

UNIVERSIDAD SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA –CIEPs-
“MAYRA GUTIERREZ”

“FACTORES PSICOSOCIALES QUE INCIDEN EN UNA OPORTUNIDAD DE EMPLEO”

INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO AL HONORABLE
CONSEJO DIRECTIVO
DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

POR

ESTEPHANIE AZUCENA SALAZAR VASQUEZ

JESSICA MORALES MÉNDEZ

PREVIO A OPTAR AL TÍTULO DE
PSICOLOGA

EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADA

GUATEMALA, MARZO 2016.

CONSEJO DIRECTIVO

ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

UNIVERSIDAD SAN CARLOS DE GUATEMALA

LICENCIADO ABRAHAM CORTEZ MEJÍA

DIRECTOR

LICENCIADA DORA JUDITH LÓPEZ AVENDAÑO

LICENCIADO RONALD GIOVANNI MORALES SÁNCHEZ

REPRESENTANTES DE LOS PROFESORES

LICENCIADO JUAN FERNANDO PORRES ARELLANO

REPRESENTANTE DE LOS PROFESORES

GUATEMALA, MARZO 2016.



C.c. Control Académico
CIEPs.
UG.
Archivo
Reg.0151-2014
CODIPs.1756-2015

De Orden de Impresión Informe Final de Investigación

11 de noviembre de 2015

Estudiante
Estephanie Azucena Salazar Vasquez
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Estudiante:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el Punto CUADRAGÉSIMO OCTAVO (48º) del Acta CUARENTA Y OCHO GUIÓN DOS MIL QUINCE (48-2015), de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 06 de noviembre de 2015, que copiado literalmente dice:

“CUADRAGÉSIMO OCTAVO: El Consejo Directivo conoció el expediente que contiene el Informe Final de Investigación, titulado: **“FACTORES PSICOSOCIALES QUE INCIDEN EN UNA OPORTUNIDAD DE EMPLEO”**, de la carrera de **Licenciatura en Psicología**, realizado por:

Estephanie Azucena Salazar Vasquez

CARNÉ: 2010-15754

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por el Licenciado Víctor Manuel Ordóñez Oliva y revisado por la Licenciada Janeth Nolasco. Con base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Informe Final para los trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Investigación de Tesis, con fines de graduación profesional.”

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Licenciado Mynor Estuardo Lemus Urbina
SECRETARIO



/Gaby



C.c. Control Académico
CIEPs.
UG.
Archivo
Reg.0151-2014
CODIPs. 1711-2015

De Orden de Impresión Informe Final de Investigación

09 de noviembre de 2015

Estudiante
Jessica Morales Méndez
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Estudiante:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el Punto TERCERO (3°) del Acta CUARENTA Y OCHO GUIÓN DOS MIL QUINCE (48-2015), de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 06 de noviembre de 2015, que copiado literalmente dice:

"TERCERO: El Consejo Directivo conoció el expediente que contiene el Informe Final de Investigación, titulado: **"FACTORES PSICOSOCIALES QUE INCIDEN EN UNA OPORTUNIDAD DE EMPLEO"**, de la carrera de Licenciatura en Psicología, realizado por:

Jessica Morales Méndez

CARNÉ: 2010-15800

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por el Licenciado Víctor Manuel Ordóñez Oliva y revisado por la Licenciada Janeth Nolasco. Con base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Informe Final para los trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Investigación de Tesis, con fines de graduación profesional."

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Licenciado Mypor Estuardo Lemus Urbina
SECRETARIO



/Gaby



UG 264-2015

Guatemala, 09 de noviembre de 2015

Señores
Miembros del Consejo Directivo
Escuela de Ciencias Psicológicas
CUM



Señores Miembros:

Deseándoles éxito al frente de sus labores, por este medio me permito informarles que de acuerdo al Punto Tercero (3º.) de Acta 38-2014 de sesión ordinaria, celebrada por el Consejo Directivo de esta Unidad Académica el 9 de septiembre de 2014, la **estudiante ESTEPHANIE AZUCENA SALAZAR VASQUEZ, carné No. 2010-15754 y Registro de Expediente de Graduación No. L. 21-2015 I**, ha completado los siguientes Créditos Académicos de Graduación:

- 10 créditos académicos del Área de Desarrollo Profesional
- 10 créditos académicos por Trabajo de Graduación
- 15 créditos académicos por haber aprobado Examen Técnico Profesional Privado

Por lo antes expuesto, en base al **Artículo 53 del Normativo General de Graduación**, solicito sea extendida la **ORDEN DE IMPRESIÓN** del Informe Final de Investigación **"FACTORES PSICOSOCIALES QUE INCIDEN EN UNA OPORTUNIDAD DE EMPLEO"**, mismo que fue aprobado por la Coordinación del Centro de investigaciones en Psicología –CIEPs- "Mayra Gutiérrez" el 29 de julio de 2015.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Atentamente,

M.A. MAYRA LUNA DE ALVAREZ
COORDINACIÓN



UNIDAD DE GRADUACIÓN
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

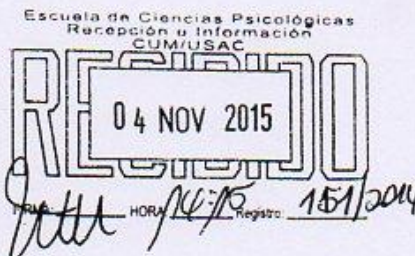
MLA/VP
CC. Archivo

Adjunto: Expediente Completo e Informe Final de Investigación

UG 243-2015

Guatemala, 30 de octubre de 2015

Señores
Miembros del Consejo Directivo
Escuela de Ciencias Psicológicas
CUM



Señores Miembros:

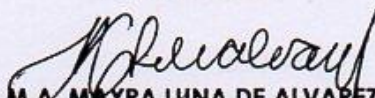
Deseándoles éxito al frente de sus labores, por este medio me permito informarles que de acuerdo al Punto Tercero (3º.) de Acta 38-2014 de sesión ordinaria, celebrada por el Consejo Directivo de esta Unidad Académica el 9 de septiembre de 2014, la **estudiante JESSICA MORALES MÉNDEZ, carné No. 2010-15800 y Registro de Expediente de Graduación No. L. 27-2015 I**, ha completado los siguientes Créditos Académicos de Graduación:

- 10 créditos académicos del Área de Desarrollo Profesional
- 10 créditos académicos por Trabajo de Graduación
- 15 créditos académicos por haber aprobado Examen Técnico Profesional Privado

Por lo antes expuesto, en base al **Artículo 53 del Normativo General de Graduación**, solicito sea extendida la **ORDEN DE IMPRESIÓN** del Informe Final de Investigación "**FACTORES PSICOSOCIALES QUE INCIDEN EN UNA OPORTUNIDAD DE EMPLEO**", mismo que fue aprobado por la Coordinación del Centro de investigaciones en Psicología -CIEPs- "Mayra Gutiérrez" el 29 de julio de 2015.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Atentamente,


M.A. MAYRA LUNA DE ALVAREZ
COORDINACIÓN**UNIDAD DE GRADUACIÓN**
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICASMLA/VP
CC. Archivo**Adjunto: Expediente Completo e Informe Final de Investigación**



CIEPs. 099-2015
REG: 0151-2014

INFORME FINAL

Guatemala, 13 de Agosto 2015

Señores
Consejo Directivo
Escuela de Ciencias Psicológicas
Centro Universitario Metropolitano

Me dirijo a ustedes para informarles que la licenciada **Janeth Nolasco** ha procedido a la revisión y aprobación del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN** titulado:

“FACTORES PSICOSOCIALES QUE INCIDEN EN UNA OPORTUNIDAD DE EMPLEO”.

ESTUDIANTE:
Estephanie Azucena Salazar Vasquez
Jessica Morales Méndez

CARNE No.
2010-15754
2010-15800

CARRERA: Licenciatura en Psicología

El cual fue aprobado el 29 de Julio del año en curso por el Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs. Se recibieron documentos originales completos el 11 de Agosto del 2015, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes para obtener **ORDEN DE IMPRESIÓN.**

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

M.A. Hélin Velásquez Ramos
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs.
“Mayra Gutiérrez”



c.c archivo
Andrea



CIEPs. 099-2015
REG. 0151-2014

Guatemala, 13 Agosto de 2015

M.A Helvin Velásquez Ramos
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs
Escuela de Ciencias Psicológicas

De manera atenta me dirijo a usted para informarle que he procedido a la revisión del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN**, titulado:

“FACTORES PSICOSOCIALES QUE INCIDEN EN UNA OPORTUNIDAD DE EMPLEO”.

ESTUDIANTE:
Estephane Azucena Salazar Vasquez
Jessica Morales Méndez

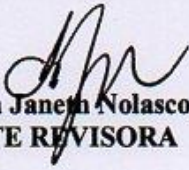
CARNÉ No.
2010-15754
2010-15800

CARRERA: Licenciatura en Psicología

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** el 29 de Julio 2015, por lo que se solicita continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licenciada Janeth Nolasco
DOCENTE REVISORA



As/archivo



Asesoría Legal, Reclutamiento, Selección, Capacitación de Personal - Psicología Clínica- Psicología Industrial-
Reingeniería, Auditoría Fiscal.

