



Ciencias Holguín  
E-ISSN: 1027-2127  
revista@ciget.holguin.inf.cu  
Centro de Información y Gestión  
Tecnológica de Holguín  
Cuba

Martínez-Vivar, Rodobaldo; Sánchez-Rodríguez, Alexander; Pérez-Campdesuñer, Reyner; García-Vidal, Gelmar  
Evaluación del desempeño y discriminación en la Universidad Tecnológica Equinoccial del Ecuador  
Ciencias Holguín, vol. 23, núm. 1, enero-marzo, 2017, pp. 1-17  
Centro de Información y Gestión Tecnológica de Holguín  
Holguín, Cuba

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181549596005>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica  
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal  
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

***Evaluación del desempeño y discriminación en la Universidad Tecnológica Equinoccial del Ecuador / Evaluation of performance and discrimination at the Ecuadorian Equinoctial Technological University***

Rodobaldo Martínez-Vivar. [rodoaldo.martinez@ute.edu.ec](mailto:rodoaldo.martinez@ute.edu.ec)

Alexander Sánchez-Rodríguez. [alexander.sanchez@ute.edu.ec](mailto:alexander.sanchez@ute.edu.ec)

Reyner Pérez-Campdesuñer. [reyner.perez@ute.edu.ec](mailto:reyner.perez@ute.edu.ec)

Gelmar García-Vidal. [gelmar.garcia@ute.edu.ec](mailto:gelmar.garcia@ute.edu.ec)

**Institución de los autores**

Universidad Tecnológica Equinoccial. Sede Santo Domingo

**PAÍS:** Ecuador

**RESUMEN**

Identificar las variables esenciales que conforman el constructo multidimensional de la discriminación y evaluar, a través de métodos estadísticos, su incidencia en el proceso de evaluación del desempeño de la Universidad Tecnológica Equinoccial en la Sede Santo Domingo, constituye el objetivo del estudio que se presenta. Los principales análisis se desarrollan a través de la propuesta de una metodología para la medición de la discriminación y su incidencia en el proceso de evaluación del desempeño laboral, la cual se caracteriza por un carácter holístico, al integrar en una misma propuesta, los diferentes factores incidentes en la discriminación, al tiempo que facilita un conjunto de herramientas para su análisis sobre el proceso de evaluación del desempeño.

**PALABRAS CLAVE:** DESEMPEÑO LABORAL; GESTIÓN DE TALENTO HUMANO; DISCRIMINACIÓN.

**ABSTRACT**

Identifying the essential variables that make up the multidimensional construct of discrimination and evaluating, through statistical methods, its impact on the performance evaluation process of the Equinoctial Technological University at Santo Domingo Headquarters, is the objective of the study presented. The main analysis is developed through the proposal of a methodology for the measurement of discrimination and its incidence in the process of evaluation of work performance, which is characterized by a

holistic character, when integrated in the same proposal, the different factors intersect in the discrimination, while providing a set of tools for their analysis on the performance evaluation process.

**KEY WORDS:** LABOR PERFORMANCE; HUMAN TALENT MANAGEMENT; DISCRIMINATION.

## **INTRODUCCIÓN**

Es un hecho indiscutible, que en el mundo contemporáneo persisten una serie de circunstancias sociales, económicas, políticas y culturales, que condiciona un pronunciamiento de la diversidad de los recursos humanos en el desempeño laboral (Carrillo, 2004; Cóndor Pumisacho, 2010; Mincer, 1974; Rivera, 2013). Esta diversidad ha provocado, entre otros, la discriminación, observada desde diferentes aristas, la cual ha sido una actitud permanente en la historia del ser humano (Carrillo & Vásconez, 2009; Espinoza Velasteguí, 2008) y se ha distinguido por dos corrientes fundamentales: aquellas que son naturales y aquellas que son aprendidas o adquiridas del entorno (Alexander, Brewer, & Hermann, 1999; Brown & Hewstone, 2005).

En la literatura consultada se pueden observar aproximaciones diversas en los estudios sobre discriminación (Alexander, Brewer, & Livingston, 2005; Aranda, Montes Berges, & Castillo Mayén, 2015; Baquero, Guataquí, & Sarmiento, 2000; Bórquez, 2006; Card, 2001; Cóndor Pumisacho, 2010; Guimond, Chatard, Martinot, Crisp, & Redersdorff, 2006; Klein & Snyder, 2003; Latrofa, Vaes, Cadinu, & Carnaghi, 2010; Riek, Mania, & Gaertner, 2006; Tajfel & Turner, 1979). Autores como (Card, 2001; Cóndor Pumisacho, 2010; Klein & Snyder, 2003; Larrea, 2004; Latrofa, et al., 2010) concentran sus estudios en la discriminación salarial, otros (Alexander, et al., 2005; Brown & Hewstone, 2005) los circunscriben al enfoque de género y en algunos casos (Card, 2001; Castillo Mayén, 2011; Riek, et al., 2006) étnicos, destacando en estos un marcado enfoque innatista en los análisis que realizan. Por otro lado, otros autores concentran sus análisis en las consecuencias de la discriminación. (Bauer & Sinning, 2008; Busso, 2003; Calderón Herrera, 2008; Callirgos, 1995; Cudeville & Yonca Gurbuzer, 2010; Checchi & García Peñalosa, 2008; Checchi & Peragine, 2010; Jann, 2008; Triana, Jayasinghe, & Pieper, 2015).

Es criterio de los autores que en las bibliografías consultadas no existe, al menos de forma explícita, un enfoque que contribuya a observar la discriminación desde una perspectiva

holística, destacándose una gran fragmentación de las teorías abordadas para estudiar la temática.

