

TRABAJO FIN DE GRADO
RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS
UNIVERSIDAD DE GRANADA



**LA BÚSQUEDA DE TRABAJO. PREJUICIOS Y/O DISCRIMINACIÓN
A LA HORA DE SER CONTRATADO**

Jesús Manuel Morente Galeote

Profesor-Tutor: José Miguel García Ramírez, departamento de Psicología Social

Facultad de Ciencias del Trabajo, 15 de diciembre de 2014

Trabajo Fin de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Facultad Ciencias del Trabajo

Universidad de Granada

Curso Académico 2014/2015

**LA BÚSQUEDA DE TRABAJO. PREJUICIOS Y/O
DISCRIMINACIÓN A LA HORA DE SER CONTRATADO**

Alumno: Jesús Manuel Morente Galeote

Dirección de contacto: jesusmgale@correo.ugr.es

Tutor: José Miguel García Ramírez

Profesor del departamento de Psicología Social

ÍNDICE

RESUMEN	2
INTRODUCCIÓN	3
DESARROLLO	4
CONCLUSIONES	13
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	15

LA BÚSQUEDA DE EMPLEO. PREJUICIOS Y/O DISCRIMINACIÓN A LA HORA DE SER CONTRATADO

RESUMEN

No siempre a la hora de ser seleccionados para ocupar un puesto de trabajo en una empresa, los candidatos/as son evaluados/as únicamente por sus competencias, habilidades y/o potencial, sino que entran a jugar un papel determinante una serie de aspectos personales del postulante al puesto de trabajo, que nada tienen que ver con su capacidad e idoneidad para desarrollar el puesto de trabajo vacante al que optan. Este tipo de características personales se hacen más o menos imprescindibles según sea la persona encargada de realizar la selección de personal, en este caso las preferencias, prejuicios y/o comportamiento discriminatorio de dicha persona, tendrá que ver en gran medida con la selección final del candidato/a que pasará a formar parte de la empresa. De ahí me surgen una serie de cuestiones, tales como, ¿quizás debería hacerse la selección de personal a ciegas después de haberse examinado los currículos y las competencias de cada candidato/a por escrito, para que así no llegue a pesar más la apariencia y otros aspectos personales, que simplemente las competencias y potencial del candidato/a?, ¿se valora más, lo que se es o lo que se sabe?, ¿se dejan escapar talentos debido a sus características personales?, ¿prevalece la apariencia a los conocimientos?, ante dos candidatos con idénticas competencias, mismo sexo, raza, condición sexual, estado civil, presencia, 100% igualdad.

PALABRAS CLAVE: Prejuicios, discriminación laboral, selección de personal, estereotipos, errores en la selección de personal.

ABSTRACT

Not always when candidates are selected to fill a job in a company, the applicant are assessed only for their skills, abilities and / or potential, but enter to play a certain important role personal aspects of person, who has nothing to do with his ability and suitability to develop the vacant job you choose. This type of personal characteristics are more or less essential as the person in charge of recruitment, in this case the bias, prejudice and / or discriminatory behavior that person will have to do largely with the final selection of candidate which will become part of the company. From there I made a series of questions, such as, perhaps should be recruitment blindly following curriculum and skills of

each candidate / writing to have been examined, so it does not come to outweigh the appearance and other personal, simply the skills and potential of the applicant / a ?, is valued more, what is or what is known ?, talents are exhausted due to their personal characteristics ?, prevails appearance to knowledge ?, with two candidates with identical powers, same sex, race, sexual orientation, marital status, presence, 100% equal characteristics and skills, which aspect makes you select one or the other ?

KEY WORDS: prejudices, discrimination in employment, recruitment, selection of workers, stereotypes, errors/mistakes in recruitment.

I. INTRODUCCIÓN

La discriminación laboral constituye toda forma de discriminación que se manifiestan en el ámbito del empleo público o privado. Abarca tanto la etapa previa a la contratación –la búsqueda del puesto de trabajo propiamente dicha y las entrevistas de selección del personal–, como el período durante el cual se produce el vínculo laboral efectivo y las condiciones de finalización del mismo.

En la etapa anterior a la contratación, la discriminación se produce cuando se vulnera el derecho de una persona a acceder a un puesto de trabajo a causa de alguna característica personal ajena a la idoneidad requerida para el cumplimiento exitoso de la tarea.

