



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL
ESCUELA DE POSGRADOS "ESPOG"
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Resolución: RPC-SO-22-No.477-2020

PROYECTO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGISTER

Título del proyecto:

Modelo de selección basado en la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta de la UEPB "Santo Domingo de Guzmán"

Línea de Investigación:

Gestión integrada de organizaciones y competitividad sostenible

Campo amplio de conocimiento:

Administración

Autora:

Mgtr. Michelle Johana Jácome Tello

Tutor metodológico:

PhD. Betty Pastora Alejo

Tutor técnico:

Mgs. Sebastián Pérez

Quito – Ecuador

2025

APROBACIÓN DEL TUTOR TÉCNICO



Yo, Héctor Sebastián Pérez Manosalvas con C.I: 1721529186 en mi calidad de Tutor Técnico del proyecto de investigación titulado: **Modelo de selección basado en la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta de la UEPB "Santo Domingo de Guzmán"**.

Elaborado por: Michelle Johana Jácome Tello, de C.I: 1723609549, estudiante de la Maestría: Gestión de Talento de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M., 10 septiembre de 2025

Firma

APROBACIÓN DEL TUTOR METODOLÓGICO



Yo, Betty Pastora Alejo con C.I: 1759364332 en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: **Modelo de selección basado en la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta de la UEPB "Santo Domingo de Guzmán"**.

Elaborado por: Michelle Johana Jácome Tello, de C.I: 1723609549, estudiante de la Maestría: Gestión de Talento de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M., 10 septiembre de 2025

BETTY
PASTORA
ALEJO

Firmado digitalmente por
BETTY PASTORA ALEJO
Fecha: 2025.11.10
14:01:20 -05'00'

Firma

DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE



Yo, Michelle Johana Jácome Tello con C.I: 1723609549, autor/a del proyecto de titulación denominado: **Modelo de selección basado en la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta de la UEPB "Santo Domingo de Guzmán"**. Previo a la obtención del título de Magíster en Gestión de Talento Humano.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar el respectivo trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Manifiesto mi voluntad de ceder a la Universidad Tecnológica Israel los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, artículos 4, 5 y 6, en calidad de autor@ del trabajo de titulación, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En concordancia suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital como parte del acervo bibliográfico de la Universidad Tecnológica Israel.
3. Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de prosperidad intelectual vigentes.

Quito D.M., 10 septiembre de 2025

Firma

Tabla de contenidos

APROBACIÓN DEL TUTOR TÉCNICO	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR METODOLÓGICO	iii
DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE	iv
INFORMACIÓN GENERAL.....	1
Contextualización del tema	1
Problema de investigación.....	3
Objetivo general	5
Objetivos específicos	5
Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos	6
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	8
1.1. Contextualización general del estado del arte.....	8
1.1.1. Antecedentes.....	8
1.1.2. Bases teóricas	14
1.2. Proceso investigativo metodológico.....	22
1.2.1. Tipo de investigación	22
1.2.2. Diseño de la investigación	22
Población y muestra	23
1.3. Análisis de resultados.....	24
1.3.1. Resultados de las encuestas.....	24
1.3.2. Resultados de las entrevistas:	31
CAPÍTULO II: PROPUESTA	33

2.1.	Fundamentos teóricos aplicados	33
	Inclusión de género	33
	Modelo de selección de personal	33
	Normativa legal vigente del Ecuador acerca de igualdad de género.....	34
2.2.	Descripción de la propuesta	37
	Estructura general	41
	Explicación del aporte.....	44
	Evaluación psicológica	55
	Técnicas o estrategias.....	59
2.3.	Validación de la propuesta	61
	Proceso de validación de la propuesta	61
	Instrumentos de validación	62
	Matriz de articulación de la propuesta	63
	CONCLUSIONES	64
	RECOMENDACIONES	65
	BIBLIOGRAFÍA	66

Índice de tablas

Tabla 1.....	24
Tabla 2.....	31
Tabla 3.....	38
Tabla 4.....	45
Tabla 5.....	46
Tabla 6.....	52
Tabla 7.....	53
Tabla 8.....	54
Tabla 9.....	59
Tabla 10.....	63

Índice de figuras

Figura 1.....	5
Figura 2.....	21
Figura 3.....	24
Figura 4.....	25
Figura 5.....	41
Figura 6.....	42
Figura 7.....	42
Figura 8.....	43
Figura 9.....	48
Figura 10.....	49
Figura 11.....	50
Figura 12.....	55
Figura 13	¡Error! Marcador no definido.

INFORMACIÓN GENERAL

Contextualización del tema

La gestión de talento humano en el sector educativo actualmente exige que los subsistemas de talento humano sean eficaces y que estén a la vanguardia del sistema educativo ecuatoriano, otro aspecto importante es que las prácticas del área se realicen bajo el estricto cumplimiento de la normativa laboral y educativa vigente. En primera instancia, es importante realizar un diagnóstico en los procesos de selección del personal, con el fin de identificar errores potenciales que afecten a la objetividad de la selección

En este sentido, la selección de personal va más allá de buscar personal con habilidades técnicas o conductuales que cumplan un perfil; implica considerar aspectos como: ética, profesionalismo, proyecto de vida, capacidades, personalidad y compatibilidad con la filosofía y cultura organizacional.

Por lo cual, realizar una selección acertada significa identificar y ubicar a las personas según sus capacidades, permitiéndoles desarrollar su potencial en el entorno laboral existente. El verdadero reto no es seleccionar un perfil en sí, más bien se trata de la manera en que se lleva a cabo el proceso, dado que en ello radica la importancia para los resultados que se esperan. Esto depende de las políticas implementadas, los objetivos establecidos y la ética de quienes lo ejecutan. Por ello, es fundamental contar con principios claros que orienten cada etapa de la selección. (Martínez & Vargas, 2019).

No obstante, los procesos de selección varían según el giro del negocio, tipo de entidad y de las necesidades particulares de cada organización. En el ámbito educativo, un proceso de selección estructurado facilita la atracción de personal con altas competencias, capaz de contribuir con el desarrollo continuo de la institución y adaptarse a su identidad institucional en consecuencia. Esto, a su vez, repercute positivamente en el desarrollo académico y social de la comunidad educativa.

En Ecuador, según la revista *Gestión* (2023), los niveles de inserción laboral femenina se mantienen alrededor del 55%, por debajo del promedio nacional, sin mostrar variaciones significativas. En contraste, la participación masculina ronda el 77%, superando los índices nacionales. Asimismo, datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2024) revelan una brecha salarial de casi 100 dólares entre hombres y mujeres en junio de 2024. Estas cifras sugieren la importancia de implementar procesos de selección que fomenten la equidad y la representación femenina en todos los niveles organizacionales.

De acuerdo con la encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo (ENEMDU, 2021), en Ecuador hay 4,7 millones de hogares. De estos, el 68,4% tiene la jefatura de un hombre y el 31,6% de una mujer. Esto indica que, en el Ecuador, todavía existe desigualdad de liderazgo, partiendo desde los hogares de las familias ecuatorianas. Estos datos resaltan la relevancia de contribuir a un entorno laboral más equitativo, entre mujeres y hombres, pues por décadas la mujer ha sido discriminada y minimizada en todos los ámbitos sociales.

Cabe destacar la creciente adopción de criterios de selección basadas en la *Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta* (2023) en Ecuador. Dichas prácticas responden no solo a la obligatoriedad de dicha ley, sino también al compromiso social que contribuye a fortalecer la equidad en el país.

La *Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta* (2023), en su Art. 13, establece que el Estado, a través de los órganos competentes, velará para que, en los sectores público y privado, se implementen medidas adecuadas para eliminar las barreras de inserción laboral de las mujeres, en especial las relacionadas con la remuneración inadecuada, la inestabilidad laboral o el acoso sexual laboral, a fin de garantizar su desarrollo integral.

Por su parte, el Art. 5 señala que el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente,

las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil; así como también, la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres reconociendo sus particularidades e individualidades (Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, 2023).

En este contexto es fundamental que la Unidad Educativa “Santo Domingo de Guzmán” de la ciudad de Quito, cuente con un modelo de selección de personal que garantice la participación equitativa de mujeres y hombres. Al adoptar estos principios, la Institución se posicionará como referente en el cumplimiento de la normativa ecuatoriana que promueve la equidad y asumirá un rol activo en la transformación social y económica del país.

Se reafirma la relevancia de esta investigación buscando proponer mejoras en los procesos de selección de personal y tener un impacto en la priorización de la equidad de género, para que institución se convierta en un modelo a seguir, inspirando a otras entidades educativas a adoptar prácticas similares.

Además, esta investigación proporcionará datos y análisis valiosos que podrán ser utilizados para desarrollar estrategias ampliadas en el sector educativo, contribuyendo así a la construcción de una sociedad más justa que practique la equidad en todos sus aspectos, dejando a las nuevas generaciones el legado de continuar con la búsqueda de un futuro donde la igualdad sea una realidad palpable.

Problema de investigación

La legislación ecuatoriana ha ido actualizándose a través de los años, con el objetivo de controlar y contribuir al desarrollo del país, de manera que, en la actualidad, las empresas, entidades e Instituciones, tienen obligatoriedad de ciertos aspectos en materia laboral y económica, por lo que, este proyecto se enfoca en lo establecido en Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta (2023) del Ecuador y toda la normativa legal que respalde el enfoque de la igualdad de género.

La Unidad Educativa “Santo Domingo de Guzmán”, una institución educativa religiosa, dedicada a la formación integral de niños y jóvenes, se caracteriza por cumplir con los requerimientos que los entes de control solicitan, así como de mantener procedimientos claros para cumplir con su misión, visión y política de calidad.

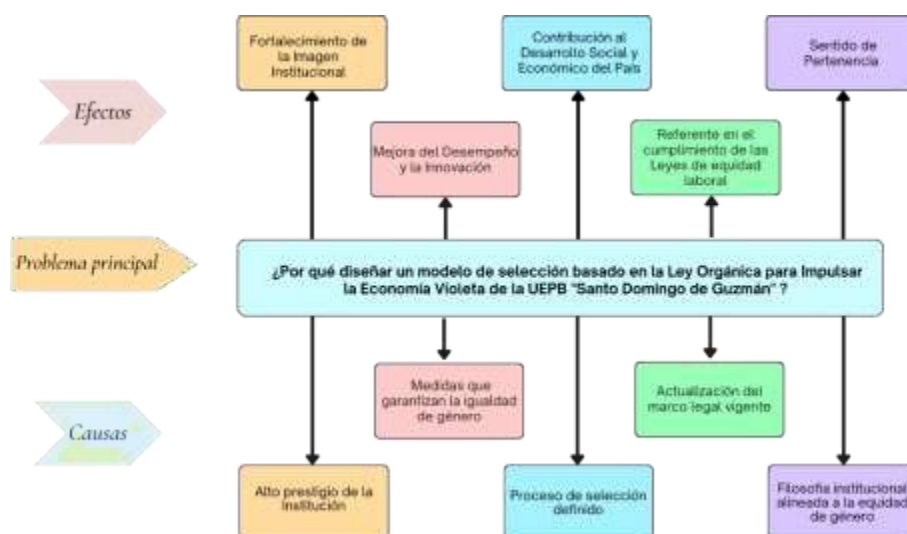
Tomando en cuenta los objetivos de la institución, se propone diseñar un modelo de selección basado en la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta (2023) del Ecuador, para la Unidad Educativa “Santo Domingo de Guzmán”, para de esta manera contribuir con el principio de la igualdad de oportunidades sin distinción de género.

Se espera que este modelo sirva como referente para otras instituciones educativas que deseen implementar buenas prácticas de selección de personal, con un enfoque de equidad de género, y que además cumpla las políticas públicas vigentes en el país. De esta manera, se fortalecerá el compromiso del sector educativo con la equidad de género y el desarrollo económico sostenible, consolidando un entorno laboral que refleje los valores de respeto y equidad en todos sus niveles organizacionales.

A pesar de que la Unidad Educativa Particular Bilingüe "Santo Domingo de Guzmán" actualmente dispone de procedimientos de reclutamiento y selección, es necesario proponer un modelo de selección mejorado cumpla con las nuevas políticas inclusivas y que se adapte también a la filosofía Institucional que es la de dar valor al ser humano.

Figura 1

Mapa de problemas



Nota: Elaborado por Jácome, 2025.

Objetivo general

Desarrollar un modelo de selección de personal para la Unidad Educativa “Santo Domingo de Guzmán”, basado en la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, del Ecuador y la equidad de género.

Objetivos específicos

1. Contextualizar los fundamentos teóricos sobre la selección de personal, equidad de género y las Leyes que regulan la igual de oportunidades en el contexto ecuatoriano.
2. Diagnosticar la situación actual del proceso de selección de personal en la Unidad Educativa “Santo Domingo de Guzmán”, mediante el análisis basado en la metodología mixta.
3. Diseñar un modelo de selección de personal que considere los principios de equidad de género que cumplan con la legislación vigente.
4. Validar mediante expertos el modelo propuesto.

Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:

El presente proyecto tendrá un impacto directo en la Unidad Educativa “Santo Domingo de Guzmán”. A través de la implementación del modelo de selección de personal basado en la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta (2023), se pretende fortalecer la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres que la institución ya ofrece, un tema de gran relevancia en la sociedad actual. Este enfoque concuerda con las tendencias modernas en gestión de talento humano, donde se reconoce que la diversidad y la inclusión son fundamentales para el éxito organizacional (Robbins & Judge, 2018).

Los beneficiarios directos de presente proyecto, son los postulantes a las diferentes plazas de trabajo en la unidad educativa, quienes buscan ocupar un cargo que vaya acorde a sus habilidades profesionales y personales. Ser parte de un proceso de selección estructurado que no caiga en desigualdad de oportunidades, abre las puertas a la diversidad de personas para que logren demostrar su talento sin que intervengan sesgos discriminatorios.

Asimismo, estudiantes de carreras superiores en el área administrativa, son beneficiarios de la presente investigación, puesto que servirá de punto de partida para profundizar en la ejecución de buenas prácticas en la gestión de talento humano para otras empresas del mismo entorno en el mercado. Según Bandura (1977), el aprendizaje vicario, a través de la observación de modelos a seguir, influye significativamente en la formación de valores y conductas.

Por otro lado, este proyecto genera un impacto positivo a largo plazo para otras instituciones educativas, que busquen adoptar prácticas de selección de personal con enfoque al valor de la igualdad. Así mismo los hallazgos de esta investigación motivan a la difusión de modelos de selección con enfoque de igualdad de género en el sector educativo, lo cual es de relevancia para la construcción de una sociedad más justa (Werther & Davis, 2014).

De la misma manera, futuros profesionales de carreras afines a la administración, psicología organizacional o gestión de talento humano podrán utilizar este estudio como referencia para sus investigaciones, fortaleciendo los fundamentos sobre la aplicación de procesos de selección en base a las leyes que respaldan la igualdad de oportunidades.

Al ser una propuesta innovadora y que tiene el objetivo de cumplir con normativa de carácter obligatorio para todas las empresas privadas y públicas del Ecuador, será de gran interés para los gestores de talento humano en las empresas públicas y privadas, como lo señalan Pfeffer & Salancik (2003), las organizaciones que valoran la inclusión de género tienen una ventaja competitiva en el mercado laboral.