Guatemala, 31 de enero de 2015

Coordinación de Unidad de Graduación
Centro de Investigación en Psicología- CIEPs "Mayra Gutiérrez"
CUM

A quien interese :

Por este medio me permito informarle que he tenido bajo mi cargo la asesoría de contenido del informe final de Investigación titulado "Factores psicosociales que inciden en una oportunidad de empleo" realizado por las estudiantes JESSICA MORALES MÉNDEZ Carné No. 201015800 y ESTEPHANIE AZUCENA SALAZAR VÁSQUEZ, Carné No. 201015754.

El trabajo fue realizado a partir del 01 de junio hasta el 30 de junio 2014.

Esta investigación cumple con los requisitos establecidos por el CIEPs por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE y solicito se proceda a la revisión y aprobación correspondiente.

Sin otro particular me suscribo,

Atentamente,

Licenciado Víctor Manuel Ordoñez Oliva
Psicólogo y orientador vocacional y laboral
Colegiado No. 4270
Asesor de Contenido

Lic. Víctor Manuel Ordoñez Oliva
PSICOLOGO
COL. 4270

INVERSIONES CINEMATOGRAFICAS DE GUATEMALA, S. A.
Carretera al Atlántico CA-9 Norte 03-20, zona 17, 3er. Nivel, Local Ancla 3, C.C.
Portales
Tel. (502)2278-9563 al 65

Guatemala 30 de Julio de 2014.

Señores:
Universidad San Carlos de Guatemala
Escuela de Ciencias Psicológicas
Centro de Investigación -CIEPS- "Mayra Gutiérrez"
Unidad de Graduación

Estimados señores:

Por este medio me permito informarle que se ha llevado a cabo en Inversiones Cinematográficas de Guatemala S.A. la investigación titulada "Factores Psicosociales que Inciden en una oportunidad de empleo" realizado por las señoritas JESSICA MORALES MÉNDEZ quien se identifica con numero de DPI 1696-29317-0101, Y ESTEPHANIE AZUCENA SALAZAR VASQUEZ, quien se identifica con numero de DIP 1636-86661-0101.

El trabajo fue realizado a partir DEL 1 DE JUNIO DE 2014 HASTA EL 30 DE JUNIO DE 2014.

Sin otro particular, me suscribo,

**INVERSIONES CINEMATOGRAFICAS
DE GUATEMALA, S. A.
RECURSOS HUMANOS**
Car. Al Atlántico CA-9 Norte 03-20, Zona 17
3er. Nivel, Local Ancla 3. C.C. Portales
Tels.: 2278-9563 al 65

Aterramente
Licenciado Víctor Manuel Cruz De León
Gerente General
Cinépolis Portales



Av. Las Américas 22-83 Zona 14,
Edificio Agroamérica 3er. nivel,
Guatemala, Centroamérica.
Tel/Fax: (502) 2470-3291 al 93,
Código Postal: 01014 Guatemala

Guatemala

Cinépolis

PADRINOS DE GRADUACIÓN

POR ESTEPHANIE AZUCENA SALAZAR VASQUEZ

MARÍA LUCRECIA MARROQUIN ALEMAN
LICENCIADA EN QUÍMICA FARMACÉUTICA
COLEGIADO 4372

PADRINOS DE GRADUACIÓN

POR JESSICA MORALES MÉNDEZ

REYNA DHELINA MÉNDEZ DE LEÓN

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

COLEGIADO 17370

DEDICATORIAS

Por JESSICA MORALES MÉNDEZ

- A DIOS
Por darme una vida llena de bendiciones, por darme la sabiduría, la fuerza y la oportunidad de estudiar, y sobretodo, por estar siempre en mi camino.
- A MI MAMA
Por ser parte imprescindible para mi vida, por apoyarme y permitirme la oportunidad de superarme profesional y personalmente, a través de su ejemplo y su apoyo ilimitado.
- A MI FUTURO ESOSO:
Por ser parte fundamental de mi vida, por ayudarme a querer ser mejor cada día, por su paciencia, su confianza, su amor y su apoyo incondicional.
- A MI FAMILIA:
Por estar siempre a mi lado apoyándome y aconsejándome cada vez que lo necesite.
- A MIS AMIGOS:
Por animarme y brindarme su amistad en los buenos y malos momentos.
- A MI COMPAÑERA DE TESIS:
Por su constancia, su apoyo y su amistad, los cuales nos permitieron alcanzar una meta más en nuestras vidas.
- A MIS CENTROS DE ESTUDIOS:
Colegio de Señoritas El Sagrado Corazón y la Universidad de San Carlos de Guatemala, por la excelente calidad y formación educativa.

DEDICATORIAS

Por ESTEPHANIE AZUCENA SALAZAR VASQUEZ

A DIOS: Por estar siempre a mi lado y brindarme las bendiciones que me ayudaron a culminar mis estudios superiores así como darme las fuerzas, perseverancia y sabiduría para alcanzar mi meta.

A MIS
PADRES: Por brindarme siempre su apoyo y amor incondicional en cualquier momento sin importar las adversidades, así como motivarme desde niña a ser alguien en la vida y luchar por mis sueños.

A MIS
HERMANOS: Por su apoyo, amor y consejos durante esta etapa de mi vida para lograr mis metas, objetivos y sueños.

A MIS
FAMILIARES
Y AMIGOS: Por apoyarme en este largo trayecto y brindarme su amistad, consejos y cariño.

A MÍ
COMPAÑERA
DE TESIS: Por estar a mi lado brindándome su apoyo en la realización de este proyecto de tesis así como su amistad y perseverancia para cumplir con nuestra meta.

AGRADECIMIENTOS

DIOS

Por darnos la vida y ser nuestro principal guía y provisor, así como el brindarnos la sabiduría para poder culminar nuestra formación profesional.

**UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS DE GUATEMALA**

Por proporcionarnos la oportunidad de formarnos académicamente.

**ESCUELA DE CIENCIAS
PSICOLÓGICAS**

Por abrirnos las puertas, y formarnos profesionalmente en el campo de la Psicología Industrial.

A CINEPOLIS:

Por ser la empresa que nos permitió realizar nuestro proyecto de tesis, dándonos la oportunidad de conocer y compartir con sus colaboradores.

**NUESTROS
ASESORES:**

Por darnos su apoyo y asesoría en la realización de este trabajo.

**NUESTROS
REVISORES:**

Por darnos su tiempo, apoyo y orientación para culminar de manera exitosa este tesis.

ÍNDICE

RESUMEN

PRÓLOGO

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MARCO TEÓRICO	4
1.1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.1.2. MARCO TEÓRICO	6
1.1.2.1 Antecedentes	6
1.1.2.2 El proceso de Reclutamiento y Selección	7
1.1.2.3 Reclutamiento	8
1.1.2.4 Selección	11
1.1.2.5 El Mercado Laboral y la Oferta de Trabajo	14
1.1.2.6 El Derecho al Trabajo	14
1.1.2.7 Factores que inciden en una oportunidad laboral	18
1.1.2.8 Discriminación Laboral	26
1.2 Delimitación	27

CAPÍTULO II

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

2.1. TÉCNICAS	28
Técnicas de muestreo	28
Técnica de recolección de datos	28
2.2. INSTRUMENTOS	29

CAPÍTULO III

REPRESENTACIÓN DE ANÁLISIS E INTEPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1 Características del lugar y la población	31
3.1.1 Características del lugar	31
3.1.2 Características de la población	31
3.2 Análisis Cuantitativo	32
3.3 Análisis Cualitativo	42

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones	44
4.2 Recomendaciones	45

BIBLIOGRAFÍA

46

ANEXOS

1 Encuesta	48
2 Hoja de observación	51
3 Consentimiento Informado	52

RESUMEN

Título: Factores psicosociales que inciden en una oportunidad de empleo

Autores: Estephanie Azucena Salazar Vasquez y Jessica Morales Méndez

El propósito de esta investigación sobre “los factores que influyen para tener una oportunidad de empleo”, en su objetivo General fue identificar los factores psicosociales que actúan como limitantes para obtener empleo. Así mismo se establecieron los factores psicosociales que influyen en una oportunidad laboral.

Se identificaron criterios psicológicos y sociales que se utilizan durante el proceso de selección y reclutamiento para poder proporcionar una oportunidad de empleo a un candidato, se determinaron y se concientizó al personal de la importancia de contratar empleados por su capacidad, destrezas y aptitudes, mediante la realización de un taller.

Es por ello la importancia de determinar ¿Qué criterios influyen para poder obtener una oportunidad laboral?, ¿Influye el no cumplir con alguno de estos criterios para tener mayor dificultad en la búsqueda de empleo?, ¿Existen leyes que amparen a los guatemaltecos al momento de buscar un empleo?, ¿Conocen las empresas estas leyes?, ¿Conocen los candidatos estas leyes?, ¿Conocen los candidatos los criterios que se les evalúan al solicitar empleo?, cuyas interrogantes, lamentablemente tuvieron en su mayoría una respuesta negativa por parte de la población considerada como objeto de estudio.

Se utilizó una encuesta con preguntas de selección múltiple sobre diferentes factores de discriminación que vivieron los empleados de Cinépolis Portales en el momento de buscar una oportunidad laboral. La encuesta se integra de 20 preguntas referentes a factores discriminativos tales como sexo, edad, condición socioeconómica, aspectos físicos, intelectuales, personales, etc, para buscar cuales son los factores que más inciden en el desempleo en de los trabajadores de Cinépolis Portales.

