



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**DIAGNÓSTICO DE LA DISCRIMINACIÓN DE LOS LICENCIADOS EN
RELACIONES INDUSTRIALES SIN EXPERIENCIA, EN LAS OFERTAS
LABORALES PUBLICADAS EN UN PORTAL DE EMPLEO WEB EN EL
AÑO 2015.**

Autora:

Morales, Rosibel

Bárbula, Abril de 2016



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**DIAGNÓSTICO DE LA DISCRIMINACIÓN DE LOS LICENCIADOS EN
RELACIONES INDUSTRIALES SIN EXPERIENCIA, EN LAS OFERTAS
LABORALES PUBLICADAS EN UN PORTAL DE EMPLEO WEB EN EL
AÑO 2015.**

Autora:

Morales, Rosibel

Trabajo de Grado presentado para optar al título de Licenciado en
Relaciones Industriales

Bárbula, Abril de 2016



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



VEREDICTO

Nosotros miembro del jurado designado para la evaluación del trabajo de grado titulado **“DIAGNÓSTICO DE LA DISCRIMINACIÓN DE LOS LICENCIADOS EN RELACIONES INDUSTRIALES SIN EXPERIENCIA, EN LAS OFERTAS LABORALES PUBLICADAS EN UN PORTAL DE EMPLEO WEB EN EL AÑO 2015”**, presentado por: **Morales, Rosibel** Cedula de Identidad **20.513.475**, para optar al título de: Licenciada en Relaciones Industriales, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como: **APROBADO** a los 14 días del mes de Abril del año 2016.

Nombre y Apellido	C.I
Themis Sandoval U.	9.678.556
Nilza Pérez de Fernández	9.430.084
Raul E. Nuñez C.	7.127.157

Firma

DEDICATORIA

Principalmente a Dios, por darme salud, fuerzas, paciencia y sabiduría para llevar esta investigación a cabo y culminarla exitosamente.

A mis Padres, Hermanos y Familiares, por apoyarme en mis estudios y especialmente por haberme inculcado valores tan bonitos y esenciales hoy en día, como la solidaridad, la responsabilidad, la amistad, y creo que el más importante, el respeto hacia los demás; por medio del amor y el respeto hacia nuestros semejantes podemos llegar a ser una mejor sociedad.

A todos los jóvenes de Venezuela, quienes son la esperanza para que nuestro país sea cada día mejor, y quienes tienen la importante labor de guiarlo al progreso, mediante trabajo, esfuerzo y sembrando buenos valores a las siguientes generaciones.

Finalmente dedico este trabajo a todas las personas que se han sentido excluidas o discriminadas en algún momento de su vida, por la sociedad; así como también a todas aquellas que luchan en contra de la discriminación y apoyan la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral y personal; juntos colocan su grano de arena para tratar que nuestra sociedad sea cada vez más humana.

AGRADECIMIENTOS

A mi Dios, mis padres, hermanos, familia, por ser parte de mi vida y apoyarme incondicionalmente en todo momento.

A mi alma mater, la Universidad de Carabobo, la cual desde niña tenía la ilusión de ingresar, y hoy en día me permite obtener mi título universitario de Licenciada en Relaciones Industriales; gracias al conocimiento adquirido de los profesores, los servicios prestados del personal obrero y administrativo, y la ayuda de mis compañeros, fueron fundamentales para llegar hasta la elaboración de esta tesis.

A mi tutor el profesor Raúl Núñez, quien me dio la asignatura introducción a las relaciones industriales, que me permitió identificarme e interesarme más por la carrera; a mi jurado la profesora Themis Sandoval, quien también me acompañó a lo largo de la carrera con tres materias consecutivas, y la profesora Nilza Pérez, quien no me dio clases, pero me ayudó muchísimo con las correcciones junto con la profesora Themis; los tres excelentes profesores de la escuela de relaciones industriales.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



RESUMEN

DIAGNOSTICO DE LA DISCRIMINACION DE LOS LICENCIADOS EN RELACIONES INDUSTRIALES SIN EXPERIENCIA, EN LAS OFERTAS LABORALES PUBLICADAS EN UN PORTAL DE EMPLEO WEB EN EL AÑO 2015.

Autora:

Morales, Rosibel

Tutor:

Raúl Núñez

Año: 2016

La selección de personal es un proceso fundamental para el acceso al empleo, en el que la justicia, la integridad, el trato justo y la ausencia de discriminación en dicho proceso son una necesidad y una demanda social creciente. La investigación, tiene como objetivo principal *analizar la discriminación existente en las ofertas de trabajo publicadas por un portal de empleo web en el año 2015 a los Licenciados en Relaciones Industriales sin experiencia, con el fin de dar recomendaciones a la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo*. La naturaleza de la investigación fue de carácter no experimental, de campo y documental; de tipo descriptivo; la técnica para la recolección de datos utilizada fue la revisión documental y fichaje; el instrumento utilizado fue una matriz de recolección de datos; y la fuente manejada, el portal laboral de empleo Bumeran.com. Una vez obtenidos los resultados se concluye que el 88 por ciento de las ofertas analizadas contienen factores discriminatorios a los Licenciados en Relaciones Industriales sin experiencia, entre las cuales destacan las variables experiencia, edad y conocimientos; por tal motivo, surgieron una serie de recomendaciones, entre las cuales se encuentran un sistema de pasantías universitarias obligatorias, e incorporar al pensum de relaciones industriales una materia que permita ampliar conocimientos en el subsistema de compensación.

Palabras clave: Selección de personal, Igualdad de oportunidades, Discriminación, Empleo, Recursos humanos.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



ABSTRACT

DIAGNOSIS OF DISCRIMINATION OF GRADUATES IN INDUSTRIAL RELATIONS WITHOUT EXPERIENCE IN JOB OFFERS POSTED ON WEB PORTAL EMPLOYMENT IN THE YEAR 2015.

Author:

Morales, Rosibel

Tutor:

Raúl Núñez

Year: 2016

The selection of staff is a key for access to employment process, justice, integrity, fair treatment and non-discrimination in this process are a necessity and a growing social demand. The research, whose main objective is to analyze the existing discrimination in job offers published by a web portal employment in 2015 to Graduates in Industrial Relations inexperienced, in order to make recommendations to the School of Industrial Relations University of Carabobo. The nature of the research was non experimental, documentary and field; descriptive; the technique for data collection used was the document review and signing; the instrument used was a matrix of data collection; and managed source, labor employment portal Bumeran.com. After obtaining the results concluded that 88 percent of the deals analyzed contain discriminatory factors to the Licensed in Industrial Relations inexperienced, among which the variables experience, age and knowledge; for that reason, there were a number of recommendations, which are a system of mandatory university internships, and incorporated into the curriculum of industrial relations a subject that expand knowledge in the subsystem compensation.

Keywords: Recruitment, Equal Opportunity, Discrimination, Employment, Human Resources

ÍNDICE

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTOS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CUADROS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN	xiii

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

Planteamiento del problema	15
Objetivos	21
Justificación	22

CAPITULO II MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la investigación	25
Referente Teórico	31
<i>Teoría del modelo del gusto por la discriminación</i>	32
<i>Teoría de la discriminación estadística</i>	34
<i>Discriminación en los Procesos de Selección</i>	36
1. <i>Discriminación directa</i>	36
2. <i>Discriminación indirecta</i>	37
3. <i>Discriminación por motivos de género</i>	37

4. <i>Discriminación de carácter racial</i>	38
5. <i>Discriminación por motivos o tendencias religiosas</i>	38
6. <i>Discriminación por edad</i>	38
7. <i>Discriminación por apariencia física</i>	39
8. <i>Discriminación laboral por clase social o apariencia personal.</i>	40
9. <i>Discriminación por educación.</i>	40
10. <i>Discriminación por influencias personales (Referidos).</i>	41
<i>Dignidad y procesos de selección</i>	41
<i>El acoso discriminatorio</i>	42
<i>El Acoso Moral o Psicológico</i>	42
<i>Resultados de la discriminación</i>	43
<i>Igualdad de oportunidades</i>	43
<i>Proceso de Selección</i>	44
<i>Criterio de Selección</i>	46
<i>Selección no Discriminatoria</i>	47
<i>Fases del Proceso de Selección de Personal</i>	47
<i>Ofertas de Empleo</i>	48
<i>Los Portales de Empleo</i>	49
<i>Niveles organizacionales</i>	50
<i>Profesional Universitario</i>	52
<i>Profesional en Relaciones Industriales</i>	53
<i>Normas Internacionales sobre la discriminación laboral</i>	54
<i>Normas Nacionales sobre la discriminación laboral</i>	56

**CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO**

Naturaleza de la Investigación	60
Tipo de Investigación	62
Técnicas e Instrumentos	63
Población y Muestra	66
Estrategia Metodológica	67
Validez y Confiabilidad del Instrumento	69

**CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

Análisis e Interpretación de los Resultados	73
---	----

**CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Conclusiones	96
Recomendaciones	100

LISTA DE REFERENCIAS	105
-----------------------------	------------

ANEXOS	111
---------------	------------

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N°	Pág.
Cuadro n° 1. Páginas web laborales usadas en Venezuela	66
Cuadro n° 2. Cuadro Técnico Metodológico	71
Cuadro n° 3. Variables de la investigación	74
Cuadro n° 4. Edades del Sistema Educativo	76
Cuadro n° 5. Fórmulas utilizadas	79
Tabla n° 1 Numero de Ofertas por Estado	80
Tabla n° 2. Discriminación en las Ofertas de Empleo	81
Tabla n° 3. Variables Discriminatorias	82
Tabla n° 4. Variable Nivel Educativo	84
Tabla n° 5. Carreras Excluyentes	86
Tabla n° 6. Variable Carreras	86
Tabla n° 7. Carreras Opcionales	87
Tabla n° 8 Top 5 Conocimientos Requeridos	88
Tabla n° 9. Distribución en las Ofertas de Empleo por Edad	89
Cuadro n°6 Edad Máxima, Mínima y Promedio	91
Tabla n°10. Años de Experiencia	92
Tabla n° 11 Discriminación por Genero	93
Tabla n° 12 Top 5 Habilidades Requeridas	95

ÍNDICE DE FIGURAS

CUADRO N°	Pág.
Figura n° 1. Niveles Organizacionales	51

INTRODUCCIÓN

La selección de personal es un paso fundamental para obtener acceso a un empleo, la primera etapa del proceso consiste en la oferta laboral, mediante la cual se especifican los requisitos o características que debe cumplir la persona para ser considerada a cubrir una vacante; existen varios sitios web que sirven como herramienta para el desarrollo del proceso de selección, específicamente permiten a las empresas publicar ofertas laborales de las vacantes disponibles, así como también da acceso a personas desempleadas a optar a un empleo. En dichas ofertas laborales publicadas por estos sitios webs, puede apreciarse contenido discriminatorio.

Entre tales requisitos, se encuentran la edad, el género, la carrera, la experiencia, las habilidades. Una de las variables en que se enfocó esta investigación fué en la experiencia, en vista de que cada vez se hace más común observar anuncios con esta restricción, siendo un factor que afecta directamente a profesionales universitarios recién graduados para optar a su primer empleo, generando así una desigualdad de oportunidades.

En este sentido, se estaría ante un caso de discriminación laboral; Así lo indica la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. (2012) en su artículo N° 21: “Se prohíbe toda distinción, exclusión, preferencia o restricción en el acceso y en las condiciones de trabajo, basadas en razones de raza, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opiniones políticas, nacionalidad, orientación sexual, personas con discapacidad u origen social, que menoscabe el derecho al trabajo por resultar contrarias a los postulados

constitucionales”; de acuerdo a lo antes expuesto, se realizó el presente estudio, el cual está compuesto de los siguientes capítulos:

Capítulo I. El Problema, suministra información de la problemática a la que se hace referencia, los objetivos que guiaron la investigación, y su justificación.

Capítulo II. Marco Teórico, desarrollado a través de aspectos tales como los antecedentes históricos, las teorías científicas que fundamentan la investigación, definiciones relacionadas con el tema, y normativas tanto nacionales como internacionales.

Capítulo III. Marco Metodológico, está conformado por la naturaleza de la investigación, el tipo de investigación, las técnicas e instrumentos, la población y la muestra a estudiar, la estrategia metodológica la cual está constituida por un cuadro técnico metodológico, el cual resume aspectos claves de la investigación.

Capítulo IV. Análisis e Interpretación de los Resultados, se analizan los resultados obtenidos a través de las técnicas de recolección de datos.

Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones, se realizó con el fin de dar cumplimiento con el objetivo principal de la investigación. Para finalizar, se incluyen las referencias bibliográficas y los anexos que soportan la investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Según análisis realizado de la lectura del artículo de García y García (2007:113) titulado “Discriminación, igualdad de Oportunidades en el empleo y selección de personal en España, se deduce que Estados Unidos de América fue el precursor en tomar medidas para la igualdad de oportunidades en el trabajo debido a la gran inmigración que tuvo a principios del siglo XX y tras la II Guerra mundial, donde llegaron personas con diferencias étnicas y lingüísticas, llevándolos así a requerir una detección de las diferencias en las capacidades mentales; Una vez que se dieron cuenta de los problemas que acarreo esta situación, se vieron obligados a resolverlos, tomando iniciativas como las que se destacan a continuación.

La promulgación de la Declaración de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (1948) proponiendo que se reciba un mismo salario por igual trabajo; En 1958 el numeral 111 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo proporcionaba un marco de políticas para eliminar todas las formas de discriminación en el trabajo; Posteriormente se publica el Acta de Derechos Civiles, *Civil Right Act (1964)*, en su Título VII expresa la igualdad de oportunidades y de trato en las políticas de empleo y de contratación en las organizaciones teniendo en cuenta que ni la raza, el

color, la religión, el sexo y la nacionalidad de origen, pueden ser causas de preferencia o de rechazo.

Las políticas para combatir la discriminación laboral fueron promulgadas para ayudar a diferentes grupos sociales, así como lo fueron el Acta sobre igualdad por asuntos raciales (1965) y el acta de discriminación por edad en el empleo (1967). Luego en 1971, aparece el término impacto adverso en las directrices uniformes para los procedimientos de selección de personal, el impacto adverso se manifiesta cuando la razón de selección (proporción de sujetos seleccionados del total de candidatos) de un grupo es menor que el 80% de la correspondiente al grupo con mayor razón de selección. Siendo el empleador quien tiene que demostrar que esta diferencia, en caso de que ocurra, se debe a las características propias del puesto de trabajo, y no a otros motivos.

Cabe destacar la jurisprudencia que se ha generado en el ámbito laboral a nivel mundial, una de las sentencias más recordadas es el caso de Griggs vs Duke Power Company (1971); En el que se vio demostrado que los requisitos de empleo de la empresa no se referían a la capacidad de los solicitantes para realizar el trabajo, generando de esta manera discriminación a los empleados negros.

Ahora bien teniendo en cuenta estas medidas que han promovido a la no discriminación e igualdad de oportunidades en el ámbito laboral desde el siglo XX, aún se presentan casos de desigualdad y discriminación, los cuales se

evidencian en el ámbito familiar, educativo y laboral a pesar que existen instrumentos jurídicos creados para combatir este problema.

El trabajo va más allá de ser una fuente de generación de ingresos, desde el punto de vista social, es un medio de desenvolvimiento de la persona dentro de una sociedad. La exclusión de las oportunidades laborales limita la libertad de las personas para poner en práctica los conocimientos profesionales adquiridos en la etapa de formación, al mismo tiempo limita el desarrollo personal.

Según la Organización Internacional del Trabajo, en su Artículo Nro. 1 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) 1958, define discriminación como:

- (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. (núm. 111)

En tal sentido, Castro (2001:8) señala que: “ La discriminación laboral puede producirse tanto dentro de la relación laboral como fuera de ella, ya sea porque todavía no se ha configurado la relación laboral o porque ésta ya se ha extinguido.” Según lo antes expuesto podría decirse que la discriminación laboral empieza al momento de la selección de personal. Plantea Sherman y otros (1999:01), que la selección de personal es: "El proceso de localizar e invitar a los solicitantes potenciales, a solicitar las vacantes existentes o previstas".

En el ámbito nacional, Venezuela ratifica convenios y pactos internacionales, así lo indica La Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela (1999) en su artículo 23: “los tratados, pactos y convenios relativos a (éstos), suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público”.

Venezuela forma parte de las Naciones Unidas, de igual manera figura como uno de los fundadores de la Organización Internacional del Trabajo, razón por la cual la jurisprudencia Venezolana cuenta con leyes para proteger los derechos fundamentales a nivel laboral; según la Organización Internacional del Trabajo (2012) indica que: “Venezuela es miembro de la OIT desde el año 1919. Ha ratificado 54 convenios (50 actualmente en vigor) entre los cuales se encuentran los 8 convenios fundamentales. El Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) es el más reciente y fue ratificado el 26 de octubre del 2005.”