En el mundo las causas habituales de discriminación en el acceso al empleo suelen ser el género, la edad (la preferencia por un determinado rango etario) y los caracteres físicos que se pretenden de acuerdo con un determinado modelo estético impuesto. Otros factores que motivan la discriminación, en esta instancia, son el lugar de residencia u origen, el haber estado privado/a de la libertad, la orientación sexual, el ser persona con discapacidad. (Aguilar-Morales, 2011)

La normativa establece que debe garantizarse la igualdad real de oportunidades y de trato en los ámbitos laborales, desde el proceso de selección para la asignación del empleo. Como bien se recoge en nuestra Constitución, artículo 14 “Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo,

religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social". (García-Ramírez y Pérez-Villén, 2003)

La discriminación en los procesos de selección de personal hace presencia cuando se realiza una distinción en el trato a las personas (en este caso a los candidatos que optan al puesto de trabajo vacante), en función de su raza, color, sexo o religión, entre muchos otros aspectos como puede ser, estatura, compleción corporal, belleza,...sin tener en cuenta lo realmente importante como las competencias, cualidades, habilidades, méritos, referencias y calificaciones imprescindibles para ocupar el determinado puesto de trabajo. La discriminación puede darse de dos formas, directa (leyes, normas o políticas que desfavorecen explícitamente a determinados trabajadores referido a características como estado civil, sexo, pertenencia a un determinado grupo social y/o político,...) o indirectamente (prácticas que discriminan de forma desmesurada a ciertos colectivos, por ejemplo gitanos). (García-Ramírez, 2007)

II. DESARROLLO

Actualmente en nuestra sociedad, presumimos de estar en momento en el que las actitudes discriminatorias quedaron atrás, se ven como muy lejanas, pero estamos muy equivocados, no hay nada más que abrir un poco los ojos y mirar un poco más allá de lo que tenemos en nuestro círculo. Nos enorgullece decir que estamos en el siglo XXI, en la era moderna, en la de la igualdad, en la que cada día hay menos prejuicios y discriminación, pero por desgracia no es así. Hemos evolucionado, es verdad, pero es inaceptable e inconcebible que a día de hoy muchos colectivos, etnias, discapacitados, personas con sobrepeso,...sobradamente capacitadas y con competencias de más en la mayoría de los casos, se vean excluidas del mercado laboral, sin que ninguna empresa apueste por ellos o simplemente en muchos de los casos por su aspecto se vean desechadas a las primeras de cambio del proceso de selección. (García-Ramírez, 2007; Vera Rojas, 2006)

A la hora de ser, ya no contratado, sino seleccionado para optar a ocupar un puesto de trabajo en una organización, toda persona, a pesar de su cualificación, habilidades y aptitudes, es prejuzgada por otro tipo de características, como por ejemplo, sexo, edad, aspecto físico, vestimenta, raza, etnia, simpatía...., características que en ningún momento son impedimento para realizar el trabajo, pero que sin embargo, pueden ser decisivas a la

hora de ser el elegido para el puesto de trabajo, nos encontramos ante prejuicios. (García-Ramírez, 2007; García-Ramírez y Pérez-Villén, 2003)

Un prejuicio (del lat. *praeiudicium*, ‘juzgado de antemano’) es el proceso de formación de un concepto o juicio sobre alguna cosa de forma anticipada. Uno de los errores que más comete el personal encargado de la selección de personal, es el siguiente: Anclarse en la primera impresión percibida del candidato. Este es uno de los errores más comunes de entrevistadores noveles y una consecuencia natural de entrevistadores con poca preparación y experiencia en procesos de selección de personal. El apretón de manos de bienvenida que el entrevistador le brinda al candidato es tan importante como el apretón de manos de despedida. Del primero al último apretón han debido ocurrir, si la entrevista fue al menos “modestamente provechosa”, un sin número de registros que nos colocan en mejor posición para evaluar a un candidato en comparación con otro. Anclarse en un único registro, en una única o primera impresión del candidato, significa partirlo en varias partes y quedarse con una pierna o sólo un brazo o con lo que se prefiera quedar. De entrada, se sesga a la persona, y atomizada, se le reduce a su mínima expresión. (Vera Rojas, 2006)

Cuando esto ocurre nos encontramos con un entrevistador que prejuzga apresuradamente en función de lo que cree correcto y conveniente únicamente -para él- y “tacha” o “descarta” psicológicamente a las personas que no piensan -como él-. Los motivos y sobre todo los intereses (a priori, ocultos o negociados) que los conducen a esto son innumerables, aunque siempre personalísimos, y develan otra serie de errores genéricos que el entrevistador puede cometer: a) tendencia al prejuicio, y b) propensión al etiquetado y al estereotipo. (García-Ramírez, 2007; Vera Rojas, 2006)

En los procesos de selección y empleo el paradigma “La primera impresión es la que cuenta”, no tiene oportunidad, ni cabida. (Saavedra, 2012)

Otro de los errores comunes que cometen a la hora de seleccionar candidatos para ocupar un puesto de trabajo, es el siguiente: Durante la preselección, rechazan injustificadamente candidatos potencialmente adecuados en una fase demasiado prematura durante el proceso total de selección. Rechazados en un 99% de los casos por ser prejuzgados, por otros criterios independientes a su cualificación y potencial. (Zúñiga, Chaves Agüero y Rojas Mejía, 2002)