Dicha investigación se llevo a cabo desde el 1 de Junio al 30 de Junio de 2014, en Invercine S.A. (Cinépolis Portales) empresa que se encuentra ubicada en Carretera al Atlántico CA-9 Norte 03-20, Zona 17 3er. Nivel, Local Ancla 3 C.C. Portales Guatemala, tomando una muestra no aleatoria, integrada por 50 colaboradores, en un rango de edades de 19 a 43 años de, los cuales sufrieron algún tipo de discriminación al buscar una oportunidad de empleo.

De esta manera, se estableció que la discriminación y la segmentación del mercado de trabajo se convierten en poderosos mecanismos que generan y prolongan la pobreza al disminuir las oportunidades de empleo en la población guatemalteca, y por consiguiente, limitando a su vez el desarrollo de su potencial, sus aptitudes y cualidades.

PRÓLOGO

Existen varias causas que afectan e influyen al momento de la búsqueda de un empleo, independientemente del campo laboral. Muchas personas desempleadas se encuentran buscando un empleo y no lo encuentran de inmediato, y tardan mucho tiempo en encontrar uno nuevo. Estas personas incluso llegan a aceptar trabajos temporales, es decir, aceptan ser contratados por periodos en los que la industria tiene necesidades extras a las que normalmente requiere únicamente en determinada época, con tal de poder sobrevivir económicamente y obtener una fuente de ingresos aunque no sea indefinida.

Podemos decir que existen diversos factores los cuales pueden llegar a determinar si a un candidato se le dificultará o facilitará la búsqueda de un empleo, debido a los tipos de trabajadores que se buscan y las necesidades que los empleadores requieren, es decir, cuando las características personales, capacidades o habilidades están por debajo o por encima de lo solicitado por el perfil de puesto (incluso los trabajadores mejor capacitados pueden llegar a tener problemas si no existe una demanda suficiente de sus cualificaciones). En general se refiere a una falta de demanda general de trabajo.

Es importante mencionar que aspectos políticos, sociales, culturales, etc., impactan directamente en este tipo de situación, a pesar de no poder ser controlados de manera voluntarios por la población.

En la actualidad, no es suficiente contar con un conocimiento óptimo, un grado de experiencia adecuado o un título universitario o similar, ya que hoy en día son muchos más los factores que influyen en por qué un joven o un adulto tienen empleo o no. Por lo tanto, es importante poder definir cuáles son estos criterios que las empresas guatemaltecas toman en cuenta para poder proporcionarle una oportunidad laboral a un candidato, y justamente esta es la finalidad de esta

investigación, el poder determinar cuáles son estos factores que los candidatos deben tener para poder optar a un empleo de una manera más fácil.

Son muchos los factores de exclusión que inciden en la tasa de desempleo en la sociedad, y muchos de estos se vuelven un círculo vicioso. Sin embargo, no es un tema de importancia o de gran relevancia, por lo que es dable determinar y dar a conocer estos factores a nuestra sociedad, para que de esta manera, se pueda influir en el desarrollo de nuestro país.

Los criterios de clasificación se han realizado estableciendo un papel determinante al momento de optar a un empleo, como elementos facilitadores o inhibidores de los procesos de inserción o exclusión laboral. Dichos factores contribuyen a la exclusión laboral demuestran que existen una desigualdad en cuanto a la estructura social de nuestra población, creando una situación de marginación y desempleo en nuestro país.

Una de las limitantes que se encontraron al momento de realizar dicha investigación, fue poder coincidir con los horarios de cada uno de los trabajadores, debido a que estos trabajan en jornadas mixtas y por consiguiente, se dificultó contactar a todo el personal al momento de aplicar las encuestas y al realizar el taller.¹

¹ Autor: Jessica Morales Méndez / Estephanie Azucena Salazar Vásquez

CAPÍTULO I

1. INTRODUCCIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MARCO TEÓRICO

1.1.1 PLANTEAMIENTO

“Guatemala es uno de los países de Latinoamérica con problemas graves entorno al mercado laboral, ya que las oportunidades de empleo son escasas (...), lo que en muchos casos provoca que las personas por la necesidad de cubrir las necesidades básicas en su familia acepten un trabajo con baja remuneración económica o decidan iniciar un negocio propio incrementando el número de personas en el sector informal”.¹

En Guatemala, como en los demás países dependientes y subdesarrollados de América latina, el desempleo abierto y subempleo, constituyen un grave problema permanente en las condiciones materiales de vida de grandes sectores de la población, las cuales se expresan en altos índices de pobreza y con todas las consecuencias que esto determina, tales como la insatisfacción de las necesidades básicas y fundamentales, como la alimentación, el vestuario, la educación y la salud, entre otras.

La oportunidad de un empleo formal, determinado por la infamante desigualdad social la inestabilidad política y económica de nuestro país que causas grandes estragos en la población, la falta de inversiones en industrias que generen empleos a la sociedad e incluso la misma crisis económica, son principales factores principales que generan la falta de oportunidades para laborar; así como la mala planeación financiera y estratégica, cierre de empresas generadoras de empleos, seguridad, violencia, etc.

¹ BUENDÍA, JOSÉ. *El impacto psicológico del desempleo*, España: Universidad de Murcia, 2010, Pp. 22.

Muchos son los factores que inciden en el poder tener acceso a una oportunidad laboral, debido a que hoy en día, la mayoría de empresas exigen un perfil elevado para con los candidatos puedan aplicar, exigiendo dentro de este, educación, experiencia, rango de edades, continuidad laboral, e incluso pertenecer a determinada clase social económica, convirtiendo incluso el desempleo en un círculo vicioso, en el cual, un determinado factor impide la oportunidad a un empleo, y el no tener un empleo provoca que este factor siga aumentando.

En la investigación se dio respuesta a las siguientes interrogantes: ¿Qué criterios influyen para poder obtener una oportunidad laboral?, ¿Influye el no cumplir con alguno de estos criterios para tener mayor dificultad en la búsqueda de empleo?, ¿Existen leyes que amparen a los guatemaltecos al momento de buscar un empleo?, ¿Conocen las empresas estas leyes?, ¿Conocen los candidatos estas leyes?, ¿Conocen los candidatos los criterios que se les evalúan al solicitar empleo?.

Adicionalmente, se siguió una línea de investigación dentro del área de poder e ideología, en donde el empleo y los factores psicosociales, nacen de los modelos ideológicos y del poder económico en nuestro país. Esta línea abarca aspectos psicosociales como una relación y estrategia hacia un objetivo, en este caso, el objetivo de poder optar a una oportunidad de empleo.

Esta investigación se llevó a cabo en las instalaciones de Inversiones Cinematográficas de Guatemala, S.A, ubicadas en el Carretera al Atlántico CA-9 Norte 03-20, Zona 17 3er. Nivel, Local Ancla 3 C.C. Portales Guatemala, con los empleados que trabajan en esta empresa durante los meses de mayo a junio del año 2014.

1.1.2 MARCO TEÓRICO

1.1.2.1 ANTECEDENTES

Para poder llevar a cabo la investigación, “Factores psicosociales que inciden en una oportunidad de empleo”, se tomaron como antecedentes de tres tesis realizadas con anterioridad, las cuales se relacionan con el tema de Reclutamiento y Selección de personal, y por lo tanto, en los criterios que afectan a un candidato para que este pueda conseguir un empleo.

La tesis titulada “El significado de los tatuajes en los candidatos a empleo y sus repercusiones en el proceso de selección de personal”, cuya autora es Ana Luisa Urrea Álvarez. Esta tesis fue realizada en el año 2008 y su objeto de estudio es como diversas políticas de contratación niegan el ingreso a toda persona que cuente con un tatuaje en el cuerpo, independientemente del significado que este tenga o el lugar en donde lo tenga. Este acto va en contra de los derechos del ser humano, ya que todas las personas tienen la oportunidad de reivindicarse y formar parte de una sociedad como miembros productivos.

Dentro de las técnicas e instrumentos que se utilizaron en esta investigación para la recolección de datos fueron: la observación, la entrevista inicial, pruebas de personalidad, examen médico y la técnica de análisis estadístico y descripción de datos.

Concluyendo que las personas que cuentan con un tatuaje en cualquier parte del cuerpo no significa que hayan pertenecido a una pandilla, ya que muchas personas atribuyen un significado a los tatuajes, dependiendo la ubicación del mismo y el contexto social en el que se desarrolló la persona.

Adicionalmente, muchos jóvenes que poseen tatuajes, oscilan entre las edades de 11 a 20 años de edad, considerando que se encuentran en pleno desarrollo y

buscan algo con que identificarse, sobretodo cuando pertenecen a familias desintegradas.

Sus recomendaciones fueron el brindar mayores oportunidades de estudio a la población guatemalteca para fomentar la profesionalización en el campo laboral, además de ayudar a la integración de personas a la sociedad guatemalteca. A las empresas privadas se les recomienda el poder analizar y evaluar los motivos que llevan a las personas a la realización de alguna marca y no excluirlos por haber pasado una etapa crítica en su vida.

La investigación se diferencia de las anteriores a que abordo los factores que impiden u obstaculizan el tener acceso a una oportunidad de trabajo, se enfoca únicamente en la posesión de tatuajes, mientras nuestro proyecto toma en cuenta los diversos criterios que toman las empresas para poder determinar si brindarle o no a un candidato la oportunidad de poder adquirir un empleo dentro de una empresa que pueda brindarle estabilidad económica.