Por consiguiente, el presente proyecto refuerza la idea de que, la implementación de un modelo de selección basado en la Ley Orgánica para impulsar la Economía Violeta en la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, dado que apostar por una selección de personal que respete la igualdad de oportunidades es dar un paso adelante en la transformación de la gestión de talento humano en el país, promoviendo un cambio que, sin duda, dejará huella tanto en la institución como en la sociedad en general. Como argumenta Schein (2010), la cultura organizacional tiene un impacto profundo en el comportamiento de los individuos, y al promover una cultura de equidad, se fomenta un ambiente de respeto y colaboración.

CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

1.1. Contextualización general del estado del arte

1.1.1. Antecedentes

En este capítulo, se presentan fundamentos teóricos de gran importancia analizar la aplicación de procesos de selección de personal en otros enfoques, así mismo bases legales y conceptos que engloban la equidad e inclusión para entenderlos de mejor manera y que puedan ser aplicados en la propuesta.

Se revisaron estudios similares que aportan significativamente a hallazgos en cuanto al enfoque de igualdad de oportunidades, especialmente aquellas que limitan el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo y restringen sus oportunidades de desarrollo profesional.

1. **Título:** Desigualdad de género en el ámbito laboral de los países de América Latina en los estudios de revistas académicas de género de los últimos diez años (Ocaña, 2022).

Autor: Gladys Aracelly Ocaña Lara

Tipo de documento: Tesis

Objetivo general de la investigación: Identificar las principales corrientes teóricas sobre la desigualdad de género en el entorno laboral mediante un análisis bibliométrico (Ocaña, 2022).

Metodología aplicada:

La metodología usada en esta investigación es bibliográfica, utilizando fuentes secundarias para analizar datos científicos sobre desigualdad de género en el ámbito laboral. A través de este estudio, se identificaron tendencias, vacíos y rupturas en la investigación publicada en revistas científicas. Además, se complementa con el análisis de contenido que permite interpretar los conceptos afín a la presente investigación.

Principales conclusiones y hallazgos:

La autora argumenta que, a pesar de los avances en los derechos y participación de las mujeres, persisten profundas desigualdades en el acceso a empleo, condiciones laborales y salarios, lo que sigue afectando la eficiencia económica y el bienestar social. La investigación subraya la importancia de romper los estereotipos de género y las estructuras patriarcales que continúan limitando las oportunidades de las mujeres, especialmente en los ámbitos laborales de alta productividad. Además, propone que, para lograr una igualdad real, es necesario reestructurar las políticas laborales y sociales que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar, así como la inclusión de las mujeres en puestos de liderazgo (Ocaña, 2022).

Aporte a la presente investigación:

La investigación de Ocaña (2022) aporta referencias importantes al identificar cómo la desigualdad de género se reproduce en diversos escenarios laborales de América Latina, a pesar de la existencia de políticas que promueven la equidad. Estos hallazgos permiten comprender los problemas de discriminación que abarcan la distribución de responsabilidades en el hogar, el acceso a cargos de dirección y la precarización de las condiciones de trabajo. Estos enfoques aportan significativamente al proyecto dado que orientan la necesidad de implementar un modelo de selección de personal que rompa con los estereotipos tradicionales que se ejecutan normalmente en las prácticas laborales.

Asimismo, la literatura y el análisis de la situación de empleados en el estudio ofrecen una perspectiva integral sobre igualdad de género, los cuales se convierten en insumos valiosos para sustentar teóricamente el presente proyecto. La propuesta de reestructurar las políticas institucionales y sociales en favor de la conciliación laboral y familiar son fuentes referentes, aplicables a la gestión educativa. En este sentido, el aporte de Ocaña (2022) no solo se limita al

plano teórico, sino que también plantea procesos prácticos para la construcción de una cultura organizacional inclusiva y equitativa.

2. **Título:** Propuesta de modelo alternativo, evitando sesgos inconscientes en la primera etapa de los procesos de selección: Especial atención al sesgo de género en nuestro entorno (López Vizcaíno, 2022).

Autor: Elisa López Vizcaíno

Tipo de documento: Tesis

Objetivo general de la investigación: Desarrollar un modelo alternativo que elimine los sesgos inconscientes, con especial atención al sesgo de género, en la fase inicial de los procesos de selección, promoviendo la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Metodología aplicada:

Esta investigación se centra en la valoración de un Currículum Vitae anónimo, libre de datos personales, considerando el papel que las empresas pueden desempeñar en la mejora de la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres. Se propone un modelo sustitutivo para la primera fase de los procesos de selección, sugiriendo cambios en el Currículum Vitae para evitar sesgos discriminatorios al optar a un puesto de trabajo.

Principales conclusiones y hallazgos:

Se destaca que, aunque la diversidad se valora como una ventaja competitiva, en el siglo XXI las mujeres aún enfrentan dificultades en su desarrollo profesional debido a discriminación en las etapas iniciales de selección.

Aporte a la presente investigación:

Este aporte trata acerca de que al contar con un Currículum Vitae anónimo, se garantiza que las competencias y habilidades de los candidatos sean evaluadas sin la influencia de factores como el género, la edad o la procedencia. Esta perspectiva innovadora ofrece un camino para repensar las fases iniciales de reclutamiento en la ejecución de los subsistemas de talento humano, donde los estereotipos de género pueden limitar las oportunidades de acceso y crecimiento profesional. Este enfoque permite reflexionar sobre la importancia de la imparcialidad en la selección de personal y cómo este puede ser un cambio transformacional hacia las prácticas que favorecen la equidad de oportunidades para hombres y mujeres.

Por otro lado, el aporte de esta investigación sustenta la propuesta y se vincula con la necesidad de generar políticas inclusivas y transparentes en la gestión del talento humano. La implementación de medidas como el anonimato en los procesos de selección fortalece la confianza de los postulantes, mejora la objetividad de los comités evaluadores, así como promueve un mejor clima laboral.

3. **Título:** Diseño de un manual de selección del personal para la compañía de seguridad Condor del Ecuador SCODA CIA. LTDA. (Coque Vivuña, 2024).

Autor: Samantha Elizabeth Coque Vivuña

Tipo de documento: Proyecto de titulación

Objetivo general de la investigación: Diseñar un manual de selección de personal para la compañía de seguridad SCODA CIA. LTDA., con el fin de mejorar la gestión del talento humano y optimizar el rendimiento y la calidad del servicio de la empresa.

Metodología aplicada: Investigación descriptiva, al verificar el estado de los procesos actuales de reclutamiento y selección de la compañía de seguridad SCODA CIA. LTDA., identificando deficiencias y

áreas de mejora. A partir de este diagnóstico, el proyecto propone el diseño de un procedimiento para la selección de personal.

Principales conclusiones y hallazgos: No existe un proceso de selección de personal establecido, lo cual afecta negativamente el desempeño de la empresa. La propuesta del manual permite contar con pasos a seguir para la selección, mejorando así la calidad del servicio y la reputación de la empresa en el mercado.

Aporte a la presente investigación:

Esta investigación ofrece una referencia práctica sobre la formalización de procesos de selección, permitiendo a la empresa avanzar en la aplicación de prácticas sostenibles y que garanticen la calidad en la gestión de talento humano. Su propuesta demuestra que contar con procedimientos claros, optimiza la gestión del talento humano y contribuye a la gestión transparente de la empresa para la toma de decisiones.

Por lo cual, esta experiencia descrita en el caso de la empresa de seguridad SCODA CIA. LTDA. sirve como evidencia de la aplicabilidad de los manuales de selección en una empresa privada, y es sustento de la propuesta investigativa. De este modo, la investigación de Coque Vivuña (2024) aporta insumos indispensables para la estructura del modelo de selección que se pretende proponer.

4. **Título:** Selección de personal: Relevancia de las entrevistas vs. las pruebas psicológicas (Bravo Ross & Delgado Litardo, s.f.).

Autores: Bravo Ross y Delgado Litardo

Tipo de documento: Estudio de investigación

Objetivo general de la investigación: Analizar la importancia relativa de las entrevistas y las pruebas psicológicas en los procesos de selección de personal, evaluando su eficacia y contribución al éxito organizacional.

Metodología aplicada: Se llevó a cabo un estudio comparativo de las técnicas de selección utilizadas en diversas organizaciones, evaluando el impacto de las entrevistas y las pruebas psicológicas en la identificación de candidatos adecuados. Se consideraron factores como experiencia, habilidades y características psicológicas de los postulantes.

Principales conclusiones y hallazgos:

Tanto las entrevistas como las pruebas psicológicas son herramientas valiosas en la selección de personal, pero su eficacia depende de la correcta aplicación y del contexto organizacional. Una combinación adecuada de ambas técnicas puede conducir a una selección más precisa y al mejoramiento del rendimiento organizacional.

Aporte a la presente investigación:

Bravo Ross & Delgado Litardo (s.f.) ofrecen una gran referencia en cuanto a la gestión de talento humano, ya que evidencia la relevancia de aplicar una combinación de técnicas en los procesos de selección. Sus hallazgos muestran que tanto las entrevistas como las pruebas psicológicas poseen fortalezas y limitaciones, pero que su integración permite obtener una visión más completa y objetiva de los candidatos. Esta conclusión resulta esencial para el presente proyecto, en el cual se busca diseñar un modelo inclusivo y transparente de selección de personal en el ámbito educativo. La utilización de herramientas múltiples favorece una evaluación integral, reduciendo el riesgo de subjetividad y garantizando que las decisiones de contratación se fundamenten en criterios técnicos y verificables.

Además, este aporte resalta la importancia de contextualizar las técnicas de selección en función de las necesidades específicas de cada organización, aspecto que se alinea con la realidad

educativa. En este sentido, la investigación motiva a incorporar instrumentos de evaluación complementarios, que no solo midan competencias académicas o profesionales, sino también actitudes, valores y habilidades socioemocionales, aspectos claves en la labor docente y administrativa. Con ello, se reafirma que un modelo de selección no puede basarse en una sola herramienta, sino en la articulación de varias, siempre bajo lineamientos normativos y principios de equidad. De este modo, el trabajo de Bravo Ross y Delgado Litardo ofrece fundamentos prácticos y teóricos para fortalecer la propuesta investigativa y garantizar procesos de selección más efectivos y justos.

1.1.2. Bases teóricas

La Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta (2023) en Ecuador, representa un avance significativo hacia la equidad de género en el ámbito económico en el Ecuador, buscando transversalizar el enfoque de género en políticas públicas y privadas, reducir las brechas existentes entre hombres y mujeres, y promover el empoderamiento económico femenino. A través de la creación de incentivos, la obligatoriedad de planes de igualdad en empresas con 50 o más trabajadores, y la regulación del acoso laboral, esta ley establece un marco legal para fomentar un entorno económico más justo e inclusivo, donde las mujeres puedan participar plenamente y contribuir al desarrollo del país.

Por lo tanto, en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-013 (Ministerio del Trabajo, 2024), emitido por el Ministerio del Trabajo de Ecuador, se establecen directrices para la implementación de políticas de igualdad de género en el ámbito laboral. Este acuerdo dispone que las organizaciones deben garantizar a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, formación, promoción laboral y profesional, así como una remuneración equitativa. Además, prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole que afecte a las mujeres en el trabajo.

El Ministerio de Trabajo ha generado una Guía para la Elaboración de Planes de Igualdad en las Organizaciones (Ministerio del Trabajo, 2024), en la que establece lineamientos para que las

empresas desarrollen e implementen planes de igualdad de género. La guía enfatiza la importancia de crear entornos laborales inclusivos, asegurando que las decisiones se basen en criterios objetivos y transparentes, y promoviendo la erradicación de la violencia y la discriminación en el ámbito laboral.

Como insumo adicional, Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres (2024) (Asamblea Nacional del Ecuador, 2024), es una normativa ecuatoriana que garantiza la igualdad de remuneración y cualquier otra forma de retribución económica entre hombres y mujeres en el desempeño de un mismo trabajo o de igual valor. La cual busca erradicar prácticas discriminatorias en el ámbito laboral para eliminar la brecha salarial de género, promoviendo condiciones equitativas en todos los sectores laborales.

Así como el Reglamento de la Ley para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres (Ministerio del Trabajo, 2025), detalla las disposiciones para garantizar la igualdad en la remuneración y cualquier tipo de compensación económica para trabajos del mismo nivel o valor, tanto en el sector público como en el privado.

Gestión del talento humano.

La gestión del talento humano es mucho más que manejar tareas administrativas o cumplir con procedimientos. Se trata de entender que, detrás de cada puesto, hay personas con aspiraciones, habilidades y necesidades únicas. La gestión del talento humano consiste en reconocer ese valor individual y crear las condiciones para que cada colaborador pueda desarrollarse profesional y personalmente.

Para Vallejo (2015):

“La gestión del talento humano requiere reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a las personas, además formar una base de datos confiable para la toma de decisiones, que la gente se sienta comprometida con la empresa y sentido de

pertinencia, solo de esta forma se logrará la productividad, calidad y cumplimiento de los objetivos organizativos”. (pág. 16).

La Gestión del Talento humano es proceso estratégico que integra subprocesos importantes, como son: reclutamiento, selección, capacitación, evaluación y compensación del personal, con el objetivo de potenciar el desarrollo del personal y también organizacional. Este enfoque no solo se centra en administrar al recurso humano como tal, sino también se encarga de contribuir al compromiso, pertenencia, productividad, bienestar y estabilidad personal y laboral dentro de la institución.

Según (Espinoza & Montalvo, 2021) que, la importancia del Desarrollo de la Gestión de Talento Humano:

“En la estructura empresarial, la persona es más valorada. Por ende, su gestión debe estar basada en cada individuo que la compone ya que necesita entender hacia donde se dirige la empresa y que resultados desea obtener, para que de esa manera pueda contribuir y ser parte de ese propósito empresarial(pág.32).”

Filosofía Institucional

La filosofía institucional se refiere al conjunto de principios, valores y creencias que guían el comportamiento y las decisiones dentro de una organización. Según Schein (2010), la cultura organizacional es fundamental para entender cómo las organizaciones definen sus metas y relaciones internas, así como cómo estas impactan en la manera en que se desarrollan las estrategias a largo plazo. Esta filosofía, en términos prácticos, influye en las políticas, en los procesos de toma de decisiones y en las interacciones diarias dentro de la institución. Por ejemplo, las organizaciones que tienen una filosofía institucional fuerte y coherente pueden crear un entorno en el que se fomente la lealtad y el sentido de pertenencia entre sus empleados, lo que lleva a una mayor satisfacción y productividad (Kouzes & Posner, 2017).

Reclutamiento

Es el proceso mediante el cual, una organización busca atraer candidatos cualificados para cubrir vacantes laborales. Es una de las primeras etapas dentro de la gestión de Talento humano y tiene como objetivo identificar, atraer y seleccionar personas con las habilidades necesarias para contribuir al éxito organizacional. Según Dessler (2019), el reclutamiento es crucial porque "una selección efectiva comienza con la capacidad de atraer a candidatos calificados", lo que implica que el proceso de reclutamiento tiene un impacto directo en la calidad de los empleados que serán contratados.