Según Soto (2013) los errores más comunes en los procesos de selección de personal realizados por las empresas son los siguientes:

- No dar la suficiente visibilidad a la oferta de empleo, con lo que poder atraer al máximo de candidatos potencialmente capacitados para optar al puesto de trabajo ofertado por la empresa.
- No tener clara/as la/las necesidad/es de la empresa, a la hora de iniciar un proceso de selección de personal, la empresa tiene que tener realmente claro lo que necesita, así como el personal determinado con el que quiere contar para paliar su necesidad/es. En muchos casos cometen el error de publicitar el proceso de selección, cuando ni si quiera tienen totalmente claro ni lo que necesitan ni el personal que quieren atraer.
- Establecer un filtro del trabajador que podría encajar o no en el puesto de trabajo que se oferta. Con ello la empresa ahorra tiempo y dinero en el proceso de selección, ya que como bien sabemos no todos los candidatos a una oferta de trabajo cumplen si quiera los requisitos mínimos establecidos en la misma. Por lo tanto con el establecimiento del filtro nos aseguramos entrevistar a candidatos potencialmente preparados para el puesto de trabajo que necesitamos cubrir en la empresa.
- Elegir a candidatos por aspectos no relacionados con su potencial, es decir, simpatía que nos haya despertado, atracción, sexo, raza, religión, o cualquier otro aspecto personal que nada tiene que ver con el puesto de trabajo al que opta. Esto trae consigo consecuencias futuras en el rendimiento de la empresa, así como un aumento de costes para la misma.
- No destinar el tiempo adecuado al proceso de selección, realizarlo de forma repentina y prematura solo trae consecuencias negativas a la empresa. No entrevistar a los candidatos profundamente, realizar diferentes pruebas para comprobar/medir su capacidad, o simplemente no esperar a contar con los candidatos suficientes...hacen que se tomen decisiones prematuras y en la mayoría de los casos incorrectas, que conllevan a la empresa a experimentar un aumento de costes, así como de pérdida de tiempo.
- Realizar una sola prueba, trae consigo no seleccionar al candidato con la certeza de que es el óptimo para cubrir el puesto de trabajo en la empresa.
- Valorar aspectos mínimos del candidato, no examinar en profundidad sus competencias y las cualidades del mismo.
- Ser demasiado ambicioso, eso lleva a la empresa en muchas ocasiones a elegir a personal sobrecualificado para un puesto de trabajo en el que encaja

a la perfección otro candidato con menor cualificación. No se debe olvidar que hay que seleccionar justamente lo que necesita ni más ni menos. Contar con un trabajador sobrecualificado para un trabajo que requiere una menor cualificación puede traer problemas a la empresa tales como absentismo, rotación y desmotivación de dicho trabajador.

- Descartar a candidatos por el simple hecho de no cumplir exactamente con unos de los requisitos importantes, pero no clave para ocupar el puesto de trabajo. Por ejemplo, pedir experiencia mínima de 2 años y descartar a una persona con 1 año y 11 meses de experiencia. En este tipo de casos hay que ser más permisivos, ya que una persona con una variación mínima en experiencia laboral que otra con un poco más, puede estar más preparada y más experimentada para ocupar el puesto de trabajo que la empresa ofrece.
- No comprobar por falta de tiempo todos los datos que cada candidato refleja en sus currículos, ya que a veces se miente o se maquilla la verdad. Posteriormente una vez seleccionado el candidato y estar ocupando el puesto de trabajo en la empresa, podemos comprobar que ciertas competencias, habilidades o conocimientos detallados por los candidatos el currículum no existen. Por ejemplo, incluye en el currículum que es poseedor del B1 en lengua inglesa, y después ante una pregunta sencilla en inglés no sabe articular respuesta.

No hay que olvidarse de los estereotipos marcados por la sociedad y como no por las organizaciones. Está demostrado que el estado de ánimo que el encargado de la selección de personal tenga ese día, influirá en el proceso de selección irremediamente. Por ejemplo la gente valora más su vida al haber experimentado un suceso trágico, se enorgullece de su economía cuando comprueba que la mayoría de gente de su alrededor tiene una situación económica que roza la pobreza, describe mejor su estado de salud en un día soleado, por lo que podemos afirmar que los juicios que emiten las personas, así como sus comportamientos se ven influidos por una serie de aspectos que en un primer momento pueden pasar totalmente desapercibidos, pero que en realidad condicionan a los mismos. (García-Ramírez, 2007)