En las ofertas laborales publicadas en los portales de empleo de Venezuela, se puede apreciar contenido discriminatorio, específicamente en el género, edad, y hacia los profesionales sin experiencia, de esta manera se está limitando a la persona a no postularse en la oferta de empleo, por consiguiente es una forma de exclusión que genera una desigualdad de oportunidades.

Esta situación sucede en el país, a pesar de que existen leyes que prohíben la discriminación. Uno de los más importantes es el principio de no discriminación en el trabajo, contenido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) en su artículo 21 indica que “Se prohíbe toda distinción, exclusión, preferencia o restricción en el acceso y en las condiciones de trabajo, basadas en razones de raza, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opiniones políticas, nacionalidad, orientación sexual, personas con discapacidad u origen social”.

El problema radica al momento de buscar trabajo en los portales de empleo web, donde se pueden encontrar condiciones discriminatorias en el perfil de las ofertas de empleo. Este factor afecta directamente a los Licenciados en Relaciones Industriales sin experiencia limitándolos a tan siquiera aspirar a una vacante.

En lo que respecta a la discriminación laboral, la investigación pretende encontrar la respuesta de las siguientes interrogantes, ¿Cuáles son los factores que causan discriminación a los Licenciados en Relaciones Industriales sin experiencia en Venezuela? ¿Cuál es el perfil requerido

actualmente por empresas para optar a un cargo operativo en el departamento de recursos humanos? ¿Qué soluciones se aportarían a la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo para disminuir la brecha discriminatoria a los Licenciados en Relaciones Industriales sin experiencia?.

Objetivos

Objetivo General

Analizar la discriminación existente en las ofertas laborales publicadas por un portal de empleo web en el año 2015 a los Licenciados en Relaciones Industriales sin experiencia, con el fin de dar recomendaciones a la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo.

Objetivos Específicos

- Examinar las características de los perfiles en las ofertas de empleo para los Licenciados en Relaciones Industriales.
- Identificar los factores que causan discriminación a Licenciados en Relaciones Industriales sin experiencia en las ofertas de empleo.
- Diagnosticar la situación actual de discriminación en las ofertas de empleo a los Licenciados en Relaciones Industriales.

Justificación

Mediante esta investigación se pretende analizar la existencia de discriminación a Licenciados en Relaciones Industriales sin experiencia en el proceso de selección de personal, específicamente en las ofertas laborales publicadas en un portal de empleo web en el año 2015. El motivo por el cual se decidió este tema fue profundizar en la investigación de la discriminación en Venezuela; se han realizado muchos estudios que se refieren a este tema, pero hoy en día la discriminación cobra vital importancia, ya que se ha observado principalmente en las ofertas de empleo que publican las empresas vía web, limitaciones no relacionados con la vacante.

El motivo principal por el que se realizó esta investigación fue descubrir la situación actual en cuanto a la discriminación de Licenciados en Relaciones Industriales en el proceso de selección de personal, y servir de diagnóstico para ayudar a reducir la brecha existente, generando recomendaciones a la Escuela de Relaciones Industriales.

La línea de investigación a la que se suscribe este trabajo, es la denominada (trabajo, pobreza y exclusión social); debido a que se trata sobre los problemas de discriminación en el empleo, lo cual genera una desigualdad de oportunidades, por ende es una exclusión social que afecta directamente a las personas en el acceso al trabajo y contribuye a la pobreza; en el siguiente párrafo se puede comprender por qué es tan importante la igualdad en el empleo.

Según la Organización Internacional del Trabajo en su artículo Igualdad y Discriminación (2012:01), asegura que: “Cientos de millones de personas son víctimas de la discriminación en el mundo del trabajo. Esto viola derechos humanos fundamentales, y además tiene profundas consecuencias económicas y sociales. La discriminación sofoca las oportunidades, desperdicia un talento humano que es necesario para el progreso, y acentúa las tensiones y desigualdades sociales”. Este párrafo explica la importancia de la no discriminación en el ámbito laboral, es de aquí el interés de investigar sobre el tema, para facilitar información importante a la Dirección de Escuela de Licenciados en Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo.

El diagnóstico se realizó a través del análisis de las ofertas de empleo correspondientes al nivel operativo, según Chiavenato (1999:36) “Es el nivel en el cual se ejecutan las operaciones. Incluye el trabajo básico relacionado directamente con la elaboración de los productos o servicios de la empresa”, se toma como referencia este nivel ya que es el mínimo exigido por las empresas en su estructura organizacional; de acuerdo a esto, el cargo que se analizó para determinar contenido discriminatorio en las ofertas laborales, es el de analista de Recursos Humanos.

El portal de empleo que se utilizó para realizar este análisis fue bumeran.com, ya que es uno de los portales de empleo más populares de Venezuela según el Ranking de la página web guía.com.ve, de esta manera dar respuesta a las interrogantes establecidas en el planteamiento del problema y por ende dar respuesta al objetivo general de la investigación.

Como autora, considero importante esta investigación, por dos aspectos claves; el primero, como estudiante y futura Licenciada en Relaciones Industriales, el estudio ayuda a determinar las características que se requieren para ingresar al mercado laboral actualmente, orientando así a mejorar en las habilidades que se consideren importantes; en segundo lugar ya como profesional en pleno ejercicio, donde uno de los roles de la carrera implica trabajar en el subsistema de selección de personal, por ellos espero que la investigación sirva para sensibilizar al gremio en el tema de la no discriminación y sobre la igualdad de oportunidades, incentivándolos a las buenas prácticas en este subsistema.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Las bases teóricas componen el centro del trabajo de investigación, con base a este capítulo, se construye todo el trabajo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2007:64) el marco teórico es "un compendio escrito de artículos, libros y otros documentos que describen el estado pasado y actual del conocimiento sobre el problema de estudio. Nos ayuda a documentar cómo nuestra investigación agrega valor a la literatura existente."

Cabe destacar que el marco teórico de esta investigación se fundamenta en aquellos aspectos relacionados con los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y legales del estudio y, por último, la definición de términos básicos, de esta manera la misma estará fundamentada por basamentos investigativos, teóricos y legales que le dan fuerza a la investigación.

Antecedentes de la Investigación

Según Arias (2006:106), "Los antecedentes reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada y sirven de modelo o ejemplo para futuras investigaciones". Se puede decir, que los antecedentes investigativos aportan características importantes para el cumplimiento de los objetivos del estudio.

Ahora bien, para el desarrollo de este trabajo se hizo necesario reseñar una serie de investigaciones, las cuales se relacionan con el tema, las mismas se muestran a continuación:

Fernández (2013). Estudios preliminares del contrato de trabajo y técnicas de selección de trabajadores. Análisis aplicado al caso de las pequeñas y medianas empresas industriales innovadoras. Trabajo de investigación presentado a la Universitat Rovira i Virgili de Tarragona (URV). Para optar al título de Doctor, en la especialidad de Derecho Público. Publicado.

Esta tesis tiene como propósito realizar un estudio de las técnicas aplicadas en la selección de personal de pequeñas y medianas empresas, ha tenido gran valor en esta investigación por su valioso contenido sobre la discriminación en la selección de personal, este estudio abarca de manera amplia y precisa el tema investigado.

Un aspecto relevante del estudio es que le da importancia al tema de la igualdad de trato y no discriminación, se centra principalmente en las discriminaciones que pueden darse en cualquier entorno: laboral. Así mismo hace énfasis en lo que ha constituido un requisito en múltiples ofertas de empleo que podían verse en prensa y en otros medios. Finalmente, trata el asunto de la vulneración de la dignidad de los candidatos, especialmente la materia del acoso en sus diferentes tipologías.

También se explica el desarrollo del proceso de selección de personal, desde la emisión de la oferta de empleo hasta la decisión de contratación, pasando por las diversas pruebas a las que se puede someter a los candidatos. Según se van enumerando y explicando las diferentes fases y pruebas selectivas, se establecen los criterios para determinar su adecuación.

Como conclusión obtiene que las pymes industriales de Cataluña que llevan a cabo ciertas prácticas innovadoras mantienen unas características de informalidad y heterogeneidad en lo que a reclutamiento y selección de personal se refiere. Este comportamiento no es extraño en las organizaciones empresariales de menor estructura pues el trato personal e individualizado entre empresario y trabajador constituye la tónica habitual.

Otro de los estudios que ha sido de gran valor para desarrollar esta investigación es el que se menciona a continuación.

Vargas y Cortes (2011). La edad como una barrera laboral, un análisis descriptivo por genero a la población económicamente activa mayor a 40 años de edad en Colombia durante el periodo 2004 – 2008. Trabajo de investigación presentado a la Universidad de la Salle Facultad de Economía Bogotá D.C. Para optar al título de Economista. Publicado.

Este estudio tiene como propósito presentar un diagnóstico de discriminación laboral a hombres y mujeres mayores de 40 años en las trece áreas metropolitanas durante el periodo de 2004 a 2008. En él se determinó

la existencia de discriminación laboral en la Población Económicamente Activa por edad y en el estudio se evaluó la población ocupada frente a la población desocupada dentro de este rango de edad y se confronta frente a variables tales como nivel de educación alcanzado, estrato social y posición en el hogar.

El objetivo principal de este trabajo fue analizar si la edad es un factor determinante para que la población mayor a 40 años se vea discriminada por ésta condición para encontrarse ocupada. El documento cobra importancia dada la necesidad de entender las desigualdades entre los grupos etarios y por género, tomando como referencia la teoría de la discriminación de Gary Becker, por medio de un modelo tipo Probit y bajo un análisis tipo Spline.

Este ha sido un gran aporte para el trabajo de investigación debido a las teorías económicas que explica de manera muy detallada sobre la discriminación, con el modelo del gusto por la discriminación y la teoría de la discriminación estadística.

El tercer estudio considerado en esta investigación fue el realizado con relación a la discriminación en los procesos de selección de personal de niveles ejecutivos, cabe destacar que es la única investigación de estos referentes, que se realizó en Venezuela.

Cabrera y Terife (2007). Discriminación en los procesos de selección de personal de nivel ejecutivo (estudio de percepciones). Trabajo de investigación

presentado a la Universidad Católica Andrés Bello. Caracas. Para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales. Publicado.

Su objetivo principal fue realizar un análisis acerca de la discriminación en los procesos de selección de personal de nivel ejecutivo, a través de la percepción de un grupo conformado por veinticuatro (24) expertos del área de Recursos Humanos, divididos en dos grupos, doce (12) Consultores y doce (12) Directores. Para ello se eligieron los siguientes indicadores: edad, apariencia física, género, religión, educación, nivel socioeconómico, estado civil e influencias personales (referidos).

La investigación que se llevó a cabo fue de carácter exploratorio-descriptivo y de tipo no experimental-transversal. La técnica de recolección de datos que se utilizó fue el llamado Cuestionario. Las técnicas de análisis de resultados utilizadas fueron: la estadística descriptiva y el análisis de contenido.

La conclusión principal de dicha investigación fue: la selección de personal de nivel ejecutivo no es un proceso totalmente objetivo, ya que además de verse afectado por la consideración de requisitos no vinculados al cargo, no se basa exclusivamente en los méritos y competencias de los candidatos, dicho esto se considera en primera instancia a la selección de personal de nivel ejecutivo, un proceso que dista de ser equitativo, en relación a las oportunidades que tienen los candidatos de ser seleccionados para ocupar un cargo de dicho nivel.

Además, se evidenció que actualmente, según los expertos consultados, a la hora de seleccionar personal de este nivel, se toman en cuenta factores como la edad, el género, la apariencia física, educación, y en menor medida factores como el nivel socioeconómico, el estado civil y las influencias personales; la religión no es considerada como un factor importante.

Fue de gran importancia este estudio para la investigación ya que abarca ampliamente el tema de la discriminación laboral en los procesos de selección de personal, aunque la investigación se basa en unas entrevistas que se realizaron a directores de recursos humanos, uno de los objetivos de la investigación fue descubrir la discriminación existente en este proceso; Se concluyó que no existen mayores diferencias en cuanto a las percepciones de los Consultores y Directores, en base al tema de investigación. Se presentaron pequeñas diferencias de percepciones, en cuanto a factores tales como: nivel socioeconómico, estado civil e influencias personales.

Por otro lado según el estudio de Vera (2006) La discriminación en los procesos de selección de personal en Perú. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

La discriminación laboral por edad se hace cada vez más notoria a partir de los 45 años en países del hemisferio norte; en su trabajo resalta el caso de Perú donde ésta se da a partir de los 35 años, en su trabajo analizó las vacantes publicadas en la Bolsa de Trabajo, y el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo y confirmando la existencia de discriminación en los procesos de selección de personal ya que la totalidad de las vacantes

registradas incluían el requisito discriminatorio del promedio de edad exigido en 26 años y el límite máximo entre 29 y 36 años dependiendo el nivel de calificación.

Con el fin de tener una idea clara de los criterios discriminatorios en los procesos de selección de personal y tomando como fuente de información las Fichas de Búsqueda y Selección de Personal de la Red; previa sistematización y análisis de las fichas de los meses de febrero y marzo del 2005, se obtuvo una muestra de 969 fichas equivalentes a 2.209 vacantes de puestos de trabajo que en su totalidad incluían al menos un requisito discriminatorio, entre estos el sexo y la edad eran los más significativos con un 80 por ciento y 68 por ciento respectivamente. De la muestra, 1.501 vacantes 68 por ciento presentaron alguna restricción en cuanto a edad ya que el promedio de edad que exigían los empleadores era de 26 años.

Referentes Teóricos

Indica Baquero (2000:35) “Los economistas han desarrollado teorías para tratar de explicar los tratos diferenciales entre trabajadores que no están justificados por razones de eficiencia y productividad.” Para este estudio es conveniente analizar las teorías que explican el comportamiento discriminatorio, por lo cual se estudiarán dos teorías que se fundamentan en la discriminación.

Modelo del gusto por la discriminación

Presentada por Gary Becker (1957) en el libro “*The Economics of Discrimination*”. Esta teoría concibe la discriminación como una preferencia o un gusto del empleador por el que él está dispuesto a pagar, es decir, al empleador no le importa sacrificar la eficiencia productiva (asociada con conductas no discriminatorias en el mercado de trabajo) para satisfacer esas preferencias producto de sus prejuicios.

Según Becker (1957) los empleadores relativamente influyentes tienen prejuicios que les hace difícil tolerar la presencia de otros trabajadores con características personales diferentes en el lugar de trabajo, esto hace que el empleador sacrifique productividad a cambio de ejercer su prejuicio.

El trabajador discriminado solo será contratado si está dispuesto a recibir un salario menor, ya que su contratación implica una especie de coste psíquico en lo que se traduce, según el autor antes mencionado en un coeficiente de discriminación (d), el cual puede cuantificarse, siendo la suma de su salario (w) y la de éste coeficiente igual al salario del trabajador no discriminado ($w+d$) cuanto mayor sea la discriminación, mayor será la brecha entre los salarios y se reflejará en el coeficiente de discriminación.

En el caso específico de la selección de personal, si el empleador no ejerce sus prejuicios está asumiendo un costo subjetivo denominado “coeficiente de discriminación”. Por ejemplo, si el empleador tiene prejuicios contra las

mujeres, el costo de emplear a una mujer será el salario ofrecido a un trabajador hombre más el valor monetario del coeficiente de discriminación. Por lo tanto, este empleador sólo contratará mujeres si la diferencia entre el salario ofrecido a un trabajador hombre y aquél ofrecido a una trabajadora mujer corresponde por lo menos a la cuantía del coeficiente de discriminación. En cambio, aquel empresario que no discrimine contratará aleatoriamente a mujeres y a hombres a un mismo salario (en este caso el coeficiente de discriminación es igual a cero).

Según Vargas y Cortes (2011). Los modelos económicos de discriminación se pueden dividir en dos clases: Modelos Competitivos y Modelos Colectivos, donde los modelos competitivos estudian de manera individual la maximización del comportamiento que pueda incluir discriminación y los modelos colectivos que se centran en los actos grupales colectivos uno contra otro. Casi todos los análisis económicos se han centrado en los tipos de modelo de competencia, los cuales además pueden ser divididos en modelos de bases de prueba y modelos estadísticos.

El modelo de estudio de Becker define la discriminación cuando un miembro de una minoría es tratado de forma diferente, es decir de forma menos favorable, que otros miembros del grupo, los cuales serían la mayoría, con idénticas características de productividad.

Para el desarrollo de la ecuación Becker deja como termino endógeno la variable Salario (Y) de la siguiente forma:

$$"Y = X\beta + \alpha Z + e (1)"$$

Donde X es la variable exógena de las características productivas y Z es la variable que representa dentro de la ecuación al miembro del grupo minoritario. Asumiendo que $X\beta$ contiene completamente todas las características del mercado productivo objeto de estudio y que las regresiones de Z no se correlacionan con el error e, entonces se presentaría discriminación en los casos que $\alpha < 0$.