En Ecuador los niveles de desigualdad afectan un alto porcentaje de la población (Censo, 2010). Mientras las mujeres están relacionadas con el subempleo e inactividad, los hombres se ubican en actividades mayormente relacionadas con un empleo más formal (Baquero, et al., 2000; Cardona, 2006; Valverde Arguedas, 2004). De forma similar, aunque la mayor cantidad de personas auto identificadas como “No Indígenas” se encuentran en las zonas urbanas, el porcentaje de personas que se consideran “Indígenas” se encuentran localizadas en las zonas rurales y sus condiciones laborales no son buenas, generalmente están en el subempleo y con ingresos comúnmente mucho menores.

A pesar de lo anterior se observa que existe un número reducido de estudios que aborden la discriminación en Ecuador (Mincer, 1974; Rivera, 2013). Los estudios realizados se centran fundamentalmente en la medición de brechas en las siguientes categorías: género, etnia, intersectoriales, intrasectoriales y regionales.

Dentro de los estudios intersectoriales se destacan (Carrillo, 2004; Cóndor Pumisacho, 2010), que elaboran un análisis de regresión tradicional que permite identificar el promedio de las diferencias salariales entre el sector público y privado. Por otro lado, en los estudios de género sobresale el análisis sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres en Ecuador (Espinoza Velasteguí, 2008). En cuanto a estudios intrasectoriales, para comparar los niveles de salarios entre las instituciones públicas, es posible apreciar el uso del método de Mínimos Cuadrados Ordinarios (Carrillo & Vásquez, 2009). Todos los estudios analizados presentan un enfoque macro para realizar sus análisis y resulta omisa su aplicación en el ámbito empresarial.

Lo anteriormente planteado constituye la problemática que se desea estudiar en el contexto de la gestión de talento humano (GTH) en la Universidad Tecnológica Equinoccial Sede Santo Domingo (UTE Santo Domingo) y en específico en el módulo para la evaluación del desempeño laboral.

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

Para el desarrollo de la investigación se determinó una muestra de 116 trabajadores, se utilizó un muestreo aleatorio simple de carácter estratificado en correspondencia con las categorías ocupacionales. En cada estrato se pretende usar la técnica de muestreo sistemático de asignación óptima para garantizar que la muestra recoja más individuos de aquellos estratos que tengan más variabilidad. Los datos obtenidos fueron procesados a

través de técnicas univariadas y bivariadas para explicar la incidencia de la discriminación en el proceso de evaluación del desempeño.

La metodología utilizada se describe a continuación.

**Diagnóstico de la discriminación.** Se identificaron variables esenciales que inciden en la discriminación y realizar el diagnóstico actual de las mismas.

La discriminación constituye un constructo multidimensional complejo, dentro del cual se deben considerar aspectos estructurales, procesuales y de resultados; razón que justifica el empleo del criterio de expertos para identificar el grado de participación de las variables que inciden en este proceso. El procedimiento seguido está compuesto por dos tareas (Martínez Vivar, 2013): la investigación cualitativa de las variables que influyen en la discriminación y la fase confirmatoria (cuantitativa) de la existencia de dimensiones, mediante el empleo de la estadística multivariada y su procesamiento a partir del paquete IBM SPSS 20.

**Investigación cualitativa.** Primeramente, se valoraron las variables planteadas en la literatura consultada sobre discriminación. Posteriormente se determinó por medio de un panel de expertos (15 especialistas de la UTE en temáticas afines con la GRH y otros en temas sociales vinculados con la discriminación, donde en el 100% de los casos poseen cuarto nivel y vasta experiencia en su profesión, para un coeficiente de competencias superior al 0,7) el grado en que ellos reconocían estas variables, a través de un instrumento creado para este fin, se comprobó la consistencia interna y fiabilidad de las escalas, a través del coeficiente Alpha de Cronbach que arrojó valores mayor que 0,70 que se considera como aceptable para los propósitos del estudio.

**Investigación confirmatoria.** Posteriormente se procedió al ordenamiento de las variables obtenidas según el grado de importancia, para ello se encuestaron 120 expertos (se procesaron 116 encuestas válidas desechándose el 1% del total aplicado), concluyéndose las matrices de datos para su procesamiento a través del paquete IBM SPSS 20. En los dos primeros componentes (Tabla 1) se logra explicar el 76.85% de la varianza total, aspecto altamente positivo. El primer eje explica el 60.23%, seguidamente el segundo eje el 76.55 %, de la varianza total.

Estos resultados confirman que las estructuraciones de los ejes sobre las variables consideradas son capaces de explicar el fenómeno en un alto grado, aspecto necesario para el diseño de los instrumentos de medición en los análisis que se pretenden.

La dimensión **1** agrupa las variables relacionadas con el entorno mientras la **2** contempla las variables de condición natural.