Para Chiavenato (2012) citado por Martínez y Vargas (2019) el reclutamiento es una actividad de divulgación, de llamada, de atención, de incremento en la entrada, de invitación; y la selección es una actividad de comparación, confrontación, de elección, de opción y absorción, de filtro de entrada, de clasificación.

En la actualidad, las técnicas de reclutamiento han evolucionado gracias a las herramientas digitales, lo que ha permitido a las organizaciones ampliar el alcance de sus búsquedas a través de plataformas como LinkedIn, sitios web de empleo y redes sociales. Este cambio tecnológico ha permitido que el reclutamiento sea más eficiente e inclusivo, ya que posibilita llegar a una mayor diversidad de candidatos. Sin embargo, aunque el uso de tecnologías facilita la captación de candidatos, sigue siendo necesario mantener un enfoque estratégico que asegure la atracción de perfiles que cumplan con las necesidades y valores de la organización.

Selección de personal

La selección de personal es el punto de partida y sirve como base para el resto de los subsistemas de talento humano, su finalidad es poder elegir al candidato que cumpla las necesidades del cargo de todos los que hayan postulado para la vacante, según las características establecidas por la organización. De igual manera es muy importante este proceso pues una buena

decisión al elegir al óptimo permitirá en un futuro evitar situaciones laborales que no sean las más adecuadas debido a ausentismo, baja productividad, problemas con compañeros entre otros (Ancassi, 2019).

Por otra parte, la selección del personal se debe ver como un proceso de comparación, en el cual se tienen dos variables sometidas a comparación, estas variables son; las exigencias del cargo, y las características personales de cada candidato que se presenta. La primera variable se obtiene por medio del perfil y descripción del puesto, y la segunda se obtiene mediante la aplicación de técnicas de selección (Cancinos, 2015).

Es por ello que, el proceso de selección de personal se define como una etapa importante dentro de la gestión del talento humano, siendo un punto de partida para el funcionamiento consecutivo de otros subsistemas de la gestión del Talento Humano. En este sentido este proceso se enfoca en identificar al candidato idóneo entre los postulantes, identificando características compatibles con los requisitos del puesto.

Una selección de personal acertada garantiza un buen desempeño laboral, y previene problemas futuros como el ausentismo, la baja productividad o conflictos interpersonales. Además, este proceso se concibe como una comparación estratégica entre las demandas del cargo y las competencias del aspirante, evaluadas a través de diversas técnicas de selección.

Importancia del proceso de selección

La selección adecuada de personal influye directamente al rendimiento económico, al clima laboral y la cultura de la organización. Según Espinoza et al. (2019), La selección de personal funciona como un filtro que sólo permite ingresar a la organización a algunas personas, aquellas que cuentan con las características deseadas. Un antiguo concepto popular afirma que la selección consiste en la elección precisa de la persona indicada para el puesto correcto en el momento oportuno (pág. 27).

Por lo cual, proceso de selección de personal es uno de los pilares fundamentales de cualquier departamento de Talento Humano. La calidad de este proceso influye directamente en el desempeño y productividad de la organización. Seleccionar a los individuos más capacitados no solo permite cubrir las vacantes disponibles, sino que también asegura la alineación de las habilidades y competencias del personal con los objetivos estratégicos de la empresa. Ahumada (2019) destaca la importancia de crear planes de selección a corto y largo plazo, de manera que las vacantes futuras puedan ser anticipadas y se pueda actuar con agilidad para cubrirlas con los mejores candidatos.

Por tanto, la importancia de un proceso de selección bien estructurado radica en que no solo se eligen los mejores talentos disponibles, sino que también se contribuye a la optimización del rendimiento organizacional, tanto en el ámbito material como en el financiero, garantizando una fuerza de trabajo que apoye el crecimiento y la sostenibilidad de la empresa.

Paridad de género

Según la Guía para la elaboración de Planes de Igualdad (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2024, p. 5), la paridad de género implica que tanto mujeres como hombres tengan una participación y representación equilibrada en los espacios de poder y en los procesos de toma de decisiones, abarcando ámbitos políticos, económicos y sociales. Este principio busca asegurar condiciones de igualdad en el acceso a cargos de representación.

En este sentido, la paridad de género en el proceso de selección de personal implica ofrecer las mismas oportunidades a mujeres y hombres para acceder a cargos de responsabilidad y toma de decisiones. Se trata de lograr un equilibrio en la representación de ambos géneros en todos los ámbitos de la vida, para garantizar que el talento y las capacidades de cada persona sean valorados por igual, fomentando oportunidades laborales más justas y equitativas.

Igualdad de género

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) menciona que la igualdad de género es fundamental para el trabajo decente y el desarrollo sostenible. La OIT promueve políticas y programas que aseguren la igualdad de oportunidades y trato para mujeres y hombres en el empleo, incluyendo aspectos como la eliminación de la discriminación, la promoción de la conciliación entre la vida laboral y familiar, y la prevención del acoso y la violencia en el lugar de trabajo.

Por su parte, (ONU Mujeres) enfatiza que la igualdad de género es un derecho humano básico y esencial para el desarrollo económico y social. Indica que, a pesar de los avances en las políticas de igualdad, persisten desigualdades significativas en el ámbito laboral que afectan a las mujeres, como la brecha salarial, la segregación ocupacional y la limitada representación en puestos de toma de decisiones. ONU Mujeres trabaja en colaboración con gobiernos, empresas y sociedad civil para aportar a la implementación de políticas y prácticas que promuevan el empoderamiento económico de las mujeres y la igualdad de género en el trabajo.

Brecha salarial de género

De acuerdo con la (OIT, s.f.) La brecha salarial entre hombres y mujeres se calcula como la diferencia entre la ganancia media por hora de los hombres y la ganancia media por hora de las mujeres, expresada como porcentaje de la ganancia media por hora de los hombres. Este indicador no se ajusta en función de las características individuales que pueden explicar parte de la diferencia de ingresos.

Este estudio basado en datos estadísticos sobre salarios y tiempos de trabajo de la base de datos COND, se muestra en la siguiente gráfica:

Figura 2

Brecha salarial de género según ingresos mensuales (media), 2023



Nota. Desigualdad salarial de género en América Latina

Grupos minoritarios

Según la Agencia de la ONU para los refugiados (ACNUR, s.f.) “minoría es cualquier grupo nacional, étnico, religioso o lingüístico cuyo número de integrantes es menor en comparación con el resto de la población; quienes lo integran comparten un sentido de identidad. “.

Los grupos minoritarios han enfrentado históricamente diversas formas de discriminación laboral que han limitado su acceso a oportunidades equitativas. Las mujeres, las personas de la comunidad LGBTIQ+, las indígenas, afrodescendientes y también personas con discapacidad, han encontrado barreras en la búsqueda de un trabajo digno. Estas dificultades se reflejan en la brecha salarial, precarización del empleo, la falta de representación en puestos de liderazgo y la invisibilidad de sus derechos laborales.

1.2. Proceso investigativo metodológico

1.2.1. Tipo de investigación

Para el presente estudio, se ha optado por emplear un enfoque metodológico mixto, tal como lo definen Hernández Sampieri y colaboradores (2008), quienes sostienen que "la investigación con métodos mixtos permite integrar de manera sistemática tanto los enfoques cualitativos como cuantitativos dentro de un mismo estudio, con el objetivo de ofrecer una visión más integral del fenómeno investigado".

La metodología mixta (MM) ha experimentado un notable desarrollo en las últimas dos décadas (Fábregues et al., 2021), lo que la convierte en una opción relevante para este análisis. La combinación de los métodos cualitativos y cuantitativos en un solo enfoque permite no solo obtener datos ricos y detallados a través de técnicas como entrevistas y estudios de caso, sino también evaluar su impacto mediante el uso de datos cuantitativos que proporcionen evidencia más objetiva sobre la efectividad del modelo de selección basado en la Ley Orgánica para impulsar la economía violeta para la Unidad Educativa "Santo Domingo de Guzmán".

La investigación se ha desarrollado bajo un enfoque mixto, utilizando metodología cualitativa y cuantitativa como: encuestas y entrevistas para diagnosticar la situación actual de la unidad educativa en cuanto a su proceso de selección de personal. En el marco metodológico se recolectan los datos mediante entrevistas con personas de distintos géneros, así como el análisis de los procedimientos y criterios actuales de selección. También se realizó una revisión de las políticas públicas del Ecuador relacionadas con la igualdad de género en el sector laboral educativo en el análisis de contenido.

1.2.2. Diseño de la investigación

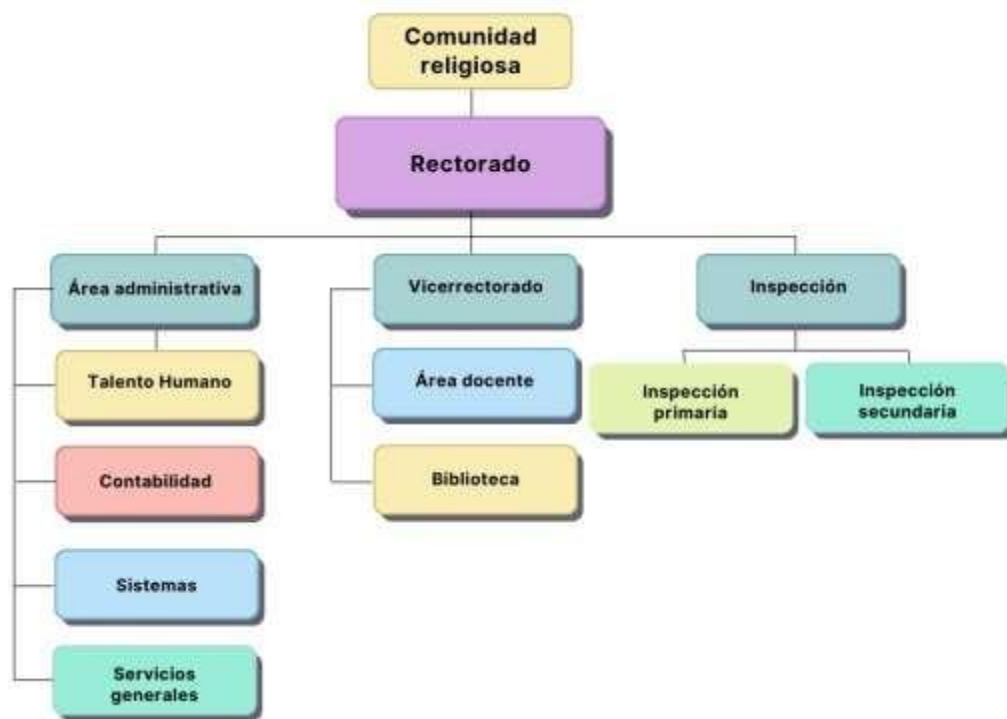
La presente investigación adopta un diseño mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos para evaluar y mejorar los procesos de reclutamiento y selección en la Unidad Educativa "Santo Domingo de Guzmán". Inicialmente, una revisión de datos existentes.

Posteriormente se aplicaron encuestas al personal para medir la aceptación de una propuesta de modelo de proceso de selección con enfoque a la igualdad de género entre mujeres y hombres.

Además, se lleva a cabo entrevistas a expertos en igualdad de género, y de esta manera obtener perspectivas más amplias acerca de las experiencias en cuanto a la igualdad de oportunidades con enfoque de género. Finalmente, la revisión de legislación ecuatoriana vigente relacionada con la igualdad de género y la no discriminación en el ámbito laboral, para asegurar que la propuesta esté alineada con el marco legal.

Población y muestra

Para la ejecución de la encuesta, se ha tomado en cuenta al 100% del personal que labora en la Unidad Educativa “Santo Domingo de Guzmán”, conformada por 90 colaboradores. Esta decisión responde a que todo el personal ha sido parte de los procesos de selección de la institución y pueden aportar desde su experiencia y perspectiva personal, con el impacto que tendría la propuesta.

Figura 3*Organigrama de la Unidad Educativa***Tabla 1***Cantidad de colaboradores por área*

ÁREAS	COLABORADORES
Directiva	4
Administrativa	20
Docente	60
Servicios generales	6

Nota. Fuente datos aproximados de la Unidad Educativa SDGQ (2025).

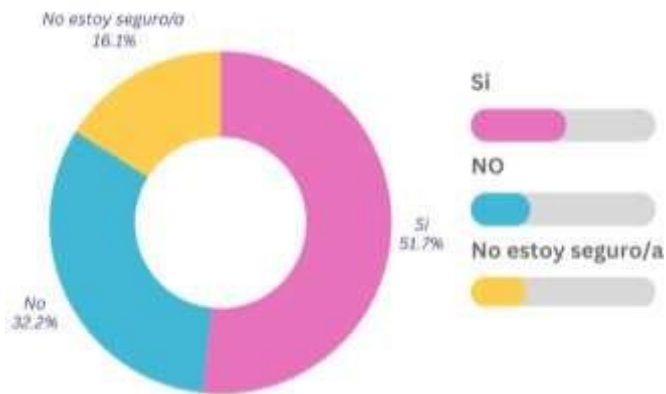
1.3. Análisis de resultados

1.3.1. Resultados de las encuestas:

Se obtuvo un total de 86 respuestas de los colaboradores de la Unidad Educativa “Santo Domingo de Guzmán”, es decir que un 95% de colaboradores contestó la encuesta y en un margen de error menor al 10% que es aceptable como sustento para el presente estudio.

Figura 4

Pregunta 1: ¿Considera que el proceso de selección de personal en la institución promueve la equidad de género?

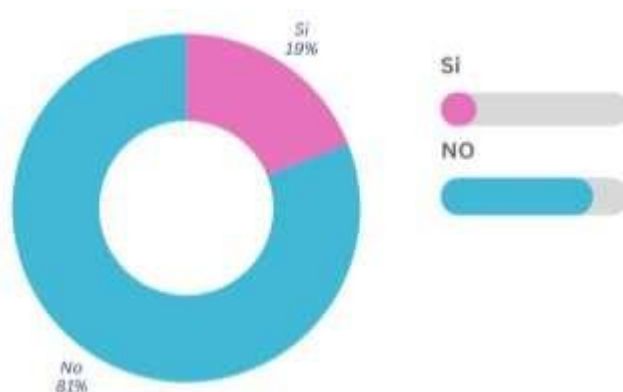


Análisis e interpretación

La mayoría de los encuestados considera que el proceso de selección promueve la equidad de género, lo que refleja un reconocimiento positivo de la equidad de oportunidades laborales en los procesos de selección. Sin embargo, una tercera parte opina que no se está promoviendo esta equidad, lo que indica que aún existen diferentes percepciones de sesgo de género. El restante no tiene certeza sobre el tema, lo que indica la necesidad de reforzar la capacitación y socialización acerca de la equidad que ya establece la Institución en sus procesos.

Figura 5

Pregunta 2: ¿Cree que existen barreras relacionadas con el género que puedan afectar la selección de personal?