En el caso del Modelo *Taste – Based* de Competencias introducido por Becker en su libro los empleadores muestran un “*Gusto por la discriminación*” lo que significa que hay un valor de pérdida de bienestar en la contratación de trabajadores pertenecientes a las minorías. Por lo tanto los trabajadores de las minorías pueden “*agradecer*” a los empleadores por brindarles trabajo siendo más productivos por el mismo salario que sus compañeros laborales que no son sujetos a discriminación o generar la misma productividad pero con una compensación salarial menor.

Teoría de la Discriminación Estadística

Relaciona los trabajos “The Statistical Theory of Racism and Sexism” y “Statistical theories of discrimination in Labor Markets” de Edmund Phelps (1972) y Dennis Aigner y Glen Cain(1977), respectivamente. La cual intenta explicar la persistencia de la discriminación aceptando muchos supuestos del

enfoque anterior pero alcanzando diferentes conclusiones sobre el futuro de la discriminación.

La teoría apunta a que los empresarios toman como punto de referencia las características promedio de un grupo de personas y no las individuales, la explicación de esto es que la información es imperfecta: La información de las habilidades de cada uno de los individuos es relativamente escasa , y la información correspondiente a un grupo es relativamente completa , puesto que conseguir información completa implica mayores costos para la empresa, por lo tanto en este caso los empresarios prefieren asumir el riesgo de contratar según el promedio del grupo y según sus juicios de valor en los que consideran el sexo, la raza, la edad, etc.

Vera (2006:08) indica que: “Esta teoría se basa en la racionalidad de los empleadores y en la incertidumbre que éstos enfrentan acerca de la productividad de un trabajador potencial. Por un lado, los empleadores se enfrentan a un “costo de información”, ya que la información obtenida a través del CV (currículum vitae) y en la entrevista no es suficiente para determinar con precisión la productividad del postulante. Por otro lado, la racionalidad de los empleadores los lleva a minimizar este costo atribuyendo al postulante la productividad promedio de los grupos de trabajadores que tienen similares características de raza, sexo y edad. Por lo tanto, debido a que la discriminación estadística es económicamente racional, ésta persistirá en el tiempo y sólo disminuirá a medida que las características medias de los grupos converjan.”

Discriminación en los Procesos de Selección de Personal y Su Tipología.

Fernández (2013:76) La discriminación en los procesos de selección de personal se presenta cuando existe una diferenciación de trato a las personas por razón de su raza, color de su piel o sexo, entre otros motivos, sin tomar en consideración los méritos ni las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo de que se trate.

El autor antes mencionado plantea que las conductas atentatorias contra el derecho a la no discriminación en el proceso de selección de personal pueden ser de diversos tipos y son calificados por el resultado, de tal forma que la intención del sujeto que discrimina resulta irrelevante, encontrándonos así ante una noción de tipo objetivo, hay dos tipos principales, discriminación directa e indirecta.

Discriminación Directa

El autor antes mencionado refiere que la discriminación directa se materializa en una diferencia de trato intencionada que origina un perjuicio y cuya única justificación es la circunstancia o factor personal o social del candidato, «con independencia de los argumentos del sujeto que desarrolla dicho trato y aún cuando en base a las mismas no se pretenda perjudicar al destinatario del mismo». Por ejemplo, cuando una empresa manifiesta públicamente que no contrata a extranjeros o personas de determinado origen racial o étnico porque a sus clientes no les agrada este perfil de trabajador.

Discriminación Indirecta

El mismo autor indica que ocurre cuando existen disposiciones y prácticas aparentemente imparciales que perjudican de manera desproporcionada a integrantes de un colectivo determinado. Es aquella que ocasiona una desventaja particular a una persona respecto de otras por las referidas razones, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para su consecución no sean adecuados y necesarios. Un ejemplo de este tipo de discriminación es el supeditar la obtención de un puesto de trabajo al dominio de un idioma, en particular, cuando esta competencia lingüística no es indispensable para el puesto de trabajo.

Según Carmona y Véliz (2005) los principales tipos de discriminación en el trabajo son los siguientes:

Discriminación por motivos de género

Es la forma más común de discriminación y las mujeres el grupo más afectado, aun cuando se disminuye la brecha entre hombres y mujeres que trabajan en el mundo, la brecha salarial entre estos dos grupos está lejos de disminuir en forma considerable, además de que entre dos personas de distinto género igualmente capacitadas es probable que la mujer obtenga un trabajo de menor jerarquía o peor remunerado.

Discriminación de carácter racial

Esta forma de discriminación afecta los emigrantes, minorías étnicas y a la población indígena y tribales y otros grupos vulnerables. Al aumentar el ritmo de migración entre países se ha variado la composición cultural y racial dentro de los mismos, lo que produce nuevas formas de discriminación racial contra trabajadores emigrantes y alcanza hasta la segunda o tercera generación de hijos de estos, que ya siendo ciudadanos del mismo país igualmente se ven afectados.

Discriminación por motivos o tendencias religiosas

Las principales formas de discriminación religiosa tienen que ver con conductas ofensivas al interior de la empresa, faltas de respeto a costumbres religiosas, obligación de trabajar en días considerados feriados religiosos, la falta de neutralidad en prácticas de contratación y promoción profesional, denegación de permisos para actividades empresariales y la falta de respeto por las normas sobre vestimentas.

Discriminación por edad

Esta forma de discriminación afecta al grupo que busca trabajo, pues se

imponen límites de edad para la contratación o bien se alega una falta de tiempo para alcanzar el desarrollo óptimo dentro de la empresa o un exceso de experiencia.

Discriminación por apariencia física

Inicialmente se debe definir, lo que se entiende por apariencia física; esto va más allá de la apariencia o de las facciones de una persona, ya que también se toman en cuenta aspectos como el peso, facciones, ropa, altura, deformaciones físicas, hasta manierismos de una persona. Todos estos factores en conjunto pueden dar una buena o mala impresión del individuo, pero obviamente esta impresión basada en como se ve una persona, está sesgada y tiene muy poco que ver con las capacidades reales que tiene el individuo para realizar el trabajo que se le puede encomendar.

Según estudios de la Universidad de Texas, encabezado por Daniel Hamermesh y titulado “Belleza y mercado laboral”, se llega a la conclusión de que “Los trabajadores con estándares de belleza por encima del promedio ganan entre 10 y 15 por ciento más que los trabajadores por debajo del promedio de belleza”. El estudio asegura que los trabajadores físicamente atractivos son sustancialmente más confiados. Dicha mayor confianza mejora la posibilidad de obtener mayores salarios al discutir con el empleador.

Discriminación laboral por clase social o apariencia personal

Según Castro (2001) en el campo laboral se advierte el problema, particularmente en la contratación de personal donde, tanto para las actividades comerciales como administrativas, la selección toma en cuenta la situación económica de las personas. La vestimenta puede constituir un elemento propicio para detectar en el personal un origen social no deseado o una situación cultural reprochable, a criterio del empleador. Discriminación por estado civil.

Esta forma de discriminación afecta principalmente a las mujeres. Viene dada por su situación, determinada por sus relaciones de familia, provenientes del matrimonio o del parentesco, que establece ciertos derechos y deberes. Es decir, se discrimina por estar: soltero, casado, divorciado o viudo.

Discriminación por educación

El autor antes mencionado también indica que esta forma de discriminación se da principalmente cuando se descartan a candidatos que no provienen de Universidades reconocidas o de Universidades con poco prestigio.

Discriminación por influencias personales (Referidos)

(Sabino, 2006) refiere que un sistema directo de contar con postulantes, recomendados por los propios colaboradores, ya que ellos suelen recomendar buenos candidatos, por amistad y/o referencias, suponiéndose que no recomendarán a los malos o deficientes; indicándose que es una fuente que se ahorra dinero, ya que se deja de gastar dinero en avisos y/o publicaciones. Esto hace que a veces se seleccionen dichos candidatos en lugar de seleccionar a otros no referidos, convirtiéndose de alguna u otra manera en discriminación.

Dignidad y Procesos de Selección

Fernández (2013:96) Durante los procesos de selección de personal es cuando más pueden producirse atentados contra la dignidad del candidato en forma de conductas del empresario que resulten inadecuadas por insultantes o denigrantes. En el desarrollo de los procesos de selección de personal podemos encontrar ataques a la dignidad de los candidatos en diferentes supuestos:

Cuando se le somete a pruebas ofensivas o denigrantes, en las que se le exijan comportamientos humillantes o inadecuados; cuando se le somete a la prueba del polígrafo o detector de mentiras; cuando se realizan averiguaciones no directamente relacionadas con el puesto de trabajo a cubrir; cuando se producen menosprecios al candidato durante las entrevistas de trabajo, o si

estas se desarrollan en un ambiente jocoso generalizado o bajo una fuerte presión.

El Acoso Discriminatorio

Fernández (2013:101) que es toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. Durante un proceso de selección puede darse este tipo de acoso, pues ya hemos visto que no faltan en estos momentos propicios para intimidar, humillar u ofender a un candidato en atención a su sexo, raza, edad, discapacidad, etc.

El Acoso Moral o Psicológico.

El autor antes mencionado también indica que es la situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

Resultados de la Discriminación

Según Vera (2006:13) la discriminación restringe el acceso de las personas a recursos productivos, al mercado de trabajo y a servicios sociales de buena calidad. Esto a su vez genera mayor vulnerabilidad de las mismas, lo cual se traduce, a menudo, en incapacidad de generación de ingresos estables y capaces de atender a las necesidades básicas. Este contexto implica que el individuo enfrenta una situación de pobreza que genera a su vez exclusión y discriminación, repitiéndose el mismo proceso una y otra vez.

La discriminación disminuye las oportunidades de los hombres y las mujeres para desarrollar su potencial, sus aptitudes y cualidades y para ser remunerados en función de sus méritos. Asimismo, restringe la libertad de las personas para conseguir la clase de trabajo a la que aspiran y tiene como producto final la inserción de los miembros de determinados colectivos en una situación de desventaja relativa.

Igualdad de Oportunidades

Según un informe de la comisión de igualdad de oportunidades del Reino Unido (2012), se puede decir que es una idea de justicia social que propugna que un sistema es socialmente justo cuando todas las personas tienen las mismas posibilidades de acceder al bienestar social y poseen los mismos derechos políticos y civiles.

Por otro lado, el autor Barbera, (2004:43) plantea que todas las concepciones de igualdad de oportunidades incluyen la ausencia de discriminación en ciertas instancias clave de nuestras vidas. El criterio de no discriminación trata de compatibilizar el principio ilustrado de la igualdad, con el reconocimiento de la singularidad sobre la cual se instala la construcción de la subjetividad.

De acuerdo a lo antes expuesto se puede deducir que el equilibrio entre justicia de la igualdad, por un lado, y valoración de la variabilidad individual e intergrupala, por otro, representan los dos pilares conceptuales en los que se apoya el desarrollo de la estrategia de no discriminación.

Proceso de Selección

Según Chiavenato (1999:01), la selección de personal es: "La escogencia del individuo adecuado para el cargo adecuado, o, en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la Empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal".

Por otro lado De Ansorena (2005) indica que la selección de personal es aquella actividad estructurada y planificada que permite atraer, evaluar e identificar con carácter predictivo las características personales de un conjunto de sujetos a los que se denomina candidatos, que les diferencia de otros, y les hace más idóneos, más aptos o más cercanos a un conjunto de

características y capacidades determinadas de antemano como requisitos críticos para el desempeño eficaz y eficiente de una cierta tarea profesional.

Por consiguiente la selección es un proceso de decisión, con base en datos confiables, con el fin de añadir talentos y competencias que contribuyan al éxito de la organización a largo plazo, Gómez L y otros (2008) refuerza que es el proceso por el que se toma la decisión de contratar o no contratar a cada uno de los candidatos a un puesto. El proceso normalmente requiere determinar las características necesarias para realizar con éxito el trabajo; y a continuación valorar a cada candidato en función de esas características.

Según Zayas (2010) seleccionar no implica escoger a unos discriminando a otros, sino que la selección brinda la posibilidad de orientar y clasificar a las personas en función de sus potencialidades, y contribuir a la formación y desarrollo de los candidatos en la necesaria interrelación hombre-trabajo.

La selección es un proceso de vital importancia para la organización, que implica la escogencia de personas y que puede afectar a efectividad de la organización. Para efectos de esta investigación se comparte el criterio del concepto de Zayas Agüero, por considerar que define de una manera más amplia y completa este término, ya que considera que el proceso de selección va más allá de acto de seleccionar e implica establecer relaciones hombre – trabajo para logra una alta eficacia y satisfacción laboral.

Criterio de Selección

Según Chiavenato (1999:01) indica que: “El criterio de selección se fundamenta en los datos y en la información que se posean respecto del cargo que va a ser proveído. Las condiciones de selección se basan en las especificaciones del cargo, cuya finalidad es dar mayor objetividad y precisión a la selección de personal para ese cargo”.

Por otro lado Zayas (2010) piensa que el problema ético no está en seleccionar, sino en cómo se realiza la selección, ahí estriba el comportamiento ético del proceso, en las políticas, en los objetivos, en el proceder de las personas; esto enfatiza la necesidad de contar con principios que guíen el proceso de selección personal, que tienen entre sus objetivos fundamentales los siguientes:

1. Evaluar, clasificar, orientar, seleccionar y contratar a los candidatos en función de la formación y desarrollo de los mismos.
2. Suministrar a las organizaciones la fuerza de trabajo con la calidad necesaria que le permita alcanzar los objetivos de la organización.
3. Optimizar la interrelación hombre- trabajo con la finalidad de lograr niveles superiores de eficiencia, eficacia y satisfacción laboral.

Selección No discriminatoria

Para que una selección esté libre de sesgos tiene que cumplir tres condiciones (Aramburu, 2005):

- La evaluación ha de centrarse exclusivamente en los méritos y competencias de los candidatos/as.
- Los requisitos han de estar justificados y tienen que estar vinculados con el puesto.
- El proceso ha de basarse en una comparación objetiva entre el perfil del candidato/a y los requisitos del puesto.

Fases del Proceso de Selección de Personal

El proceso de selección de personal se desarrolla, con mayor o menor grado de formalización, en una serie de fases cuyo objetivo es ir eliminando candidatos hasta determinar finalmente cuál es el más adecuado al puesto a cubrir: Sayas (2010:134) describe las fases de selección de personal:

1. Etapa preparatoria: determinación de las necesidades de personal; análisis y descripción de los cargos u ocupaciones; elaboración de las especificaciones del cargo; validación de contenido y concurrente de

los criterios de selección y las técnicas y los instrumentos y determinación de los perfiles de los cargos u ocupaciones.

2. Etapa de reclutamiento: precisión del tipo de fuerza de trabajo necesaria, cantidad y requisitos; determinación de las fuentes de reclutamiento; confección de la convocatoria; divulgación de la convocatoria.
3. Etapa de selección: recepción de la solicitud de empleo; entrevista inicial; exámenes: examen médico, examen de conocimientos, exámenes psicológicos, muestras de trabajo, verificación de antecedentes, entrevista determinativa y decisión de selección
4. Etapa de post-decisión: comunicación de la decisión de selección; preparación pre-empleo; acogida en la organización; período de prueba; decisión de empleo definitiva; seguimiento; determinación de la validez predictiva de los criterios de selección y los instrumentos empleados. Como se puede apreciar en el modelo se han agrupado.

Oferta de Empleo

Una oferta de empleo es un documento que describe los detalles de uno o más trabajos que deben ser cubiertos. Nótese que no es lo mismo un trabajo, que una oferta de trabajo.

Fontana (2003:122): La oferta laboral está constituida por la oferta de mano de obra que es reclamada por las empresas en función de sus necesidades productivas. Dicho de otro modo la oferta laboral se constituye por el conjunto de trabajadores que ofrecen su fuerza de trabajo a cambio de un salario.

Calvo (2005:39) La oferta del mercado de trabajo o también llamada oferta agregada, está conformada por el conjunto de las ofertas de trabajo existentes en un momento dado.

Los Portales de Empleo

Con la popularización del uso de Internet en todos los ámbitos de la vida, diferentes organizaciones no tardaron en utilizar la red como medio para informar sobre ofertas y demandas de empleo e incluso de realizar labores de intermediación laboral. El principal motivo de este uso no es otro que la reducción de costes y la agilización del servicio.

Pérez (2015) considera que los tiempos cambian y con ello nuestra manera de buscar empleo y contactos para encontrar un buen puesto de trabajo. Actualmente los profesionales del departamento de recursos humanos de una empresa, a la hora de realizar un barrido en la selección de nuevo personal para su empresa, utilizan diferentes técnicas y herramientas de reclutamiento y selección de personal, a través de las redes sociales (Facebook, Twitter, LinkedIn o Youtube) y de los portales de empleo.