**Tabla 1. Resultados del análisis factorial de correspondencias para la discriminación**

Variables	Dimensiones		Variables	Dimensiones	
	1	2		1	2
1. condición económica	-,028	,742	2. avanzada edad	-,016	-,058
3. origen diferentes	-,027	,647	4. raza	,979	-,007
5. religión	-,050	,944	6. etnia	,987	-,036
7. orientación sexual	-,056	,957	8. sexo femenino	,987	,007
9. menor instrucción	-,066	,955	10. sexo masculino	,981	,012
11. opiniones políticas	-,057	,945	12. capacidades especiales	,961	-,016
13. experiencia laboral	-,037	,917	14. apariencia física	,983	-,017
15. estado civil	-,058	,983	16. más jóvenes	,979	,006
17. forma de vestir	-,007	,979	18. más viejos	,987	-,043
19. nivel jerárquico	-,036	,987	20. enfermedad	,987	-,025
21. adicción	,007	,987	22. embarazadas	,981	-,028
23. Expresidiario	,012	,981	24. Tener hijos	,961	,025

Acorde con los análisis realizados puede concluirse que:

- La discriminación constituye un constructo complejo en el que interactúan variables que se agrupan en dos dimensiones, que manifiestan a partir de su interacción su acción sobre la discriminación, destacándose el carácter holístico de este proceso a partir de la conectividad entre las dimensiones y el propio carácter intrínseco de cada dimensión
- Los instrumentos utilizados en el análisis de componentes principales, muestran un nivel aceptable de validez y fiabilidad, lo que posibilita la descripción estadística del constructo multidimensional vinculado con la discriminación. Aspectos que posibilitan en lo adelante el diseño de los instrumentos necesarios para la medición de este fenómeno en el ámbito empresarial y en lo particular en el proceso de ED.

**Diseño del instrumento de medición de la discriminación.** Mediante los análisis desarrollados en el paso anterior, se procede, al diseño de la encuesta para medir la discriminación. La encuesta diseñada se debe poner a prueba para corregir los posibles errores en su elaboración para ello se verifica su fiabilidad y validez, a través del paquete IBM SPSS 20. Mediante la aplicación del instrumento diseñado a una muestra piloto de la muestra original, se comprueba si las preguntas son comprensibles, además si los ítems y la escala propuesta funcionan adecuadamente. Finalmente se pasa a aplicar el instrumento diseñado, procesar los datos obtenidos a y la valoración actual por cada una de las dimensiones y variables esenciales

**Diseño de las estrategias de solución.** Esta etapa presenta como objetivo elaborar las estrategias globales a seguir para la solución de los problemas detectados en el

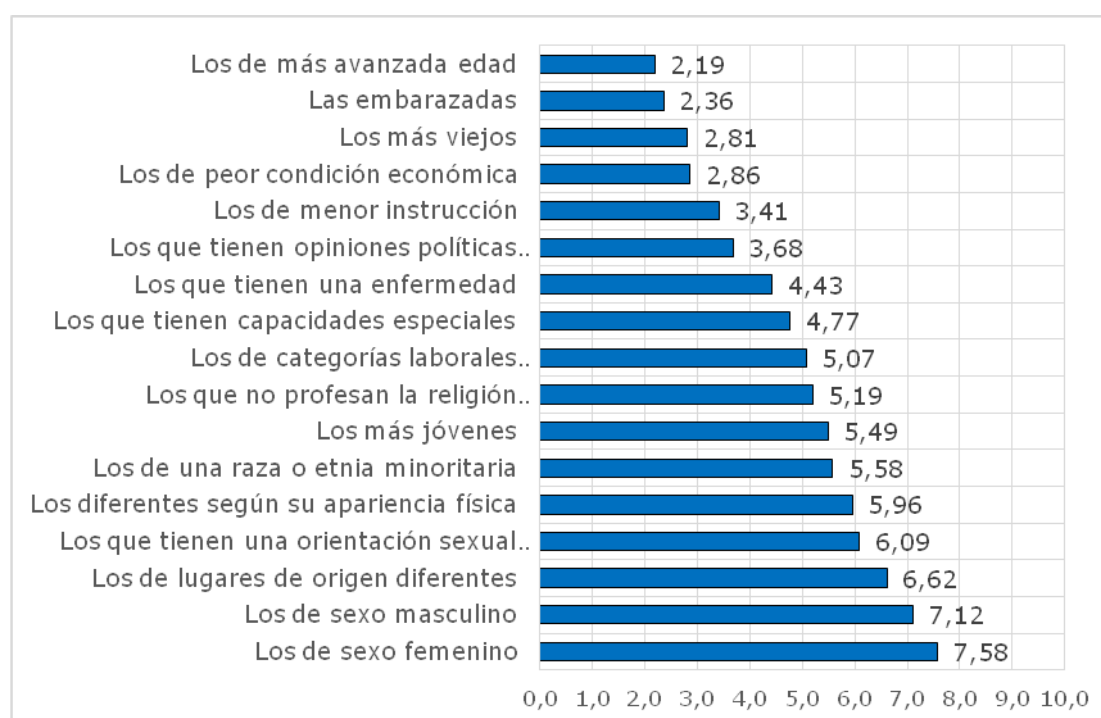
diagnóstico de la discriminación en el ámbito laboral y su incidencia en el proceso de evaluación del desempeño.

## RESULTADOS

Se creó el equipo de trabajo, conformado por dos especialistas de recursos humanos, los coordinadores de carrera (dos), un representante de los trabajadores, la psicóloga, el pro rector y la investigadora. Para la conformación del equipo de trabajo se citó a una reunión con la dirección de la Universidad y se explicaron los objetivos de la investigación y la necesidad de conformar el equipo.