Con referencia a lo anterior, cabe expresar que los estereotipos, son uno de los factores que más incidencia tienen en el comportamiento y en el día a día de las personas, así como lo que más incide en los juicios de valor creados por las mismas. Esto hace que

las personas emitan juicios de valor erróneos o precipitados, debido a una serie de estereotipos que tienen. Los estereotipos son una serie de creencias, las cuales son compartidas por un grupo de personas inmersas en una misma cultura, sobre diferentes aspectos o características de otras personas pertenecientes a un grupo social determinado (Schneider, 2005). Los estereotipos son muy importantes ya que nos hacen lanzar una serie de juicios condicionados por una serie de creencias, en la mayoría de los casos son erróneas y/o exageradas. De ahí que en el proceso de selección de personal haya que despojarse de todos los estereotipos e intentar no verse afectado por una serie de condicionantes personales ajenos al proceso de selección que puedan afectar en la misma, e impedirnos de seleccionar al candidato óptimo. (Horcajo, Briñol y Becerra, 2009)

Las herramientas utilizadas en el proceso de selección de personal, también juegan un papel imprescindible en el mismo. En las últimas décadas la gestión de recursos humanos ha incrementado su importancia, ya que el capital humano es considerado como uno de los factores que permite aportar a la empresa ventaja competitiva y diferenciarse del resto en términos de calidad. La gestión de recursos humanos implica una serie de prácticas, políticas y procesos, que tienen como finalidad captar, retener y motivar al personal adecuado para satisfacer las necesidades que presente la empresa en cada momento. De ahí la importancia del proceso de selección, ya que permite a la empresa reclutar personal adecuado para satisfacer dicha necesidad y aportar ventaja competitiva a la empresa. Para comprobar que los candidatos cuentan con las competencias o destrezas requeridas por la empresa para ocupar en la misma un puesto de trabajo determinado, se utilizan diferentes herramientas como la entrevista de selección, pruebas psicológicas, simulaciones, dinámicas de grupo, cartas de recomendación o formularios de biodatos. La dirección de recursos humanos exige que estas pruebas satisfagan los requisitos de validez y fiabilidad, es decir, los instrumentos sean utilizados en las mismas condiciones con todos los candidatos a optar al puesto de trabajo y muestren de forma exacta los resultados de las mismas. La validez y fiabilidad de los resultados varían según el instrumento utilizado, ya que algunos son más exactos que otros, lo que no quiere decir que los segundos no han de ser utilizados, sino al contrario porque en la mayoría de las veces afianzan y/o incrementan la validez de los resultados obtenidos por los primeros. (Horcajo, Briñol y Becerra, 2009)

En nuestro país la herramienta de selección más utilizada es sin duda, la entrevista. Conlleva la primera toma de contacto entre el candidato y el encargado de realizar la entrevista (nombrado/designado por la empresa), el encargado de realizar la entrevista debe

mostrar los valores, actitud, misión y visión de la empresa, así como valía de sus trabajadores. La entrevista es un momento en el que el candidato se hace la idea de cómo es la empresa, de ahí que la entrevista se sitúe como un punto de interés tanto para el candidato como para la empresa. El análisis de la entrevista desde una perspectiva ética puede ayudar a aclarar que comportamientos son moralmente aceptables por parte de los participantes, y de esta manera, permitir tanto a los entrevistadores como a los entrevistados eviten ciertas situaciones que pueden causarle ciertos problemas (Fletcher, 1992)

Hay diversos tipos de entrevistas que pueden ser utilizadas, como por ejemplo, entrevista personal, de grupo, secuenciales, según necesidades y tiempo del que disponga la empresa. Para que una entrevista sea ética debe cumplir las siguientes cualidades según Deníz-Deníz y Ming Ting-Ding (2013):

- Sea objetiva (utilizar escalas para valorar al candidato, usar otras herramientas de valoración cuantitativa,...).
- Se usen unas variables justas (sea estructurada, basarse en el trabajo y por lo tanto preguntar sobre criterios del mismo).
- Consistencia (respuestas evaluadas en función de medidas objetivas).
- Fiabilidad y validez (sean realizadas por entrevistadores entrenados/preparados para ello).
- Profesionalidad (realizadas por profesionales cualificados para ello).
- Confidencialidad (proteger los datos de entrevistado).
- Pluralidad de opiniones (utilizar entrevistas de panel).
- Respeto y amabilidad (trato educado y correcto).
- Comunicación veraz, retroalimentación y posibilidad de rectificación.
- Respetar la normativa vigente.