Se puede entender el uso del portal de empleo a través de Hernández (2013:113) quien revela que: “la entidad que permite la inserción del anuncio en su página web no actúa como intermediario, pues la conexión entre oferentes y demandantes se produce directamente al acceder ambos a las respectivas bases de datos, no actuando un tercero que vincule las ofertas con las demandas de trabajo”. Lo que quiere decir que el proceso para elegir a los candidatos a entrevistar será solo entre el empleador y el postulante, el portal de empleo es solo un canal por el cual estos dos sujetos se comunican.

Por otro lado Pérez (2015) indica que aunque no es el único sistema, pero es el medio más utilizado por los internautas para llegar a las ofertas son los llamados portales de empleo. Sus servicios son gratis para los candidatos que desean insertar su historial profesional y optar a alguna de las ofertas mostradas, sin embargo para las empresas que quieren exponer una vacante existen los dos modelos: gratuito y de pago.

Niveles Organizacionales

Según Mintzberg (1995:197): “Para la determinación de los niveles o escalas jerárquicas, se puede utilizar el modelo de los autores clásicos, que representa la estructura de las organizaciones como un triángulo, habitualmente llamado pirámide administrativa, en el que se determinan tres niveles jerárquicos:”

Figura N° 1. Niveles Organizacionales según Mintzberg



Fuente: Mintzberg (1995:197)

Los niveles organizacionales se especifican a continuación:

Nivel superior o estratégico: Elabora las políticas y estrategias. Determina los objetivos a largo plazo y el modo en que la organización ha de interactuar con otras entidades. Se toman decisiones que afectan a toda la organización. En este nivel se encuentran el presidente, el directorio, el gerente general, etcétera.

Nivel medio o táctico: Coordina las actividades que se desarrollan en el nivel inferior u operativo, así como las decisiones que se toman y que afectan a un sector, área o departamento específico. En este nivel se encuentra el gerente de producción, administración de ventas, etcétera.

Nivel inferior u operativo: Su función es realizar en forma eficaz las tareas que se realizan en la organización. Se realizan tareas rutinarias programadas previamente por el nivel medio. Pertenecen a este nivel empleados administrativos, obreros, etcétera.

Profesional Universitario

Villarreal (1980:01) señala que “una profesión universitaria responsabiliza a quien la ejerce de dar respuesta tanto a las exigencias de su propio trabajo, como a las necesidades sociales relacionadas con su campo de acción. Esta capacidad se logra por medio de una preparación en la calidad y en la cobertura.”

De lo anterior se deduce que no sólo el egresado de un nivel de educación superior puede desempeñar una profesión y, por tanto, un profesional puede ser cualquier persona que practica un arte o un oficio, de manera tal que obtiene un producto o presta un servicio. Para distinguir al profesional del profesional universitario o profesionista, González (1980:01) opina que “la educación profesional universitaria (que distingue al profesionista) o la que se estudia en el nivel escolar terciario, abarca al conocimiento de la actividad profesional y de las bases culturales, filosóficas, técnicas y científicas de dicha profesión.

Profesional en Relaciones Industriales

La Ley del Ejercicio de la Profesión de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos (2012:01) en su artículo n°3, indica: “El ejercicio de la profesión de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos impone dedicación al estudio científico, investigación, administración, asesoría y docencia de las teorías y prácticas correspondientes e implícitas en el ámbito de las Relaciones Industriales y Recursos Humanos”.

De acuerdo al perfil Profesional del Licenciado en Relaciones Industriales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo especifica que el egresado debe cumplir con las siguientes funciones; Dirige y ejecuta procesos de Protección Integral y Seguridad Industrial, Ergonomía, Legislación y Relaciones laborales, Seguridad Social, Evaluaciones de Desempeño, Auditorias de Relaciones Industriales, Auditorias Sociales, Planes relacionados con la Responsabilidad Social y Actividades Comunitarias, Imagen y comunicación Corporativa. Interviene en los procesos generales de la Administración de Personal. Elabora políticas, normas y procedimientos, descripciones de cargos, estudios salariales y nómina.

La fuente antes mencionada también especifica el mercado ocupacional en el que se forma para desenvolverse el Licenciado en Relaciones Industriales, los cuales son los siguientes: Empresas industriales, comerciales y mixtas que cuenten con el área de recursos humanos.

Empresas de consultoría. El sector Público. Aquellas que contribuyan a fomentar el desarrollo armónico de los Recursos Humanos creadas de manera independiente.

Normativas Internacionales y Nacionales Aplicadas a la Discriminación Laboral

Según Palella, (2004:65) se refiere a las bases legales "como a las normativas jurídicas que sustenta el estudio desde la carta magna, las leyes orgánicas, las resoluciones decretos entre otros". Por ello, el concepto de bases legales se define como el conjunto de normativas legales desde las leyes, reglamentos, decretos entre otros que guarde relación con la investigación de estudio. A continuación se presentan las leyes aplicadas al tema, tanto las que se rigen en la República Bolivariana de Venezuela, como las constituidas internacionalmente.

Normativas Internacionales Aplicadas a la Discriminación Laboral

Los Convenios núm. 111 y núm. 100 de la OIT fueron los primeros instrumentos internacionales elaborados con el objetivo específico de promover la igualdad y eliminar la discriminación en el mercado de trabajo y además, figuran entre los convenios de la OIT con mayor número de ratificaciones.

En el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) se estipula que los hombres y las mujeres tienen derecho a recibir igual remuneración por la prestación de un trabajo de igual valor.²⁶ Esto implica que la fijación de las tasas de remuneración no debe contener ninguna discriminación referida al sexo, excluyendo las diferencias que se deriven de una evaluación objetiva del trabajo, independientemente del sexo.

Por su parte, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) establece una definición de discriminación, relacionándola con el principio de igualdad de oportunidades y de trato y excluyendo del concepto de discriminación a toda distinción, exclusión o preferencia que tenga como fundamento las calificaciones exigidas para un empleo determinado. Adicionalmente, se reconoce la posibilidad de que los Estados establezcan políticas que otorguen beneficios especiales a determinadas personas basándose en razones “discriminatorias” siempre y cuando se trate de grupos tradicionalmente relegados que requieran de una protección especial.

En el marco de la no-discriminación, la OIT cuenta con otros instrumentos relevantes que completan los relativos a la igualdad general o por razones de género. Estos son, en particular, el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) o el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159).

Existen otros Convenios también relacionados directa o indirectamente con el tema que nos ocupa, como el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) que ofrece un marco para orientar las intervenciones normativas

destinadas a eliminar la pobreza y a fomentar el desarrollo mediante políticas de empleo no discriminatorias o el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) el cual se refiere a la igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras.

Normativas Nacionales Aplicadas a la Discriminación Laboral

La no discriminación en Venezuela se encuentra apoyada por un conjunto de leyes, por lo tanto la presente investigación tiene como fundamentación a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2009) y la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, (2012).

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) reconoce la igualdad de derechos y promueve la igualdad de oportunidades entre todos los habitantes de la Nación. En cuanto a la igualdad de oportunidades, en el artículo 21 promulga que:

Todas las personas son iguales ante la ley; en consecuencia:

No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona.

La ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva; adoptará medidas positivas a favor de

personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables; protegerá especialmente a aquellas personas que por alguna de las condiciones antes especificadas, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

Por su parte, la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) establece el principio de no discriminación en el trabajo, en su Artículo 21:

Son contrarias a los principios de esta Ley las prácticas de discriminación.

Se prohíbe toda distinción, exclusión, preferencia o restricción en el acceso y en las condiciones de trabajo, basadas en razones de raza, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opiniones políticas, nacionalidad, orientación sexual, personas con discapacidad u origen social, que menoscabe el derecho al trabajo por resultar contrarias a los postulados constitucionales.

Los actos emanados de los infractores y de las infractoras serán írritos y penados de conformidad con las leyes que regulan la materia.

No se considerarán discriminatorias las disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad, paternidad y la familia, ni las tendentes a la protección de los niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad.

En las solicitudes de trabajo y en los contratos individuales de trabajo, no se podrán incluir cláusulas que contraríen lo dispuesto en este artículo.

Ninguna persona podrá ser objeto de discriminación en su derecho al trabajo por tener antecedentes penales.

La Ley Orgánica Contra la Discriminación Racial, protege a las personas contra la discriminación racial en los siguientes artículos:

Principios Artículo 4. La presente Ley se fundamenta en los principios de respeto a la dignidad de la persona humana, la pluriculturalidad, multietnicidad, interculturalidad, plurilingüismo, justicia social, participación protagónica, solidaridad, tolerancia, igualdad, equidad, gratuidad, celeridad, legalidad, progresividad, colaboración entre poderes y la protección a las futuras generaciones en la construcción de una sociedad socialista y antiimperialista. Acceso a la justicia

Artículo 5. Toda persona o grupo de personas que haya sido discriminada racialmente, marginada o vulnerada en uno o varios de sus derechos individuales o colectivos, está amparada por esta Ley en igualdad de condiciones. Los órganos competentes del Poder Público tienen el deber de asistirlos y todas sus actuaciones son de manera gratuita y breve.

Otra de las leyes, que se promulgaron con el objetivo de minimizar la discriminación, especialmente en los jóvenes, fue la Ley Para la Juventud Productiva (2014), cuyos artículos relevantes se presentan a continuación:

Artículo 1°. El presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, tiene por objeto promover, regular y consolidar mecanismos para la participación de la juventud, a través de su incorporación plena al proceso social del trabajo, garantizando las condiciones necesarias para su evolución y crecimiento hacia la vida

adulta mediante su formación técnica, tecnológica, científica y humanística, sin necesidad de experiencia previa, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y demás leyes de la República.

Artículo 3°. Las disposiciones contenidas en este presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, rigen las condiciones y oportunidades que aseguren la incorporación al proceso social de trabajo a los jóvenes y las jóvenes hasta los treinta años de edad, en cualquiera de las modalidades de ocupación prevista en el ordenamiento jurídico que regule la materia del trabajo.

Artículo 6°. Todos los jóvenes y las jóvenes tienen el deber y el derecho a tener un trabajo digno, de acuerdo a sus aptitudes, vocación, habilidades, competencias y aspiraciones, mediante una ocupación productiva, debidamente remunerada que le proporcione una existencia digna y decorosa, sin discriminación por raza, sexo, religión, condición social o aquellas, en general, que tengan por objeto anular o menoscabar sus derechos.

Venezuela ha ratificado los convenios internacionales en materia de derechos humanos así lo especifica en La constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en su artículo n° 23 “Los tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, en la medida en que contengan normas sobre su goce y ejercicio más favorable a las establecidas por esta Constitución y la ley de la República, y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público.”

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Una vez que se formuló el problema de investigación, se definieron los Objetivos, y se establecieron las bases teóricas, se procedió a realizar la metodología de la investigación, la cual es muy importante para la realización de los objetivos; Arias (2006:110), plantea que “incluye el tipo de investigación las técnicas y los instrumentos que serán utilizadas para llevar a cabo la indagación. Es el “cómo” se realizará el estudio para responder al problema planteado”.

Por consiguiente, la metodología está comprendida por varios aspectos, que guían la investigación y cuyo propósito es lograr los objetivos planteados, a través de la obtención de los resultados. En este capítulo se define el diseño, el tipo, la estrategia, la población y la muestra, así como las técnicas de recolección de datos con las cuales se llevaran a cabo la investigación, estos aspectos se detallan a continuación.

Naturaleza de la Investigación

El diseño de la investigación se refiere a la estrategia que adquiere el investigador para responder al problema planteado. Arias (2006:26), establece que “es la estrategia general que adopta el investigador para responder al

problema planteado. En atención al diseño, la investigación se clasifica en: documental, de campo y experimental”.

En este caso la investigación se llevó a cabo mediante el diseño no experimental, ya que no se van a manipular las variables por no tener control sobre estas. Por ser desarrollada esta investigación en un periodo de tiempo único y específico, comprendido desde el mes de Octubre de 2015 hasta el mes de Diciembre de 2015, además por ser la variable descrita y analizada en un momento dado, se puede afirmar que dentro del diseño no experimental esta investigación se concibe como transeccional.

En relación con lo anteriormente planteado, para Hernández, Fernández y Baptista (1998:186) la investigación transeccional recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único, y su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

El estudio se basa en una investigación de campo, ya que trata de analizar sistemáticamente el problema planteado, a través de la recolección de datos, para comprender su naturaleza. Para Tamayo y Tamayo (2003:25), la investigación de campo “es la que recoge directamente los datos de la realidad, por lo cual lo denominamos primario, su valor radica en que permiten cerciorarse de las verdaderas condiciones en caso de surgir dudas”.

La investigación también es de carácter documental, según el autor Baena (1985:72) indica que “la investigación documental es una técnica que consiste

en la selección y recopilación de información por medio de la lectura y crítica de documentos y materiales bibliográficos, de bibliotecas, hemerotecas, centros de documentación e información”.

De la misma forma, Nava (2008:10) establece que la investigación documental es conocida como una investigación bibliográfica, es una investigación formal, teórica, abstracta si se quiere, por cuanto se recoge, registra, analiza e interpreta información contenida en documentos, soportes de información registrados es decir, en libros, periódicos, revistas, materiales iconográficos entre otros.

En esta investigación se tomó para realizar el análisis, las ofertas laborales del portal de empleo web Bumeran.com, correspondientes al cargo de analista de recursos humanos, publicadas en el último trimestre del año 2015, los meses de Octubre, Noviembre y Diciembre. Siendo estas ofertas laborales un documento importante, las cuales reflejan la realidad sobre la situación de discriminación que se investiga en este trabajo.

Tipo de Investigación

Es descriptivo ya que especifica características fundamentales, las cuales se miden, evalúan y recolectan datos para así describir lo que se investiga. Según, Delgado de Smith. Colombo y Orfila (2003:43) “este tipo de estudio mide de manera independiente los conceptos o variables, aunque esté en

capacidad de integrar las mediciones de cada una de las variables con el propósito de determinar cómo es”.

Técnicas de Recolección de Datos

Para desarrollar este trabajo de investigación fue necesario recopilar información a través de técnicas e instrumentos, la técnica, definida por Pérez (2005:77) es el método por el cual se obtiene la información y los instrumentos que permiten al investigador obtener y recabar datos acerca de las variables del estudio.

Dada la naturaleza de la investigación fue necesario aplicar la técnica de la observación documental de presentación resumida, según Balestrini (1998) se concibe como una lectura general de los textos que poseen las fuentes de información de interés para el investigador, y que le permiten extraer los datos que le sean de utilidad para la investigación.

Por otro lado, Sierra (1991) define a la observación documental como aquella que trata todas las acciones que provienen de los acontecimientos sociales y de las ideas humanas, producto de la vida social, y por tanto, en cuanto reflejan éstas es posible estudiarlas indirectamente.

Para obtener información electrónica se utilizó como fuente la página web Bumeran.com, de la cual se extrajo toda la información requerida para llevar a

cabo la investigación, para un total de 159 ofertas laborales recolectadas en los meses de Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2015, de esta manera dar respuesta a los objetivos planteados.

Por otro lado, los instrumentos de recolección son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información, Arias (2006:70), comenta que “Un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información”.

En este sentido se hizo empleo de una matriz de análisis de datos o ficha de trabajo, ésta es una herramienta de suma utilidad para la investigación documental, según Tamayo (1991:98) es definida como “el instrumento que nos permite ordenar y clasificar los datos consultados, incluyendo nuestras observaciones y críticas, facilitando así la redacción del escrito”; Para Fernández, Hernández y Baptista (1998:450) la ficha de trabajo es el medio que le permite al investigador “obtener información de sujetos, comunidades, contextos, variables o situaciones en profundidad, en las propias palabras, definiciones o términos de los sujetos en su contexto”.

En esta ficha de trabajo o matriz de análisis se registraron los datos obtenidos electrónicamente relacionados con las características y especificaciones de las ofertas de empleo. Dicha matriz fue titulada, para los efectos de esta investigación, “Ofertas de empleo”.