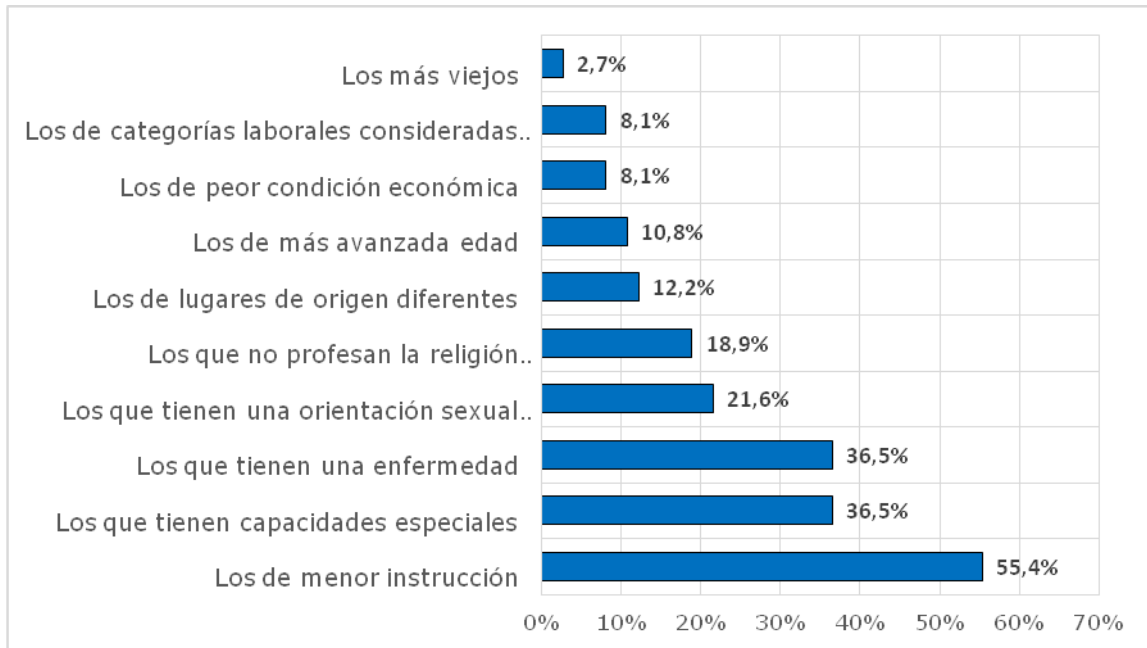
Se verificó la fiabilidad y validez para las escalas de Likert utilizadas dado que la encuesta se aplicó por segmentos. En este caso solo se mostrarán los resultados del estrato de los docentes, obteniéndose un coeficiente de Alpha de Cronbach de 0.872, el coeficiente de Kaiser- Meyer- Olkin de 0.853 con una significancia de 0.

En el Gráfico 1, se muestra aquellos grupos de personas que se consideran más discriminados y los tipos de discriminación que se consideran más importantes son, las que se cometen contra los de una raza o etnia minoritaria, los de apariencia física diferente, los más jóvenes y los de categoría laboral consideradas inferiores.



**Gráfico 1. Percepción de discriminación en el segmento de trabajadores docentes**

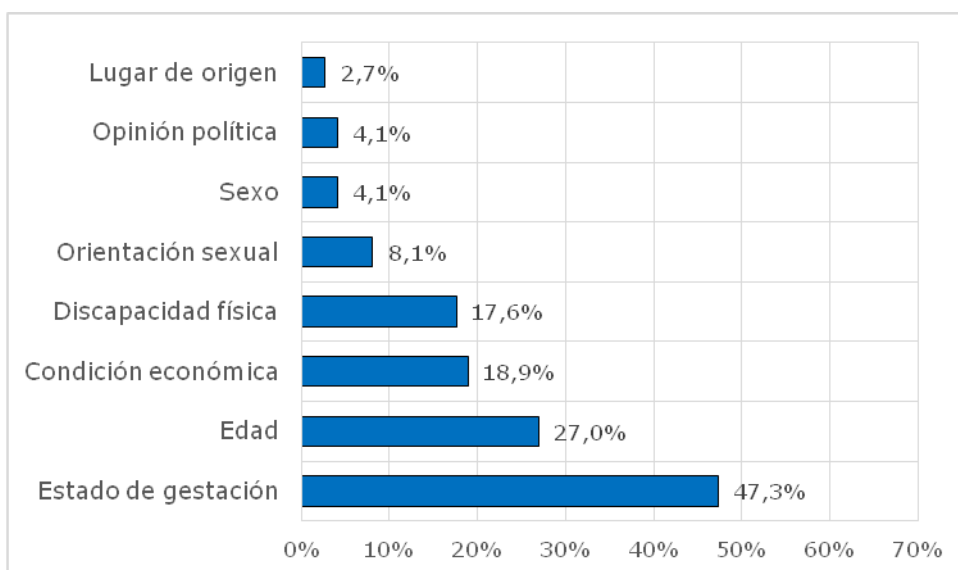
Al preguntarles sobre los grupos con los que les resultaba más difícil trabajar, según resultados del Gráfico 2, se concluye lo siguiente:



**Gráfico 2. Grupos de personas considerados más difíciles para trabajar**

- Las personas de menor instrucción son aquellas con las que más difícil resulta trabajar para los encuestados, de igual modo aparece como representativo en el 36% aquellas que presentan discapacidades y (o) alguna enfermedad.
- Es posible apreciar que existe inclusión participativa, ya que el 58.1% de los encuestados consideran que se les consulta en la toma de decisiones reconociendo su capacidad de aportar a su trabajo.
- Es opinión del mayor porcentaje de encuestados que no se sienten discriminados de ninguna forma a la hora de ser evaluados en los resultados de su trabajo.
- Se considera por el 75.7% de los encuestados que la remuneración no está acorde a los resultados obtenidos en su desempeño laboral.
- Solo el 19% se siente discriminado en su trabajo en algunas ocasiones, aunque es necesario destacar que el 29.7% manifiesta una posición neutral al respecto, no obstante, aún es mayoritario el porcentaje de encuestados que no aprecia discriminación en su trabajo.
- Existen opiniones compartidas acerca de si se afecta o no la evaluación del desempeño por algún tipo de discriminación, el 33.8% opina que está en desacuerdo, el 19% aprecia que si se ve afectada la evaluación del desempeño por algún tipo de discriminación y un 47.3% mantienen una posición neutral al respecto.