1.1.2.2 El proceso de Selección y Reclutamiento

El proceso para incorporar a las personas representa la puerta de entrada que las conduce a su ingreso en la organización. Sin embargo, esta puerta únicamente se abre para los candidatos que tienen las características y competencias personales que se ajustan a las que predominan en dicha organización.

Las organizaciones cuentan con métodos de filtración, que codifican las características de una persona para que esta pueda acoplarse de mejor manera a la empresa. Sin embargo, debemos preguntarnos si las empresas establecen características que realmente ayudan a alcanzar objetivos dentro de la organización, o bien si se basan únicamente en paradigmas de la sociedad.

Las organizaciones consisten en puestos de trabajo que deben ser ocupados por seres humanos. El análisis de puestos de trabajo es el procedimiento para

determinar las responsabilidades de éstos, así como las características que debe tener la gente que se contratará para cubrirlos. Este análisis debe brindar la información sobre las actividades y los requisitos del puesto. Chiavenato establece que "el proceso de selección no es un fin en sí mismo, es un medio para que la organización logre sus objetivos".²

La información que brinda el análisis del puesto proporciona la descripción de las tareas, las especificaciones humanas y los niveles de desempeño que requiere cada puesto; los planes de recursos humanos a corto y largo plazo permiten conocer las vacantes futuras con cierta precisión y conducir el proceso de selección en forma lógica y ordenada; y los candidatos, que son esenciales para disponer de un grupo de personas entre las cuales se pueda escoger. Contar con un grupo grande y bien calificado de candidatos para llenar las vacantes disponibles, constituye la situación ideal del proceso de selección.

El proceso de reclutamiento y selección es un conjunto de pasos o etapas que se dan con el propósito de reclutar y seleccionar personal idóneo para el puesto vacante. La vacante es cuando se encuentra un puesto desocupado.

1.1.2.3 Reclutamiento

El reclutamiento es un conjunto de actividades diseñadas para atraer a candidatos potencialmente calificados a una organización, capaces de ocupar puestos dentro de la organización. Básicamente es un sistema de información por el cual la organización divulga y ofrece el mercado de Recursos Humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar.³

Una vez que se han definido los puestos en la organización, se debe planificar las vacantes para el puesto y definir cómo serán cubiertas. Seguidamente se debe

² CHIAVENATO, IDALBERTO. *Administración de Recursos Humanos*, México: McGraw-Hill, 2000, Pp. 80

³ CHIAVENATO, IDALBERTO. *Gestión del Talento Humano*, México: McGraw-Hill, 2008, Pp. 117

desarrollar la investigación pertinente, para determinar si existe personal de la organización que reúna los requisitos para desempeñar el cargo.

A su vez, podemos mencionar que existen dos tipos de reclutamiento: interno y externo.⁴ Según Chiavenato, “El reclutamiento interno actúa en los candidatos que trabajan dentro de la organización para promoverlos o transferirlos a otras actividades más complejas. El reclutamiento externo actúa en los candidatos que están en el mercado de recursos humanos y, por tanto, fuera de la organización, para someterlos a su proceso de selección de personal.”⁵

La mayoría de las organizaciones tratan de seguir una política de cubrir las vacantes de la jerarquía superior, mediante promociones o transferencias. Al realizar este proceso interno la organización puede aprovechar de un modo la inversión que ha realizado en reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo de su personal actual.

El uso eficaz de las fuentes internas requiere de un sistema para localizar a los candidatos calificados y permitir que quienes se consideran calificados soliciten la vacante.

Este tipo de proceso de reclutamiento ocurre cuando al generarse una vacante, la empresa intenta llenarla mediante la re-ubicación de sus empleados, los cuales pueden ser ascendidos, trasladados o transferidos con ascenso. Para que este tipo de reclutamiento sea exitoso debe existir coordinación entre el Departamento de RRHH, así como los demás departamentos de la empresa.

Adicionalmente, cuando una empresa desea cubrir una vacante mediante el reclutamiento interno, por lo general se basan en los resultados de evaluación de

⁴ CHIAVENATO, IDALBERTO. *Administración de Recursos Humanos*, Brasil: McGraw-Hill, 1992, Pp. 171

⁵ CHIAVENATO, IDALBERTO. *Gestión del Talento Humano*, México: McGraw-Hill, 2008, Pp. 116-117

desempeño, el análisis y descripción del cargo actual y del futuro, planes de carrera y las condiciones de ascenso del candidato.

El reclutamiento interno se evidencia una serie de ventajas entre las más importantes se mencionan que es más económico, por lo general más rápido, además de tener mayor validez y seguridad, ya que se conoce al candidato por lo que no necesita periodo experimental.⁶

Adicionalmente, el reclutamiento interno es una fuente de motivación para los empleados, ya que ven la posibilidad de progreso en la organización, y por consiguiente, desarrolla un sano espíritu de competencia entre el personal, teniendo presente que las oportunidades se ofrecerán a quienes realmente demuestren condiciones para merecerlas.

Sin embargo, muchas empresas prefieren el reclutamiento externo ya que el interno puede generar conflicto de intereses, pues al ofrecer oportunidades de crecimiento en la organización tiende a crear una actitud negativa en los empleados que no demuestran condiciones o no tienen las oportunidades.

Además, si se efectúa continuamente puede provocar que los sujetos pierdan creatividad y actitud de innovación al estar siempre centrados en la misma organización y sus problemas.

En cuanto al reclutamiento externo, los candidatos se presentan espontáneamente y surge la ventaja de poder crear una base de datos con los candidatos que no apliquen por el momento, pero que posean las suficientes características para poder aplicar a alguna otra plaza más adelante.⁷

⁶ CHIAVENITO, IDALBERTO. *Administración de Recursos Humanos*, Brasil: McGraw-Hill, 1992, Pp. 173

⁷ Ibid, Pp. 174

Las formas más comunes para reclutar personal externo, por lo general son las siguientes:⁸

- Candidatos presentados por empleados de la empresa
- Contactos y conferencias con Universidades
- Anuncios en periódicos y revistas
- Agencias de reclutamiento:
- Internet
- Volantes
- Letreros en carteleras

El reclutamiento externo admite contratar a gente nueva, lo que permite actualizar a la empresa con respecto al mundo externo y saber lo que ocurre en otras empresas, renueva y enriquece los recursos humanos de la organización, además de aprovechar las inversiones de capacitación y desarrollo de personal efectuado por otras empresas o por el propio candidato.

Sin embargo, este tarda más que el reclutamiento interno, es más costoso y menos seguro que el reclutamiento interno ya que los candidatos son desconocidos.⁹

1.1.2.4 La Selección

Posterior al reclutamiento, el siguiente paso es la selección. La selección es el proceso mediante el cual la organización elige, de entre un grupo de solicitantes a las personas más adecuadas para los puestos vacantes de la empresa.¹⁰

El proceso en la empresa se inicia en el que una persona solicita un empleo y termina cuando se produce la decisión de contratar a uno de los solicitantes.

⁸ Ibid, Pp. 171

⁹ CHIAVENATO, IDALBERTO. *Administración de Recursos Humanos*, Brasil: McGraw-Hill, 1992, Pp. 179

¹⁰ MONDY, WAYNE, *Administración de Recursos Humanos*, México: Pearson 2005, Pp. 5

Algunos de los pasos que se deben seguir para el proceso de reclutamiento y selección de personal son los siguientes:¹¹

Etapa 1 - Determinación de las especificaciones precisas y realistas de la provisión de personal: Antes de elegir al personal, se deberá obtener una descripción precisa del puesto que se quiera llenar.

Etapa 2 – Reclutamiento eficaz del solicitante: Atraer candidatos que expresen interés en unirse a la compañía y puedan ser considerados como candidatos para la plaza.

Etapa 3 – Selección inicial del solicitante: Posterior a atraer a un número satisfactorio de solicitantes capacitados, se debe proceder a eliminar a aquellos que por una u otra razón no aplican para el puesto,

Etapa 4 – Comprobación de las referencias del candidato: Los candidatos deben comprobar las referencias de sus empleos anteriores. Esto se enfoca hacia la importancia de verificar los patrones anteriores del aspirante.

Etapa 5 - La entrevista estructurada: A los candidatos que hayan aprobado las fases anteriores, por lo general se les concede una entrevista de selección más completa, por lo general directamente con la persona que será su jefe inmediato.

Etapa 6 - Evaluación del aspirante y resultado final: Habiendo obtenido la información necesaria sobre el candidato, se evalúan sus limitaciones, debilidades y necesidades de desarrollo a través de distintas pruebas psicotécnicas y psicométricas, con la finalidad de poder tener una clasificación numérica y descriptiva sobre su adaptabilidad y sus habilidades.

¹¹ STANTON, ERWIN, *Sistemas Efectivos de Solicitud y Selección de Personal*, México: Editorial Limusa, S.A. 1985, PP. 16-18

El proceso de selección de personal hace énfasis en tres principios fundamentales los cuales son: Colocación, Orientación y Ética Profesional.¹²

Colocación: La tarea primordial del seleccionador es tratar de incrementar los recursos humanos de la organización, por medio del descubrimiento de habilidades como actitudes que puedan aprovechar los candidatos en su propio beneficio como el de la organización, en tal sentido se evaluara a cada candidato para detectar en cual área de la organización puede desarrollarse con mejores resultados no necesariamente esta su área original de desempeño.

Orientación:

El seleccionador trata de inducir a aquellos candidatos que no son seleccionados hacia otras posibles fuentes de empleo.