La matriz diseñada estuvo conformada por veintinueve (29) columnas, las cuales se especifican a continuación:

1. Numero Oferta de Empleo
2. Fecha (día)
3. Fecha (mes)
4. Fecha (año)
5. Datos de la empresa (nombre)
6. Datos de la empresa (Lugar: Ciudad)
7. Datos de la empresa (Lugar: Estado)
8. Edad (Mínima)
9. Edad (Máxima)
10. Genero
11. Experiencia
12. Nivel Educativo
13. Carrera (Opción 1)
14. Carrera (Opción 2)
15. Habilidad 1
16. Habilidad 2
17. Habilidad 3
18. Habilidad 4
19. Habilidad 5
20. Conocimiento 1
21. Conocimiento 2
22. Conocimiento 3
23. Conocimiento 4
24. Conocimiento 5
25. Análisis (Existencia de discriminación/SI-NO)

- 26. Análisis (Variable 1)
- 27. Análisis (Variable 2)
- 28. Análisis (Variable 3)
- 29. Análisis (Variable 4)

Población y Muestra

Tamayo y Tamayo (2003:253), indica que la población “es la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población poseen una característica común la cual estudia y da origen a los datos de la investigación”. Por tanto la población se refiere al conjunto de personas que conforman el todo y que deben poseer una característica común para poder ser consolidadas como universo. En este estudio, la población está conformada por las páginas web laborales utilizadas en Venezuela las cuales son ocho, y se detallan a continuación:

**CUADRO N° 1
PAGINAS WEB LABORALES USADAS EN VENEZUELA**

1. Computrabajo.com
2. Empleate.com
3. Opcionempleo.com
4. Linked.com
5. Empleofuturo.com
6. Bumeran.com

7. Acciontrabajo.com
8. Zonajobs.com

Elaborado por: Morales (2015)

Por consiguiente, una vez seleccionada la población se procedió hacer una selección específica. Para Arias (2006:83), “La muestra es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”. Por lo tanto la muestra se refiere a la selección de un grupo perteneciente a la población, en esta investigación fue tomada solo una de las páginas web antes mencionadas, Bumeran.com.

La Muestra escogida fue de conveniencia o por selección intencionada, quien según Arias (2006:84) indica que es la muestra similar al universo objetivo es seleccionada a partir de métodos no aleatorios. La representatividad de dicha muestra es determinada por el investigador de manera subjetiva. Se eligió esta página web, ya que es paga, las empresas tienen que suscribirse a un plan para anunciar en ella, lo que garantiza que las publicaciones son 100 por ciento reales.

Estrategia Metodológica

En primera instancia se procedió a la identificación y formulación del problema de la investigación, para luego ejecutar una minuciosa revisión

bibliográfica, indagando en libros, revistas técnicas, publicaciones y en Internet, la cual va a permitir sustentar teóricamente esta investigación, particularmente lo concerniente a la discriminación laboral en el proceso de selección de personal; Se establecieron los objetivos del trabajo de investigación, el planteamiento del problema así como la justificación.

Seguido a ello se desarrolló un marco teórico en el cual se detallaron los antecedentes de la investigación, la sustentación teórica que apoya los aspectos relacionados con el problema y las bases legales. Para esto se realizó la lectura de documentos y artículos relacionados con: (a) discriminación, (b) selección de personal, (c) portales de empleo, (d) niveles organizacionales, (e) profesional en Relaciones Industriales.

Seguidamente, se definió el tipo y diseño de la investigación, así mismo se señaló la población y se determinaron las técnicas e instrumentos de recolección de datos a emplear; siendo seleccionadas como técnicas la observación documental, y como instrumento la matriz de análisis o ficha de trabajo.

Luego, se procedió a recolectar los datos de la fuente descrita; una vez recolectado los datos y tipados en el instrumento (matriz), se procedió a realizar un análisis cualitativo; Strauss y Corbin (2006) expresa que “por investigación cualitativa entendemos cualquier tipo de investigación que produce hallazgos a los que no se llega por medio de procedimientos estadísticos ni otros medios de cuantificación”.

Posteriormente se realizó un análisis cuantitativo a lo cual Cáceres (1996) indica que “se centra fundamentalmente en los aspectos observables y susceptibles de cuantificación de los fenómenos educativos, utiliza la metodología empírico-analítica y se sirve de pruebas estadísticas para el análisis de datos.”, por lo que se trabajó con la estadística descriptiva ya que esta estrategia permitió analizar metódicamente los datos, para obtener resultados concretos; finalmente, se redactaron las conclusiones y recomendaciones pertinentes al estudio ejecutado.

Dada la importancia que requiere dicha investigación, se realizó el cuadro técnico metodológico que según Delgado de Smith, Colombo y Orfila (2003:52), “tiene entre sus bondades el poder agrupar de manera resumida los aspectos relevantes de la investigación. En él, están contenidos en el caso de los objetivos, las dimensiones, los indicadores, ítems, las fuentes de información e instrumentos a utilizar para el desarrollo de la investigación”. (Véase cuadro N° 2).

Validez y Confiabilidad del Instrumento

Según Hernández, Fernández y Baptista (1998, p. 349), la validez se refiere al “grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”; mientras que la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al “grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados similares”; Sin embargo, Finol y Nava (1993) manifiestan que la validez y confiabilidad de las fuentes quedan bajo la responsabilidad del

investigador, es éste quien debe asegurarse de la originalidad y veracidad de la información obtenida.

Con base a este último planteamiento, la matriz de análisis o ficha de trabajo utilizada para esta investigación no fue validada por terceros, ni se le aplicó pruebas de confiabilidad. Esto obedece a la naturaleza y origen de los datos recopilados en este instrumento, los cuales poseen un uso único y un fin único para este estudio; quedando bajo la tutela del investigador la verificación de la autenticidad de los datos recopilados en esta matriz.

CUADRO N° 2. TÉCNICO – METODOLÓGICO

Objetivo General: Analizar la discriminación existente en las ofertas de trabajo publicadas en un portal de empleo web en el año 2015 a los Licenciados en Relaciones Industriales sin experiencia, con el fin de dar recomendaciones a la Escuela de Relaciones Industriales.						
Objetivo Especifico	Dimensiones	Definición	Indicadores	Ítems	Instrumento	Fuente
Examinar las características de los perfiles en las ofertas de empleo para los Licenciados en Relaciones Industriales.	Características de los perfiles en las ofertas de empleo.	Son el conjunto de capacidades, competencias y requisitos que solicita el empleador para poder postularse a un empleo.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Edad ✓ Experiencia ✓ Genero ✓ Nivel Educativo ✓ Carrera ✓ Habilidades ✓ Conocimientos 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Edad requerida. ✓ Experiencia requerida. ✓ Genero Requerido. ✓ Nivel Educativo requerido. ✓ Carrera requerida. ✓ Habilidades requeridas. ✓ Conocimientos requeridos 	Fichaje	Portal de Empleo web. (Bumeran. com)
Analizar los factores que causan discriminación a Licenciados en Relaciones Industriales sin experiencia en las ofertas de empleo.	Factores que causan discriminación a Licenciados en Relaciones Industriales.	Son elementos que juntos ocasionan discriminación a los Licenciados en Relaciones Industriales en el proceso de selección de personal.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Edad ✓ Experiencia ✓ Genero ✓ Carrera ✓ Habilidades ✓ Conocimientos 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Edad mínima requerida. ✓ Experiencia mínima requerida. ✓ Preferencia de Genero. ✓ Preferencia en carrera. ✓ Habilidades especiales requeridas. ✓ Conocimientos especiales requeridos. 		

Elaborado por Morales. (2015)

(Cont.) Cuadro N°2

Objetivo General: Analizar la discriminación existente en las ofertas de trabajo publicadas en un portal de empleo web en el año 2015 a los Licenciados en Relaciones Industriales sin experiencia, con el fin de dar recomendaciones a la Escuela de Relaciones Industriales.						
Objetivo Específico	Dimensiones	Definición	Indicadores	Ítems	Instrumento	Fuente
Diagnosticar la situación actual de discriminación en las ofertas de empleo a los Licenciados en Relaciones Industriales sin experiencia.	Discriminación en las ofertas de empleo.	Es toda distinción o exclusión no relacionada con el puesto de trabajo, contenidas en las ofertas de empleo.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Edad ✓ Experiencia ✓ Genero ✓ Carrera ✓ Habilidades ✓ Conocimientos 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Discriminación por edad. ✓ Discriminación por experiencia. ✓ Discriminación por genero. ✓ Discriminación por carrera. ✓ Discriminación por Habilidades. ✓ Discriminación por Conocimientos 	Fichaje	Portal de Empleo web. (Bumeran. com)

Elaborado por Morales. (2015)

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Según Hevia (2001:46) “este estadio se presenta posterior a la aplicación del instrumento y finalizada la recolección de los datos, donde se procederá a aplicar el análisis de los datos para dar respuesta a las interrogantes de la investigación”. En el mismo sentido Hurtado (2000:181) indica que “el propósito del análisis es aplicar un conjunto de estrategias y técnicas que le permiten al investigador obtener el conocimiento que estaba buscando, a partir del adecuado tratamiento de los datos recogidos”. A continuación se presentan los objetivos y cómo se trabajó con cada uno de ellos, seguido del análisis de los resultados obtenidos en la investigación.

El primer objetivo específico de la investigación como se ha comentado, es *examinar las características de los perfiles en las ofertas de empleo para los Licenciados en Relaciones Industriales*. Con el fin de dar cumplimiento a este objetivo se realizó una revisión documental de la muestra, como se ha mencionado en capítulos anteriores fue la página web bumeran.com.

Fueron recolectadas 159 ofertas de empleo de toda Venezuela correspondientes al último trimestre del año 2015, las cuales fueron guardadas vía electrónica en formato PDF. Mediante las características examinadas se adoptaron las siguientes variables importantes para la realización del objetivo general de esta investigación:

CUADRO N° 3. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

1. Edad
2. Experiencia
3. Genero
4. Carrera
5. Habilidades
6. Conocimientos

Elaborado por Morales (2015)

Como lo indica el cuadro N° 2, son 6 los aspectos más relevantes solicitados en las ofertas de empleo con relación a la persona y al cargo propuesto, estas variables fueron obtenidas después de un análisis minucioso de las ofertas de empleo.

Una vez recolectadas las ofertas laborales se procedió a continuar la investigación con el segundo objetivo propuesto el cual consistió en *Identificar los factores que causan discriminación a Licenciados en Relaciones Industriales sin experiencia en las ofertas de empleo*. Los factores discriminatorios fueron identificados gracias a un análisis realizado que se enfocó en las variables antes descritas, tomando en cuenta los siguientes criterios:

Edad: Según La Ley Orgánica de Educación en su artículo 25 indica que el sistema educativo está estructurado de la siguiente manera:

1. El subsistema de educación básica, integrado por los niveles de educación inicial, educación primaria y educación media. El nivel de educación inicial comprende las etapas de maternal y preescolar destinadas a la educación de niños y niñas con edades comprendidas entre cero y seis años. El nivel de educación primaria comprende seis años y conduce a la obtención del certificado de educación primaria. El nivel de educación media comprende dos opciones: educación media general con duración de cinco años, de primero a quinto año, y educación media técnica con duración de seis años, de primero a sexto año. Ambas opciones conducen a la obtención del título correspondiente. La duración, requisitos, certificados y títulos de los niveles del subsistema de educación básica estarán definidos en la ley especial. 2. El subsistema de educación universitaria comprende los niveles de pregrado y postgrado universitarios. La duración, requisitos, certificados y títulos de los niveles del subsistema de educación universitaria estarán definidos en la ley especial.

Por consiguiente, la Universidad de Carabobo, en especial la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales que otorga el Título de Licenciados en Relaciones Industriales, el cual se obtiene en un lapso de cinco años, ya que la carrera consta de diez semestres, y la universidad imparte dos semestres por año; así lo indica la página web oficial de la facultad <http://facesvirtual.uc.edu.ve/>.

Partiendo de lo antes descrito, se toma como referencia para calcular la edad mínima en que una persona puede adquirir el título de Licenciado en Relaciones Industriales:

CUADRO N° 4. EDADES DEL SISTEMA EDUCATIVO VENEZOLANO.

Nivel Educativo	Edad Aproximada
Maternal- Preescolar	0-6 años
Primaria	12 años
Educación Media General	17 años
Educación Universitaria	22 años

Elaborado por Morales (2016).

De acuerdo al cuadro N°3 la edad mínima estimada para que una persona adquiera un título universitario es a los veintidós años, pudiendo ser incluso a los veintiún años. El hecho de no incluir personas a partir de los veintidós años en las ofertas de empleo, refleja discriminación, debido a que este requisito se refiere más a las preferencias del empleador, que al cargo propuesto.

Experiencia: Se recuerda que el Objetivo General de la investigación es *analizar la discriminación existente en las ofertas de trabajo publicadas en un portal de empleo web en el año 2015 a los Licenciados en Relaciones Industriales sin experiencia*. Debido a esto, la experiencia es un factor clave en la investigación, en primera instancia porque la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo no exige las pasantías profesionales antes de obtener el título de la carrera, por lo que el egresado obtiene su título sin experiencia laboral en el área.

En segunda instancia el cargo de analista de Recursos humanos es el más bajo de la estructura organizativa en el Departamento de Recursos Humanos (Según chequeo de la estructura organizacional realizado a diez empresas Venezolanas).

Por lo cual a la oferta contener restricciones de este tipo, se le está negando el derecho al profesional recién egresado a optar por su primer empleo en el área estudiada; Creando así una desigualdad de oportunidades en el empleo.

Género y Carrera: En estas variables se presenta discriminación cuando el empleador tiene algún tipo de preferencia en específico; en el caso del género que el empleador requiera del género femenino, negándole la posibilidad a los hombres a optar por el empleo, o viceversa; En lo que se refiere a la carrera, existe discriminación cuando el empleador requiere de otra carrera que no está relacionada a los recursos humanos, por ejemplo. Contaduría.

Habilidades y conocimientos: El primer aspecto según definición de Maximota, V (1962:27) se trata de “un sistema complejo de acciones conscientes las cuales posibilitan la aplicación productiva o creadora de los conocimientos y hábitos en nuevas condiciones en correspondencia con su objetivo.”; esta variable en ocasiones puede presentar contenido discriminatorio, un ejemplo de ello es que la oferta requiera que la persona tenga habilidad para manejar, que tenga licencia y vehículo, este requisito no está relacionado con la carrera por consiguiente es discriminatorio.

De igual manera puede pasar esta situación en conocimientos, Rosental&ludin (1973) lo define como "el proceso en virtud del cual la realidad se refleja y reproduce en el pensamiento humano; dicho proceso está condicionado por las leyes del devenir social y se halla indisolublemente unido a la actividad práctica"; un ejemplo de discriminación en esta variable es que el empleador pida como requisito manejar

un programa de nómina determinado, por que la persona puede saber realizar los cálculos de la nómina, pero si no maneja este programa entonces no es apta.

Cabe destacar que estos criterios están basados en el concepto de discriminación de Fernández (2013:76) donde indica que “La discriminación en los procesos de selección de personal se presenta cuando existe una diferenciación de trato a las personas por razón de su raza, color de su piel o sexo, entre otros motivos, sin tomar en consideración los méritos ni las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo de que se trate.”

Y en el concepto de discriminación indirecta del mismo autor Fernández (2013:76) “Es indirecta cuando existen disposiciones y prácticas aparentemente imparciales que perjudican de manera desproporcionada a integrantes de un colectivo determinado. Es aquella que ocasiona una desventaja particular a una persona respecto de otras por las referidas razones, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para su consecución no sean adecuados y necesarios”.

Tomando en cuenta estos criterios se identificaron los factores que causan discriminación en cada una de las 159 ofertas laborales analizadas, cabe destacar que cada oferta laboral posee de 0 a 4 factores discriminatorios, los (Véase cuadro N°2)

Una vez identificados los factores discriminatorios, se prosigue con el objetivo número tres, que consistió en *diagnosticar la situación actual de discriminación en las ofertas de empleo a los Licenciados en Relaciones Industriales sin experiencia.*

Para llevar a cabo ese diagnóstico, en primer lugar se contabilizaron los factores discriminatorios contenidos en la matriz de recolección de datos, mediante la estadística descriptiva inferencial, que según Berenson y Leving (1982:10) la definen “como los métodos que implican la recolección, presentación y caracterización de un conjunto de datos a fin de descubrir en la forma apropiada las diversas características de ese conjunto de datos”; y la Estadística Inferencial que según Katherine (2008:1) “es el proceso por el cual se deducen (infieren) propiedades o características de una población a partir de una muestra significativa”. Las fórmulas utilizadas fueron las siguientes:

CUADRO N° 5. FORMULAS ESTADISTICAS UTILIZADAS

Análisis	Formula
Ubicación	Contar.Si (formula de Excel)
Existencia de Discriminación en la Ofertas de Empleo.	Contar.Si (formula de Excel)
Variables Discriminatorias	Contar.Si (formula de Excel)
Nivel Educativo	Contar.Si (formula de Excel)
Conocimientos	Tabla de distribución de Frecuencias/ Contar.Si (formula de Excel)
Edad	Tabla de Distribución de Frecuencias/ Contar.Si.Conjunto/ mínimo, máximo y promedio.
Experiencia	Contar.Si/ mínimo, máximo y promedio. (formula de Excel)
Genero	Contar.Si (formula de Excel)
Habilidades	Contar.Si (formula de Excel)

Elaborado por Morales (2016)

Una vez obtenidos los resultados de la investigación a través de la matriz de análisis de datos se procede a realizar el análisis e interpretación de los resultados, A continuación se presentan los resultados obtenidos con su respectivo análisis

TABLA N° 1. NUMERO DE OFERTAS POR ESTADO.