Según muestra el Gráfico 3, las condiciones por las que más son discriminados los encuestados son, el estado de gestación, la edad, la condición económica y la discapacidad física.



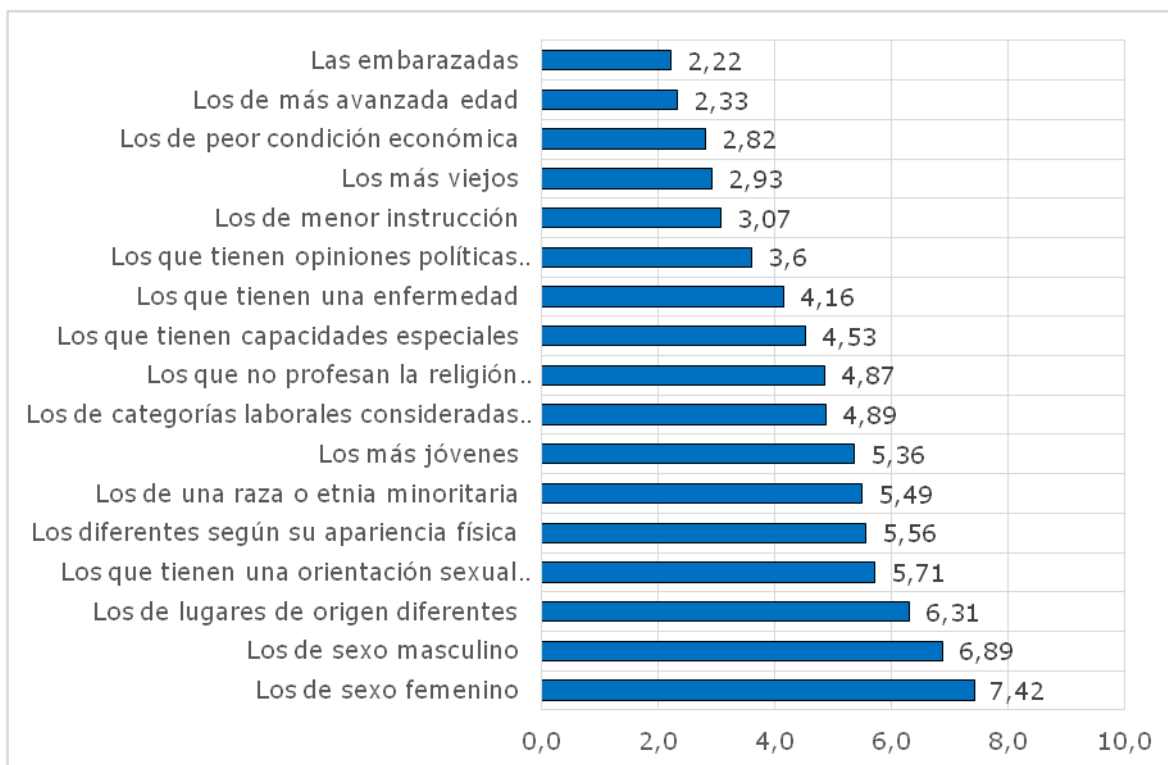
**Gráfico 3. Razones por las que se han sentido discriminados los docentes**

Las relaciones más significativas entre la percepción de discriminación y las diferentes variables de clasificación de la muestra de docentes se aprecian en la siguiente tabla. Como se puede apreciar se pudo probar que las variables edad, sexo, zona de residencia y zona geográfica no son independientes de la percepción de discriminación laboral mostrando valores de  $\chi^2$  muy altamente significativos (\*\*\*) y unos valores en las medidas simétricas muy altamente significativos (\*\*\*) .

**Tabla 4. Relaciones más significativas entre la percepción de discriminación y las diferentes variables de clasificación de la muestra de docentes**

Variables	Chi-cuadrado de Pearson	Sig. asintótica (bilateral)	Phi	V de Cramer	Coeficiente de contingencia
* Edad	96,629	,000	1,143	,660	,753
* Sexo	23,416	,000	,563	,563	,490
* Zona de residencia	55,837	,000	,869	,869	,656
* Zona geográfica	42,385	,000	,757	,757	,603