La elaboración de una entrevista justa tiene que cumplir entre otros con los requisitos anteriormente expuestos. En la entrevista lo importante es intercambiar datos medibles a través de escalas o de herramientas cuantitativas que traten fundamentalmente sobre el trabajo a desempeñar dentro de la empresa y la capacidad del trabajador entrevistado para desarrollar el mismo, así como diferentes aspectos relacionados con el desempeño del trabajo como por ejemplo, capacidad de resolución de problemas, aporte de

soluciones, capacidad de reacción ante imprevisto. La entrevista es una relación de poder, en la cual el entrevistador posee el poder absoluto y puede caer en el error de abusar de él, bloqueando así al entrevistado y creando un entorno hostil e inadecuado, que concluirá con una posible pérdida de un trabajador potencialmente cualificado para ocupar el puesto de trabajo en la empresa y satisfacer una necesidad de la misma, debido a la mala gestión del entrevistador. (Ayala Calvo, 2013)

Hay que destacar los cambios/evolución que la sociedad ha sufrido en lo referido a la selección de personal, en la Prehistoria, la selección de personal podríamos decir que no existía en sí, aunque si se realizaba ya actividad laboral y como no el reparto de funciones entre los componentes de la comunidad. En esta época el reparto del trabajo se realizaba por características físicas, sexo y edad. Con la llegada de la Edad Media, el trabajo se asignaba por herencia, según la clase social en la que cada uno estuviese posicionado, tenía más o menos capacidad de elección, así como la oportunidad de desempeñar un trabajo mejor o peor. Los pensadores de la época no cesaron en su estudio del potencial del hombre en relación con la actividad laboral. Con el aumento de las sociedades y como no, de la complejidad social, técnica y económica, hicieron necesaria la aparición de nuevas ciencias, tales como, la psicología y la administración. En este periodo también nace el proceso de selección con carácter científico. En la Primera y Segunda Guerra Mundial, la devastación de ambas hizo que los psicólogos centraran su atención hacia el trabajo en equipo, liderazgo, la moral y depurar los procesos de selección de personal. Los psicólogos pasaron a formar parte de los departamentos de personal de las organizaciones, una de las tareas más importantes que realizaban era la selección de personal y elaborar técnicas para ello, funciones de gran importancia en esta etapa. Frederick Taylor plasmó uno de sus principios más importantes, en lo referente a la selección de personal, “Asignar a cada trabajador la tarea más elevada posible, de acuerdo con sus aptitudes personales (selección científica del trabajador).” Más tarde, en 1911, con su obra, *Los principios de la administración científica*, describe el principio de preparación, en él expresa la necesidad de “seleccionar científicamente los trabajadores y prepararlos y entrenarlos para que produzcan más y mejor.” (Chiavenato, 1986)

En las épocas posteriores debido a los movimientos sociales, diferentes crisis, lucha por derechos de minorías surge la psicología humanista, cognitiva y marxista, la cual criticaba el uso de ciertas técnicas y métodos, como por ejemplo los test psicológicos, que adquirieron gran importancia tras las guerras mundiales. La aparición de las mismas dieron

un nuevo enfoque a los procesos de selección de personal. Todos los elementos comentados anteriormente, disminuyeron tanto el interés como la atención de la psicología referida a la selección de personal. Cabe comentar los cambios en la Gestión de Recursos Humanos, la definición de recursos humanos es expresada por autores norteamericanos y aparece a finales de los años 70, principios de los 80. (Zayas Agüero, 2010)

Con el desarrollo de la sociedad y los cambios surgidos en la misma, las organizaciones se ven obligadas a obtener cada vez mayores niveles de competitividad. Esto ha hecho que las empresas se centren en el capital humano como una de las principales formas de obtener ventaja competitiva y lo posiciona como principal activo y precursor de ventaja estratégica para la empresa. Nos encontramos en la sociedad del conocimiento. En lo que ha selección de personal y gestión de recursos humanos se refiere, con el desarrollo tanto de la sociedad como de nuevos métodos, técnicas y procesos, cabe destacar la aparición e introducción del término competencias en este campo. En la actualidad la gestión por competencias está inmersa en todas las áreas de la gestión de recursos humanos. La gestión por competencias se entiende como la búsqueda de relación entre los empleos y las personas, haciendo énfasis en las personas. Este enfoque trata de buscar el modo de desarrollar y explotar las competencias individuales y colectivas, considerando el aprovechamiento óptimo que puede hacerse incluso mediante modificaciones en la organización y sus productos/servicios. (Zayas Agüero, 2010)

El entorno laboral actual (contemporáneo), se caracteriza por diferentes aspectos, a día de hoy nos encontramos con un exceso de mano de obra cualificada (demanda), lo que conlleva consigo un aumento de las exigencias en los procesos de selección para optar a una plaza vacante en una determinada organización. En nuestro país, nos venimos enfrentando desde hace ya algunos años, a una situación caracterizada por un exceso de demanda y una escasez de oferta, que nos hace imposible situarnos ni muchos menos cerca del equilibrio deseado entre oferta y demanda. En los últimos años, a diferencia de épocas pasadas, obtener una titulación, no garantiza la obtención de un puesto de trabajo y mucho menos aún, obtener un puesto de trabajo relacionado con la titulación obtenida. Ahora, se exigen además ciertas cualidades que han pasado a ser muy valoradas en el proceso de selección por los expertos en recursos humanos, y que marcan la diferencia entre un candidato/a y otro/a con similares competencias. Según Salas (2012) las aficiones creativas, trabajo voluntario (deja ver preocupación por los demás, capacidad de llevar a cabo un proyecto y desarrollarlo), conocimientos y experiencias profesionales en otras áreas