Ética Profesional:

Comprende el grado de responsabilidad que tiene el área de selección y debido a esto deben cumplir de forma constante con los más elementales principios técnicos de esta función, debido a que ciertas decisiones tomadas sin que las mismas sean evaluadas podrían afectar la vida futura del candidato y de su familia.

Ahora bien, el problema en este caso es el poder definir, ¿En qué razones se basa una empresa para descartar a un candidato, cuando incluso estos si cumplen con las competencias y perfil solicitado para determinado puesto? Y lastimosamente esta es una situación real que vivimos a diario en Guatemala, en donde parte de nuestro objetivo es el lograr determinar qué factores inciden en que una persona tenga mayor oportunidad para poder optar a una plaza de trabajo en una empresa económicamente estable.

¹²WISLACK, G, *Selección de lecturas de psicodiagnóstico laboral*, Tomo I, Cuba: Ed. Facultad de Psicología de la Habana, 1989 ; Pp.5

1.1.2.5 El mercado laboral y la oferta de trabajo

Para esto, inicialmente debemos saber que es el mercado laboral. El mercado laboral se refiere a la interacción entre demanda y oferta de trabajo, en donde la demanda se refiere a la cantidad de desempleados que buscan una oportunidad laboral, y la oferta se refiere al porcentaje de oportunidades que existe para poder satisfacer la demanda.

A su vez, la oferta de trabajo se ve influida tanto por el derecho laboral del país, así como por los criterios definidos y establecidos por las empresas para poder brindar oportunidades de empleo a la población.

Es importante considerar que el empleo constituye un principio básico de una organización del espacio-tiempo antropológico, y en definitiva, un soporte básico del orden moral, económico, social, jurídico, político y cultural hacia la sociedad.¹³

Hasta hace algunos años los puestos de trabajo no requerían mayor especialización e incluso eran contratados aprendices que posteriormente se quedaban en los puestos cuando adquirían la habilidad para efectuar la tarea asignada.

En la actualidad, la publicación de un anuncio para seleccionar personal administrativo podría atraer un promedio de 50 expedientes, entre los cuales pueden ser seleccionados únicamente de 5 a 10 candidatos.

1.1.2.6 El Derecho al Trabajo

El desempleo es un tema crucial y de alta importancia que escuchamos mencionar a diario, no solo en Guatemala sino a nivel internacional, ya que este, además de afectar de sobremanera la economía de muchas familias, y por lo tanto, del país, es un problema que día con día se incrementa, provocando como consecuencia,

¹³ ALICIA GARRIDO, JOSÉ LUIS ALVARO. *Psicología Social Aplicada*. España: Mc-Graw Hill 1996. Pp. 86 ISBN 84-481-0708-X

que miles de personas se encuentren en búsqueda constante de trabajo, llenando solicitudes en diversas empresas al mismo tiempo, y repartiendo su currículum laboral en casi cualquier lugar en donde consideren que pueden optar a una oportunidad de trabajo.

Según el Código de Trabajo de Guatemala, “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.¹⁴

Otro punto importante que menciona el Código de Trabajo en el inciso F del Decreto Número 1441: “El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una afectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su conciencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad”.¹⁵

Sin embargo, debemos tomar en cuenta que el crecimiento constante de la población reduce las posibilidades de poder obtener un empleo, debido a que incrementa la competencia disminuyendo a la vez las plazas vacantes existentes, sin tomar en cuenta los requisitos que las empresas solicitan y que por lo general, la mayoría de candidatos no cumplen.

Otro dato importante que debemos conocer, es saber el significado de la palabra “empleo”. Esta se refiere a una ocupación que realiza una persona, y por la cual recibe una remuneración económica a cambio de sus servicios prestados a la

¹⁴ CÓDIGO DE TRABAJO. Guatemala: Librería Jurídica. 2005. Pp. 9

¹⁵ IBID

empresa. En este caso, lo contrario al empleo, es el “desempleo”, lo cual se refiere a la falta de trabajo y por lo tanto, a la carencia de una remuneración salarial.

Y es aquí en donde surge la pregunta, ¿Qué factores influyen en que una persona tenga más o menos oportunidades en poder optar a una plaza de trabajo? Según José Buendía, “Obtener un empleo es una expectativa social y cultural adquirida desde la infancia y reforzada en la escuela y la familia. Cuando el individuo accede al mundo laboral adquiere una posición y una identidad social y personal que le identifica. El desempleo interrumpe este proceso y genera una experiencia de fracaso”.¹⁶

“Guatemala es uno de los países de Latinoamérica con problemas graves entorno al mercado laboral, ya que las oportunidades de empleo son escasas (...), lo que en muchos casos provoca que las personas por la necesidad de cubrir las necesidades básicas en su familia acepten un trabajo con baja remuneración económica o decidan iniciar un negocio propio incrementando el número de personas en el sector informal”.¹⁷

Desde fines del siglo XIX, diversas naciones de todo el mundo han dictado leyes laborales para regular los mercados de trabajo y proteger a los trabajadores. A este conjunto de normas se denomina derecho laboral, sin embargo, a pesar de que las normas del derecho laboral tienen la característica general de ser de aplicación obligatoria, sin poder dejarlas de tomar en cuenta, a menos que las condiciones de trabajo sean más beneficiosas para el trabajador, es inevitable no notar como la mayoría de empresas no toma en cuenta estas leyes, sobretodo al momento del reclutamiento y selección de personal, ya que, muchos candidatos son discriminados por diversos factores, tales como color de piel, género o edad, y por lo general, los candidatos no saben que están siendo discriminados, y en caso

¹⁶ BUENDÍA, JOSÉ. *El impacto psicológico del desempleo*, España: Universidad de Murcia, 2010, Pp. 22.

¹⁷ CHACÓN ORELLANA, LESBIA MICHELLE. *Proceso de Selección de Personal y su incidencia en la falta de oportunidades laborales en las personas de 40 a 50 años*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, 2013, Pp.52

de saberlo, no cuentan con pruebas ni leyes que amparen la discriminación hacia candidatos hacia algún puesto de trabajo.

Agreguemos a esto los diferentes niveles educativos, socioculturales y religiosos y veremos que entre esta gran gama de combinaciones, que resultan también grandes factores que influyen en una persona para que esta pueda para ocupar un puesto dentro de una empresa que tiene sus propias normas y maneras de actuar.

En Guatemala existen diversas características del mercado laboral que merece destacarse: predomina el empleo generado por el sector informal, el cual cubre casi el 40% de la población económicamente activa. Adicionalmente, un 27% de la población se dedica a la subsistencia agrícola, poniendo de manifiesto el predominio de empleo de baja productividad. Actividades más modernas como el sector formal cubren únicamente un 15%.¹⁸

Según el Código de Trabajo, en el Artículo 137 del Capítulo Cuatro, “Se prohíbe la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo.”¹⁹

Adicionalmente, el Inciso “a” del Artículo 151 del Capítulo Segundo del Código de Trabajo de Guatemala refiere: “Se prohíbe a los patronos. Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnias y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características. En este caso, el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer”.²⁰

¹⁸ ESCOBAR MALDONADO, MARIA ELISA. *Alternativas y Retos de Ubicación laboral para personas analfabetas que acuden al Ministerio de Trabajo en la Ciudad Capital de Guatemala*, Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, 2007, Pp. 10

¹⁹ CÓDIGO DE TRABAJO. *Título Tercero Capítulo Cuarto*, Guatemala: Librería Jurídica. 2005. Pp. 61

²⁰ CODIGO DE TRABAJO, *Título Cuarto Capítulo Segundo*, Guatemala: Librería Jurídica 2005, Pp. 65

Estos son artículos en los cuales debemos hacer mucho énfasis, pues son justamente dos de los que menos se cumple en nuestro país.

Muchas personas que cuentan con gran capacidad para poder desempeñar de manera adecuada un empleo, no consiguen trabajo debido a que son discriminados por factores como los mencionados anteriormente, sin tomar en cuenta cómo diariamente, las empresas publican anuncios y ofertas de trabajo en periódicos y páginas web, haciendo énfasis en sexo, estado civil y otras características que tal y como indica el artículo, se encuentra prohibido.

1.1.2.7 Factores psicosociales que inciden en una oportunidad laboral

Según las experiencias vividas en distintos empleos, hemos podido observar que los distintos factores que causan discriminación en los candidatos a alguna plaza vacante de empleo, son los siguientes:²¹

Sexo:

Existen muchos empleos los cuales, a pesar de contar con candidatos tanto hombres como mujeres, se toma en cuenta solo a un sexo, considerando que los del sexo contrario no serán capaces de hacerlo de una manera adecuada.

Género:

A pesar de que en la actualidad, se está dejando a un lado la tendencia de discriminar a homosexuales, aún existe una gran cantidad de empresas que les niegan la oportunidad de empleo a estas personas.

Edad:

Actualmente, las empresas establecen rangos de edad demasiado inflexibles, en donde piden a personas por lo general de 21 años a 35, considerando a los menores de 21, demasiado jóvenes y a los mayores de 35 los consideran como

²¹ Jessica Morales Méndez, 2014.

personas que ya no poseen la energía suficiente para poder llevar a cabo sus labores.

Religión:

Existen empresas en las cuales los dueños o socios de esta practican cierta religión, ya sea esta evangélica, católica, testigos de Jehová, etc. Por lo tanto, contratan únicamente a personal que practique la misma religión, discriminando a otros candidatos de religión diferente, aún si estos cumplieran con el perfil.