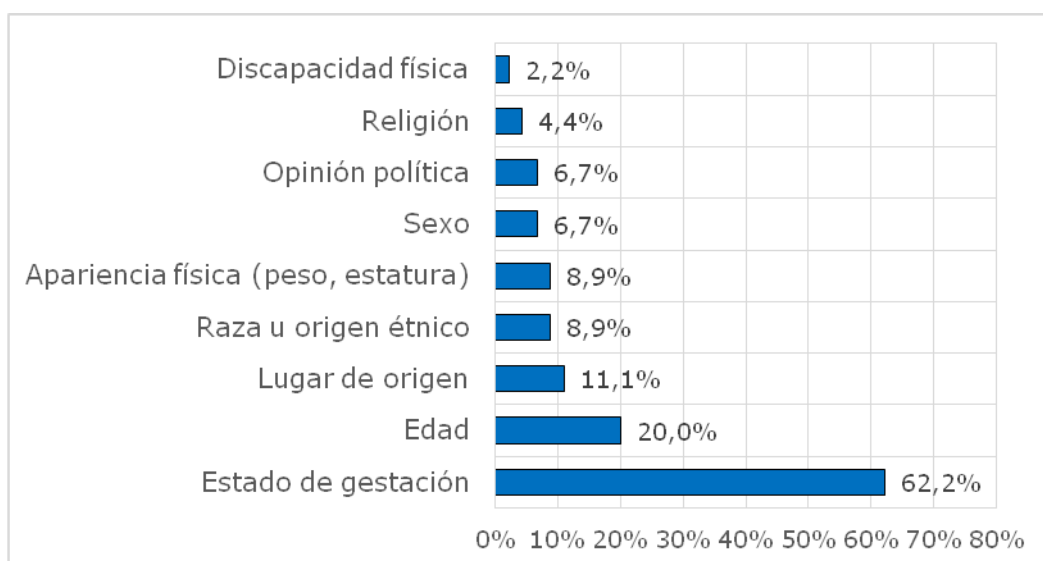
De la misma forma se procedió con el estrato vinculado con los trabajadores no docentes. Los resultados se presentan en el Gráfico 4 y sus análisis correspondientes se resumen a continuación:



**Gráfico 4. Resultados del análisis de percepción de discriminación en el segmento de trabajadores no docentes**

- Aquellos grupos que se consideran más discriminados y los tipos de discriminación que se consideran más importantes son: los que se cometen contra los jóvenes, los diferentes según su apariencia, los de categorías laborales consideradas inferiores, los de raza o etnia minoritaria, los enfermos, las mujeres, los que provienen de lugares diferentes, los de capacidades especiales, los de orientación sexual diversa, los que no profesan la misma religión y los de sexo femenino.
- El 44.5% se siente discriminado en su trabajo en algunas ocasiones, mientras que el 51.2% no aprecia esta discriminación.
- Los resultados muestran que el 51.1% de los encuestados no perciben que el resto de las personas no les respeta ni valora los resultados alcanzados en su trabajo mostrando indicios de discriminación.
- Existen opiniones compartidas acerca de si se afecta o no la evaluación del desempeño por algún tipo de discriminación, el 35.6% opina que está en desacuerdo, el 48.9% aprecia que si se ve afectada y un 22.2% mantienen una posición neutral al respecto.

Como muestra el Gráfico 5, las condiciones por las que más se sienten discriminados los encuestados son, el estado de gestación, la edad y el lugar de origen.



**Gráfico 5. Razones por las que se han sentido discriminados los trab. no docentes**

Las relaciones más significativas entre la percepción de discriminación y las diferentes variables de clasificación de la muestra de docentes se analizan seguidamente. Como se puede apreciar, se probó que las variables sexo, nivel de instrucción y grupos étnicos o culturales no son independientes de la percepción de discriminación laboral mostrando valores de  $\chi^2$  muy altamente significativos (\*\*\*) y unos valores en las medidas simétricas muy altamente significativos (\*\*\*)).

**Tabla 5. Relaciones más significativas entre la percepción de discriminación y las diferentes variables de clasificación de la muestra de docentes**

Variables	Chi-cuadrado de Pearson	Sig. asintótica (bilateral)	Phi	V de Cramer	Coefficiente de contingencia
* Sexo	20,906 <sup>a</sup>	,000	,682	,682	,563
* Nivel de instrucción	40,580	,004	,950	,475	,689
* Grupos étnicos o culturales	26,016	,001	,760	,538	,605

De manera general se puede apreciar luego del procesamiento de la información anterior, que existe desde un punto de vista apreciativo la percepción de la presencia de

discriminación en el contexto laboral, de igual manera resulta representativa la apreciación de los encuestados sobre la discriminación en el proceso de evaluación del desempeño.

Ahora bien, los resultados empíricos anteriores no resultan suficientes para demostrar la hipótesis de la presente investigación, por lo cual resulta necesario realizar una comparación cruzada entre la percepción de los encuestados y los resultados reales del proceso de evaluación del desempeño.

Por razones de carencia de datos sobre el proceso de ED para los trabajadores no docentes (no existe definido un procedimiento formal de ED) solamente se realizan los análisis para el personal docente. Para realizar el análisis anterior se tomaron las muestras de los resultados del proceso de ED de cuatro períodos entre el 2013 y 2014 y se hicieron coincidir con los estratos seleccionados encuestados.

**Tabla 6. Relación de contingencia Edad \* Evaluación del desempeño**

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,547 <sup>a</sup>	6	<b>,603</b>
Razón de verosimilitudes	4,748	6	,576
Asociación lineal por lineal	,804	1	,370
N de casos válidos	74		
a. 7 casillas (58,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,18.			

En lo adelante se desarrollan los análisis conducentes a evaluar la independencia entre las variables sobre discriminación percibidas por los encuestados que inciden en la ED a través del estadígrafo Chi-cuadrado de Pearson, mediante la utilización del IBM SPSS 20.

Como puede observarse en el análisis anterior, la prueba de Chi-cuadrado de Pearson desarrollada muestra indicadores de significancia superiores a los establecidos por lo cual para este tipo de prueba se acepta la hipótesis nula, decidiéndose que existe independencia entre la edad y el proceso de evaluación del desempeño. A través del mismo proceder se analizaron las variables siguientes: sexo, Zona de residencia, zona geográfica respectivamente.