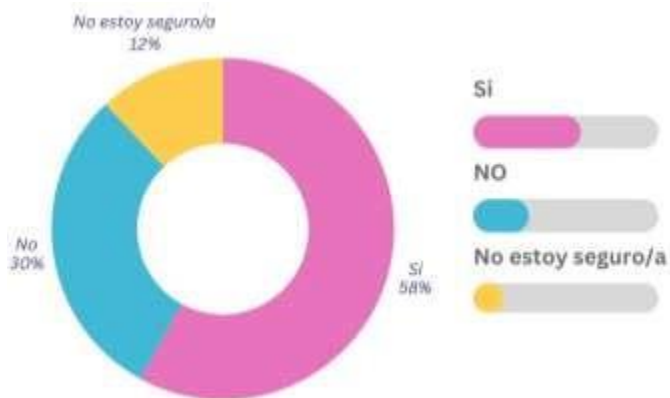


Análisis e interpretación

El 81% de los participantes no considera que existan barreras relacionadas con el género en el proceso de selección, lo cual es una representativa, pero existe un 19% restante, opinando que aún existen dificultades relacionadas con el género, lo que abre un espacio para seguir mejorando en este ámbito.

Figura 6

Pregunta 3: ¿Considera que el proceso de selección actual permite la contratación de personal con diversidad de género de manera equitativa?

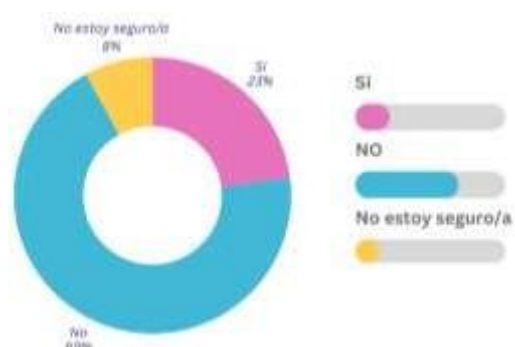


Análisis e interpretación

Más de la mitad de los colaboradores, cree que la contratación es equitativa, pero un 30% lo cuestiona, y un 12% de los encuestados indica no estar seguro del panorama.

Figura 7

Pregunta 4: ¿Cree usted, que el género ha sido un factor determinante en la selección de personal en la institución?

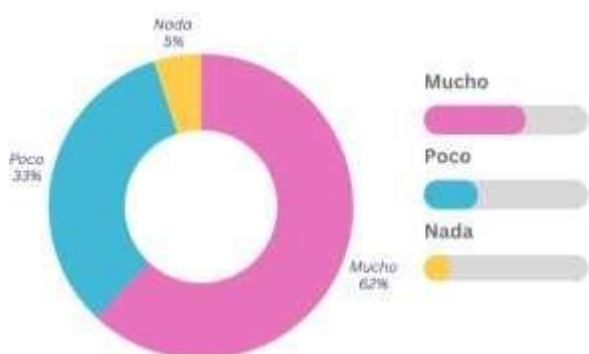


Análisis e interpretación

La mayoría de los encuestados cree que el género no es determinante para los procesos de selección del personal, pero un 23% indica que sí influye. Lo cual muestra que aún pueden existir percepciones o experiencias de sesgos de género en los procesos de selección.

Figura 8

Pregunta 5: ¿En qué medida considera que un proceso de selección con enfoque en la igualdad de género podría mejorar el ambiente laboral de la institución?

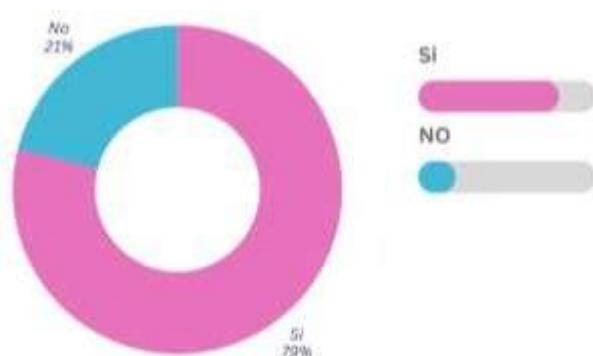


Análisis e interpretación

Un 62% considera que un proceso de selección equitativo, puede mejorar significativamente el ambiente laboral, siendo la mayoría, este factor influye directamente en la dinámica organizacional y en la satisfacción del personal.

Figura 9

Pregunta 6: ¿Cree que un proceso de selección que promueva la equidad de género puede contribuir al desarrollo económico de la institución?

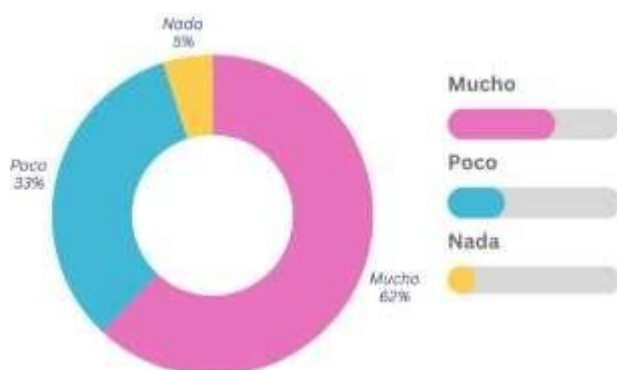


Análisis e interpretación

El 79% de los encuestados reconoce que los procesos de selección que respeten la igualdad de género contribuirían al desarrollo económico de la institución, mientras que el 21% restante no está convencido de este impacto.

Figura 10

Pregunta 7: ¿Considera que la falta de equidad en la selección de personal puede afectar la retención de talento en la institución?

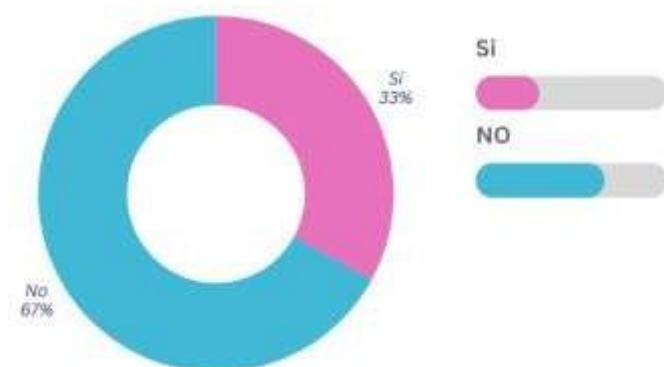


Análisis e interpretación

La mayoría del personal opina que la falta de equidad puede generar pérdida de talento, y un 33% menciona que podría afectar poco, lo que justifica la implementación de estrategias de selección más inclusivas.

Figura 11

Pregunta 8: ¿Conoce de qué se trata la Ley que impulsa la economía violeta en el Ecuador?

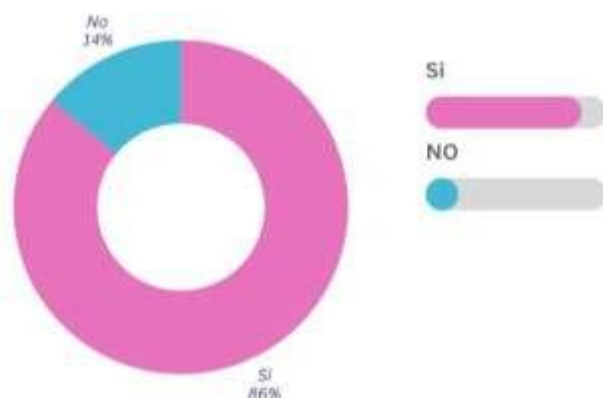


Análisis e interpretación

Un 67% no ha recibido información acerca de esta normativa, lo que evidencia una necesidad urgente de la socialización y capacitación acerca del tema, puesto que solamente un 33% de los encuestados indica conocer acerca de dicha Ley.

Figura 12

Pregunta 9: ¿Cree usted, que la institución debería realizar más capacitaciones o socialización sobre equidad de género en el ámbito laboral?

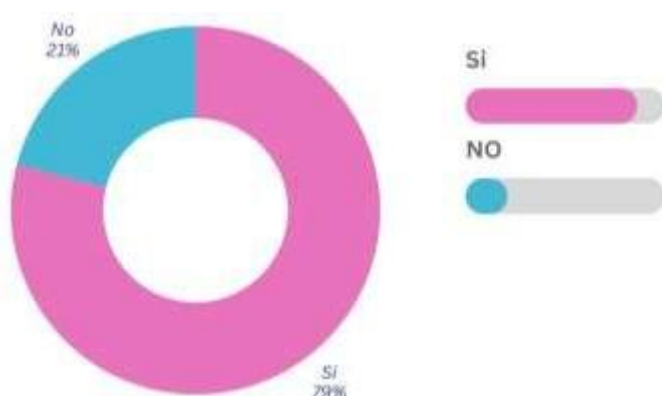


Análisis e interpretación

La mayoría de los colaboradores encuestados (86%), responde afirmativamente hacia la necesidad de aumentar la formación en materia de igualdad de género en el ámbito laboral.

Figura 13

Pregunta 10: ¿Considera que la institución debe reforzar sus procesos de selección, para que sean más equitativos?



La aceptación de la mayoría del personal encuestado (79%) indica que la propuesta de diseñar el proceso de selección con enfoque a la igualdad de género es factible.

Conclusión general de la encuesta:

Los resultados de la encuesta muestran que, la mayoría de los colaboradores conoce que los procesos de selección de la institución se enfocan en la no discriminación de género y que, aunque aún existe un porcentaje significativo del personal que identifica posibles sesgos y barreras en la selección del personal, es importante saber que, al pertenecer a una Institución religiosa católica, los procesos también se deben adaptar a la filosofía Institucional. Además, se evidencia la necesidad de fortalecer la capacitación sobre equidad de género y dar a conocer a todo el personal acerca de las leyes y normativa en general que pretende aumentar las oportunidades laborales y mejorar la economía en el país incluyendo a las personas que pertenecen a los grupos minoritarios.

1.3.2. Resultados de las entrevistas:

Tabla 2

Cuadro Comparativo de Resultados de la Encuesta

ASPECTOS EVALUADOS	RESULTADOS			
	Candidato (aspirante a un cargo)	Experto en equidad de género	Autoridad de la Institución	Persona que pertenece a grupo minoritario
Importancia de la igualdad de género en selección de personal	Para evitar prejuicios y reconocer capacidades.	Importante para generar equidad y oportunidades justas.	Para cumplir con las normativas vigentes	Permite encontrar empleo a las personas del grupo minoritario
Principales barreras para grupos minoritarios	Se toma en cuenta en primera instancia el género y no las capacidades de uno.	Necesidad de encajar en normas establecidas, afectando el bienestar de los candidatos	Falta de políticas claras que delimiten la aplicación de las leyes con concientización .	Discriminación en requisitos y entrevistas.
Impacto de la igualdad de género en el ámbito laboral	Educar con el ejemplo y mejorar la autoestima a estudiantes.	Respeto e integración social	Positivo para la innovación y la empatía en la enseñanza.	Promueve igualdad de oportunidades.
Impacto de un modelo de selección con igualdad de género en la sociedad	Fomentar equidad y entorno laboral.	Refuerza valores de respeto desde la educación.	Reduce desigualdades y promueve derechos.	Cambia la cultura organizacional hacia la equidad.
Aporte a la filosofía institucional	Mejoraría el prestigio y buen nombre de la Institución	Adapta la educación con principios de justicia social.	Se debe tomar en cuenta el respeto y valor del ser humano	Mejora la convivencia y el sentido de comunidad.
Obstáculos para implementar el modelo	Resistencia de la Institución.	Dificultad en cambiar paradigmas arraigados.	Aspectos de creencias religiosas	Recursos limitados para capacitación e implementación del modelo
Experiencia con barreras en selección	Ha enfrentado prejuicios en entrevistas.	Adaptación de conducta para evitar discriminación.	No ha tenido dificultades, pero reconoce el problema.	Ha visto sesgos en procesos de selección similares.

Nota. Elaborado por Jácome, 2025

Los resultados de la encuesta muestran una realidad evidente que indica que la igualdad de oportunidades en la selección de personal es vista como una necesidad. Mientras que los candidatos y personas de grupos minoritarios buscan ser valorados por sus capacidades y no por su identidad, las instituciones aún buscan lidiar con prejuicios y sesgos.

CAPÍTULO II: PROPUESTA

2.1. Fundamentos teóricos aplicados

Los fundamentos teóricos se derivan de varias disciplinas, entre ellas la psicología organizacional, la sociología educativa, la gestión del Talento humano, y las políticas públicas de género e inclusión.

Inclusión de género

La inclusión de género en el ámbito laboral educativo es fundamental para la creación de un entorno equitativo que permita a todos los individuos, independientemente de su género, acceder a las mismas oportunidades y condiciones de trabajo. Según estudios sobre diversidad e inclusión (Acker, 2006), las políticas inclusivas favorecen la igualdad en los procesos de selección y promoción, previniendo discriminación por género y otros factores. En el contexto educativo, esta inclusión se traduce en la creación de ambientes que favorezcan el desarrollo tanto académico como personal de los estudiantes.

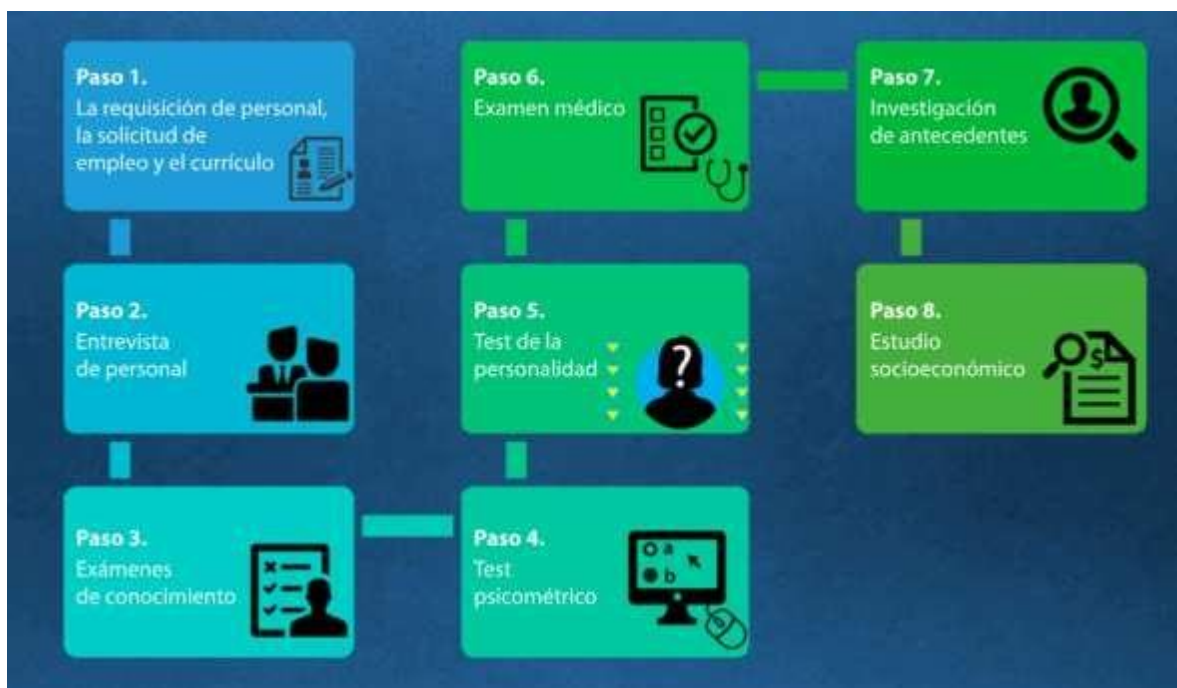
Modelo de selección de personal

Un modelo de selección de personal inclusivo debe garantizar que todos los candidatos sean evaluados por igual, sin que sus características personales, como su género, raza, o condición social, influyeran en la decisión de contratación. Según (Chiavenato, 2007), la selección de personal implica una serie de pasos diseñados para evaluar y comparar las cualificaciones de los aspirantes, con el fin de determinar su idoneidad para un puesto específico. Este enfoque sistemático busca mantener o mejorar la eficiencia y el desempeño tanto del personal como de la organización en su conjunto.

