población con un empleo adecuado y pleno en el Ecuador: 2'982.924 de personas. ²

3.4.2 Criterios de selección (inclusión, exclusión y eliminación)

Para la selección de la población del estudio se consideró a la población con un empleo adecuado y pleno en el Ecuador. ³

3.5 Muestra (Tipo de muestreo)

- **Nivel de confianza:** 95 %
- **Tamaño de la población:** 2'982.924 de personas.
- **Margen de error:** 5 %
- **Tamaño ideal de la muestra:** 385 personas para ser encuestadas.

² Esta cifra fue obtenida de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), (enero 2023).

³ Esta cifra fue obtenida de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), (enero 2023).

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La discriminación laboral es un acto que está presente en muchos momentos de la vida de todo ser humano, situación de la que debemos tomar conciencia para que no solo se trate esta situación a través del tema legal, con esta investigación se llama a la reflexión de lograr una mejor convivencia para alcanzar un buen vivir, lo cual conlleva la inclusión de más personas con igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, las mismas que hoy en día por determinadas condiciones o características se encuentran con las desventajas que la discriminación acarrea. Se comprobó que en el Ecuador existe una discriminación por sexo, por tener la condición de ser madre soltera, por pertenecer a una determinada etnia o padecer de alguna discapacidad, a través de la Constitución del 2008 el Estado se compromete a proteger a todos los ecuatorianos de cualquier acto de discriminación con el objetivo eliminar conductas de racismo, toda forma de discriminación, consolidar políticas públicas de protección y prevención de delitos de toda forma de discriminación, por otra parte, el Código Orgánico Integral Penal, señala los aspectos que tienden a proteger los derechos de las personas, garantiza la reparación integral de las víctimas, para el caso de discriminación indica que cuando se propague, practique o incite a toda distinción, restricción, exclusión o preferencia en razón de nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad o estado de salud con el objetivo de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. El Código del Trabajo permite mantener actualizada la legislación laboral, observando las disposiciones de la Constitución de la República. A pesar de que existe una fuerte relevancia en el tema de discriminación laboral a nivel legal, no se acatan estas leyes; además, por muy estrictos o bien redactados que se encuentren, se dan vacíos legales que han provocado que las personas no gocen de los derechos ciudadanos de forma equitativa. La discriminación por etnias está considerada en la Constitución de la República y en algunas leyes, pero es difícil identificar cuando se

está discriminado a un ser humano por esta condición. También se evidencia que no tiene el mismo apoyo en las leyes laborales, penales e institucionales al compararlo con los discapacitados y mujeres. En los procesos de reclutamiento y selección de las instituciones públicas o empresas privadas, se debe tratar a todos los postulantes con la misma consideración y respeto, siendo su formación y competencias las que nos demuestren si es idóneo o no para el cargo, se deben crear las condiciones necesarias para que cada postulantes muestre su potencial y desarrolle sus destrezas y habilidades; también se deben tener bien definidas en el manual de puestos, todas las actividades que se deben realizar antes de proceder a reclutar y entrevistar a nuevos aspirantes, antes de las entrevistas es común que se realicen las respectivas pruebas psicométricas, de personalidad, las mismas que nos llevan a tener el mejor talento, evitando caer en algún tipo de discriminación laboral y evitar caer en la cultura de inconformidad y desconfianza por parte de los postulantes, quienes debido a esto, en muchos casos, al momento de participar en procesos de reclutamiento y selección, empiezan a buscar conocidos o alguna persona que los referencie o "apadrine".

El currículum vitae ciego constituye una medida eficaz para luchar contra la discriminación en el acceso al empleo, respecto a la prevención, parece que elimina los errores involuntarios del reclutador al establecer un sistema objetivo de evaluación de candidatos, respecto a la reparación del daño, facilita la capacidad de probar durante un proceso judicial las decisiones y órdenes discriminatorias de la institución o empresa que se produzcan durante la entrevista. Para la implementación de un sistema efectivo de reclutamiento y selección usando el currículum vitae ciego se necesita el uso de la tecnología informática, asesoramiento jurídico en el proceso y una política de la institución o empresa alineada con la lucha contra la corrupción.

El obstáculo más relevante sería el coste elevado de su implantación, porque es indispensable un paquete informático de tecnología avanzada con una capacitación en el tema técnico y jurídico.

CONCLUSIONES

- En el Ecuador tenemos normativa legal vigente para la discriminación laboral, pero carece de componentes suficientes para poder determinar cuando una persona es discriminada en un proceso de reclutamiento y selección.
- El currículum vitae ciego es una herramienta eficaz para luchar contra la discriminación laboral y tiene la particularidad de ser una medida tanto preventiva como remedial.
- Para una implementación eficiente y eficaz del currículum vitae ciego, es obligatorio, el uso de un programa informático, una correcta aplicación jurídica en el proceso y una adecuada política pública o privada, aplicada en las instituciones y empresas del Ecuador, que deben estar alineadas con la lucha contra la corrupción.

