

SELECCIÓN DE PERSONAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: CARACTERÍSTICAS DE LAS CONVOCATORIAS EN LÍNEA.¹ PERSONNEL SELECTION AND EQUAL OPPORTUNITIES: THE PERSONNEL SUMMONS-ONLINE.CHARACTERISTICS.

Jorge Everardo Aguilar-Morales² y Raquel Blanco-Ruiz

Asociación Oaxaqueña de Psicología A. C.
Centro Regional de Investigación en Psicología
México

Resumen. Es obligación del estado mexicano vigilar que se respeten los derechos económicos, sociales y culturales en México. Nuestra Constitución Política y La Ley Federal del Trabajo prohíben de manera expresa cualquier tipo de discriminación y promueven la igualdad de oportunidades en el empleo. En otros países se han establecido normas y procedimientos para vigilar que tales condiciones se cumplan en cualquier organización. El proceso de selección de personal es especialmente vigilado, los procedimientos utilizados pueden fomentar la igualdad o generar condiciones de discriminación. El objetivo de este trabajo fue determinar cuales son las características de las convocatorias para la selección de personal que se realizan en línea. Se consultaron y se estudiaron las características de los anuncios clasificados de 20 diarios del mismo número de estados del país, que publican convocatorias a través de su página web. Se encontró que la mayor parte de las convocatorias carecen de los elementos mínimos necesarios para que los posibles candidatos puedan tomar decisiones informadas (un porcentaje reducido de anuncios incluyen el proceso al que se someterán los candidatos, el nombre de la empresa convocante, la dirección, el horario, el salario e incluso el puesto que están concursando). El sexo y la edad son los requisitos más frecuentes por encima de los conocimientos y habilidades. Los anuncios analizados también incluyen con frecuencia rasgos "psicológicos" en un lenguaje poco técnico. Los datos obtenidos demuestran que existen fallas técnicas importantes en las convocatorias analizadas, las cuales además contravienen la legislación laboral de nuestro país, en el reporte se analizan algunas medidas para disminuir esta problemática.

Palabras Clave: selección de personal, igualdad de oportunidades

Abstract. It is the obligation of the Mexican state monitor to respect the economic, social and cultural rights in Mexico. Our Constitution and the Federal Labor Law explicitly prohibit all forms of discrimination and promoting equal opportunities in employment. Other countries have established rules and procedures for monitoring discrimination in the workplace. The staff selection process is particularly guarded, the procedures used can promote equality or create conditions of discrimination. The aim of this study was to determine which are the characteristics of the personnel summons online. Were consulted and studied the characteristics of the classified ads of 20 newspapers in the country, which publishes announcements through its website. It was found that most of the calls lacked the minimum elements needed to make potential candidates can make informed decisions (a small percentage of ads include the process to be submitted to the candidates, the name of the company convener, address, hours, wages and even post). The sex and age requirements are more frequent above knowledge and skills. The ads analyzed frequently features also include "psychological" in a bit technical language. The data obtained showed that there were significant technical flaws in the calls analyzed, which also contravened the labour laws of our country, the report discusses some measures to reduce this problem.

¹ Trabajo presentado en el 5° Coloquio Nacional de Investigación Estudiantil en Psicología realizado del 15 al 17 de noviembre del 2006 por FES-IZTACALA UNAM

² Calzada Madero 1304, Centro, Oaxaca, México. C.P. 68000 E-mail: jorgeever@yahoo.com.mx, Sitio web: <http://www.conductitlan.net>

Keywords: personnel selection, equal opportunities in employment.

Es obligación del estado mexicano vigilar que se respeten los derechos económicos, sociales y culturales en México. Nuestra Constitución Política y La Ley Federal del Trabajo prohíben de manera expresa cualquier tipo de discriminación y promueve la igualdad de oportunidades en el empleo. Los psicólogos estamos involucrados en procesos que pueden promover u obstaculizar el respeto de los derechos de los trabajadores. El proceso de selección de personal puede ser sensible a políticas discriminatorias. Un elemento inicial de este proceso es la difusión de las convocatorias. En este estudio nos preguntamos cuales son las características de dichas convocatorias y si dichas características promueven o no la igualdad de oportunidades.

En su artículo primero nuestra constitución establece que “Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”, de la misma manera en el artículo tercero de la constitución y de la Ley Federal del Trabajo se señala que “No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”.