Para Bohlander y Snell (2007): “Es el proceso mediante el cual se reduce ese número de vacantes y se elige de entre esas personas a quienes tengan las calificaciones pertinentes” (p. 180). Lo cual evidencia que la selección de personal debe basarse en una decisión estratégica que pueda evidenciarse en la productividad de la empresa, así como en el fortalecimiento de la cultura organizacional.

Figura 14

Pasos del proceso de selección de personal



Normativa legal vigente del Ecuador acerca de igualdad de género

Según (Benavente & Valdés, 2014) podemos definir a las políticas públicas de igualdad de género como: “[...] el conjunto de intenciones y decisiones, objetivos y medidas adoptadas por los poderes públicos en torno a la promoción de la situación de la mujer y de la igualdad de género entre mujeres y hombres”. Por lo que es importante revisar la legislación vigente relacionada a la igualdad de oportunidades en el Ecuador, lo cual será el punto de partida para aplicar en el presente proyecto.

Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008, art. 11, numeral 2) establece que todas las personas son iguales y deben gozar de los mismos derechos, deberes y oportunidades, sin distinción alguna. Se prohíbe cualquier forma de discriminación basada en etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, cultura, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, antecedentes judiciales, situación socioeconómica o migratoria,

orientación sexual, estado de salud, VIH, discapacidad, características físicas u otras condiciones que limiten o anulen el ejercicio pleno de los derechos.

Por su parte, la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta (Asamblea Nacional del Ecuador, 2023, arts. 1 y 3) enfatiza la necesidad de fomentar políticas laborales inclusivas que impulsen el empoderamiento económico de las mujeres y reduzcan la brecha salarial entre géneros. En la misma línea, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) señala que la aplicación de normativas que garanticen la igualdad de género en el ámbito laboral fortalece el desarrollo económico nacional. En este contexto, el modelo planteado no solo busca dar cumplimiento a la normativa vigente, sino también aportar al crecimiento económico inclusivo mediante la incorporación de dichas políticas en los procesos de gestión de talento humano de la institución educativa.

Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta

Al fundamentar este proyecto en la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta (2023), es pertinente destacar los artículos que regulan las disposiciones que sustentan la propuesta.

El artículo 1 establece como objeto el fortalecimiento y la promoción del enfoque de género y multiculturalidad, mediante incentivos y políticas públicas orientadas a potenciar la participación de las mujeres en su diversidad. Se prioriza a quienes han sido víctimas de violencia, se encuentran en situación de vulnerabilidad, pertenecen a pueblos y nacionalidades reconocidos, forman parte de diversidades sexo-genéricas, trabajan en el sector informal o ejercen trabajo sexual. El propósito es garantizar su empoderamiento e independencia personal, social, económica y laboral, a través de mecanismos de acceso, estrategias de acción y planificación que aseguren su participación en el desarrollo económico, social y del conocimiento. Asimismo, se entiende por enfoque de género la orientación de las conductas públicas y privadas hacia la equidad entre hombres y mujeres,

garantizando igualdad de oportunidades sin importar sus diferencias (Asamblea Nacional del Ecuador, 2024).

Por su parte, el artículo 3 señala como finalidad la reducción de barreras institucionales, entre ellas las brechas salariales, los permisos de maternidad y lactancia discriminatorios y la perpetuación de roles de género y de multiculturalidad. Para ello, se promueven medidas que impulsen la participación de las mujeres en espacios de poder y toma de decisiones, incluyendo la implementación de cuotas de género en cargos directivos y ejecutivos, tanto en el sector público como en el privado. Estas acciones están dirigidas especialmente a mujeres en situación de vulnerabilidad, víctimas de violencia, integrantes de pueblos y nacionalidades, diversidades sexo-genéricas, trabajadoras sexuales y mujeres con empleos informales (Asamblea Nacional del Ecuador, 2024).

Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres, aprobada por la Asamblea Nacional, establece la obligación de los empleadores de garantizar una remuneración equitativa para todos sus trabajadores, sin distinción de género, cuando se trate del mismo trabajo o de labores de igual valor. Para dar cumplimiento a este principio, la normativa dispone que las instituciones deben:

- Capacitar de manera continua al personal de Talento Humano en temas relacionados con los derechos laborales, la igualdad de género, la erradicación de la violencia y la no discriminación en el ámbito laboral.
- Informar al ente rector de la política laboral acerca de las acciones implementadas y del cumplimiento de las directrices relacionadas con la igualdad salarial entre hombres y mujeres.

REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO

El artículo 42.1 del Código de Trabajo (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021) prohíbe a los empleadores exigir requisitos ajenos a las competencias y capacidades necesarias para el puesto durante los procesos de selección. En este sentido, queda terminantemente vedado solicitar información o documentos que impliquen elementos discriminatorios, conforme lo estipulado en el artículo 19 del mismo cuerpo legal. Asimismo, se establece que no se podrán realizar preguntas de carácter discriminatorio. Una vez formalizada la contratación, el empleador únicamente podrá requerir datos personales con fines administrativos, para el cumplimiento del reglamento interno de trabajo o de las obligaciones legales correspondientes, garantizando que dicha información no sea utilizada con propósitos de discriminación.

Por su parte, el artículo 79 determina que a un trabajo de igual valor debe corresponder la misma remuneración. Para considerar que dos trabajos poseen un valor equivalente, se analizan factores como la naturaleza de las funciones, la formación requerida, las condiciones de desempeño y el entorno laboral en que se desarrollan. Con este propósito, los empleadores están obligados a establecer parámetros claros en la definición de funciones y grados internos, promoviendo así la objetividad, la competitividad y la equidad en los procesos de selección, otorgamiento de beneficios, incrementos salariales y promociones. En consecuencia, se prohíbe cualquier forma de discriminación por razones de nacionalidad, edad, sexo, género, etnia, idioma, religión, orientación política, estado de salud, discapacidad, orientación sexual o cualquier otra condición personal o social.

2.2. Descripción de la propuesta

La propuesta consiste en el diseño de un modelo de selección de personal inclusivo para la Unidad Educativa Particular Bilingüe "Santo Domingo de Guzmán". Dicho modelo busca garantizar que los procesos de selección sean equitativos, transparentes y cumplan con la legislación

ecuatoriana vigente, así como se enmarquen en la filosofía Institucional, promoviendo la participación equitativa en el campo laboral.

Tabla 3

Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal Inclusivo con enfoque de género

FASE	DESCRIPCIÓN	APORTE DE IGUALDAD
Requerimiento de personal	Recepción del requerimiento de personal, por parte del jefe inmediato del área solicitante, se verifica la necesidad de la vacante.	Incluir una cláusula que refleje el compromiso con la equidad de género y la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta.
Revisión del perfil solicitado	Se revisa o se crea el descriptivo de cargo de acuerdo con las necesidades que se presenten en la Institución.	Uso de lenguaje inclusivo en el descriptivo de cargo
Diseño del anuncio de la vacante	Elaboración de un anuncio, basado en el descriptivo del cargo.	Publicación en diversas plataformas de empleo.
Preselección de hojas de vida	Preselección de las hojas de vida recibidas, basada en el cumplimiento del perfil requerido, tomando en cuenta los requisitos para el cargo.	Desactivar filtros de género en plataformas de reclutamiento
Verificación de antecedentes	Verificación de antecedentes penales y judiciales de los candidatos seleccionados.	Verificar antecedentes relacionados con discriminación de género o acoso, para garantizar un entorno seguro.
Presentación de hojas de vida para entrevista inicial	Presentación de los candidatos preseleccionados al jefe inmediato, para la entrevista inicial y el assessment center o clase demostrativa, garantizando imparcialidad y equidad en la evaluación.	Preselección ciega, sin tomar en cuenta fotografía y datos de género en la preselección.

Referencias laborales y personales	Verificación de referencias laborales y personales, con el fin de para validar experiencia y referencias del desempeño laboral.	Verificar que las referencias no contengan sesgos de género o comentarios discriminatorios
Entrevista inicial	Entrevista inicial a los candidatos preseleccionados por parte de TH y el Jefe inmediato del área solicitante.	Capacitar a los entrevistadores para reconocer y evitar sesgos de género.
Evaluación psicológica	Aplicación de pruebas psicológicas de personalidad para identificar la aptitud para ejercer el cargo, tomando en cuenta que los candidatos no presenten novedades de consideración.	Evaluar objetivamente las competencias del candidato, independientemente de su género.
Evaluación de conocimientos y competencias	Evaluación de conocimientos y competencias realizada por: • Jefe inmediato del área • Representante de los padres de familia • Consejero estudiantil	Evaluaciones de conocimientos, diseñadas sin estereotipos de género.
Presentación de terna	Presentación y entrevista de terna preseleccionada, con la máxima autoridad de la Institución.	Terna compuesta por una representación equitativa de género.
Informe de selección	Presentación del informe de selección a la máxima autoridad de la Institución.	Especificar el informe final medidas correctivas para evitar sesgos en el proceso.
Resolución final	Presentación del personal seleccionado para ocupar la vacante requerida al solicitante.	Comunicación formal y clara a los participantes del proceso, mencionando los parámetros evaluados para la selección.

Contratación	Una vez aprobada la selección final, se formaliza la contratación del candidato, asegurando la correcta integración a la Institución.	Verificar que en el contrato los beneficios sean igualmente accesibles para todos los empleados, independientemente de su identidad de género.
Inducción	Entrega formal de toda la información acerca de la filosofía institucional, políticas, reglamentos y normas para el desempeño laboral en la Institución. Así como manual de funciones y descriptivo de cargo.	Incluir inducción en políticas de inclusión, equidad de género y la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta.

Nota. Elaborado por Jácome, 2025

Estructura general

A continuación, se presenta un organizador gráfico que describe la estructura general del modelo de selección de personal:

Figura 15

Estructura de un proceso de selección



Nota. Elaborado por Jácome, 202

Figura 17

Fase 1 del proceso de selección



Figura 16

Fase 2 del proceso de selección



Figura 18

Fase 3 del proceso de selección



Estos gráficos reflejan el flujo del proceso de selección desde la primera fase del análisis inicial de candidatos hasta la contratación e inducción. En cada fase, se integra estrategias para garantizar que las prácticas de selección sean inclusivas y equitativas sin discriminación por género.

Explicación del aporte

Reclutamiento de personal

En la primera fase del proceso de selección, la proyección anual de requerimiento de personal sirve como base para una gestión estratégica y proactiva en la institución. A partir de este plan, cada responsable de área comunica al departamento de Talento Humano la necesidad de cubrir una vacante o de incorporar un nuevo empleado para satisfacer una nueva necesidad operativa.

Esta solicitud es sometida a un proceso de validación, tomando en cuenta el presupuesto salarial y los objetivos estratégicos institucionales.

Aporte: Se propone incorporar una política interna que exprese el compromiso de la Institución con la equidad de género, de acuerdo con Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta (2023). Esta política debe aplicarse de manera transversal en todos los procesos de gestión del talento humano, para garantizar que la selección de personal se base exclusivamente en las capacidades, habilidades y aptitudes del postulante. Con ello, prevenir cualquier práctica discriminatoria por razones de género, edad, orientación sexual, identidad de género, etnia u otras características personales no vinculadas con el desempeño del cargo.

En concordancia con la normativa vigente y para fortalecer su aplicación, se sugiere adicionar la siguiente cláusula:

“La Unidad Educativa, se compromete a ejecutar procesos de selección de personal que garanticen la igualdad de oportunidades laborales para mujeres y hombres, promoviendo la participación equitativa y la no discriminación en todas las etapas, desde la publicación de vacantes

hasta la contratación, asegurando que las decisiones se basen únicamente en el mérito profesional de los candidatos.”

Para la aplicación de esta fase, se propone un registro que el solicitante deberá presentar para que el requerimiento de personal sea claro y se pueda evidenciar el compromiso con la equidad de género:

Tabla 4

Formulario Reclutamiento de personal

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL	
Área solicitante:	
Fecha de solicitud:	
Nombre del jefe inmediato:	
Cargo del jefe inmediato:	
Motivo del requerimiento:	Marque con una X
Ascenso	
Reemplazo	
Creación de cargo	
Otras (especificar):	
Política de igualdad “La Unidad Educativa, se compromete a ejecutar procesos de selección de personal que garanticen la igualdad de oportunidades laborales para mujeres y hombres, promoviendo la participación equitativa y la no discriminación en todas las etapas, desde la publicación de vacantes hasta la contratación, asegurando que las decisiones se basen únicamente en el mérito profesional de los candidatos.”	
Datos del cargo solicitado:	
1. Nombre del cargo:	
2. Descripción general del cargo:	
(En el caso de que no exista descriptivo de cargo detalle funciones principales y habilidades requeridas)	
3. Perfil requerido:	
(Especificar requisitos mínimos y deseables, sin sesgos de género, raza o condición)	
4. Nivel de experiencia requerido:	Marque con una X
0-2 años	
3-5 años	
5+ años	
Firma del solicitante:	
Firma del responsable de RRHH:	

Nota. Elaborado por Jácome (2025).

Revisión del perfil solicitado

En esta etapa, se realiza una revisión o actualización del descriptivo de cargo, con el fin de garantizar que responda a las necesidades específicas del requerimiento de personal solicitado.

Aporte: Incorporar el uso de lenguaje inclusivo en la redacción de los descriptivos de cargo.

De acuerdo con las Naciones Unidas (2023), el lenguaje inclusivo en cuanto al género “se entiende como la manera de expresarse oralmente y por escrito sin discriminar a un sexo, género social o identidad de género en particular y sin perpetuar estereotipos de género. Dado que el lenguaje es uno de los factores clave que determinan las actitudes culturales y sociales, emplear un lenguaje inclusivo en cuanto al género es una forma sumamente importante de promover la igualdad de género y combatir los prejuicios de género” (p. 3).