distintas a la tuya (hacen ver polivalente a la persona, que no se siente satisfecha solo con dominar su área, capacidad de adaptación, de renovación, de aprendizaje,...), que haces cuando sales del trabajo (afterwork), hobbies, tiempo libre, deporte, compromiso con el medio ambiente...En esta nueva era de la selección de personal y de la gestión de recursos humanos este tipo de aspectos marcan la diferencia entre candidatos/as con las mismas competencias.

También hay que destacar una serie de cambios que los trabajadores en búsqueda activa de trabajo han de modificar debido a la actual situación de inestabilidad laboral y como no, de las distintas necesidades de la organización. Han de adaptarse a las nuevas tendencias que rigen el mundo de los RRHH y permanecer constantemente atentos a los que buscan las empresas en cada momento. En el proceso de búsqueda de empleo es muy importante que el trabajador sea consciente a que puesto de trabajo opta, en qué tipo de empresa y como no, en qué condiciones, es muy importante la actitud con la que nos presentemos, ya que es un elemento muy determinado, ya que si nosotros no creemos en nosotros mismos ni en nuestras posibilidades, no lo va a hacer ni mucho menos la persona encargada de evaluarnos en la selección de personal, uno de los errores más frecuentes de los postulantes a un puesto de trabajo en la entrevista con el encargado de la selección, es comentar nuestra mala situación, problemas personales, ya que no es ni el momento ni el lugar, es el momento para mostrar nuestra confianza en nosotros mismo, dejar ver nuestras capacidades y competencias y como no, intentar tapar nuestros puntos débiles. Al igual, cabe destacar que la búsqueda de empleo hay que tomársela como un trabajo en sí, es decir hay que dedicarle unas ocho horas al día, lo que equivale a una jornada completa de trabajo, en la que debemos realizar funciones de marketing, en la que nuestra tarjeta de visita es nuestro currículum. Dicho currículum debe estar bien estructurado, contener tanto la formación académica como la experiencia profesional específica según el puesto de trabajo al que queremos optar. Se puede considerar un error mostrar en nuestro currículum nuestras páginas en las redes sociales, ya que estudios realizados recientemente ha confirmado que uno de cada diez jóvenes ha sido rechazado para un trabajo debido a su perfil en las redes sociales. A pesar de ello, dos tercios de los encuestados no se preocupan de que sus perfiles puedan dañar sus expectativas laborales y desisten de cambiar o modificar su contenido en las redes sociales. (Deníz-Deníz & Ming Ting-Ding, 2013)

III. CONCLUSIONES

Las personas irremediamente prejuizamos, así como, tenemos innatos una serie de prejuicios que concebimos desde nuestra niñez, en función del grupo social al que pertenezcamos, colectivo en el que nos encontremos o círculo en el que nos relacionemos. Cabe destacar que estos prejuicios y estereotipos pueden ser, tanto modificados una vez vamos creciendo y llegando a la edad adulta o al contrario se pueden afianzar y aumentar cada vez más. (Arjona & Garcia-Ramirez, 2014; Lozano & Garcia-Ramirez, 2014)

En el caso de los profesionales encargados de la selección de personal, ese tipo de prejuicios y estereotipos, se quiera o no, acaban teniendo un papel importante a la hora de seleccionar a un candidato para ocupar un puesto de trabajo. El ser humano siempre juzga y se hace una idea predeterminada de las personas a las que ve por primera vez o empieza a interactuar con ellas. Deshacerse de ciertos prejuicios adquiridos a lo largo de toda una vida, que a su vez se convierten en un acto discriminatorio es un trabajo realmente complicado, ya que no siempre el ser humano es capaz de hacerlo.

También juega un papel importante el estado de ánimo del profesional encargado de la selección, ya que puede afectar tanto al proceso de selección como a los candidatos que participan en el proceso. Esto puede precipitar en la selección del candidato por apatía, retrasar la selección por sentirse mosqueado y pagarlo con los candidatos no seleccionando ni prestándole atención en forma de venganza por algún motivo personal que haya experimentado el profesional antes de comenzar ese día determinado de la selección.