Se puede afirmar que luego de los análisis de la prueba de Chi-cuadrado de Pearson realizada, los indicadores evaluados en el 100% de los casos presentan indicadores de significancia superiores a los establecidos por lo cual para este tipo de prueba se acepta la hipótesis nula, concluyéndose que existe independencia entre las variables evaluadas y el proceso de evaluación del desempeño. Por lo que no existe relación entre la percepción de los encuestados sobre la existencia de discriminación en el proceso de evaluación del desempeño y los hechos reales comparados en los estratos muestrales estudiados.

Todos los aspectos anteriormente analizados permiten confirmar la validación de la hipótesis de la investigación, a partir de haberse demostrado empíricamente la incidencia de las variables esenciales que conforman la discriminación en el proceso de evaluación del desempeño de la UTE, sede Santo Domingo.

## **CONCLUSIONES**

1. Desde el orden teórico resulta importante el tratamiento que se brinda al fenómeno de la discriminación, destacándose un conjunto de autores que abordan la temática desde diferentes aristas. De igual modo las teorías consultadas abordan la necesidad de realizar estudios de discriminación desde el orden laboral que contribuyan a atenuar los negativos resultados que este flagelo genera.
2. La metodología propuesta para la medición de la discriminación y su incidencia en el proceso de evaluación del desempeño laboral individual aportada en esta investigación, se distingue por presentar un enfoque holístico, al permitir a través de la identificación de las variables esenciales que inciden en la discriminación, realizar un análisis integral de su incidencia en el proceso de evaluación del desempeño individual del personal contratado en la UTE Santo Domingo.
3. Con la aplicación de los instrumentos se puede apreciar que los grupos de personas que se consideran más discriminados para los trabajadores docentes son: los de una raza o etnia minoritaria, los de apariencia física diferente, los más jóvenes y los de categoría laboral considerada inferiores al tiempo que para los trabajadores no docentes la apreciación consiste en aquellas discriminaciones que se cometen contra los jóvenes, los diferentes según su apariencia, los de categorías laborales consideradas inferiores, los de raza o etnia minoritaria, los enfermos, las mujeres, los que provienen de lugares diferentes, los de capacidades especiales, los de orientación sexual diversa, los que no profesan la misma religión y los de sexo femenino.

4. Resulta positiva la apreciación existente sobre la inclusión participativa en la toma de decisiones, aunque para el caso particular de los no docentes un elevado porcentaje manifiesta una opinión neutral relacionada con el tema. Cabe señalar la coincidencia para abordar las condiciones de mayor discriminación asociadas con: el estado de gestación, la edad, la condición económica y la discapacidad física. Resulta positiva la posición sobre la fluctuación laboral por motivos de discriminación.
5. De modo general, se puede plantear que existe percepción de discriminación en las muestra consultadas fundamentalmente vinculadas con las variables sexo, nivel de instrucción y grupos étnicos o culturales para el caso de los no docentes y las variables edad, sexo, zona de residencia y zona geográfica para el caso de los docentes respectivamente.
6. La hipótesis de la presente investigación queda demostrada al apreciarse que las variables edad, sexo, zona de residencia y zona geográfica no son independientes de la percepción de discriminación laboral mostrando valores de  $\chi^2$  muy altamente significativos y unos valores en las medidas simétricas muy altamente significativos. De igual manera se pudo concluir posterior a la realización de los análisis cruzados entre la percepción de la existencia de discriminación y los resultados del proceso de ED que existe independencia entre las variables percibidas como motivo de discriminación y la evaluación del desempeño.
7. Aunque empíricamente se ha demostrado la independencia para el caso de los docentes entre las variables percibidas como motivo de discriminación y la evaluación del desempeño, es necesario señalar que la percepción de discriminación existe independientemente de su relación o no con el proceso de evaluación del desempeño, aspectos que habrán de estudiarse en posteriores investigaciones.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alexander, M. G., Brewer, M. B., & Hermann, R. K. (1999). Images and affect: A functional analysis of out-group stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(1), 78-93.
- Alexander, M. G., Brewer, M. B., & Livingston, R. W. (2005). Putting stereotype content in context: Image theory and interethnic stereotypes. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31, 781-794.

- Aranda, M., Montes, B., & Castillo, M. R. (2015). La orientación a la dominancia social en la adolescencia: el papel de la identidad de género y los rasgos estereotípicos femeninos y masculinos. *Revista de Psicología Social*, 30(2), 241-263.
- Baquero, J., Guataquí, J. C., & Sarmiento, L. (2000). Un marco analítico de la discriminación laboral. *Borradores de investigación. Economía*, 8, 2-31.
- Bauer, T. K., & Sinning, M. (2008). An extension of the B (linder-Oaxaca decomposition to nonlinear models. *AStA advances in statistical analysis*, 92(2), 197-206.
- Bórquez, A. (2006). Paradigma Constructivista. Retrieved 4 de marzo, 2015, from <http://www.slideshare.net/anacbg/paradigma-constructivista>
- Brown, R., & Hewstone, M. (2005). An integrative theory of intergroup contact. *Advances in Experimental Social Psychology*, 37, 255-343.
- Busso, M. (2003). *Un análisis extendido de la discriminación laboral por género en Argentina*. (Tesis de maestría no publicada). Universidad Nacional de La Plata, La Plata.
- Calderón, K. (2008). *La vida que Enseña: Nociones de Educación Permanente*. San José: Editorial UNED.
- Callirgos, J. C. (1995). *La discriminación en la socialización escolar*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Card, D. (2001). Estimating the Return to Schooling: Progress on Some Persistent Econometric Problem. *Econometría*, 69(5), 1127-1160.
- Cardona, M. (2006). *Diversidad y educación inclusiva. Enfoques metodológicos para una enseñanza colaborativa*. Madrid: Pearson Educación.
- Carrillo, P. A. (2004). Las diferencias salariales entre el sector público y privado en el Ecuador *Cuestiones Económicas*, 20 (1-3), 165-174.
- Carrillo, P. A., & Vásconez, V. (2009). *Una aproximación de la brecha salarial del Sector Público en el Ecuador*. Paper presented at the I Congreso Científico Internacional de Economía y Finanzas.
- Castillo, M. D. (2011). *Discriminación de género y dominancia social. Análisis de los estereotipos de género y de la influencia del priming subliminal*. Jaén : Universidad de Jaén.
- Cóndor, J. E. (2010). *Discriminación salarial en el mercado laboral por etnia*. (Tesis de maestría no publicada). FLACSO - Sede Ecuador, Quito.