Otras leyes como la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación son todavía mas puntuales en las situaciones que implican discriminación. En la fracción tercera del artículo 9 de esta ley se considera como conducta discriminatoria: “Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo” y “Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales”. Además establece en su artículo tercero que “Cada una de las autoridades y de los órganos públicos federales adoptará las medidas que estén a su alcance, tanto por separado como coordinadamente, de conformidad con la disponibilidad de recursos que se haya determinado para tal fin en el Presupuesto de

Egresos de la Federación del ejercicio correspondiente, para que toda persona goce, sin discriminación alguna, de todos los derechos y libertades consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en las leyes y en los Tratados Internacionales de los que México sea parte”

Estas medidas a las que se refiere implican la vigilancia y denuncia de aquellas situaciones que impliquen condiciones de discriminación y promoción de condiciones que garanticen la igualdad de oportunidades.

Países como Estados Unidos tienen una larga historia en la lucha por la igualdad de oportunidades en el trabajo. Esta lucha ha logrado que se establezcan normas y procedimientos para vigilar que tales condiciones se cumplan en cualquier organización. Las diversas leyes se han ocupado de establecer igualdad de salarios ante igual trabajo, la no discriminación en el empleo a causa de la edad, la obligación de empleadores que trabaje con fondos federales de emplear a personas discapacitadas, la prohibición del considerar al embarazo como un motivo para negar el empleo. También se han desarrollado una serie de directrices acerca de los procedimientos para seleccionar empleados, para los sistemas de archivos, las investigaciones previas al empleo, los programas de acción afirmativa y el acoso sexual. Se han considerado como prácticas discriminatorias en los procesos de selección aquellas situaciones en las que la empresa corre la voz entre sus empleados cuando estos pertenecen a un grupo social mayoritario lo que impedirá el acceso de minorías, la información engañosa en las convocatorias de personal, los anuncios en los que se indica el sexo de los empleados que se necesitan, los requisitos académicos cuando estos ponen en desventaja a las minorías y no tienen relación estrecha con el trabajo, las pruebas que eliminen una cantidad considerable de miembros de una minoría, la preferencia para parientes o familiares cuando esto ponga en desventaja a minorías, la inclusión de estatura, peso, y características físicas en los requisitos para conseguir el empleo, la solicitud de cartas en las que demuestren sus antecedentes penales, en todo caso se puede

pedir los fallos judiciales y evaluar cada caso específico. (Dessler, 2001).

La preocupación por condiciones dignas de empleo y por facilitar el acceso al empleo se refleja actualmente en una serie que ha emitido la Unión Europea al respecto y un interés creciente de la Organización Internacional del Trabajo sobre el trabajo digno (Decent Work) (Ghai, 2006).

A pesar de estos esfuerzos el respeto a lo que en términos generales se denominan derechos económicos, sociales y culturales, no es algo fácil de conseguir. Los seguimientos realizados por organizaciones defensoras de estos derechos han mostrado que su violación es una práctica sistemática en nuestro país. Las mujeres por ejemplo siguen siendo sujetas de pagos menores por trabajos iguales o de la exigencia de presentar certificados de embarazo para conseguir o mantener el trabajo (Informe de las Organizaciones de la Sociedad Civil sobre la situación de los DESCA en México, 1997-2006)

En los últimos años la inclusión de la tecnología en los procesos de trabajo ha facilitado el desarrollo de las tareas. El proceso de selección de personal ha transitado del típico reclutamiento de boca en boca a la difusión de las convocatorias a través de Internet lo que sin embargo es independiente del cumplimiento de los derechos laborales.

El objetivo de este trabajo fue determinar cuales son las características de las convocatorias para la selección de personal que se realizan en línea y determinar en que medida contribuyen en el desarrollo de condiciones sociales que promuevan la igualdad de oportunidades

Método

Participantes

Se consultaron y se estudiaron las características de los anuncios clasificados de 20 diarios del mismo número de estados del país, que publican convocatorias a través de su página web.

Materiales

Se utilizó un concentrado de las características incluidas en todos los anuncios analizados.

Procedimiento

1. Se seleccionaron 20 periódicos de 20 estados de la república mexicana que tienen página web y que publican sus convocatorias o anuncios clasificados en Internet.
2. Una vez hecho esta selección, se escogieron aleatoriamente de 2 a 4 anuncios clasificados para estudiar los elementos y requisitos que las empresas utilizan para publicar sus ofertas de trabajo.
3. Se concentraron y analizaron las características encontradas.

Resultados

La gráfica 1 se presentan los elementos más frecuentes que contienen las convocatorias de personal que se publican en diarios estudiados.