BIBLIOGRAFÍA

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Espinoza, M. Gallegos, D. (2018). Discriminación laboral en el Ecuador. *Espacios*, 32.
- Fernández, A. (2019). la lucha contra la discriminación en el acceso al empleo mediante el currículum vitae anónimo. *IUSLabor*, 233-266.
- Gan, F. Berbel, G. (2007). *Manual de Recursos Humanos*. Barcelona: Rambla del Poblemou, 156, 08018 Barcelona.
- Sánchez, A. Calle, N. (2023). Discriminación e incidencia laboral en la mujer indígena. *Polo del conocimiento*, 420-442.

ANEXOS

ANEXO I

MODELO DE CURRICULO VITAE CIEGO

Código (campo llenado por la institución o empresa)	
---	--

1. DATOS OCULTOS

1.1. INFORMACIÓN DE CONTACTO:

Nombre:	
Teléfono:	
E-mail:	

1.2. SEÑALE SI POSEE ALGUNA DISCAPACIDAD:

	Señale si posee algún tipo de discapacidad y el porcentaje, cuando sea igual o superior al 30%, mediante un certificado emitido por el Ministerio de Salud o Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS).
--	---

2. DATOS VISIBLES

2.1. FORMACIÓN ACADÉMICA (sólo mencionar el título académico, sin la institución de educación superior a la que pertenece):

Doctorado PHD	Título:
Masterado	Título:
Ingeniería	Título:
Licenciatura	Título:
Carrera Tecnológica	Título:
Carrera Técnica	Título:
Otro	Título:

2.2. EXPERIENCIA LABORAL:

N°	Duración (en años)	Nombre de la Entidad	Cargo	Responsabilidades y actividades desarrolladas

2.3. AUTOCALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES:

COMPETENCIAS LABORALES	AUTOCALIFICACIÓN (1-10)
Saber trabajar en equipo	
Tener iniciativa	
Saber tomar decisiones	
Capacidad de aprendizaje	
Flexibilidad y adaptación al cambio	

Comunicarse de forma efectiva	
Responsabilidad	

2.4. CONOCIMIENTO DE IDIOMAS:

N°	IDIOMA	NIVEL	ACREDITACIÓN OFICIAL

2.5. CURSOS REALIZADOS EN LOS ULTIMOS 5 AÑOS:

N°	CURSO	ENTIDAD	HORAS

2.6. INFORMACIÓN DE INTERÉS ADICIONAL:

	Carnet de Conducir (coloque el tipo de licencia)
	Vehículo Propio
	Movilidad Geográfica

2.7. REFERENCIA PERSONAL (señale una referencia personal laboral que no sea un familiar):

REFERENCIA PERSONAL	NÚMERO DE TELÉFONO	PARENTEZCO

ANEXO II

**CUESTIONARIO PARA MENSURAR LA DISCRIMINACIÓN LABORAL Y VERIFICAR LA ACEPTACIÓN DEL
CURRÍCULO VITAE CIEGO EN EL ECUADOR**

Objetivo. – El objetivo del presente cuestionario es identificar si han existido experiencias de Discriminación Laboral y verificar la aceptación de la implementación del Currículo Vitae Ciego como propuesta en los procesos de Reclutamiento y Selección en las instituciones públicas y empresas privadas del Ecuador.

DATOS DEL ENCUESTADO

Código (este campo será llenado por el encuestador): CCVCYDL-__
Fecha:

Indicaciones:

Marque con una X la respuesta de su preferencia.

La valoración de la pregunta 1-8 es la siguiente:

1. Nunca.
2. Casi Nunca.
3. Neutral.
4. Casi Siempre.
5. Siempre.

La valoración de la pregunta 9 es la siguiente:

1. Si.
2. No.

DESARROLLO DEL CUESTIONARIO

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	1	2	3	4	5
1. ¿Ha sufrido Discriminación Laboral por su Sexo (por ser mujer u hombre)					
2. ¿Ha sufrido Discriminación Laboral por ser Padre soltero o Madre soltera?					

3. ¿Ha sufrido Discriminación Laboral por su Raza o Etnia?					
4. ¿Ha sufrido Discriminación Laboral por alguna Discapacidad?					
5. ¿Ha sufrido Discriminación Laboral por su Edad?					
6. ¿Ha sufrido Discriminación Laboral por estar en estado de gestación?					
7. ¿Ha sufrido Discriminación Laboral por su Religión?					
8. ¿Ha sufrido Discriminación Laboral por Identidad de Género u Orientación Sexual?					
9. ¿Está de acuerdo con la implementación del Currículo Vitae Ciego como propuesta en los procesos de Reclutamiento y Selección para erradicar la Discriminación Laboral?	Si		No		

Gracias por su Colaboración.