Parece que a día de hoy nos habíamos alejado de actitudes discriminatorias en lo referente al trabajo, pero nada más lejos de la realidad, podemos comprobar que están a la orden del día en cualquier proceso de selección de personal, así como en cualquier oferta de trabajo publicada. Que las empresas soliciten como requisito principal e indispensable, en sus ofertas de trabajo, que el currículum vitae lleve consigo una foto del candidato/a, es en sí un acto discriminatorio, ya que a raíz de ahí pasan a valorar otro tipo de aspectos que los principalmente importantes como son los académicos, profesionales, méritos o referencias y no las características físicas del candidato/a que no tienen nada que ver con el puesto de trabajo al que optan.

El siglo XXI aún no es, el siglo de la igualdad y de la no discriminación, aunque presumamos de ello, la discriminación en el mundo laboral sigue siendo uno de nuestros trabajos pendientes. Muchos colectivos hoy en día se ven excluidos del mercado laboral

y/o desechados a la primera de cambio en los procesos de selección de personal, no por falta de competencias o habilidades para el puesto de trabajo al que optan, sino por ciertas cualidades/características personales o pertenencia a determinados colectivos, como por ejemplo, transexuales, travestis, colectivo de gays, lesbianas y bisexuales, personas con problemas de sobrepeso, etnias (por ejemplo personas de etnias gitanas), ex-presidarios, personas con alguna malformación que no le impide en ningún momento realizar determinados trabajos, discapacitados, desempleados con más de cuarenta años o por pertenecer a cierta raza. Sin olvidar los prejuicios ocasionados por la doble presencia, factor psicosocial asociado al género. (Valencia-Garcia y Garcia-Ramirez, 2014; Krejčí, Łakoma, Niedziałkowska, Nowotarska, & García-Ramírez, 2014)

Es absolutamente una pena, que en un país “desarrollado”, aún tengamos que seguir luchando por conseguir la plena igualdad entre las personas y quitarnos lacras como la discriminación, y se tengan que seguir realizando/lanzando políticas públicas (escasas, para la falta que han hecho y aún hacen) para facilitar la inserción laboral a ciertos colectivos, cuando debería ser una cosa que el ser humano hiciese por ley de vida, pero parece que nos olvidamos de que todos nacemos y morimos de igual forma y que la importancia de cada ser humano en esta vida, es sencillamente, la misma.

Por lo tanto, es necesario un cambio reiterado de actitud y de aceptación de la diversidad, a través de la simpatía como proceso no diferenciador, con la meta de generar el proceso creativo de igualdad y respeto a la individualidad. (Fiorini, Inguscio & Garcia-Ramirez, 2014; Fiorini & Garcia-Ramirez, 2013; Garcia-Ramirez, Garcia Sempere & Fiorini, 2012; Garcia-Ramirez, 2012).

Este cambio necesita de herramientas en sistema socioeducativo y comunitario que incorpore los valores. En algunas investigaciones consideran necesario el control y seguimiento de los medios sociales y las TIC por su capacidad y alcance en la sociedad. (Garcia-Ramirez, 2012 & 2011; Ruiz-Romero, Garcia-Ramirez, 2005)

Por último es necesario cambiar el rol en el cuidado y crianza de los/as hijos/as se deben de realizar desde un nuevo concepto de igualdad, de reparto de tareas por igual sin atender a las diferencias marcadas culturalmente por el rol de género. (Garcia-Ramirez, Ruiz-Romero, Exposito-Jimenez, 2012)

IV. BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar-Morales, J.E. (2011). *Prejuicios, estereotipos y discriminación*. Network de Psicología Organizacional. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.
- Arjona Martín, N., & Garcia-Ramirez, JM. (2014). Los efectos del sexismo no se olvidan ni inmediatamente ni permanentemente. *ReiDoCrea*, 3, 267-272. [<http://hdl.handle.net/10481/32861>]
- Chiavenato, I. (1986). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mcgraw-Hill. México.
- Deníz-Deníz, M., & Ming Ting-Ding, J. (2013). *La selección de personal como un proceso ético y eficiente*. Grupo de investigación FEDRA.
- Diaz-Marin, V., Vazquez-Martinez, A.I., & McMullin, K.J. (2014). First steps towards a university social network on personal learning environments. *The International Review of Research in Open and Distance Learning*, 15(3), 93-119. [<http://www.irrodl.org/index.php/irrodl/article/view/1679/2910>]
- Fiorini, M., Garcia-Ramirez, JM. (2013). Cap. 5: Técnicas de grupo y creatividad aplicadas en el ámbito universitario,117-147. En Villena Martinez, MD.; Muñoz Garcia, A. (2013). *Recursos para la tutoría en el aula universitaria*. Editorial Universidad de Granada.
- Fiorini, M., Inguscio, L., & Garcia-Ramirez, JM. (2014). Correlatos electroencefalográficos durante la dramatización de un cuento infantil de naturaleza repetitive. *ReiDoCrea*, 3(1), 309-317. [<http://hdl.handle.net/10481/32894>]
- Fletcher, C. (1992). Ethical Issues in the Selection Interview. *Journal of Business Ethics* 11, 361–367.
- Garcia-Ramirez, JM., Garcia Sempere, JP.; Fiorini, M. (2012). *Docencia Universitaria y Creatividad*. Editorial Universidad de Granada. [<http://hdl.handle.net/10481/33193>]
- Garcia-Ramirez, JM., Ruiz-Romero, J., Exposito-Jimenez, F. (2012). The Attitudes Toward the New Concepts of Co-parenting, Shared Responsibility and Support. *International Psychological Applications Conference and Trends 2012*. World Institute for Advanced