En la gráfica 2 podemos observar los requisitos más solicitados en los anuncios estudiados.

En la Gráfica 3. Se muestran el sexo solicitado en los anuncios revisados.

Finalmente la Tabla 1 ilustra el tipo de rasgos "psicológicos" que se solicitan a los posibles candidatos que concursaran por una plaza vacante.

Discusión y conclusiones

Es notable observar como los anuncios publicados en los periódicos estudiados carecen de elementos importantes en las convocatorias de personal, un 14% de los anuncios indican el puesto que solicitan. Un menor porcentaje indica el proceso al que se someterán los candidatos y el salario, información indispensable para que los interesados tomen decisiones acertadas. Aunque pudiera decirse que la falta de espacio o el costo del anuncio dificulta incluir toda la información en un anuncio de este tipo, el hecho de que el anuncio sea en línea y no impreso hace que estas objeciones no sean

suficiente para justificar esta carencia de información.

Tabla 1. Rasgos solicitados	
Requisitos	%
1.- Buena presentación	21.43
2.- Personas responsables	12.50
3.- Excelente presentación	8.93
4.- Trabajar bajo presión	7.14
5.- Dinamismo	5.36
6.- Iniciativa	5.36
7.- Ganas de trabajar	3.57
8.- Gusto por las ventas	3.57
9.- Proactivo	3.57
10.- Liderazgo	3.57
11.- Persona seria	1.79
12.- Ganas de aprender	1.79
13.- Extrovertido	1.79
14.- Actitud de servicio	1.79
15.- Disponibilidad de trabajar	1.79
16.- Honrado	1.79
17.- Ayudantes abusados	1.79
18.- Que sepa hacer de todo	1.79
19.- Actitud positiva	1.79
20.- Amable	1.79
21.- Deseo de trabajar y superarse	1.79
22.- Carácter abierto	1.79
23.- Aptitud por las ventas	1.79
24.- Excelente conducta	1.79

Llama también la atención el hecho de que el requisito mas solicitado es el sexo y que tan solo en un 4% de los anuncios se señalan como requisitos los conocimientos, en un 16% las habilidades y en un 23% la escolaridad. Lo que confirma que el tipo de información que contienen las convocatorias todavía incluye información engañosa, requisitos que dificultan que las minorías accedan al trabajo (como la buena presentación o el estado civil) y requisitos que favorecen la discriminación por el género y por la edad.

Aunque en su mayoría se solicita personal femenino para ocupar los puestos, es importante mencionar que la mayoría de estos puestos son puestos operativos y de bajo perfil, lo que puede estar reflejando la

diferencias que actualmente existe en el tipo de empleo al que acceden las mujeres. Es conveniente realizar estudios mas detallados en este sentido.