Estados	Ofertas	
	Cantidad	Porcentaje
Anzoátegui	5	3,14%
Aragua	10	6,29%
Carabobo	17	10,69%
Distrito Capital	97	61,01%
Falcón	2	1,26%
Lara	7	4,40%
Mérida	1	0,63%
Miranda	9	5,66%
Nueva Esparta	3	1,89%
Portuguesa	1	0,63%
Táchira	2	1,26%
Vargas	1	0,63%
Zulia	4	2,52%
Total	159	100,00%

Elaboración propia a partir de www.Bumeran.com.ve (Oct a Dic 2015)

Tomándose como referencia los resultados obtenidos en la tabla N°1 de Ofertas de empleo por estado se deduce que donde radica la mayoría de las ofertas laborales con más del 60 por ciento, es en el Distrito Capital, en segundo lugar se encuentra el estado Carabobo, con un 10,69 por ciento de las ofertas publicadas; también se nota presencia de ofertas publicadas en otros 11 estados del país; considerando que Venezuela está dividido en 23 estados la cantidad analizada es considerable, los estados que no hacen presencia es debido a que no publicaron ofertas de empleo con las características estudiadas.

TABLA N° 2. DISCRIMINACION EN LAS OFERTAS DE EMPLEO

Existencia de Discriminación en las Ofertas de Empleo	Ofertas	
	Cantidad	Porcentaje
N° de ofertas con factores discriminatorios.	140	88%
N° de ofertas sin factores discriminatorios.	19	12%
Total	159	

Elaboración propia a partir de www.Bumeran.com.ve (Oct a Dic 2015)

Principalmente se pudo observar en el análisis, contenido discriminatorio en 140 ofertas de empleo de las 159 analizadas; solo 19 ofertas de empleo se apreciaron libre de discriminación. Dichos datos indican que el 88 por ciento de las ofertas analizadas tienen contenido discriminatorio en cualquiera de las variables estudiadas, y solo el 12 por ciento de las ofertas analizadas no tienen contenido discriminatorio; estos factores discriminatorios fueron analizados según criterios explicados anteriormente, basándose principalmente en el concepto de discriminación de Fernández (2013:76) donde indica que “La discriminación en los procesos de selección de personal se presenta cuando existe una diferenciación de trato a las personas por razón de su raza, color de su piel o sexo, entre otros

motivos, sin tomar en consideración los méritos ni las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo de que se trate.”

Partiendo de los criterios antes mencionados para realizar el análisis de discriminación, se pudo obtener los siguientes resultados en las variables estudiadas.

TABLA N°3. VARIABLES DISCRIMINATORIAS.

Variables Discriminatorias	N° Variables	
	Numero	Porcentaje
Carrera	4	2%
Conocimientos	45	17%
Edad	69	26%
Experiencia	111	42%
Genero	33	13%
total	262	100%

Elaboración propia a partir de www.Bumeran.com.ve (Oct a Dic 2015)

De 159 ofertas laborales analizadas se identificaron 262 factores discriminatorios, es decir, cada oferta laboral conteniente entre 0 y 4 variables discriminatorias. notándose con mayor relevancia la variable de la experiencia, la cual está presente en un 42 por ciento de las ofertas analizadas, siguiendo la variable edad, que cuenta con un 26 por ciento, le sigue la variable conocimientos con un 17 por ciento, de igual manera se identificó discriminación en lo que se refiere al género con un 13

por ciento, y por último se detectó una pequeña minoría con la variable relacionada a la carrera con tan solo un 2 por ciento de presencia en las ofertas analizadas.

Una de las preferencias de los empleadores, más notables es la variable de la experiencia, la cual está relacionada con la productividad y es modificable con el tiempo, al igual que los conocimientos. Por otra parte la variable edad, que no está relacionada con la productividad, es una preferencia que los empleadores toman en cuenta al momento de publicar una oferta de empleo;

Según la organización internacional del trabajo, los productos son fabricados como resultados de la integración de cuatro elementos principales: tierra, capital, trabajo y organización. La relación de estos elementos es una medida de la productividad. Para Martínez (2007) la productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios; traducida en una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos, denotando además la eficiencia con la cual los recursos -humanos, capital, conocimientos, energía, etc.- son usados para producir bienes y servicios en el mercado.

Por lo anterior, puede considerarse la productividad como una medida de lo bien que se han combinado y utilizado los recursos para cumplir los resultados específicos logrados. Es por ello que las variables edad y el género no están relacionadas con la productividad, sin embargo un 26 y 13 por ciento de las ofertas laborales poseen preferencias en esas variables, lo cual afecta a una población determinada.

A continuación se detalla para cada variable los resultados obtenidos en la investigación.

Discriminación por Carrera y Nivel Educativo

TABLA N°4 NIVEL EDUCATIVO

Nivel Educativo	Ofertas	
	Numero	Porcentaje
Estudiante	14	9%
Técnico Superior Universitario	75	47%
Licenciatura	35	22%
N/E	35	22%
Total	159	100%

Elaboración propia a partir de www.Bumeran.com.ve (Oct a Dic 2015)

En lo que se refiere al nivel educativo, no se presenta discriminación ya que el nivel Universitario específicamente de Licenciatura es el nivel máximo exigido para el cargo de analista de recursos humanos, según estudio realizado; mientras el nivel más común es el de Técnico Superior Universitario, y una minoría de la empresas analizadas le da la oportunidad para optar por este cargo a estudiantes de alguna carrera relacionada con recursos humanos;

Como puede apreciarse, el nivel educativo mínimo exigido para este cargo es el universitario, el cual La Ley Orgánica de Educación en su Art 16. Indica que:

Tiene como base los niveles precedentes y comprende la formación profesional y de postgrado, y puede cursarse en las Universidades, los Institutos Universitarios Pedagógicos, Politécnicos, Tecnológicos y Colegios Universitarios y en los Institutos de Formación de Oficiales de las Fuerzas Armadas; los Institutos Especiales de Formación Docente, de Bellas Artes y de Investigación; los Institutos Superiores de Formación de Ministros del Culto; y en general, aquellos que tengan los objetivos señalados en la Ley y se ajusten a sus requerimientos.

En el mismo sentido hay que acortar que el 9 por ciento de las empresas requiere de personas que estén estudiando, un 47 por ciento requiere de técnicos superior universitario, un 22 por ciento especifica que el nivel mínimo para optar al cargo es Licenciatura, y un 22 por ciento de las empresas no especifican nivel educativo; cabe destacar que los porcentajes que aquí se reflejan pertenecen al nivel mínimo requerido por las empresas para optar al cargo estudiado, por lo que el nivel de Licenciatura puede postularse en las ofertas de los otros niveles Educativos inferiores.

En la siguiente variable, cabe preguntarse si realmente se puede concluir que existe discriminación por carrera en el portal de empleo. Por ello, se hace mención al artículo 1 del Convenio núm. 111 de la OIT según el cual las distinciones/preferencias asociadas a los requisitos propios de un puesto de trabajo no deben considerarse discriminatorias. Si en ciertas funciones, por la naturaleza del trabajo, requiere que el personal tenga una determinada carrera podría no estimarse discriminatoria en principio. En el mismo sentido Aramburu (2005) indica que para que el proceso de selección esté libre de discriminación debe cumplir con

tres condiciones, una de ellas es que tiene que “los requisitos han de estar justificados y tienen que estar en vinculación con el puesto”.

TABLA N° 5 CARRERAS EXCLUYENTES

carrera	Ofertas	
	Numero	Porcentaje
Psicología	3	1,89%
Administración	1	0,63%
Total Ofertas Analizadas	159	2,52%

Elaboración propia a partir de www.Bumeran.com.ve (Oct a Dic 2015)

Solo 3 de 159 ofertas laborales, poseen esta restricción, como se puede apreciar, estas carreras son Psicología y Administración.

TABLA N° 6. VARIABLE CARRERAS

Carrera 1	Ofertas	
	Numero	Porcentaje
Recursos Humanos	65	41%
Administración de Recursos Humanos	28	18%
Relaciones Industriales	38	24%
N/E	28	18%
Total	159	100%

Elaboración propia a partir de www.Bumeran.com.ve (Oct a Dic 2015)

Por lo general las carreras analizadas especificaban 2 opciones de carrera, la mayoría relacionadas con el área de recursos humanos en un 47 por ciento de las ofertas, en esta área se incluiría Relaciones Industriales, Administración de Recursos Humanos con un 18 por ciento y específicamente un 24 por ciento requerían de Licenciados en Relaciones Industriales.

TABLA N° 7. CARRERAS OPCIONALES

Carreras Opcionales	Ofertas	
	Numero	Porcentaje
Psicología	7	4%
Administración	12	8%
Contaduría	2	1%
Organización y Métodos	1	1%
N/E	137	86%
Total	159	100%

Elaboración propia a partir de www.Bumeran.com.ve (Oct a Dic 2015)

Entre las carreras optativas publicadas en las ofertas de empleo, se encuentran Psicología, Administración, Contaduría, Organización y Métodos, pero solo son secundarias no limitan a los Licenciados en relaciones industriales a publicarse en las ofertas de empleo, por tal motivo como se explicó en uno de los párrafos anteriores, no es considerada discriminatoria.

Discriminación por Conocimientos

Como se indicó anteriormente en los criterios de análisis, la discriminación por conocimientos, está relacionada con la discriminación indirecta la cual Fernández (2013:76) especifica que “Es indirecta cuando existen disposiciones y prácticas aparentemente imparciales que perjudican de manera desproporcionada a integrantes de un colectivo determinado”. Solo se tomó como discriminatorias aquellas ofertas cuyos conocimientos exigían el manejo de un programa específico de nómina, y el manejo de un idioma diferente al español.

TABLA N° 8. TOP 5 DE CONOCIMIENTOS REQUERIDOS

Item	Conocimiento	N° Conocimientos	
		Numero	Porcentaje
1	Nomina	98	24%
2	Legislación laboral	77	18%
3	Reclutamiento y Selección	52	12%
4	Office	49	12%
5	Solvencias Laborales	32	8%
6	Otros	109	26%
total habilidades		417	100%

Elaboración propia a partir de www.Bumeran.com.ve (Oct a Dic 2015)

Como se indicó en la tabla N°3, el porcentaje de discriminación por conocimientos es del 17 por ciento; De igual manera se analizaron los conocimiento

requeridos por las empresas para este cargo, obteniéndose los conocimientos más relevantes.

Entre los cuales destacan con un 24 por ciento la habilidad para hacer cálculos en el departamento de nómina, que incluye (remuneración a trabajadores, liquidaciones, prestaciones sociales, vacaciones, fideicomisos, bono de alimentación); con un 18 por ciento las empresas requieren a profesionales con conocimientos en Legislación laboral vigente, entre los que destacan (Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y Trabajadoras, , Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo , Ley Orgánica Contra el Tráfico Ilícito y el Consumo de Sustancias Estupefacentes y Psicotrópicas , Ley del Seguro Social Obligatorio, Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista, Ley para personas con discapacidad, Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación); el tercer lugar lo ocupa el área de Reclutamiento y Selección, especificado en un 12 por ciento de las ofertas de empleo, en cuarto lugar es requerido el dominio de la herramienta office ocupando el 12 por ciento de requerimientos en la ofertas; y por ultimo destaca el conocimiento de solvencias laborales.

Discriminación por Edad

TABLA N° 9. DISTRIBUCIÓN EN LAS OFERTAS DE EMPLEO POR EDAD.

Edades	Frecuencia	Porcentaje
20 a 24	81	7%
25 a 29	350	29%
30 a 34	362	30%

35 a 39	183	15%
40 a 45	62	5%
n/e	156	13%
total	1194	100%

Elaboración propia a partir de www.Bumeran.com.ve (Oct a Dic 2015)

Puede apreciarse en la Tabla N° 9. Donde solo un 7 por ciento de los empleadores requiere de personas de 20 a 24 años y solo el 5 por ciento le da la oportunidad de empleo a personas de 40 a 45 años, las cuales son las edades menos requeridas por los empleadores para este cargo, notándose así cierta desventaja al momento de postularse a un empleo en personas más jóvenes, y las mayores ; mientras que los datos se centran en personas que tienen 25 a 29 años de edad y 30 a 34 años de edad, significando un 29 y 30 por ciento de los datos respectivamente, lo que significa una mayor preferencia por personas entre 25 y 34 años de edad; las personas entre 35 y 39 años, están representadas por un 16 por ciento de preferencia; y solo un 13 por cierto de las ofertas analizadas no tenían limitación en la edad.

En esta variable, hay que recalcar que los más perjudicados son los más jóvenes, personas de 20 a 24 años de edad. En Venezuela se decretó La Ley Para la Juventud Productiva la cual tiene por objeto:

Artículo 1°. El presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, tiene por objeto promover, regular y consolidar mecanismos para la participación de la juventud, a través de su incorporación plena al proceso social del trabajo, garantizando las condiciones necesarias para su evolución y

crecimiento hacia la vida adulta mediante su formación técnica, tecnológica, científica y humanística, sin necesidad de experiencia previa, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y demás leyes de la República.

Es importante el artículo que se destaca a continuación, ya que se refiere a la no discriminación en los jóvenes para el acceso al empleo:

Artículo 6°. Todos los jóvenes y las jóvenes tienen el deber y el derecho a tener un trabajo digno, de acuerdo a sus aptitudes, vocación, habilidades, competencias y aspiraciones, mediante una ocupación productiva, debidamente remunerada que le proporcione una existencia digna y decorosa, sin discriminación por raza, sexo, religión, condición social o aquellas, en general, que tengan por objeto anular o menoscabar sus derechos.

La Ley para la Juventud Productiva ordena la creación de un Registro Nacional de la Juventud Trabajadora, que servirá para levantar la información personal y datos de los jóvenes tomando en consideración sus aptitudes, vocaciones, habilidades, competencias y aspiraciones.

CUADRO N° 6. EDAD MÁXIMA, MÍNIMA Y PROMEDIO.

Edad	
MINIMO	20
MAXIMO	45
PROMEDIO	31

Elaboración propia a partir de www.Bumeran.com.ve (Oct a Dic 2015)

En lo que respecta a la edad según el análisis realizado, la edad mínima que requieren las empresas para ocupar el cargo estudiado fue 20 años, la edad máxima fue 45 años, y el promedio de edad, según lo solicitado por los empleadores fue 31 años; tal y como lo indica el Cuadro N° 5, la cantidad de ofertas con restricciones discriminatorias en la edad para los Licenciados en Relaciones Industriales fue del 26 por ciento. (véase cuadro N° 3)

Discriminación por Experiencia

Se pudo determinar que el tiempo mínimo de experiencia requerido por los empleadores es 1 año, el tiempo máximo 5 años y el promedio de experiencia es de 2 años.

TABLA N°10. AÑOS DE EXPERIENCIA

Experiencia	Ofertas	
	Numero	Porcentaje
1 año	17	11%
2 años	49	30%
3 años	34	22%
4 años	5	3%
5 años	6	4%
n/e	48	30%
Total	159	100%

Elaboración propia a partir de www.bumeran.com.ve

En la Tabla N° 12 se especifican los porcentajes de distribución por años de experiencia, donde puede observarse que los datos se concentran en 2 años de experiencia, el cual representa el 30 por ciento de los datos analizados, y 3 años de experiencia también cuenta con un porcentaje representativo, obteniendo el 22 por ciento de las ofertas analizadas.

Así como un 30 por ciento de las encuestas analizadas no especifican restricciones para esta variable. Y el 70 por ciento de las ofertas analizadas tienen restricción en la experiencia; para que el aspirante pueda postularse a un cargo y estar en igualdad de oportunidades con otros aspirantes debe tener al menos 1 año de experiencia trabajando en el área de recursos humanos. El Art 1 de la Ley para la Juventud productiva (2014), anteriormente citado, indica que los jóvenes tienen derecho al trabajo sin experiencia previa.

Discriminación por Género

TABLA N°11. DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO

Genero	Ofertas	
	Numero	Porcentaje
Femenino	23	14%
Masculino	10	6%
N/E	104	65%
indistinto	22	14%
total	159	100%

Elaboración propia a partir de www.Bumeran.com.ve (Oct a Dic 2015)

Tal y como lo indica el cuadro N° 13, no hay mayores restricciones en cuanto a género, un 65 por ciento de las ofertas de empleo no especifican género, pero solo un 14 por ciento de las ofertas detallan que este aspecto les es indiferente, es decir no discriminan por lo menos en esta variable; sin embargo, se presenta discriminación por género en un 14 por ciento de los empleadores tiene preferencia hacia el género femenino y solo un 6 por ciento al masculino.

Según información obtenida de la página web oficial de la Organización Internacional del Trabajo se conoció que se ha propuesto promover la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres accedan a un trabajo decente, esto es, un trabajo bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. La Organización Internacional del Trabajo estima que la igualdad de género constituye un elemento decisivo de las actividades encaminadas a la consecución de sus tres objetivos estratégicos:

- Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

- Generar mayores oportunidades para que las mujeres y los hombres puedan tener un empleo e ingresos dignos.

- Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

Discriminación por Habilidades

TABLA N° 12. TOP 5 HABILIDADES REQUERIDAS

Item	Habilidad	Numero	Porcentaje
	Proactividad	46	12%
1	Relaciones Interpersonales	37	10%
2	Trabajo Bajo Presión	37	10%
3	Organización	34	9%
4	Trabajo en Equipo	30	8%
5	Otras	196	52%
Total Habilidades		380	100%

Elaboración propia a partir de www.Bumeran.com.ve (Oct a Dic 2015)

La investigación permitió tener una visión sobre las habilidades que son requeridas hoy en día por empresas venezolanas para el cargo de recursos humanos, entre las cuales destacan la proactividad, el buen manejo de las relaciones interpersonales, la habilidad para trabajar bajo presión, organización y trabajo en equipo.

Una vez presentados los resultados se procedió a realizar las conclusiones y recomendaciones con las cuales finaliza esta investigación, y se lograra dar respuesta al objetivo principal el cual consiste en analizar la discriminación existente en las ofertas de trabajo publicadas en un portal de empleo web en el año 2015 a los Licenciados en Relaciones Industriales sin experiencia, con el fin de dar recomendaciones a la Escuela de Relaciones Industriales.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Como conclusión en lo que respecta al primer objetivo, el cual consiste en examinar las características de los perfiles en las ofertas de empleo para los licenciados en relaciones industriales, se pudo observar los requisitos que solicitan hoy en día empresas Venezolanas, a los postulantes a este cargo, tomándose para este estudio, las variables edad, experiencia, genero, conocimientos, y carrera.

En el segundo objetivo, el cual consistió en analizar los factores que causan discriminación a Licenciados en Relaciones Industriales sin experiencia en las ofertas de empleo, se realizó según la revisión de los criterios discriminatorios para cada variable en las ofertas de empleo, pudiéndose constatar de uno a cuatro factores discriminatorios en cada una.

El tercer objetivo trataba de diagnosticar la situación actual de discriminación en las ofertas de empleo a los Licenciados en Relaciones Industriales sin experiencia. Para llegar al propósito de este objetivo, fue utilizada la matriz de análisis de datos, con los cuales a través de la estadística descriptiva se pudo obtener resultados concretos, para dar respuesta a la situación actual de discriminación.

En general Se observó en las ofertas de empleo analizadas, contenido discriminatorio a los Licenciados en Relaciones industriales sin experiencia, dichas características se encuentran presente en las variables estudiadas, carrera, conocimientos, edad, experiencia y género; El 88 por ciento de las ofertas analizadas contienen por lo menos un factor discriminatorio, mientras que solo el 12 por ciento de las ofertas se consideraron libre de discriminación.

En lo que se refiere a la experiencia que sería la variable principal de esta investigación, ocupa el primer lugar en discriminación de todos los factores estudiados, 111 de 159 ofertas analizadas presentan discriminación en esta variable, los análisis indican que la persona a postularse debe tener por lo menos un año de experiencia trabajando en el área de recursos humanos.

En segundo lugar como factor discriminatorio se encuentra la variable “edad”, donde 69 de 159 ofertas laborales analizadas, presenta discriminación de este tipo, principalmente hacia personas de 20 y 24 años de edad, y de 40 a 45 años de edad, dándole cierta desventaja a la hora de optar a un empleo a personas de estos grupos de edades.

Otro de los aspectos relevantes observados fue en la variable “conocimientos” pudiendo apreciar discriminación, a los empleadores tener preferencia por personas que maneje especifica un sistema administrativo de nómina, es considerado discriminatorio porque a pesar de que se esa variable se encuentra relacionada con la productividad, se está limitando a que la persona que tiene conocimientos y sabe realizar una nómina, por no haber trabajado con este programa no es considerada para el empleo.

En lo que se refiere a discriminación por género, 33 ofertas laborales presentaban limitaciones de este tipo, dándole preferencia al género femenino, significando un 14 por ciento de las ofertas analizadas, mientras que los empleadores que tenían preferencia por el género masculino fue de solo 6 por ciento de las ofertas laborales con este tipo de limitación; por último y no menos importante, se notó que en cuanto a carrera no se observó mayor discriminación, solo 4 de 159 ofertas laborales tenían preferencia por carreras que no fueran del área de recursos humanos, 3 de psicología y 1 de administración.

Otra conclusión a la llega esta investigación, es que hoy en día las empresas son muy exigentes y detallistas, a la hora de contratar un empleado para que se incorpore a este cargo, por lo que le resultaría muy difícil a un profesional recién graduado en relaciones industriales sin experiencia adquirir su primer empleo en el área de Recursos humanos.

Hipotéticamente esa exigencia de los empleadores puede deberse a que actualmente hay más demanda de empleo que ofertas de trabajo, es decir existe un gran número de profesionales preparados y sin empleo, que oportunidades para conseguir un trabajo; por consiguiente se crea una situación de competencia, en donde las empresas desean contratar a los profesionales más preparados, con mayor años de experiencia, con los mayores conocimientos posibles, e incluso que cumpla con sus exigencias y especificaciones que requieren en la oferta laboral publicada; De esta manera el número de oportunidades de una profesional en relaciones industriales sin experiencia para adquirir su primer empleo queda reducido, debido la gran competencia que existe con profesionales con experiencia desempleados.

Se llega a la conclusión de que existe una gran discriminación en las ofertas laborales especialmente relacionadas a la variable experiencia; por otra parte, las empresas requieren de profesionales integrales para el cargo de Analista en Recursos Humanos, profesionales con más de 1 año de experiencia en el área, con dominio de todos los subsistemas de recursos humanos, conocimientos de nómina, legislación laboral, solvencias laborales, reclutamiento y selección, un profesional con habilidad para entablar buenas relaciones interpersonales, trabajar bajo presión, trabajo en equipo, organizado y proactivo.

Se dan por finalizadas las conclusiones con esta reflexión contenida en el Informe publicado por la Organización Internacional del Trabajo titulado *La Hora de Igualdad en el Trabajo* (2003:1):

La erradicación de la discriminación laboral es indispensable para lograr una justicia social, la cual constituye un elemento esencial del mandato de la OIT. Se trata de uno de los puntales del concepto de trabajo decente para todos los hombres y mujeres, que a su vez se basa en la igualdad de oportunidades para cuantos trabajan o buscan un empleo y un sustento, ya sea como obreros, como empleadores o como trabajadores por cuenta propia, tanto en la economía formal como en la informal. La eliminación de la discriminación forma indisolublemente parte de cualquier estrategia viable de lucha contra la pobreza y de desarrollo económico sostenible.

Recomendaciones

A partir del análisis de los resultados y obtenidas las conclusiones, surgieron una serie de recomendaciones para la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo, con el fin de que los egresados en Relaciones Industriales tengan mayores oportunidades de conseguir su primer empleo en el área, así como promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el empleo.

La primera recomendación está relacionada a la variable “experiencia”, debido a que 111 de 159 ofertas de empleo analizadas presentan limitaciones en esta variable, y solo 14 empleadores requerían de estudiantes de alguna carrera relacionada a recursos humanos; Trabajar en el área de recursos humanos antes de la obtención del título profesional, le otorga experiencia al estudiante, y puede que cuando se gradúe ya se encuentre ejerciendo su carrera.

Es por ello que esta primera recomendación se orienta hacia lo que son las pasantías universitarias; La Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo cuenta con este programa, cuyo ente encargado de realizar la gestión de actuar como intermediario entre las empresas y el pasante es la Coordinación de pasantías de la Facultad; dichas pasantías no son obligatorias, ni forman parte de ningún requisito para graduarse, es decir son optativas por el alumno en caso de que voluntariamente desee realizar pasantías en alguna empresa.

El Artículo 306 de la Ley Orgánica del trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras explica el concepto y la función de las pasantías:

Se entiende por pasantía la forma de participación en el proceso social de trabajo que realiza un o una estudiante como parte de su formación. El o la pasante efectúa esta actividad para aplicar los conocimientos adquiridos, comprobarlos y generar nuevos conocimientos bajo la orientación de un tutor o tutora, durante un tiempo determinado y un programa de formación específico. No se considerará relación de trabajo la establecida entre el o la pasante y la entidad que lo admite, lo que no impide el otorgamiento de una beca o aporte económico para facilitar su formación en el proceso social de trabajo.

Considerando que 111 ofertas de empleo de las 159 analizadas requieren de al menos 1 año de experiencia, se sugieren las siguientes recomendaciones:

- Sistema de pasantías obligatorio para los estudiantes de Relaciones Industriales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo; a jornada de medio tiempo con el fin de que a los estudiantes les dé tiempo de cumplir con sus obligaciones académicas, excluyendo de este programa a estudiantes que ya se encuentren trabajando en el área de recursos humanos, ya que no les haría falta la experiencia; a partir de esta medida crear un sistema de remuneración para el pasante regido por la universidad y no por la empresa, que le sirva al estudiante para cubrir sus gastos básicos mientras realiza las pasantías, transporte, alojamiento (en caso de requerirlo) y alimentación.

- Establecer como requisito para recibir el título de Licenciado en Relaciones, las pasantías universitarias, de la misma manera como es hoy en día obligatorio el trabajo de grado; concediéndole la opción a los alumnos de realizar pasantías o realizar el trabajo de grado; de esta manera se incentiva al alumno a ingresar al mercado laboral antes de recibir el título universitario, pudiendo éste adquirir experiencia y la satisfacción de que ese esfuerzo le será recompensado con el otorgamiento del título universitario; ya que al realizar pasantías el empleador no está obligado a otorgarle una asignación remunerativa al pasante, en dado caso una beca o aporte económico que la empresa considere.

La segunda propuesta surgió a partir del análisis realizado a la variable “Conocimientos” donde puede apreciarse que más de la mitad de las ofertas laborales analizadas especifican que el candidato debe tener conocimientos en el área de “nomina” la cual incluye (Elaborar y verificar los cálculos de nómina, vacaciones, prestaciones, liquidaciones, utilidades, anticipos y préstamos sobre prestaciones; Elaborar solicitudes de beneficio de alimentación; Planificar y coordinar las obligaciones de pago y requerimientos de entes gubernamentales como: Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, Banco Nacional de Vivienda y Hábitat, Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista, sanidad y Ministerio del Poder Popular Para el Proceso Social de Trabajo).

- Establecer como obligatoria la materia matemática laboral en el pensum de la carrera de Licenciados en Relaciones Industriales, especialmente en los últimos semestres. La cual permite al alumno obtener conocimiento del subsistema de

nómina que hoy en día es indispensable en las empresas, ya que como se comentó anteriormente, los empleadores requieren de profesionales integrales, es decir preparados para laborar en todos los subsistemas de Recursos Humanos; esta materia tendría como función principal, enseñar todos los cálculos necesarios para la elaboración de nómina y obtener conocimiento de las obligaciones laborales vigentes.

El propósito de estas recomendaciones es generar ideas para poder disminuir los factores discriminatorios en las ofertas laborales, específicamente en el cargo de analista de recursos humanos; éstas sugerencias se hicieron pensando desde el rol que debe asumir la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo; con la finalidad de que el alumno egresado como Licenciado en Relaciones Industriales, salga bien preparado para ingresar al mercado laboral.

Disminuyendo de cierta forma la desigualdad de oportunidades; y la discriminación por las variables mencionadas; ya que si el egresado cuenta con un sistema de pasantías obligatorias y el alumno está preparado en todos los subsistemas de recursos humanos, el empleador optara por seleccionar tomando en cuenta las actitudes de la persona o en procesos basados en selección por competencias.

Por otra parte el gobierno de Venezuela sería el otro ente encargado para resolver este problema de discriminación laboral en el país, no generando más leyes, sino reactivando el aparato productivo de la nación para que existan suficientes puestos de empleo para los nuevos profesionales universitarios, no se profundiza más en este tema ya que sería parte de otra investigación; como autora considero que tanto la universidad como el gobierno de Venezuela y los ciudadanos de este país, son los responsables en resolver el problema de discriminación laboral existente, cada quien en el rol que le corresponde.

LISTA DE REFERENCIAS

Agüero Zayas. (2010). **Los fundamentos teórico metodológicos de la selección de personal**. Edición electrónica gratuita. www.eumed.net.

Aramburu ,José. (2005). **Metodología de la Investigación**. , Editorial. Mc Graw Hill. México.

Arias, Fidias. (2006). **El Proyecto de Investigación**. Editorial Episteme. Venezuela.

Baena, Gustavo. (1985). **Manual para elaborar trabajos de Investigación Documental**. Editorial Editores Unidos Mexicanos. México.

Baquero, Julio. (2000). **Un marco analítico de la discriminación laboral, Teorías, Modalidades y Estudios para Colombia**. Universidad del Rosario. Colombia.

Balestrini Miriam. (1998). **Cómo se elabora el Proyecto de Investigación**. Venezuela: Consultores Asociados. Servicio Editorial. Venezuela.

Barberá, Eduardo. (2004). **Diversidad de género, igualdad de oportunidades y entornos laborales**. Revista de economía pública, social y cooperativa. Venezuela.

Berenson, Mark, Levine David. (1982). **Estadística para administración y economía**. Interamericana Hall.

Cabrera, Rosnery y Terife, Joana (2007). **Discriminación en los procesos de selección de personal de niveles ejecutivos (estudio de percepciones)**. Trabajo de investigación presentado a la Universidad Católica Andrés Bello. Caracas. Venezuela.

Cáceres, Álvarez (1996). **El método científico en las ciencias de la salud**. Las bases de la investigación biomédica. España.

Calvo, Giselle, (2005). **Revista de Mercado Laboral**. Universidad de Málaga. España.

Carmona, Karen & Véliz, Hilda. (2005). **Discriminación laboral: aspectos doctrinarios y situación en Chile**. [Documento en línea]. Disponible: http://www.cybertesis.cl/tesis/uchile/2005/carmona_k/sources/carmona_k.pdf

Castro, José. (2001). **Discriminación en las relaciones laborales**. Dirección del Trabajo. Chile

Chiavenato, Idalberto. (1999). **Comportamiento organizacional, La dinámica del éxito en las organizaciones**. México.

Chiavenato, Idalberto. (2000). **Administración de Recursos Humanos**. Editorial Mc Graw Hill. México.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Venezuela.

Convenio 111. Relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. (1960). Convenios Organización Internacional del Trabajo.

De Ansorena Antonio. (2005). **15 pasos para la selección de personal**. Editorial Paidós.

Dennis, Higner, Glen Cain. (1997). **The Statical Theory of Racism and Sexism**.

Delgado de Smith, Yamile; Colombo, Leyda y Orfila, Rosmel. (2003) **Conduciendo La Investigación**. Universidad de Carabobo. Venezuela.

Faces Virtual. www.facesvirtual.uc.edu.ve. Página web.

Fernández, Antonio (2013). **Estudios preliminares del contrato de trabajo y técnicas de selección de trabajadores. Análisis aplicado al caso de las pymes industriales innovadoras**. Trabajo de investigación presentado a la Universitat Rovira i Virgili de Tarragona (URV). España.

Finol, T. y Nava, H. (1993). **Procesos y productos en la investigación documental**. 2da edición. Maracaibo. Universidad del Zulia.

Fontana, Andrés (2003). **Revista de Economía Laboral**. Universidad de Belgo. Argentina.

Franklin, Euro (1997). **Organización de Empresas**, Editorial. Mc Graw Hill. México.

Gary Becker. (1957). **The Economics of Discrimination**. Estados Unidos

García, Antonio León y García, Mariano. (2007). **Discriminación, igualdad de oportunidades en el empleo y selección de personal en España**. Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones. España.

González Marcelo. (1980). **Sobre el profesional universitario**. Colombia.

Gómez Luis, y Otros. (2008). **Gestión de Recursos Humanos**. Pearson- Prentice hall S.A. España.

Guía. página web. www.guia.com.ve

Hamermesh Daniel. (2001). **Belleza y Mercado Laboral**. Universidad de Texas.

Hernández Zair. (2013). **Portales de Empleo**. www.eumed.net

Hernández, Rafael, Fernández, Carlos y Baptista, Pedro. (2003). **Metodología de la Investigación**. Editorial Mc Graw Hill. México.

Hevia Araujo, O. R. (2001). **Reflexiones Metodológicas y Epistemológicas sobre las Ciencias Sociales**. Caracas, Venezuela: Fondo Editorial Tropykos.

Hurtado de Barrera, Jacqueline (2000). **Metodología de la Investigación Holística**. Fundación SYPAL. Caracas – Venezuela.

Instituto Nacional de Estadística. (2015). **Entono social y económico 2015**. Venezuela.

Maximota V. (1962). *Habilidades para la docencia*.

Martinez Miguel. (2007). **La productividad como herramienta de trabajo**. Caracas.