- Cudeville, E., & Yonca Gurbuzer, L. (2010). Gender Wage Discrimination in the Turkish Labor Market: Can Turkey Be Part of Europe? *Comparative Economic Studies*, 52, 429-463.
- Checchi, D., & García Peñalosa, C. (2008). Labour market institutions and income inequality. *Economic Policy*, 23 (56), 602-649.
- Checchi, D., & Peragine, V. (2010). Inequality of opportunity in Italy. *The Journal of Economic Inequality*, 8(4), 429-450.
- Espinoza, N. E. (2008). *Estimación de la brecha salarial entre hombres y mujeres: Un análisis por cuantiles para el Ecuador*. (Tesis de Grado). Escuela Superior Politécnica del Litoral, Guayaquil.
- Guimond, S., Chatard, A., Martinot, D., Crisp, R. J., & Redersdorff, S. (2006). Social comparison, self-stereotyping, and gender differences in self-construals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90, 221-242.
- Jann, B. (2008). The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models. *Stata journal*, 8(4), 453-479.
- Klein, O., & Snyder, M. (2003). Stereotypes and behavioral confirmation: From interpersonal to intergroup perspectives. *Advances in experimental social psychology*, 35, 153-234.
- Larrea, C. (2004). Pobreza, dolarización y crisis en el Ecuador. *ICONOS, Revista de Ciencias Sociales*(19), 152-153.
- Latrofa, M., Vaes, J., Cadinu, M., & Carnaghi, A. (2010). The cognitive representation of self-stereotyping. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 36, 911-922.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience and Earnings*. New York: Columbia University Press.
- Riek, B. M., Mania, E. W., & Gaertner, S. L. (2006). Intergroup in-group and outgroup attitudes: A meta-analytic review. *Personality and Social Psychology Review*, 10, 336-353.
- Rivera, J. (2013). Teoría y práctica de la discriminación en el mercado laboral ecuatoriano (2007-2012). *Analítika, Revista de análisis estadístico*, 5(1), 3-18.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33-47). Monterey: Brooks Cole.
- Triana, M. d. C., Jayasinghe, M., & Pieper, J. R. (2015). Perceived workplace racial discrimination and its correlates: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 36(4), 491-513.

Valverde Arguedas, L. (2004). *Tratamientos a los Ofensores Domésticos de Índole Física. Un Reto Pendiente de Asumir.* (Tesis de maestría no publicada) UNED, Pérez Zeledón, San José.

## **Síntesis curricular de los Autores**

**Dr. C. Rodobaldo Martínez-Vivar.** [rodoaldo.martinez@ute.edu.ec](mailto:rodoaldo.martinez@ute.edu.ec) Ingeniero Industrial, Doctor en Ciencias Técnicas por la Universidad de Holguín, Cuba. Profesor Titular en la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, Universidad Tecnológica Equinoccial, sede Santo Domingo, Ecuador. Ha desarrollado labores de consultoría y docencia en materias relacionadas con las ciencias empresariales, como Gestión de Talento Humano, Logística y Gestión de Operaciones.

**Dr. C. Alexander Sánchez-Rodríguez** [alexander.sanchez@ute.edu.ec](mailto:alexander.sanchez@ute.edu.ec). Ingeniero Industrial, Doctor en Ciencias Empresariales por la Universidad de Valladolid, España. Profesor Titular en la Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Tecnológica Equinoccial, sede Santo Domingo, Ecuador. Ha desarrollado labores de consultoría y docencia en materias relacionadas con las ciencias empresariales, como Gestión de la Talento Humano y Calidad.

**Dr. C. Reyner Pérez-Campdesuñer.** [reyner.perez@ute.edu.ec](mailto:reyner.perez@ute.edu.ec). Ingeniero Industrial, Doctor en Ciencias Técnicas por la Universidad de Holguín, Cuba. Profesor Titular en la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, Universidad Tecnológica Equinoccial. Ha desarrollado labores de consultoría y docencia en diversas materias relacionadas con las ciencias empresariales, como Gestión de Calidad, Dirección Estratégica, entre otras.

**Dr. C. Gelmar García-Vidal.** [gelmar.garcia@ute.edu.ec](mailto:gelmar.garcia@ute.edu.ec). Ingeniero Industrial, Doctor en Ciencias Económicas por la Universidad de Oriente, Cuba. Profesor Titular en la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, Universidad Tecnológica Equinoccial. Ha desarrollado labores de consultoría y docencia en diversas materias relacionadas con las ciencias empresariales, como Marketing, Dirección estratégica, Finanzas, entre otras.

## **Institución de los autores**

Universidad Tecnológica Equinoccial. Sede Santo Domingo. Ecuador

**Fecha de Recepción:** 04 de enero de 2016

**Fecha de Aprobación:** 21 de octubre de 2016

**Fecha de Publicación:** 31 de enero de 2017