Tabla 5

Descriptivo de cargo

DESCRIPTIVO DE CARGO		
Sección	Descripción	
1. Información General del Cargo	Nombre del cargo:	Evitar el uso de términos genéricos masculinos, utiliza sustantivos colectivos o neutros. Por ejemplo, en lugar de "Gerente de Proyectos", por favor establecer el cargo "Gestión de Proyectos" o "Coordinación de Proyectos".
	Área/Departamento:	Evitar términos que puedan estar sesgados hacia un género.
	Dependencia jerárquica:	Usar términos neutros . Por ejemplo, en lugar de "Jefe", usar "Persona a cargo" o "Responsable".
2. Objetivo del Cargo	El objetivo del cargo es ...	Debe iniciar con infinitivo y evitar el uso de pronombres de género específicos (él/ella) optar por el uso de "la persona"
3. Funciones y Responsabilidades	1. Desarrollar ...	Utilizar verbos de acción y un lenguaje neutral
	2. Coordinar...	
	3. Implementar...	
	4. Gestionar...	
	5. Colaborar ...	
	6. Entre otras actividades...	

4. Requisitos del Cargo	Formación Académica:	
	Experiencia profesional:	
	Competencias técnicas:	Enumerar las habilidades de manera clara y objetiva
	Competencias actitudinales:	Ej.: "Capacidad para fomentar un ambiente de trabajo inclusivo."
5. Perfil del Candidato/a Ideal	Ej.: Persona comprometida con el respeto y promoción de la diversidad, que valore la equidad de género y la inclusión. La persona debe ser proactiva, con habilidad para trabajar en equipo y contribuir a un entorno inclusivo.	
6. Condiciones Laborales	Jornada laboral:	
	Beneficios:	
	Sueldo o salario:	
Firma del responsable del cargo	Nombre:	
	Cargo:	
	Fecha:	

Diseño del anuncio de la vacante

La elaboración del anuncio de vacante se realiza con base en el descriptivo de cargo correspondiente, el cual debe reflejar las características esenciales del puesto. Entre los aspectos a considerar, el anuncio debe contar con:

- Buena calidad de imagen.
- Terminología clara y de fácil lectura.
- Diseño atractivo para los postulantes.
- Información precisa sobre requisitos y funciones.
- Publicación en lugares accesibles, de acuerdo con la plaza a la cual se dirige el anuncio.

Aporte: Incorporar la publicación del anuncio en diversas plataformas de empleo para ampliar el alcance y garantizar una mayor diversidad de postulantes.

El diseño de los anuncios no debe emplear lenguaje sexista, ni incluir imágenes que representen únicamente a mujeres o a hombres, con el fin de evitar la reproducción de estereotipos asociados a la división sexual del trabajo.

Para el diseño del anuncio se puede utilizar diversas plataformas que ofrecen el uso de la IA para elaborar anuncios personalizados que se adapten a las preferencias del editor. Dichas plataformas pueden ser, por ejemplo:

Figura 19

Plataformas para elaborar anuncios



Anuncio para publicar

Se propone que la publicación de los anuncios para los puestos vacantes, se realice en diversas plataformas de empleo que permitan llegar a distintas comunidades y grupos de interés. Entre ellas, se incluyan además aquellas que promueven activamente la inclusión y que están orientadas a la participación de grupos minoritarios, con el fin de garantizar procesos de selección más equitativos y diversos.

Figura 20

Ejemplo de anuncio



Nota. Elaborado por Jácome (2025).

Preselección de hojas de vida

En la etapa de preselección, el responsable de Talento Humano recibe las hojas de vida de los postulantes, las cuales tradicionalmente se remiten a través del correo electrónico institucional. No obstante, en la actualidad existen diversas herramientas tecnológicas en línea que integran inteligencia artificial (IA), lo que permite optimizar el proceso de filtrado de perfiles. Estas herramientas representan una ventaja significativa, dado que contribuyen a que la preselección se realice de manera más transparente, objetiva y eficiente.

La preselección tiene como propósito, identificar los aspectos básicos de los candidatos que cumplen con los requisitos del cargo solicitado. Los criterios comúnmente evaluados, varían entre: la experiencia profesional, la formación académica, la capacitación, entre otras.

Aporte: Se propone desactivar los filtros de género en las plataformas de reclutamiento.

Para garantizar procesos justos e inclusivos, se recomienda el uso de plataformas de reclutamiento que realicen la preselección de candidatos, sin que factores como el género, la edad, o la fotografía influyan en la decisión. De esta manera, la aplicación verifica únicamente el cumplimiento del perfil, la experiencia y las competencias del postulante, preestablecidas para el cargo. Cabe señalar que existen plataformas automatizadas que permiten configurar filtros personalizados para agilizar los procesos de selección, algunas de ellas incluso de carácter gratuito y de fácil acceso.

Figura 21

Plataformas para reclutamiento de personal



Presentación de hojas de vida preseleccionadas para entrevista inicial

En esta fase se presentan los perfiles de los candidatos preseleccionados para la entrevista inicial.

Aporte: La implementación de la preselección ciega puede ser una práctica relevante para reducir sesgos en los procesos de selección de personal, evitando que los evaluadores se vean influenciados por información irrelevante del candidato, como género, apariencia o antecedentes personales.

Según (Chávez, 2021), en su post habla acerca de la discriminación laboral y ¿cómo evitarla en la selección de personal? “Casi la mitad de la población se ha sentido discriminada por diferentes motivos como, por ejemplo, el color de piel (48%), situación económica (42%) y orientación sexual (37%); mientras que 42% de los encuestados señaló haberse sentido menospreciado en su trabajo o a la hora de buscar empleo.”

Sin embargo, aunque la preselección ciega puede disminuir ciertos sesgos iniciales, no elimina por completo la posibilidad de discriminación durante las etapas posteriores del proceso de selección, como las entrevistas presenciales o evaluaciones prácticas, donde factores subjetivos siguen influyendo. Por tanto, la medida debería complementarse con capacitación en sesgos inconscientes para evaluadores y mecanismos de supervisión continua que aseguren decisiones más equitativas y objetivas.

Tabla 6

Formato de Presentación de Candidatos Preseleccionados

CÓDIGO DE CANDIDATO	FORMACIÓN ACADÉMICA	EXPERIENCIA RELEVANTE	COMPETENCIAS
CND-001	Licenciado en ciencias de la educación	5 años de experiencia en docencia y manejo de grupo	Diseño de planificaciones Metodologías activas
CND-002	Magíster en educación inclusiva	10 años de experiencia en coordinación académica y manejo de grupo en Bachillerato	Conocimiento de DUA Innovación educativa
CND-003	Licenciado en pedagogía de las ciencias sociales	2 años de experiencia en manejo de grupos de estudiantes de básica superior	Gerencia de aula Innovación educativa

Verificación de referencias

En esta etapa se contacta a las referencias laborales y personales de los candidatos para validar su experiencia y desempeño profesional, información indispensable para avanzar en el proceso de selección.

Aporte: Es fundamental asegurar que las referencias no contengan sesgos de género ni comentarios discriminatorios. Para ello, se debe capacitar a los responsables de este proceso, de modo que puedan identificar y evitar cualquier juicio relacionado con el género del candidato que pueda influir en su evaluación.

Se propone que la verificación de referencias que incluya preguntas específicas acerca del desempeño del postulante, garantizando así un proceso de selección más justo y transparente.

Tabla 7

Formulario de verificación de referencias

VERIFICACIÓN DE REFERENCIAS	
Nombres del Aspirante:	
Cargo al que aspira:	
Fecha de verificación:	
Nombre de la empresa o Institución:	
Cargo Desempeñado:	
Tiempo Laborado:	
Motivo de Salida:	
Referencias Directas:	
Nombre:	
Cargo:	
Observaciones:	
Antecedentes de discriminación de género:	

Entrevista inicial

En la entrevista inicial, se puede tener un primer contacto directo con los postulantes, por lo que es importante dar paso a conocer mejor sus capacidades y habilidades, por lo cual es importante tener claro ciertos aspectos en una entrevista:

Objetivos de la Entrevista Inicial

- Conocer la trayectoria académica y profesional del candidato.
- Identificar su afinidad con la misión y valores de la institución.
- Determinar sus intereses profesionales.
- Detectar habilidades comunicativas y emocionales.

Estructura de la Entrevista Inicial

Tabla 8

Estructura de entrevista

ESTRUCTURA DE ENTREVISTA	
Paso	Descripción
1. Preparación	Definir objetivos de la entrevista, recopilar información previa del candidato y pre diseñar preguntas para conocer mejor al candidato.
2. Apertura y Presentación	Crear un ambiente de confianza, explicar el propósito de la entrevista y detallar su estructura.
3. Recopilación de Información	Hacer preguntas sobre antecedentes personales, formación académica, experiencia laboral y habilidades.
4. Evaluación de Competencias	Aplicar preguntas situacionales o conductuales para valorar competencias específicas del candidato.
5. Espacio para Preguntas del Candidato	Permitir que el entrevistado realice preguntas sobre el puesto, la organización o el proceso de selección.
6. Cierre de la Entrevista	Resumir lo discutido, explicar los próximos pasos del proceso y realizar el cierre.

Aporte: Capacitar a los entrevistadores para reconocer y evitar sesgos de género.

Proporcionar formación en igualdad de género y sesgos inconscientes a los entrevistadores, para que en la práctica puedan reconocer los prejuicios de género que puedan influir en sus decisiones.

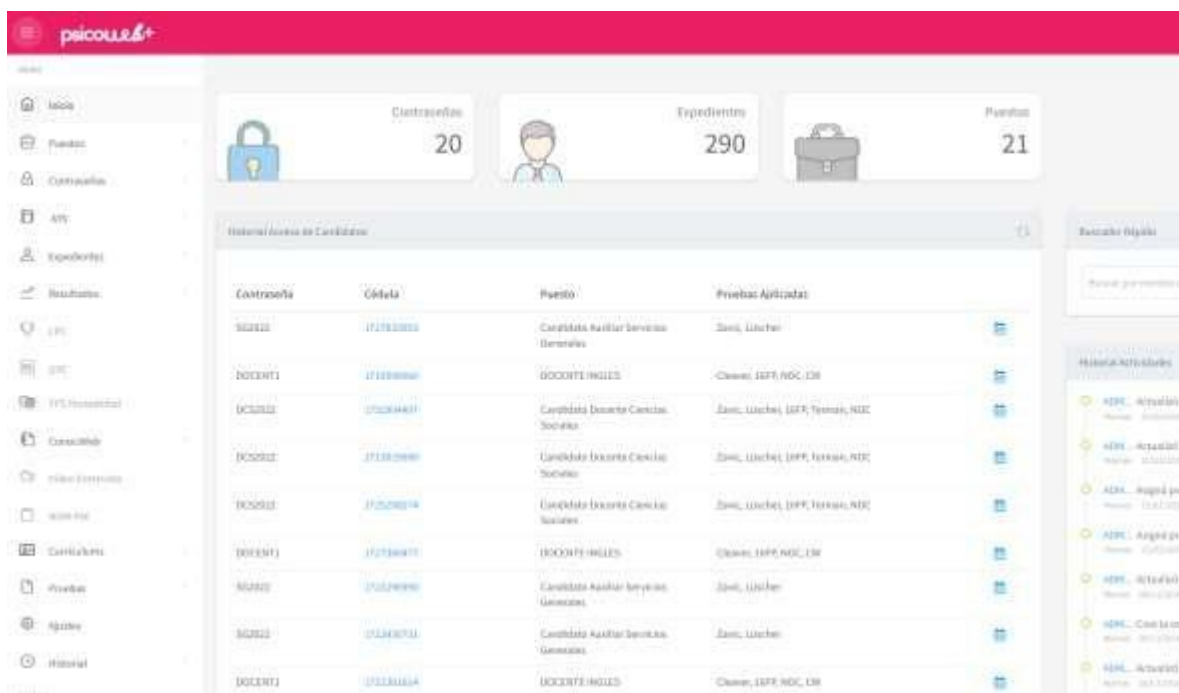
Preparar con talleres y capacitaciones de sensibilización en sesgos de género y cultura inclusiva. Para de esta manera establecer un formato de entrevistas estandarizado que se enfoque en las habilidades y competencias del candidato, no en características personales como su identidad de género.

Evaluación psicológica

Las evaluaciones psicológicas que se aplican a los postulantes para conocer si su personalidad se adapta a las necesidades en cuanto a competencias conductuales que son requeridas para cada cargo.

Figura 22

Plataforma para la aplicación de test psicométricos



The screenshot displays the 'psicouee+' web application. At the top, a pink header contains the logo. Below it, a dashboard shows three key metrics: 'Cuestionarios' (20), 'Expedientes' (290), and 'Puestos' (21). The main section is titled 'Historial Actual de Candidatos' and features a table with the following data:

Cuestionario	Cédula	Puesto	Pruebas Aplicadas
502822	1717823853	Candidato Auxiliar Servicios Generales	Test, Lichner
DOCENTE1	1711888888	DOCENTE INGLÉS	Clases, DFF, NDC, CR
DOCENTE2	1722844631	Candidato Docente Ciencias Sociales	Test, Lichner, DFF, Temario, NDC
DOCENTE3	1711828888	Candidato Docente Ciencias Sociales	Test, Lichner, DFF, Temario, NDC
DOCENTE4	1725288274	Candidato Docente Ciencias Sociales	Test, Lichner, DFF, Temario, NDC
DOCENTE5	1721388477	DOCENTE INGLÉS	Clases, DFF, NDC, CR
502822	1722844631	Candidato Auxiliar Servicios Generales	Test, Lichner
502822	1722844631	Candidato Auxiliar Servicios Generales	Test, Lichner
DOCENTE1	1722844631	DOCENTE INGLÉS	Clases, DFF, NDC, CR

On the right side, there is a 'Historial Actividades' section showing a list of activities with dates and statuses.

Aporte: Evaluar objetivamente las competencias del candidato.

Las evaluaciones psicológicas y pruebas de personalidad se deben enfocar en medir las competencias y características profesionales del candidato, y así asegurar que los instrumentos de evaluación carezcan de posibles sesgos de género, edad o situación socioemocional. Por lo cual, al identificar una métrica para la aplicación de pruebas psicométricas, se debe verificar que se encuentren parametrizadas bajo los principios de igualdad en todos los sentidos. Además, revisar periódicamente las pruebas utilizadas para asegurarse de que no favorecen a un género o aspecto en específico, dando cumplimiento a las normativas laborales vigentes en el Ecuador.

Evaluación de conocimientos y competencias

Los candidatos son evaluados en función de sus conocimientos y competencias por un comité de evaluación mediante evaluaciones de conocimientos, diseñadas bajo rúbricas de evaluación que contemplan indicadores de acuerdo con el cargo a desempeñar.

Aporte: Diseñar evaluaciones de conocimientos sin estereotipos o sesgos discriminatorios.

Las evaluaciones de conocimientos no deben favorecer a ningún género, ya sea a través del contenido, los ejemplos utilizados o las expectativas. Por lo cual es importante revisar periódicamente las evaluaciones y los materiales de formación para garantizar que sean neutrales y no estén impregnados de estereotipos de género.

Utilizar plataformas de evaluación que permitan parametrizar, supervisar y eliminar cualquier tipo de segmentación discriminatoria, asegurando que los resultados reflejen únicamente las capacidades técnicas y competencias del candidato.