Nivel educativo:

Actualmente, el nivel educativo es un factor imprescindible que contribuye al poder optar a una oportunidad de trabajo de manera más segura. Dependiendo el nivel y grado de responsabilidad de un puesto, por lo general la mayoría de puestos administrativos ya exigen un mínimo de dos años de estudios universitarios.

Puestos más bajos exigen que los candidatos tengan el título de diversificado, y puestos operativos exigen un mínimo de 3º. Básico. Por consiguiente, personas que poseen únicamente nivel primario tienen más dificultad para encontrar un trabajo, aún su trabajo no requiera de capacidades administrativas ni numéricas.

Inserción laboral a jóvenes de la calle:

Por lo general, los jóvenes que no han tenido un hogar estable y se encuentran en la búsqueda de un empleo formal, por lo general tienen menos probabilidades de conseguirlo, debido a que se le considera como una persona que no posee la capacidad suficiente a adaptarse a condiciones de vida estables, además de relacionárseles siempre con la vagancia y el robo. Por lo general, a estas personas se les estigmatiza como presuntos drogadictos o bien, como peligrosos para la sociedad.²²

²² ARCEYUS MEJICANOS, AURA ARACELY; *Causas que no permiten la reinserción social y laboral de los jóvenes que han vivido en la calle*, Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala 2002, Pp. 8-9

Nivel socioeconómico:

Lamentablemente, muchas empresas toman en cuenta el nivel socioeconómico de un candidato para poder considerarlo como futuro empleado de la empresa. Se les realizan estudios socioeconómicos en los cuales se visitan el lugar en donde viven, se observa que tipos de vecinos tienen y qué tipo de sector es, para poder determinar si se le da la oportunidad al aplicante o no. Por lo general, si este vive en una zona roja o nivel aparentemente “bajo”, se descarta al candidato.

Etnia:

A pesar de que en nuestro país existen diversas leyes que aparentemente protegen y prohíben la discriminación debido a las etnias, no hemos logrado un avance en esta situación. Por lo general, empresas grandes no toman en cuenta a personas que pertenecen a la etnia indígena o que sean de piel oscura.

Complejión física:

Vivimos en una sociedad que se deja llevar por apariencias físicas y por estándares de belleza rígidos e incluso insensibles. Lamentablemente, empresas guatemaltecas han caído incluso en tomar la complejión física de un candidato como factor para brindarle una oportunidad laboral, sobretodo si se trata de una mujer. Una candidata con problemas de sobrepeso, aún tratando de un problema menor, tiene más dificultad para obtener empleo que una candidata delgada.

Experiencia:

Actualmente, la experiencia es un factor imprescindible para poder optar a una plaza de trabajo. Sin embargo, es contradictorio como las empresas piden a una persona de 22 años con 2 años mínimos de experiencia, por lo que general, para casi cualquier tipo de puesto, sobretodo si se trata de un puesto operativo.

Prácticamente, vivimos en una sociedad la cual nos obliga a iniciar a trabajar inmediatamente después de graduarse del nivel medio para poder ya tener la

experiencia mínima y tener mayores oportunidades de conseguir un empleo en un futuro.

Sin embargo, esto obliga a la mayoría de población a caer en un círculo vicioso, en donde, los recién graduados no consiguen empleo por no tener trabajo, pero si llegan a los 21 años sin haber conseguido un empleo, tendrán aún más dificultad para poder conseguirlo.

Esto se debe a que las empresas desean ahorrar tiempo en capacitarlos, considerando que es una pérdida de tiempo el capacitar a una persona que aún no posea el mínimo conocimiento, y prefiriendo contratar a gente que ya conozca sobre la plaza, para de esta manera disminuir el tiempo de la inducción, sin tomar en cuenta que todos contamos con las mismas capacidades para aprender y desarrollar nuestras habilidades.

Los jóvenes que buscan su primer trabajo, son los más afectados por el desempleo abierto. Asimismo, muchas veces por el hecho de haber trabajado únicamente en un negocio familiar no remunerado, los afecta en gran incidencia en su adquisición de experiencia laboral.²³

Otra característica de la experiencia, es que se tiende a enmarcar a un candidato por su experiencia laboral, más que por sus estudios. Por ejemplo, si un candidato consiguió su primer empleo como vendedor, y se encuentra estudiando Contaduría Pública, muchas empresas le siguen tomando en cuenta únicamente como vendedor, debido que a pesar de tener estudios en otra área, su experiencia en este caso tiene más importancia que sus estudios.

Además, demostrar cierta experiencia en el sector es un requisito casi indispensable a la hora de optar a un puesto de trabajo. Más del 77% de las

²³ ESCOBAR MALDONADO, MARIA ELISA. *Alternativas y Retos de Ubicación laboral para personas analfabetas que acuden al Ministerio de Trabajo en la Ciudad Capital de Guatemala*, Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, 2007, Pp. 10

ofertas de empleo analizadas indican que el candidato debe tener experiencia previa en el sector o en un puesto similar.

El nivel de experiencia solicitado y la categoría profesional están muy relacionados: a mayor categoría del puesto ofertado, más años de experiencia se requiere.

En el año 2011, la media de experiencia solicitada para cubrir la oferta de empleo siguió aumentando en todas las categorías profesionales. Para los puestos directivos se solicitan, de media, 6 años de experiencia. En el caso de los mandos, la cifra se sitúa en los 5. Para puestos técnicos se pide el mínimo de un año.²⁴

Centros en donde se obtuvo la formación escolar:

En Guatemala existe una gran diversidad de centros educativos, en este caso refiriéndonos al nivel diversificado y universitario, que es lo que generalmente se toma en cuenta al momento de solicitar empleo.

Por lo general, empresas de renombre se inclinan por candidatos egresados de colegios reconocidos, dejando en un segundo plano a aquellos egresados de colegios pequeños o que no tienen renombre a nivel social.

En cuanto a los estudios universitarios, muchas empresas también prefieren tomar candidatos egresados de determinadas universidades, según las preferencias de los directivos.

Continuidad Laboral:

Otro factor que incide en los candidatos en poder optar a una plaza de trabajo es el hecho de tener continuidad laboral, es decir, haber trabajado de manera continuar desde el primer empleo, y no tener “laguna” o “años sabatinos”.

²⁴ V. MERINO, *La edad y la experiencia laboral, factores clave para encontrar empleo*, Madrid 2012, <http://www.abc.es/20120810/economia/abci-edad-experiencia-laboral-factores-201208091852.html>

Lamentablemente, debido a la misma situación de desempleo y crisis económica que sufre nuestro país, la mayoría de la población cuenta con este tipo de inconveniente. Muchas personas poseen lagunas debido a que no pudieron conseguir un empleo formal en el transcurso de un año, un buen porcentaje de estas son mujeres que se han dedicado por algún tiempo al cuidado de su familia, dificultándoles de esta manera el poder optar a un empleo en una empresa formal al momento de buscarlo.

Estabilidad laboral:

Un factor determinante para conseguir empleo es el contar con estabilidad laboral. Esta se refiere al hecho de poseer al menos 2 años como mínimo en cada uno de los trabajos que se han tenido. El tener únicamente un año o menos, contribuye a tener más dificultad para conseguir empleo, independientemente del motivo por el cual se laboró menos del año.

Gobierno:

Muchas empresas no toman en cuenta a candidatos que hayan trabajado en entidades gubernamentales. Esto debido a la mala fama que estas entidades poseen, y cayendo en el error de generalizar y considerar a todos los ex-empleados de estas entidades como candidatos “problemáticos” o “acomodados”.

Tatuajes:

Por lo general, las empresas tienden a negar una oportunidad de empleo a cualquier persona que posea algún tatuaje en cualquier parte del cuerpo, aún encontrándose en una parte no visible. Esto es por la creencia que toda persona que posea tatuajes necesariamente pertenece a alguna pandilla.

Se debe tomar en cuenta dentro de los procesos de Reclutamiento y Selección de personal el tipo de tatuaje que tiene la persona, el significado del mismo y el

contexto social al cual pertenece, para evitar así la discriminación contra las personas.²⁵

Pertenecer a organizaciones sindicales:

Este es otro factor que influye en el poder aplicar a una plaza vacante. Una persona que haya pertenecido a un sindicato, por lo general, tiene más dificultad para conseguir un empleo, ya que se les tacha de problemáticos, creyendo que únicamente llegarán a alterar el clima laboral de la empresa.

Poseer vehículo propio:

Muchos puestos requieren que la persona se encuentre viajando de manera constante realizando trabajo de campo, más que trabajo de oficina. Sin embargo, no están dispuestas a proporcionarles las herramientas necesarias, en este caso refiriéndonos a un determinado tipo de vehículo, sino que requieren que el candidato ya posea con su propio medio de transporte, por lo que, si un candidato cumpliera con un perfil solicitado, pero no tuviera su propio medio de transporte, este inmediatamente sería descartado de la lista.

Idiomas extranjeros:

Actualmente, la demanda de trabajo es tan alta, que un candidato debe intentar reunir la mayor cantidad de habilidades y conocimientos para facilitarse la búsqueda de empleo. Entre estos debemos mencionar el manejo –al menos a un nivel intermedio-, de algún idioma extranjero, tomando como idioma principal al idioma inglés.