Mintzberg, Henry. (1995). **La estructuración de las organizaciones**. Editorial Ariel. España.

Nava, Alberto. (2008). **Metodología de la Investigación**. Venezuela.

Ligth, Karl. (1991). **Marco metodológico**. A Theoretical Approach. Estados Unidos.

Ley del ejercicio de la profesión de licenciados en relaciones industriales y recursos humanos. (2002). Venezuela.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). Venezuela.
Ley Orgánica Contra la Discriminación Racial. (2011). Venezuela.

Ley Para la Juventud Productiva. (2014). Venezuela.

Organización Internacional del Trabajo. (1951). **Convenio sobre igualdad de remuneración**. <http://www.ilo.org/public/spanish/>.

Organización Internacional del Trabajo. (1958). **Convenio sobre la discriminación, (empleo y ocupación)**. <http://www.ilo.org/public/spanish/>.

Organización Internacional del Trabajo. (1964). **Convenio sobre la política del empleo**. <http://www.ilo.org/public/spanish/>.

Organización Internacional del Trabajo. (1981). **Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares**. <http://www.ilo.org/public/spanish/>.

Organización Internacional del Trabajo. (1983). **Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (Personas inválidas)**. <http://www.ilo.org/public/spanish/>.

Organización Internacional del Trabajo. (1989). **Convenio sobre los pueblos indígenas**. <http://www.ilo.org/public/spanish/>.

Organización Internacional del Trabajo. (2012). **Igualdad y discriminación**. <http://www.ilo.org/public/spanish/>.

Ortiz González Mónica (2011). **Marco Teórico Conceptual**. México.

Parella, Santa. y Martins Feliberto. (2004). **Modalidades de Investigación**. Editorial UTEHA. Argentina.

Pérez, Jesús. (2015). **Reclutamiento y selección de personal a través de las redes sociales**. www.gestiopolis.com.

Pérez, Alexis. (2005). **Guía Metodológica para Anteproyectos de Investigación**. Editorial Pedagógica. Caracas.

Rosental Marck, Ludin Pavel. (1973). **Diccionario Filosófico**. Ediciones Universo. Moscú.

Sabino, A. (2006). **Proceso de admisión y empleo de los recursos humanos**. [Documento en línea]. Disponible: http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/reclutamientoyseleccionpersona.

Schmitt, Niah. y Chan, Dany. (1998). **Personnel Selection**. A Theoretical Approach. Estados Unidos

Sherman, Arthur. Blander, George. Snell, Scot. (1999) **Administración de Recursos Humanos**. International Thomson Editores. México.

Sierra, Bravo.(1991). **Metodología de la Investigación**. Venezuela.

Strauss, Anselm y Juliet, Corbin.(2002). **Bases de la Investigación Cualitativa**. Editorial Universidad de Antioquia. Colombia.

Tamayo y Tamayo, Mario. (2003). **El Proceso de la Investigación Científica**. Editorial Limusa. México.

Vargas, Miller y Cortes, Mariluz (2011). **La edad como una barrera laboral, un análisis descriptivo por genero a la población económicamente activa mayor a 40 años de edad en Colombia durante el periodo 2004 – 2008**. Trabajo de investigación presentado a la Universidad de la Salle Facultad de Economía Bogotá D.C. Colombia.

Vera Rojas, Patricia (2006). **La discriminación en los procesos de selección de personal**. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

Villarreal, Eduardo y González, Pedro. (1980). **La planeación académica integral**. Cuadernos de Planeación universitaria. México.

ANEXO N°1 OFERTA DE EMPLEO

bumeran.com Buscar Avisos en Venezuela Iniciar Sesión Cargar mi CV

Empleos > Recursos Humanos > **ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS** Denunciar

ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS

Este trabajo es apto para personas con capacidades especiales

Publicado: 11 de noviembre de 2015
 Área: Recursos Humanos (ver más empleos en Recursos Humanos) >
 Tipo de puesto: Full-time (ver más empleos Full-time) >
 Salario: No especificado
 Lugar de trabajo: Nuestra Señora de Copacabana del Valle de Guarenas, Miranda >
 Correo: mlg****@alfareriavenezuela.com (Enviar mi currículum)

Sexo	Femenino	Requisitos para postularse
Nivel educativo	Terciario completo	
Experiencia mínima	Experiencia mínima de 5 años en el área de Recursos Humanos y Capacitación	
Residencia	Cerca de Nuestra Señora de Copacabana del Valle de Guarenas, Miranda	
Edad	De 28 a 45 años.	

Postularme Postulación destacada in f tw

Somos una **empresa manufacturera** en búsqueda de un profesional en el área de RRHH.

PERFIL Y REQUERIMIENTOS
 TSU. Administración de Personal o carrera afín.

Avisos relacionados

- ANALISTA RRHH**
VESSPORT
- Supervisora de RRHH**
Servicios Iscar C.A.
- Coordinadora de Recursos Humanos**
ASAP
- Analista Integral de Talento Humano**
Grupo Smart Call 811

- Edad comprendida entre 28 y 45 años
 - Experiencia mínima de 5 años comprobable en el área (Indispensable)
 - Residenciado en la Zona de Guarenas- Guatire
 - Conocimientos en sistemas operativos de nómina (SAINT y ProfitPlus 2K8)
- Habilidad en la administración del tiempo
 Disponibilidad: inmediata

Objetivo

Responsable de la administración del personal, elaboración de nóminas semanales, liquidaciones, vacaciones, utilidades, pasivos laborales, atender las inquietudes del personal obrero.

Funciones:

- Ejecutar todas las actividades relacionadas con la presentación y seguimientos de contratos, control de asistencia, descripciones de riesgo y entrega de implementos de seguridad, preparación y presentación de amonestaciones, etc.
- Llevar control y seguimiento de Horas Extras.
- Elaborar y custodiar los expedientes de los trabajadores.
- Controlar el cumplimiento de la normativa laboral en temas asociados a: cálculo de los pasivos laborales (Utilidades, Bono Vacacional y Prestaciones Sociales), fideicomiso y los apartados o provisiones mensuales (SSO, PF, LPH, INCES, FAO, Guardería).
- Implementación de formatos, con la finalidad de optimizar los procesos administrativos de Recursos Humanos

COMPETENCIAS

- Capacidad Análítica
- Metodología de Trabajo
- Conocimientos avanzados de la LOTTT
- Conocimiento de las leyes y reglamentos del S.S.O, INCES, FAOV, LOPCYMAT.
- Capacidad de Comunicación a todo nivel.
- Trabajo en equipo
- Compromiso Organizacional
- Capacidad para solucionar problemas
- Iniciativa

Analista de Administración de Personal-

Otros Puestos Similares

- Analista de RRHH

Puede apreciarse en esta oferta, contenido discriminatorio en las siguientes variables:

Genero

Edad

Experiencia

Conocimientos

ANEXO N° 2 MATRIZ DE ANALISIS DE DATOS

resultados - Microsoft Excel

rosibel morales

N° Oferta de Empleo	fecha			Datos de la empresa			Edad		Genero	Experiencia	Nivel Educativo	Carrera	
	dia	mes	Año	Empresa	Lugar		Minimo	Maximo				opcion 1	opcion 2
	001	02	Octubre	2015	CORPORACION GRENA, C.A	BARQUISIMETO	LARA	23	30	FEMENINO	1	TSU	RECURSOS HUMANOS
002	02	Octubre	2015	IMPORTANTE EMPRESA DEL SECTOR SALUD	CARACAS	DISTRITO CAPITAL	20	37	MASCULINO	N/E	TSU	N/E	N/E
003	02	Octubre	2015	GRUPO BONSAI SUSHI	CARACAS	DISTRITO CAPITAL	N/E	N/E	N/E	N/E	TSU	ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS	N/E
004	06	Octubre	2015	N/A	CARACAS	DISTRITO CAPITAL	28	36	FEMENINO	2	TSU	RELACIONES INDUSTRIALES	N/E
005	05	Octubre	2015	INTER	BARCELONA	ANZOATEGUI	25	40	FEMENINO	2	TSU	RECURSOS HUMANOS	N/E
006	06	Octubre	2015	GROEP SARENS DE VENEZUELA, C.A	PUNTO FIJO	FALCON	N/E	N/E	N/E	5	N/E	RELACIONES INDUSTRIALES	N/E
007	06	Octubre	2015	N/A	CARACAS	DISTRITO CAPITAL	28	36	FEMENINO	2	TSU	RECURSOS HUMANOS	N/E
008	06	Octubre	2015	CHARCUTERIA TOVAR	COLONIA TOVAR	ARAGUA	N/E	N/E	N/E	5	N/E	N/E	N/E
009	07	Octubre	2015	TEBCA	CARACAS	DISTRITO CAPITAL	23	35	N/E	2	N/E	RELACIONES INDUSTRIALES	PSICOLOGIA
010	08	Octubre	2015	GLOBAL RESOURCES	CARACAS	DISTRITO CAPITAL	N/E	N/E	FEMENINO	2	N/E	N/E	N/E
011	08	Octubre	2015	SAMAN CAPITAL	CARACAS	DISTRITO CAPITAL	25	30	N/E	3	TSU	RECURSOS HUMANOS	N/E
012	08	Octubre	2015	CONTIMACA	CARACAS	DISTRITO CAPITAL	N/E	N/E	N/E	4	TSU	RELACIONES INDUSTRIALES	ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS
013	09	Octubre	2015	LOCATEL LA TRINIDAD	CARACAS	DISTRITO CAPITAL	20	40	INDISTINTO	N/E	TSU	RECURSOS HUMANOS	N/E
014	09	Octubre	2015	SUPERLIDER	LOS TEQUES	MIRANDA	25	35	N/E	1	TSU	RELACIONES INDUSTRIALES	CONTADURIA
015	09	Octubre	2015	CEPRO ALARM, C.A	MARACAY	ARAGUA	25	35	N/E	2	TSU	RELACIONES INDUSTRIALES	N/E
016	13	Octubre	2015	IMPORTANTE EMPRESA EN DESARROLLO	VALENCIA	CARABOBO	24	33	N/E	3	TSU	ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS	N/E
017	13	Octubre	2015	EMPRESA DE SEVICIOS EN EXPANSION	SAN CRISTOBAL	TACHIRA	23	33	N/E	3	TSU	ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS	N/E
018	13	Octubre	2015	CENTRO DE DIAGNOSTICO TANAMQ, C.A	CARACAS	DISTRITO CAPITAL	N/E	N/E	N/E	2	TSU	RECURSOS HUMANOS	N/E
019	13	Octubre	2015	DIA DIA	CARACAS	DISTRITO CAPITAL	N/E	N/E	N/E	N/E	TSU	RELACIONES INDUSTRIALES	N/E
020	14	Octubre	2015	CAMOZZI VENEZUELA, C.A	MARACAIBO	ZULIA	20	40	N/E	3	TSU	RECURSOS HUMANOS	N/E
021	14	Octubre	2015	VEVISION	CARACAS	DISTRITO CAPITAL	N/E	N/E	N/E	N/E	ESTUDIANTE ULTIMO AÑO	RELACIONES INDUSTRIALES	N/E
022	14	Octubre	2015	N/A	BARCELONA	ANZOATEGUI	N/E	N/E	N/E	3	N/E	RELACIONES INDUSTRIALES	N/E

OFERTAS DE EMPLEO UBICACION RESULTADOS DISCRIMINACION NIVEL EDUCATIVO Y CARRERA

RECuento: 477 64%

ANEXO N° 3 MATRIZ DE ANALISIS DE DATOS (CONTINUACION)

resultados - Microsoft Excel

rosibel morales

N° Oferta de Empleo		Datos de la Oferta de Empleo					ANALISIS										
		HABILIDADES					CONOCIMIENTOS					EXISTENCIA DE DISCRIMINACION	VARIABLE 1	VARIABLE 2	VARIABLE 3	VARIABLE 4	
		habilidad 1	habilidad 2	habilidad 3	Habilidad 4	Habilidad 5	Conocimiento 1	conocimiento 2	Conocimiento 3	Conocimiento 4	Conocimiento 5						
001	RELACIONES INTER	TRABAJO BAJO PRES	ANALISIS	INICIATIVA	COMUNICACION	LEGISLACION LAB	NOMINA	OFFICE	N/E	N/E	SI	GENERO	EXPERIENCIA				
002	N/E	N/E	N/E	N/E	N/E	RECLUTAMIENTO	CONTRATO COL	EVENTOS CORP	N/E	N/E	SI	GENERO					
003	RELACIONES INTER	TRABAJO BAJO PRES	DISCRECION	ORIENTACION AL SE	ORGANIZACION	LEGISLACION LAB	NOMINA	OFFICE	SISTEMA PRIFT	SISTEMA GALA	SI	CONOCIMIENTOS					
004	REDACCION	EXPRESION	ORDEN	ORGANIZACION	RESPONSABILIDAD	OFFICE	N/E	N/E	N/E	N/E	SI	GENERO	EDAD	EXPERIENCIA			
005	RELACIONES INTER	DINAMISMO	PROACTIVIDAD	TRABAJO EN EQUIP	PUNTUALIDAD	NOMINA	LEGISLACION LA	N/E	N/E	N/E	SI	GENERO	EDAD	EXPERIENCIA			
006	RELACIONES INTER	N/E	N/E	N/E	N/E	INGLES MEDIO	SISTEMA DATA F	ISO: 9001-2008	N/E	N/E	SI	EXPERIENCIA	CONOCIMIENTOS				
007	REDACCION	EXPRESION	ORDEN	ORGANIZACION	RESPONSABILIDAD	OFFICE	N/E	N/E	N/E	N/E	SI	GENERO	EDAD	EXPERIENCIA			
008	RELACIONES INTER	DINAMISMO	PROACTIVIDAD	N/E	N/E	SISTEMA INFOCE	N/E	N/E	N/E	N/E	SI	CONOCIMIENT	EXPERIENCIA				
009	FACILIDAD DE EXPR	N/E	N/E	N/E	N/E	ENTREVISTA POR	ASSESSMENT CA	PRUEBAS PSIC	DINAMICA DE G	DESCRIPCIONE	SI	EXPERIENCIA	EDAD	EXPERIENCIA			
010	RESPONSABILIDAD	PUNTUALIDAD	ORGANIZACION	TRABAJO BAJO PRES	N/E	OFFICE	REDES SOCIALE	LEGISLACION LA	NOMINA	RECLUTAMIENT	SI	GENERO	EXPERIENCIA				
011	RELACIONES INTER	COMUNICACION	ANALISIS	N/E	N/E	LEGISLACION LAB	OFFICE	SISTEMA PRIFT	NOMINA	N/E	SI	CONOCIMIENT	EDAD	EXPERIENCIA			
012	TRABAJO EN EQUIP	BUENA PRESENCIA	DICCION	ORGANIZACION	TRABAJO BAJO PRES	NOMINA	LEGISLACION LA	OFFICE	N/E	N/E	SI	EXPERIENCIA					
013	BUENA PRESENCIA	PROACTIVIDAD	TRABAJO BAJO PRES			NOMINA	LEGISLACION LA	N/E	N/E	N/E	NO						
014	N/E	N/E	N/E	N/E	N/E	NOMINA	LEGISLACION LA	N/E	N/E	N/E	SI	EXPERIENCIA	EDAD				
015	N/E	N/E	N/E	N/E	N/E	LEGISLACION LAB	NOMINA	HCM	N/E	N/E	SI	EXPERIENCIA	EDAD				
016	N/E	N/E	N/E	N/E	N/E	NOMINA	N/E	N/E	N/E	N/E	SI	EXPERIENCIA	EDAD				
017	N/E	N/E	N/E	N/E	N/E	NOMINA	N/E	N/E	N/E	N/E	SI	EXPERIENCIA	EDAD				
018	PROACTIVIDAD	DINAMISMO	TRABAJO BAJO PRES	ANALISIS	RELACIONES INTER	NOMINA	LEGISLACION LA	RECLUTAMIENT	N/E	N/E	SI	EXPERIENCIA					
019	RESPONSABILIDAD	PROACTIVIDAD	N/E	N/E	N/E	OFFICE	LEGISLACION LA	N/E	N/E	N/E	NO						
020	ATENCION	ANALISIS	N/E	N/E	N/E	LEGISLACION LAB	RECLUTAMIENT	SEGURIDAD Y S	NOMINA	N/E	SI	EXPERIENCIA					
021	TRATO CON EL PUB	COMUNICACION	N/E	N/E	N/E	BENEFICIOS LAB	OFFICE	N/E	N/E	N/E	NO						
022	N/E	N/E	N/E	N/E	N/E	NOMINA	CAPACITACION	RECLUTAMIENT	LEGISLACION LA	N/E	SI	EXPERIENCIA					

OFERTAS DE EMPLEO UBICACION RESULTADOS DISCRIMINACION NIVEL EDUCATIVO Y CARRER ...

LISTO 64 %