Informe de selección

En esta fase el responsable de Talento Humano presenta el informe final a la máxima autoridad de la Institución, con los resultados de todo el proceso de selección con los siguientes indicadores:

- Fecha de requerimiento de personal
- Cantidad de hojas de vida recibidas
- Cantidad de candidatos preseleccionados
- Cantidad de candidatos que se presentaron a la entrevista inicial
- Cantidad de candidatos a los que se le aplicó la las pruebas psicológicas
- Resultados de las evaluaciones de conocimientos
- Resultados del puntaje de assesment center
- Resultados de entrevista final

- Finalmente se presentan los resultados del seleccionado para ocupar el cargo requerido.

Aporte: Especificar en el informe final las medidas correctivas para evitar sesgos en el proceso.

Documentar en el informe de selección las acciones tomadas para garantizar que el proceso fue inclusivo y no estuvo influenciado por prejuicios de género e incluir un apartado en el informe final donde se explique cómo se mitigaron los sesgos de género en el proceso.

Resolución final

El responsable de talento humano socializa al candidato la resolución final del proceso de selección en el cuál participó y se informa la documentación que se requiere para proceder con la contratación.

Aporte inclusivo: Comunicación formal y clara a los participantes del proceso, mencionando los parámetros evaluados para la selección y la resolución final.

Comunicar la decisión de manera transparente, mencionando principalmente que la selección se basó en las competencias y méritos de los candidatos, sin influencias de género, también es importante comunicar formalmente a todos los participantes explicando la realización del proceso, así como la decisión final.

Contratación

El responsable de talento humano de la Institución formaliza el proceso de contratación con el candidato seleccionado y se realizan todos los trámites legales para registrar dicho contrato con el fin de garantizar que se cumplan todos los parámetros legales en materia de beneficios sociales.

Aporte: Verificar que en el contrato los beneficios sean igualmente accesibles para todos los empleados, independientemente de su identidad de género.

En el contrato laboral, además de especificar las cláusulas de los términos para la contratación, se debe detallar los beneficios que sean accesibles y equitativos para todos los empleados, por lo cual, se propone realizar una revisión periódica de las políticas de contratación y beneficios para garantizar la equidad de género en cuanto a las oportunidades y beneficios laborales que se ofrece para todos los empleados de la Institución.

Técnicas o estrategias

Tabla 9

Plan de acción de la propuesta

FASE	ACTIVIDAD PRINCIPAL	APORTE DE IGUALDAD DE GÈNERO	PRESUPUESTO ESTIMADO	RESPONSABLE	TIEMPO EN DÍAS
	Socializar proceso de selección	Socializar finalidad de la LO para impulsar la economía violeta	\$ 50,00	TH	2
Fase 1	Recepción y verificación de la necesidad de la vacante.	Incluir cláusula de compromiso con equidad de género y Ley Violeta.	\$ -	Jefe de Área solicitante, TH	1
	Revisión o creación del descriptivo de cargo.	Usar lenguaje inclusivo.	\$ 50,00	TH	1
	Elaboración y publicación del anuncio en plataformas.	Publicación en diversas plataformas, desactivar filtros de género en plataformas.	\$ 100,00	TH	3
	Preselección basada en el perfil requerido.	Preselección ciega, sin datos de género ni fotografía.	\$ -	TH	3
	Verificación de antecedentes penales y judiciales.	Verificar antecedentes de discriminación/acoso.	\$ 150,00	TH	1
	Presentación de candidatos preseleccionados al jefe inmediato.	Preselección ciega.	\$ -	TH	1
Fase 2	Verificación de referencias.	Verificar que no haya sesgos de género.	\$ 50,00	TH	3
	Entrevista inicial por TH y jefe de área.	Capacitar a entrevistadores acerca de la igualdad de género para evitar sesgos inconscientes.	\$ 200,00	TH, Jefe de Área solicitante	5

Fase 3	Aplicación de pruebas psicológicas en plataformas online con proveedor externo	Evaluar objetivamente competencias, independientemente del género.	\$ 300,00	Psicólogo y TH	5
	Assessment center evaluado por comité de selección	Evaluaciones sin estereotipos de género.	\$ 100,00	Comité de selección	5
	Presentación de terna preseleccionada y entrevista con la máxima autoridad.	Terna con representación equitativa de género.	\$ -	TH, Máxima Autoridad	2
	Elaboración de informe a la máxima autoridad.	Especificar medidas correctivas para evitar sesgos.	\$ -	TH	1
	Presentación del personal seleccionado.	Comunicación clara y formal a los participantes.	\$ -	TH	3
	Formalización del contrato y registro de afiliación	Verificar que los beneficios sean igualmente accesibles.	\$ -	TH	3
	Inducción general y entrega de puesto	Incluir inducción en políticas de inclusión y Ley Violeta.	\$ 50,00	TH	3
	TOTAL		\$ 1.000,00		40

2.3. Validación de la propuesta

Proceso de validación de la propuesta

En la última etapa de este proyecto, el modelo de selección interno de personal para el área de ventas de la empresa Cirugía EC., ya ha sido elaborado detallando paso por paso y los elementos necesarios para su realización. Es de vital importancia validar la propuesta a través de personas con criterios especialistas para garantizar su comprensión y la posible factibilidad de una implementación posiblemente futura.

Tabla 10

Nómina de Perfil de validadores

Apellidos y nombres	Años de experiencia	Titulación académica	Cargo
MSc. Fausto Germán Pazmiño Muñoz	20 años	Magíster en Seguridad y Salud Ocupacional – Magister en Administración de Empresas Gestión de Proyectos	Director de Talento Humano - CEO
Mgs. Andrés Alexander Silva Llaguno	8 años	Magíster en Administración de Empresas	Líder de Catastro y Facturación
Mg. Pierre Desfrancois	10 años	Magíster en economía	Docente

Nota. Elaboración propia

Instrumentos de validación

Los profesionales antes mencionados y que conforman el panel de validación desarrollan sus criterios con los siguientes parámetros.

Tabla 11

Criterios de evaluación

Criterios	Descripción
Impacto	Representa el alcance del modelo propuesto y su brindan valor público
Aplicabilidad	Verifica si los contenidos de la propuesta sean aplicables
Conceptualización	Componentes de la propuesta en base a resultados sistemáticos y articulados
Actualidad	Procedimientos actuales
Calidad Técnica	Atributos cualitativos del contenido
Factibilidad	Nivel de utilización
Pertinencia	Los contenidos resuelven el problema planteado

Nota. Elaboración propia

Tabla 12

Resultados de la valoración de expertos

Criterios	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Total	Porcentaje
Impacto	5	5	5	15	
Aplicabilidad	5	5	4	15	
Conceptualización	5	5	5	15	
Actualidad	5	5	5	15	
Calidad Técnica	5	5	4	15	
Factibilidad	5	5	5	15	
Pertinencia	5	5	5	15	
Total	35	35	35	105	

Nota. Elaboración propia de acuerdo con el Anexo 3.

Matriz de articulación de la propuesta

En la presente matriz se sintetiza la articulación del producto realizado con los sustentos teóricos, metodológicos, estratégicos-técnicos y tecnológicos empleados.

Tabla 13

Matriz de articulación

EJES O PARTES PRINCIPALES	SUSTENTO TEÓRICO	SUSTENTO METODOLÓGICO	ESTRATEGIAS / TÉCNICAS	DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	INSTRUMENTOS APLICADOS
Levantamiento de información	Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta (2023), principios de igualdad de género y no discriminación; teorías de gestión inclusiva del talento humano	Descriptivo Explicativo Propositivo	Revisión documental Encuestas Entrevistas	Se identificaron brechas de género en los procesos de selección, sesgos implícitos y áreas de mejora en la contratación docente y administrativa.	Análisis de datos estadísticos. Entrevistas Encuestas Legislación laboral ecuatoriana
Diseño de la Propuesta	Fundamentos de inclusión laboral, derechos humanos y educación equitativa	Cualitativo Cuantitativo Bibliográfico y de campo	Análisis de fundamentos teóricos.	El modelo asegura consistencia y organización desde el requerimiento de vacante hasta la contratación, fortaleciendo equidad y sostenibilidad institucional.	Revisión bibliográfica, entrevistas, análisis de fundamentos teóricos.

Nota. Elaborado por Jácome (2025).

CONCLUSIONES

El presente estudio permitió evidenciar que la construcción de un modelo de selección de personal basado en la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta en el Ecuador es fundamental para garantizar procesos más equitativos y objetivos dentro de la Unidad Educativa Particular Bilingüe *Santo Domingo de Guzmán*, como referencia de las instituciones educativas particulares en el país. Este modelo contribuye a fortalecer la gestión del talento humano, compactando la selección de candidatos con principios de igualdad de género y diversidad, lo que genera un impacto positivo para la sociedad y para el campo laboral actual.

El diagnóstico realizado en la unidad educativa reflejó la existencia de limitaciones en los procesos actuales de selección, evidenciando prácticas que carecen de sistematización y que, en algunos casos, no garantizan la equidad en el acceso a las vacantes. Los resultados de las encuestas y entrevistas aplicadas demostraron que existe la percepción de falta de claridad en los procedimientos y que persisten riesgos de sesgos implícitos, lo que incide en la confianza de los postulantes y en la consolidación de un equipo docente y administrativo equitativo.

De la misma manera, la investigación permitió verificar aspectos importantes a mejorar dentro de la estructura de los procedimientos de selección, desde la detección de la vacante, la convocatoria, las entrevistas estructuradas y la evaluación por competencias, hasta la contratación e inducción. Dicho modelo, además de cumplir con la normativa vigente, promueve la transparencia, la participación inclusiva, así como la igualdad de oportunidades, elementos indispensables en el entorno educativo ecuatoriano, el mismo que busca la excelencia académica y transmitir los valores humano – cristianos hacia la sociedad.

Finalmente, la validación realizada mediante la consulta a expertos confirmó la pertinencia y aplicabilidad del modelo diseñado, destacando su capacidad de responder tanto a los requerimientos normativos como a las necesidades específicas de la institución. De este modo, se concluye que la implementación del modelo no solo optimizará el proceso de selección de personal, sino que también servirá como referente para otras instituciones o entidades que requieran obtener espacios de trabajo equitativos y alineados con los principios de la Economía Violeta.

RECOMENDACIONES

Con el objetivo de optimizar los procesos de selección se recomienda a la Unidad Educativa Particular Bilingüe *Santo Domingo de Guzmán*, implementar en sus procesos de selección el enfoque basado en la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, asegurando que todos los colaboradores conozcan sus fases y procedimientos. Para ello, será necesario capacitar al personal encargado de la gestión del talento humano en la aplicación de entrevistas inclusivas, técnicas de evaluación por competencias, así como en el uso de herramientas tecnológicas que faciliten la selección y reduzcan los sesgos inconscientes en la contratación.

Asimismo, es fundamental que la institución establezca políticas internas que fortalezcan la igualdad de oportunidades, las mismas que deben estar acompañadas de mecanismos de control y evaluación periódica, de manera que se garantice la correcta aplicación del modelo y se realicen los ajustes necesarios en función de las necesidades institucionales en el marco normativo vigente.

Por otro lado, para la aplicación de este modelo, se recomienda aprovechar las herramientas tecnológicas y plataformas digitales que permitan modernizar y sistematizar el proceso de selección, desde la convocatoria de vacantes hasta la evaluación y el seguimiento de los candidatos seleccionados. Estas herramientas facilitarán la gestión, y permitirá que los resultados sean más eficientes y que el proceso sea transparente, al mismo tiempo que ampliarán el alcance de la convocatoria, garantizando la participación de candidatos diversos y aumentará la probabilidad de selección asertiva.

En este sentido, la recomendación principal, es buscar medios que garanticen la retroalimentación de los procesos a los candidatos, para que de esta manera la Institución mantenga la fiabilidad en sus procesos, así como el sello de calidad educativa que caracteriza a la Unidad Educativa.

Finalmente, se aconseja mantener una evaluación continua del impacto del modelo en la gestión del talento humano, valorando indicadores como la rotación de personal, la satisfacción de los colaboradores, percepción de equidad dentro de la comunidad educativa. De esta forma, la institución no solo cumplirá con la legislación vigente, sino que también marcará en mayor magnitud su cultura organizacional equitativa, innovadora y coherente con los principios de la Economía Violeta, fortaleciendo su prestigio y sostenibilidad en el tiempo.

BIBLIOGRAFÍA

- ACNUR. (s.f.). Grupos minoritarios y pueblos indígenas. Agencia de la ONU para los Refugiados. <https://www.acnur.org/que-hacemos/salvaguardar-los-derechos-humanos/protegiendo-las-personas/grupos-minoritarios-y>
- Ahumada, R. (2019). *Selección de personal y el desarrollo organizacional de la oficina general de gestión de recursos humanos del ministerio de agricultura y riego en el año 2016*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <https://bit.ly/3xmAZXf>
- Acker, J. (2006). *Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations*. Gender & Society, 20(4), 441–464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Ancassi, R. (2019). *Procesos de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Macari, periodo 2017* (Trabajo de grado). Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. <https://bit.ly/3KGMigG>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2021). *Código del Trabajo de Ecuador, arts. 42.1 y 79*. Registro Oficial.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2023). *Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta*. Registro Oficial.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2024). *Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta*. Registro Oficial. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/Ley-Violeta.pdf>
- Benavente, M., & Valdés, A. (2014). *Políticas públicas de igualdad de género: Conceptos y aplicaciones*. Editorial Universitaria.
- Bohlander, G., & Snell, S. (2007). *Principios de administración de recursos humanos*. Cengage Learning.
- Bravo Ross, A., & Delgado Litardo, M. (s.f.). *Selección de personal: Relevancia de las entrevistas vs. las pruebas psicológicas*. [Estudio de investigación].
- Cancinos, L. (2015). *Selección de personal: Un enfoque comparativo de variables del puesto y del candidato* (p. 10). Editorial Académica.
- Chiavenato, I. (2007). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.

Coque Vivuña, S. E. (2024). *Diseño de un manual de selección del personal para la compañía de seguridad Condor del Ecuador SCODA CIA. LTDA* (Trabajo de grado). Universidad Internacional SEK.<http://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/4101/1/UISRAEL-EC-MASTER-GESTH%20-PRO-378.242-2024-005.pdf>

Dessler, G. (2019). *Administración de recursos humanos* (15.ª ed.). Pearson.

Espinoza, W., Loáisiga, S., & Sánchez, K. (2019). *Proceso de selección de recursos humanos en las organizaciones* (Seminario de graduación). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. <https://repositorio.unan.edu.ni/10990/1/19664.pdf>

García-Izquierdo, A. L., & Martínez, I. M. (2004). Modelos de toma de decisiones en selección de personal: Una revisión. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20(1), 11-22. <https://dspace.umh.es/bitstream/11000/35341/1/Modelos%20de%20toma%20de%20decisiones%20en%20selección%20de%20personal%20una%20revisión.pdf>

INEC. (2024). *Brecha salarial entre hombres y mujeres en Ecuador, junio 2024*. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/reess-junio-2024/>

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The leadership challenge: How to make extraordinary things happen in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.