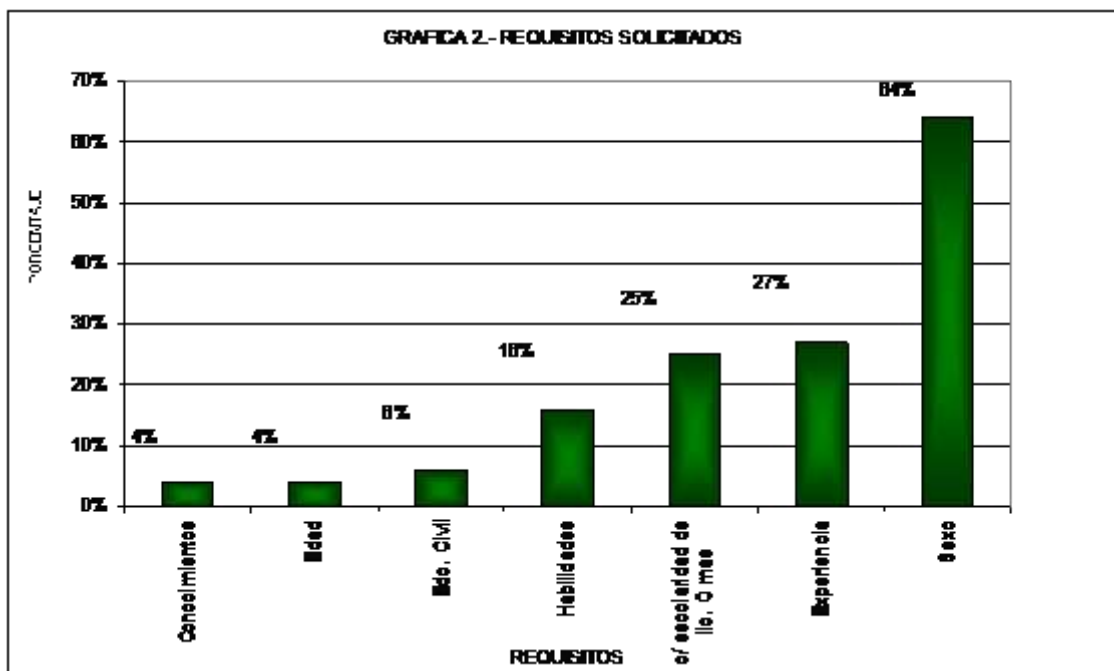
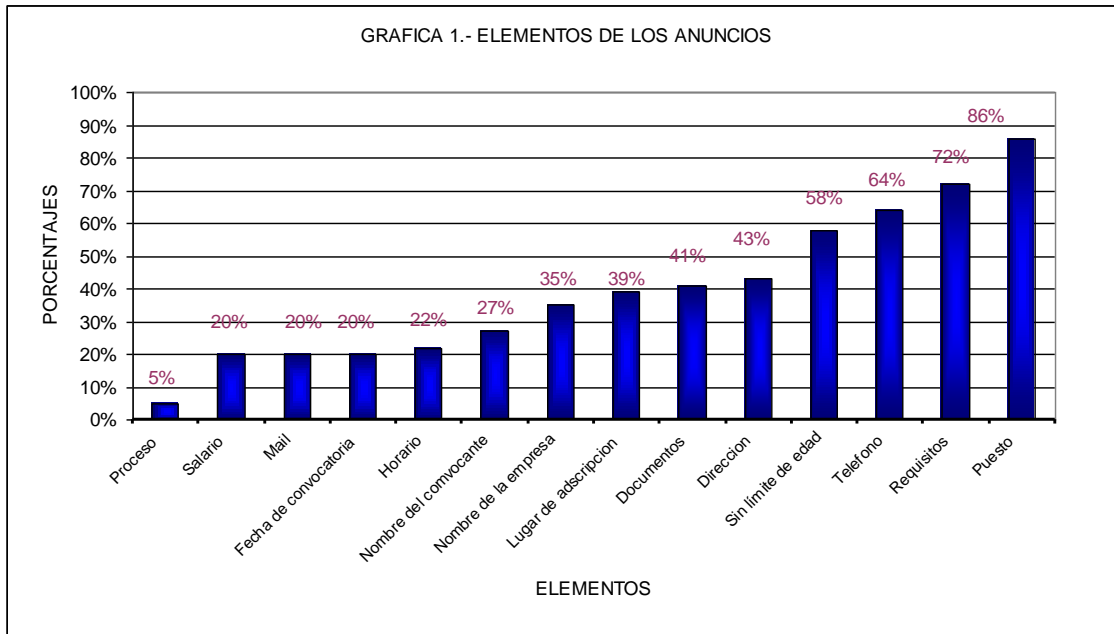
El tipo de “rasgos psicológicos” incluidos en las convocatorias carece por completo de elementos técnicos, el tipo de términos utilizados facilita la discriminación y denota que los futuros empleados se enfrentarán a situaciones laborales caracterizados por la coacción o el castigo (por ejemplo “trabajo bajo presión”).

Las instituciones responsables en este caso la Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberían implementar medidas de seguimiento en este tipo de procesos, una revisión del tipo de anuncios que se publican es indispensable para lograr la igualdad de oportunidades, prevenir la discriminación y conseguir el objetivo de asegurar el acceso al trabajo de las minorías.

El establecimiento de normas técnicas resulta importante. Este tipo de directrices pueden facilitar el cumplimiento de estándares mínimos y por el menor tiempo que requieren para su autorización y modificaciones puede ser un instrumento regulatorio efectivo, a diferencia de las leyes que requieren ser autorizados por el congreso y que están sujetas a las prioridades en la agenda legislativa lo que en muchos casos aplaza por años una reforma.

Referencias:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
 Dessler, G. (2001) Administración de personal. México: Prentice Hall.
 Ghai, D (2006) Decent Work: objectives and strategies. Ginebra, Suiza: OIT.
 Informe de las Organizaciones de la Sociedad Civil sobre la situación de los DESCA en México, 1997-2006
 Ley Federal de Trabajo
 Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación



GRAFICA 3.- DISCRIMINACION POR SEXO