Hoy en día, una persona que domina el idioma inglés, y mejor aún, si posee conocimientos de otro idioma aparte de este, tiene mayor porcentaje de posibilidades de poder optar a una mejor oportunidad, tanto laboral como salarial.

²⁵ URREA ÁLVAREZ, ANA LUISA, *El significado de los Tatuajes en los candidatos a empleo y sus repercusiones en el Proceso de Selección de Personal*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, 2008, Pp. 169.

Todos estos aspectos son tomados en cuenta desde el momento en el que inicia en momento de Reclutamiento, comenzando desde la recepción de currícula hasta las entrevistas realizadas a los candidatos.

Estado civil:

A pesar de no ser un factor imprescindible, existen empresas que toman en cuenta el estado civil de la persona, solicitando por lo general, que sean solteros, para de esta manera, poder tener mayor seguridad de contar con más disponibilidad de la persona para el trabajo, sobre todo si esta es una mujer.

Mujeres en estado de gestación:

Lamentablemente, las mujeres que se encuentran en estado de gestación suelen tener mayor dificultad para encontrar trabajo, ya que por lo general no se les toma en cuenta debido a que las empresas no desean brindarle a estas su tiempo de lactancia.

En cuanto a los derechos laborales Guatemala ha ratificado los más importantes convenios de la Organización Internacional del Trabajo, a lo largo de cincuenta y nueve años (entre 1952 y 2011). En este periodo el país ratificó un total de 184 convenios.²⁶

Habiendo identificado un número significativo de deficiencias en el cumplimiento de la legislación laboral de Guatemala, constituyendo un sostenido o recurrente curso de acción o inacción, incluyendo la problemática siguiente:²⁷

- Fallas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y especialmente de la Inspección General de Trabajo a investigar violaciones de la ley laboral.

²⁶ CARDONA RECINOS, ROKAEL, *Justicia Laboral: Desigualdades y discriminación en el altiplano occidental de Guatemala*, Guatemala: Asociación poder para todos 2011, Pp.12

²⁷ Ibid, Pp. 14

- Fallas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en adoptar medidas de sanción una vez que el Ministerio ha identificado una violación de la ley laboral.
- Fallas de los tribunales de justicia relacionados con la aplicación del derecho laboral en hacer cumplir con las órdenes judiciales en los casos de violaciones de la ley laboral.

1.1.2.8 Discriminación Laboral

La discriminación laboral constituye toda forma de discriminación que se manifiesta 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. Frente a esto es importante enfatizar que los únicos requisitos que deberían ser exigibles a las personas para el desempeño de actividades, profesiones u oficios son las habilidades y cualidades de cada candidato.

Adicionalmente, se debe considerar que el salario no es la única función derivada del empleo, sino que este cumple otras funciones de carácter latente de las que se deriva su significado psicológico, en las que una persona puede definir su status e identidad a través de la realización de una actividad, estructura de su propio tiempo y la promoción de sus relaciones laborales.²⁸

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.

²⁸ MORALES TELLO, ERICK ANTONIO. *Los problemas psicosociales y los niveles de depresión generados por el desempleo*, Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala 2002, Pp. 12

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.

Así, al quedar los miembros de algunos colectivos excluidos del mercado de trabajo o aceptados únicamente en condiciones desfavorables, la discriminación y la segmentación del mercado de trabajo se convierten en poderosos mecanismos que generan y prolongan la pobreza. La exclusión de las oportunidades laborales no solo restringe la libertad de las personas para poner en práctica sus potencialidades profesionales, sino que también limita su desarrollo personal.

1.2 Delimitación

Dicha investigación se llevó a cabo en Invercine S.A. (Cinepolis Portales) empresa que se encuentra ubicada en Carretera al Atlántico CA-9 Norte 03-20, Zona 17 3er. Nivel, Local Ancla 3 C.C. Portales Guatemala, con 50 empleados, en un rango de edades de 19 a 43 años de los cuales sufrieron algún tipo de discriminación al buscar una oportunidad de empleo. La muestra fue de tipo aleatorio, debido a que no fue influenciada en características que pudieran sesgar la muestra, tales como sexo, edad, puesto dentro de la empresa etc, se llevó a cabo desde el 1 de Junio de dos mil catorce al 30 de Junio de dos mil catorce. Con la investigación se determinaron factores psicosociales que toman en cuenta las empresas en nuestro país, y que llegar a afectar al momento de buscar una oportunidad dentro del mercado laboral.

CAPÍTULO II

2-TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

2.1 Técnicas

- **Técnica de muestreo:**

Se trabajo con una muestra no aleatoria constituida por 50 personas que en su momento estuvieron desempleadas y actualmente son empleados de Invercine S.A. (Cinepolis Portales) empresa que se encuentra ubicada en Carretera al Atlántico CA-9 Norte 03-20, Zona 17 3er. Nivel, Local Ancla 3 C.C. Portales Guatemala, en un rango de edades de 19 a 43 años de los cuales sufrieron algún tipo de discriminación al buscar una oportunidad de empleo. La muestra fue de tipo no aleatoria, debido a que no fue influenciada en características que pudieran sesgar la muestra, tales como sexo, edad, puesto dentro de la empresa etc, se llevó a cabo desde el 1 de Junio de dos mil catorce al 30 de junio de dos mil catorce.

- **Técnicas de recolección de datos:**

Se recolectaron los datos mediante una **encuesta** realizada el día 5, 6 y 7 de junio de 2014 en horario de 8AM a 5PM a empleados de Cinepolis Portales, para obtener información sobre factores de discriminación que vivieron estas personas al buscar una oportunidad laboral, tales como sexo, edad, condición socioeconómica, aspectos físicos, intelectuales, etc., para poder comprobar cuales fueron los factores que más le influenciaron al buscar una oportunidad de empleo y así poder exponer los resultados a la empresa por medio de un taller. La **observación** a su vez fue realizada los días 2, 3 y 4 de junio de 2014 en horario de 8AM A 5PM, finalmente se realizo un **taller** los días 28, 29 y 30 de junio de 2014 en horario de 10:00AM a 12:00M con grupos de 15 a 20 personas por día en donde se les dio a conocer los factores psicosociales que afectan una oportunidad

de empleo así como la importancia de no discriminar al personal y contratar por sus capacidades.

2.2 Instrumentos

Se utilizó una **encuesta** constituida con 20 preguntas de selección múltiple, referentes a factores sociales y psicológicos tales como sexo, edad, condición socioeconómica, aspectos físicos, intelectuales, personales, etc, para buscar cuales son los factores que más inciden en el desempleo en Guatemala, así como los factores psicosociales que afectaron a los empleados de Cinopolis Portales en el momento de buscar una oportunidad laboral.

A su vez, también se realizó un **taller**, cuya finalidad fue concientizar a los colaboradores y sobre todo al personal de Recursos Humanos sobre que es la exclusión laboral y como esta perjudica a la población al momento de buscar una oportunidad laboral.

Finalmente, se utilizó un **formulario de consentimiento**, con el fin de informar a la población participante acerca del objetivo de la investigación, así como de respetar su decisión de participar o no durante el estudio.

Operativización de objetivos específicos:

Para poder llevar a cabo dicha investigación, utilizando las técnicas e instrumentos arriba mencionados, se establecieron diversos objetivos para su realización.

El primer objetivo fue establecer factores psicosociales que influyen para acceder a una oportunidad laboral, considerando como variables los factores psicológicos y sociales y utilizando como instrumento la aplicación de una encuesta enfocada al tema.

Este instrumento también permitió identificar los criterios psicológicos y sociales que se utilizan durante el proceso de selección y reclutamiento para poder proporcionar una oportunidad de empleo a un candidato, siendo este el segundo objetivo, y tomando como variables en este caso, factores tales como la edad, el

sexo, estado civil, apariencia física, condición socioeconómica, limitaciones físicas, creencias religiosas, tatuajes y familia.

Finalmente, se determinaron los obstáculos que se representan ante una oportunidad laboral si no se cumple con alguno de los factores psicosociales deseados. Las variables a considerar fueron las características tales como la edad, sexo, nivel educativo, y afiliaciones políticas. Para este último objetivo, se utilizó como instrumento un taller para informar a la población sobre las consecuencias de estos factores en la exclusión laboral, así como la encuesta aplicada.

CAPÍTULO III

3. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1 Características del lugar y la población

3.1.1 Características del lugar

La investigación fue realizada en Invercine S.A. (Cinepolis Portales), empresa que se encuentra ubicada en Carretera al Atlántico CA-9 Norte 03-20, Zona 17 3er. Nivel, Local Ancla 3 C.C. Portales, en la ciudad de Guatemala. Este lugar es un centro de comercio y distracción en donde los clientes que le visitan pueden tener un tiempo de convivencia con sus seres cercanos, o bien realizar trámites compras, etc. Dicho lugar cuenta con instalaciones amplias y adecuadas para los trabajadores.

3.1.2 Características de la población

Para la muestra se consideró la población de Inversiones Cinematográficas de Guatemala S.A de la sucursal ubicada en Carretera al Atlántico CA-9 Norte 03-20, Zona 17 3er. Nivel, Local Ancla 3 C.C. Portales Guatemala. Dicha muestra fue integrada por personas en un rango de edad entre 19 a 43 años, con un estatus socioeconómico bajo, es decir son trabajadores que en su mayoría devengan el salario mínimo, de ambos sexos, empleados. La muestra constituye el 100% de los trabajadores de dicha sucursal.

3.2 Análisis Cuantitativo

Gráfica 1.