López Vizcaíno, E. (2022). *Propuesta de modelo alternativo que evite los sesgos inconscientes en la primera etapa de los procesos de selección: Especial atención al sesgo de género en nuestro entorno* (Trabajo de grado). Universidad Pontificia Comillas. <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/56388/2/TFG%20-%20Lopez%20Vizcaino%2C%20Elisa.pdf>

Martínez, O., & Vargas, T. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección de personal en función del desarrollo local. *COODES*, 7(2), 225-242. <http://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/241>

Ministerio del Trabajo. (2024a). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-013*. Gobierno del Ecuador.

Ministerio del Trabajo. (2024b). *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las organizaciones*. Gobierno del Ecuador.

Ministerio del Trabajo. (2025). *Reglamento de la Ley para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres*. Gobierno del Ecuador.

ONU Mujeres. (s.f.). *Igualdad de género y empoderamiento económico*.
<https://www.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico>

Ocaña Lara, G. A. (2022). *Desigualdad de género en el ámbito laboral de los países de América Latina en los estudios de revistas académicas de género de los últimos diez años* (Trabajo de investigación). Universidad Andina Simón Bolívar.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8599/1/T3760-MGTH-Oca%C3%B1a-Desigualdad.pdf>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (s.f.). *Description wages and working time statistics*.
<https://ilostat.ilo.org/es/methods/concepts-and-definitions/description-wages-and-working-time-statistics>

Perez, O. (2021). *Gestión de talento humano por competencias para tu empresa*.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf

Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
<https://ilostat.ilo.org/es/methods/concepts-and-definitions/description-wages-and-working-time-statistics/>

Vallejo, A. (2015). *Gestión del talento humano: Conceptos y prácticas*. Editorial Universitaria.

ANEXO 1

FORMATO DE ENCUESTA

Esta encuesta tiene como objetivo evaluar la percepción del personal sobre la equidad de género y la inclusión en el proceso de selección de la institución. Su participación es clave para la mejora continua.

Sección 1: Percepción sobre la Equidad de Género y la Inclusión en el Proceso de Selección

1. ¿Considera que el proceso de selección de personal en la institución promueve la equidad de género?

Sí

No

No estoy seguro/a

2. ¿Cree que existen barreras relacionadas con el género que puedan afectar la selección de personal?

Sí

No

3. ¿Cómo calificaría el nivel de conocimiento de los encargados del proceso de selección respecto a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta?

Alto

Medio

Bajo

4. ¿Considera que el proceso de selección actual permite la contratación de personal con diversidad de género de manera equitativa?

Sí

No

No estoy seguro/a

5. ¿Cree usted, que el género ha sido un factor determinante en la selección de personal en la institución?

Sí

No

No lo sé

Sección 2: Percepción sobre el Impacto de la Inclusión en el Desempeño Institucional

6. ¿En qué medida considera que un proceso de selección inclusivo podría mejorar el ambiente laboral de la institución?

Mucho

Poco

Nada

7. ¿Considera que la falta de equidad en la selección de personal puede afectar la retención de talento en la institución?

Sí

No

No estoy seguro/a

8. ¿Conoce de qué se trata la Ley que impulsa la economía violeta en el Ecuador?

Sí

No

Sección 3: Opinión sobre la Formación y Sensibilización en Equidad de Género

9. ¿Cree que la institución debería ofrecer más capacitaciones sobre equidad de género e inclusión en el ámbito laboral?

Sí

No

10. ¿Considera que la institución debe reforzar sus políticas para garantizar un proceso de selección más equitativo e inclusivo?

Sí

No

ANEXO 2

FORMATO DE ENTREVISTA

Datos del entrevistado:

Nombre: _____

Cargo o perfil: _____

Fecha: _____

Descripción: *Entrevista para conocer diferentes expectativas y experiencias acerca de la inclusión en procesos de selección para el diseño del modelo de selección de personal inclusivo para la Unidad Educativa Particular Bilingüe "Santo Domingo de Guzmán" en DMQ.*

Preguntas generales para todos los entrevistados:

1. ¿qué importancia tiene la inclusión en los procesos de selección de personal en el ámbito educativo?
2. ¿Cuáles considera que son las principales barreras que enfrentan los grupos minoritarios al postularse a un cargo en instituciones educativas?
3. En su experiencia, ¿cómo la diversidad en el equipo de trabajo puede impactar en la calidad educativa y en la formación de los estudiantes?
4. ¿Cree que las instituciones educativas están preparadas para implementar modelos de selección inclusivos? ¿Por qué?
5. ¿Qué estrategias o mecanismos considera esenciales para garantizar un proceso de selección equitativo y sin sesgos de género o discriminación?

Preguntas específicas por perfil:

Para expertas o conocedoras de la inclusión laboral con enfoque de género:

6. Desde su conocimiento y experiencia, ¿qué prácticas deberían adoptarse en los procesos de selección para garantizar la inclusión de personas con identidades de género diversas?
7. ¿Qué impacto puede tener en la sociedad la implementación de un modelo de selección inclusivo en una institución educativa?

Para la autoridad de una Unidad Educativa similar:

8. ¿Cómo considera que un modelo de selección de personal inclusivo puede contribuir a la filosofía y valores de la institución?
9. ¿Qué obstáculos tendría la institución al implementar un modelo de selección inclusivo y cómo podrían superarse?

Para la persona perteneciente a un grupo minoritario:

10. ¿Ha experimentado o percibido algún tipo de barrera o dificultad en procesos de selección dentro debido a su identidad de género? Si es así, ¿podría compartir su experiencia?
11. Desde su punto de vista, ¿qué cambios estructurales deberían realizar las instituciones para fomentar una verdadera equidad en los procesos de selección de personal?

Para el aspirante a un cargo:

12. Como candidato/a a un puesto en la institución, ¿qué importancia le da a que el proceso de selección sea inclusivo y libre de discriminación? ¿Qué expectativas tiene sobre ello?
13. ¿Ha participado anteriormente en procesos de selección donde se promueva explícitamente la inclusión y la equidad de género? Si es así, ¿cómo fue su experiencia y qué aspectos destacaría como positivos o mejorables?

ANEXO 3

VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA (3 EXPERTOS)



**Universidad
Israel**

ESPOG | Escuela de
Posgrados

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL

ESCUELA DE POSGRADOS "ESPOG"

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

INSTRUMENTO PARA VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

Estimado colega:

Se solicita su valiosa cooperación para evaluar la siguiente propuesta del proyecto de titulación:
Modelo de selección basado en la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta de la UEPB "Santo Domingo de Guzmán". Sus criterios son de suma importancia para la realización de este trabajo, por lo que se le pide brinde su cooperación contestando las preguntas que se realizan a continuación.

Datos informativos

Validado por: Fausto Germán Pazmiño Muñoz

Título obtenido: Magíster en Seguridad y Salud Ocupacional – Magister en Administración de Empresas Gestión de Proyectos – Ingeniero en Empresas de Servicios y Recursos Humanos

C.I.: 1710051978

E-mail: fp18@msn.com

Institución de Trabajo: Universidad Tecnológica Israel - Kinow

Cargo: Director de Talento Humano - CEO

Años de experiencia en el área: 20 años



**Universidad
Israel**

ESPOG

**Escuela de
Posgrados**

Instructivo:

- Responda cada criterio con la máxima sinceridad del caso;
- Revisar, observar y analizar la propuesta del proyecto de titulación; y,
- Coloque una X en cada indicador, tomando en cuenta que Muy adecuado equivale a 5, Bastante Adecuado equivale a 4, Adecuado equivale a 3, Poco Adecuado equivale a 2 e Inadecuado equivale a 1.

Tema:

Indicadores	Muy adecuado	Bastante Adecuado	Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
Impacto	X				
Aplicabilidad	X				
Conceptualización	X				
Actualidad	X				
Calidad Técnica	X				
Factibilidad	X				
Pertinencia	X				
TOTAL	35				

Observaciones:

.....

.....

Recomendaciones:

.....

.....

Lugar, fecha de validación: Quito 1 de septiembre de 2025.

FAUSTO
GERMAN
PAZMINO
MUNOZ

Firmado digitalmente
por FAUSTO GERMAN
PAZMINO MUNOZ
Fecha: 2025.09.05
15:16:20 -05'00'

**Firma del especialista
MSc. Fausto Germán Pazmiño Muñoz**



**Universidad
Israel**

ESPOG

**Escuela de
Posgrados**

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL

ESCUELA DE POSGRADOS "ESPOG"

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

INSTRUMENTO PARA VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

Estimado colega:

Se solicita su valiosa cooperación para evaluar la siguiente propuesta del proyecto de titulación: **Modelo de selección basado en la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta de la UEPB "Santo Domingo de Guzmán"**. Sus criterios son de suma importancia para la realización de este trabajo, por lo que se le pide brinde su cooperación contestando las preguntas que se realizan a continuación.

Datos informativos

Validado por: Andrés Alexander Silva Llaguno

Título obtenido: Maestría en Administración de Empresas

C.I.: 0201563350

E-mail: andressilvall@hotmail.com

Institución de Trabajo: Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP

Cargo: Líder de Catastro y Facturación

Años de experiencia en el área: 8 años



Instructivo:

- Responda cada criterio con la máxima sinceridad del caso;
- Revisar, observar y analizar la propuesta del proyecto de titulación; y,
- Coloque una X en cada indicador, tomando en cuenta que Muy adecuado equivale a 5, Bastante Adecuado equivale a 4, Adecuado equivale a 3, Poco Adecuado equivale a 2 e Inadecuado equivale a 1.

Tema:

Indicadores	Muy adecuado	Bastante Adecuado	Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
Impacto	X				
Aplicabilidad	X				
Conceptualización	X				
Actualidad	X				
Calidad Técnica	X				
Factibilidad	X				
Pertinencia	X				
TOTAL	35				

Observaciones: La propuesta es sólida y pertinente, pues integra de manera clara la normativa vigente en Ecuador (Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta) con los procesos de gestión de talento humano en instituciones educativas. Destaca por su enfoque inclusivo, por la coherencia entre objetivos, metodología y resultados, así como por el aporte práctico que representa la creación de un modelo replicable.

Recomendaciones:

- Fortalecer la capacitación institucional sobre la Ley Violeta, ya que gran parte del personal desconoce la normativa.
- Incorporar indicadores de seguimiento y evaluación del modelo en el tiempo.
- Difundir la propuesta hacia otras instituciones educativas para validar su escalabilidad y replicabilidad.

Lugar, fecha de validación: Quito, 1 de septiembre de 2025



ANDRÉS ALEJANDER
SILVA LLAGUNO



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL

ESCUELA DE POSGRADOS "ESPOG"

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

INSTRUMENTO PARA VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

Estimado colega:

Se solicita su valiosa cooperación para evaluar la siguiente propuesta del proyecto de titulación:

Modelo de selección basado en la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta de la UEPB "Santo Domingo de Guzmán". Sus criterios son de suma importancia para la realización de este trabajo, por lo que se le pide brinde su cooperación contestando las preguntas que se realizan a continuación.

Datos informativos

Validado por: Mg. Pierre Desfrancois

Título obtenido: Magister en Economía

C.I.: 1757098189

E-mail: pdesfrancois@uisrael.edu.ec

Institución de Trabajo: Universidad Tecnológica Israel

Cargo: Docente

Años de experiencia en el área: 10 años



Instructivo:

- Responda cada criterio con la máxima sinceridad del caso;
- Revisar, observar y analizar la propuesta del proyecto de titulación; y,
- Coloque una X en cada indicador, tomando en cuenta que Muy adecuado equivale a 5, Bastante Adecuado equivale a 4, Adecuado equivale a 3, Poco Adecuado equivale a 2 e Inadecuado equivale a 1.

Tema:

Indicadores	Muy adecuado	Bastante Adecuado	Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
Impacto	X				
Aplicabilidad		X			
Conceptualización	X				
Actualidad	X				
Calidad Técnica		X			
Factibilidad	X				
Pertinencia	X				
TOTAL	X				

Observaciones: La propuesta presenta un adecuado nivel de pertinencia y actualidad, destacando su impacto positivo en el ámbito académico y social.

Recomendaciones: Continuar fortaleciendo la calidad técnica y la aplicabilidad práctica para garantizar la factibilidad del modelo planteado.

Lugar, fecha de validación: Quito, 10 de septiembre de 2025.

Firma del especialista
Mg. Pierre Desfrancois

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL / ESCUELA DE POSGRADOS

FORMATO PARA DESCRIBIR LOS APORTES A LA INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD EN EL TRABAJO DE TITULACIÓN – (RESUMEN INV+VCS)

(según el Instructivo de Estructura y Normas de Trabajos de Titulación para Grado y Posgrado UISRAEL 2021)

Estudiante(s):	MICHELLE JOHANA JACOME TELLO
Programa de maestría:	GESTION DE TALENTO HUMANO
Proyecto desarrollado:	Modelo de selección basado en la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta de la UEPB "Santo Domingo de Guzmán"
Fecha de entrega final del TT:	10 de septiembre de 2025
Línea de investigación institucional a la cual tributa el proyecto:	Gestión integrada de organizaciones y competitividad sostenible
Beneficiarios directos e indirectos del proyecto:	
• Postulantes a las diferentes plazas de trabajo. • Estudiantes de posgrado que podrían tomar como referencia el proyecto. • Profesionales de carreras afines como administración, psicología organizacional o gestión de talento humano • Instituciones educativas particulares • Empresas que necesiten un modelo que aporte a su gestión de igualdad de oportunidades laborales.	
Resumen de los aportes de la investigación para el área del conocimiento	
Esta investigación aporta con un modelo inclusivo y equitativo que fortalece la gestión del talento humano en coherencia con la legislación laboral vigente. El estudio además aporta con herramientas que permiten garantizar la igualdad de oportunidades en la selección de personal, para crear ambientes laborales más justos. Asimismo, contribuye al desarrollo de un marco metodológico aplicable en el ámbito educativo privado, con proyección hacia otras instituciones del país.	
Resumen de los aportes de vinculación con la sociedad: empresas, organizaciones y comunidades	
El proyecto propuesto genera un aporte significativo para las empresas, organizaciones y comunidades al establecer un modelo de selección con enfoque de equidad e inclusión en los procesos de contratación. Su aplicación fortalece la responsabilidad social de las empresas, así como garantiza que los criterios de selección respeten la normativa vigente y los principios de igualdad de género. Además, brinda a las comunidades educativas y laborales la oportunidad de contar con entornos justos y participativos.	
Nota: se adjunta al proyecto	

Firmas de responsabilidad:

Estudiante	Profesor-tutor del proyecto	Coordinador del programa de maestría
 Michelle Johana Jácome Tello CI. 1723609549	BETTY PASTORA ALEJO Firmado digitalmente por BETTY PASTORA ALEJO Fecha: 2025.11.10 14:01:48 -0500' Ph.D. Betty Alejo Tutor Metodológico Mg. Sebastián Pérez Tutor Técnico	 Mg. Sebastián Pérez

Revisado por:

Coordinación de Vinculación con la Sociedad	Coordinación de Investigación
Mg. Carolina Jaramillo	Ph.D. Mayra Bustillos