- Research and Science, 147. [http://inpact-psychologyconference.org/wp-content/uploads/2014/04/InPACT2012_Abstracts.pdf]
- Garcia-Ramirez, J.M. (2012). La comunicación, clave de excelencia visible en la Educación Superior. *Journal for Educators, Teachers and Trainers, Vol. 3*, pp. 25-36. [<http://www.ugr.es/~jett/articulo.php?id=20>]
- Garcia-Ramirez, JM. (2012). Las Tecnologías de la Información y la Comunicación, TIC, en la educación universitaria. *Andaluciaeduca, n° 76*, pp. 77. [http://www.andaluciaeduca.com/hemeroteca/ae_digital76.pdf]
- Garcia-Ramirez, JM. (2011). Una reconsideración de la excelencia visible en la educación superior: la escucha empática. *Andaluciaeduca, n° 66*, pp. 84. [http://www.andaluciaeduca.com/hemeroteca/ae_digital66.pdf]
- Garcia-Ramirez, JM. (2007). Prejuicios y Estereotipos. En el capítulo de: Evaluación de materiales educativos a partir de los valores y de los modelos de género que transmiten. *XIX Edición de los cursos de verano de la Universidad de Granada en Ceuta*, pp. 108-112. Edita: Instituto de Estudios Ceutíes.
- Garcia-Ramirez, JM.; Perez-Villen, MP. (2003). Educación y convivencia, 555-557. En Álvarez-Rodríguez, J.; Casares-García, P.; Luengo-Navas, J. (2003). *Participación, Convivencia y Ciudadanía*. Ediciones Osuna: Granada
- Horcajo, J., Briñol, P. y Becerra, A. (2009). Los efectos de la activación de estereotipos sobre la evaluación de candidatos en un contexto experimental de selección de personal. *Revista Latinoamericana de Psicología, 41*, 349-359.
- Krejčí, L., Łakoma, A., Niedziałkowska, A., Nowotarska, M., & García-Ramírez, J. M. (2014). Estudio sobre "doble presencia" en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Granada. *ReiDoCrea, 3*, 201-206. [<http://hdl.handle.net/10481/32849>]
- Lara Guardia, N.G., Garcia-Ramirez, JM. (2014). Educación en valores en estudiantes de Educación Secundaria Obligatoria. *ReiDoCrea, 3*, 285-308. [<http://hdl.handle.net/10481/32878>]

- Lozano Santos, D., Garcia-Ramirez, JM. (2014). La imaginación en menores de contextos educativos marginados. *ReiDoCrea*, 3, 261-266. [<http://hdl.handle.net/10481/32855>]
- Ruiz-Romero, J.; Garcia-Ramirez, JM. (2005). Webquest: An Innovative Tool for Teaching of Community Psychology. *9th European Congress of Psychology. Edited by: Springer in Cong. Process 6*, 147-152. DOI: 10.1007/s10339-005-0001-2. [http://psd-gepopre.ugr.es/produccion-cientifica/congresos/ver_detalle/91853/]
- Saavedra, Víctor (2012). *Errores de un entrevistador en los procesos de selección. Líder en recursos humanos*. <http://www.degerencia.com/victor-saavedra>.
- Salas, H. (2012). La diversidad cultural en sociedades desiguales: un desafío contemporáneo. *Desacatos*, 45, 154-157.
- Soto, B. (2013). *Errores en los procesos de selección de personal*. [<http://www.gestion.org/recursos-humanos/seleccion-personal/40667/10-errores-comunes-en-los-procesos-de-seleccion-de-personal>]
- Valencia-García, N., Garcia-Ramirez, JM. (2014). A través de la lectura. *ReiDocrea*, 3, 273-284. [<http://hdl.handle.net/10481/32877>]
- Vera Rojas, P. (2006). *Discriminación en los procesos de selección de personal* (No. 388802). International Labour Organization. [<http://www.oit.org.pe>]
- Zayas Agüero, P.M. (2010). *Breve esbozo histórico del proceso de selección de personal*. en Contribuciones a las Ciencias Sociales. [www.eumed.net/rev/cccss/10]
- Zúñiga, I., Chaves Agüero, C. y Rojas Mejía, M. (2002). *Técnicas de selección de personal*. [<http://www.gestiopolis.com>]