Fuente: Encuestas realizadas a la población de Cinépolis Portales.

Descripción: La mayoría de las personas han estado al menos 6 meses sin empleo, representando un 48% de la muestra total. El 44%, ha estado desempleado entre 1 y 2 años, mientras que sólo el 8% de las personas no ha tenido empleo en los últimos 3 años.

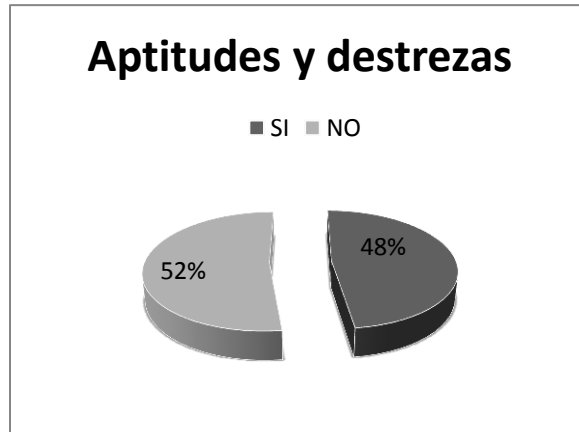
Gráfica 2.



Fuente: Encuestas realizadas a la población de Cinépolis Portales.

Descripción: En búsqueda de una oportunidad laboral, el 52% de las personas ha sido discriminado mientras que el 48% no ha sufrido discriminación.

Gráfica 3.



Fuente: Encuestas realizadas a la población de Cinépolis Portales.

Descripción: El 48% de las personas consideran que la evaluación de las aptitudes y destrezas fue transparente en las instituciones en las cuales han buscado una oportunidad laboral. Sin embargo, el 52% restante considera que la evaluación no se realizó con transparencia.

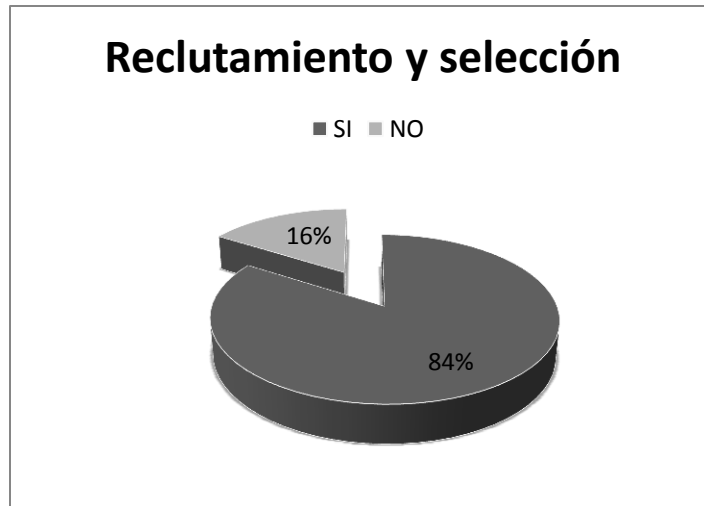
Gráfica 4.



Fuente: Encuestas realizadas a la población de Cinépolis Portales.

Descripción: El 72% de las personas consideran que las oportunidades de trabajo no se brindan a las personas tomando en cuenta como factor meritario, el Desempeño laboral. El 28% opina que éste factor SI es tomado en cuenta.

Gráfica 5.



Fuente: Encuestas realizadas a la población de Cinépolis Portales.

Descripción: El 84% de las personas consideran la discriminación como factor influyente a la hora de buscar una oportunidad de trabajo. Tan solo el 16% de la muestra no considera la discriminación como tal.

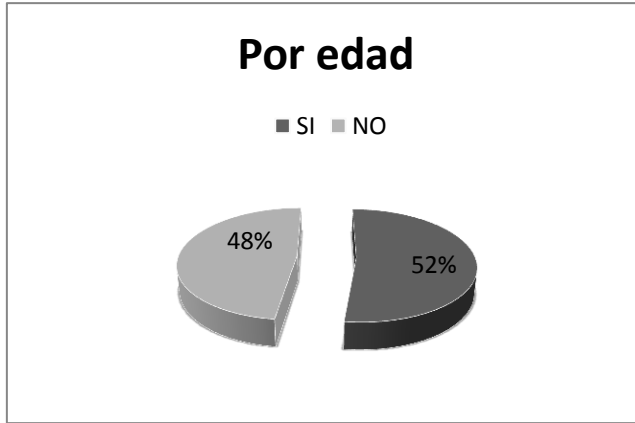
Gráfica 6.



Fuente: Encuestas realizadas a la población de Cinépolis Portales.

Descripción: El 84% de las personas no ha sufrido discriminación por género a la hora de buscar una oportunidad laboral, mientras que el 16% restante, sí.

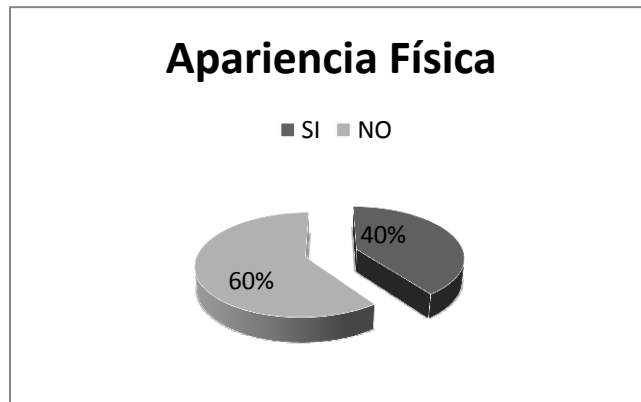
Gráfica 7.



Fuente: Encuestas realizadas a la población de Cinépolis Portales.

Descripción: El 48% de las personas no ha sufrido discriminación por edad a la hora de buscar una oportunidad laboral, mientras que el 52% restante sí.

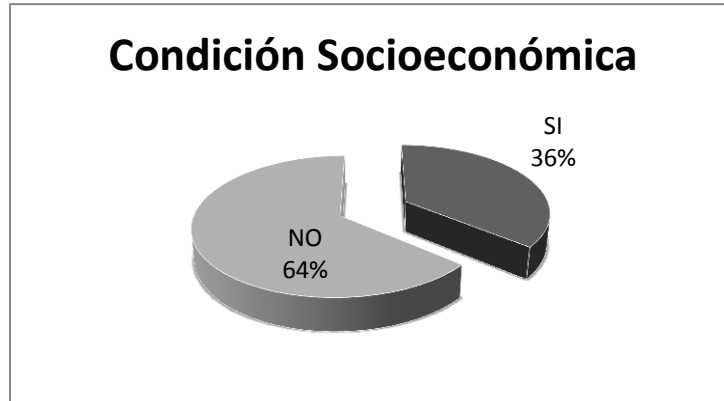
Gráfica 8.



Fuente: Encuestas realizadas a la población de Cinépolis Portales.

Descripción: El 60% de las personas no ha sufrido discriminación por apariencia física al momento de buscar una oportunidad laboral, mientras que el 40% restante sí.

Gráfica 9.



Fuente: Encuestas realizadas a la población de Cinépolis Portales.

Descripción: El 64% de las personas no ha sufrido discriminación por su condición socioeconómica a la hora de buscar una oportunidad laboral, mientras que el 36% restante sí.

Gráfica 10.



Fuente: Encuestas realizadas a la población de Cinépolis Portales.

Descripción: El 96% de las personas no ha sufrido discriminación por su condición estado civil al buscar una oportunidad laboral, mientras que tan solo el 4% restante sí.

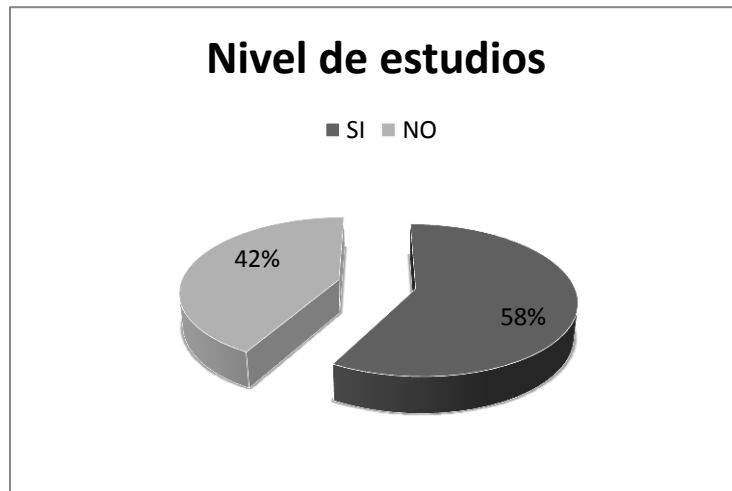
Gráfica 11.



Fuente: Encuestas realizadas a la población de Cinépolis Portales.

Descripción: El 44% de las personas no ha sufrido discriminación por el lugar en donde vive a la hora de buscar una oportunidad laboral, mientras que el 56% restante sí.

Gráfica 12.



Fuente: Encuestas realizadas a la población de Cinépolis Portales.

Descripción: El 42% de las personas no ha sufrido discriminación por el nivel de estudios al buscar una oportunidad laboral, mientras que el 58% restante sí.

Gráfica 13.



Fuente: Encuestas realizadas a la población de Cinépolis Portales.

Descripción: El 78% de las personas no ha sufrido discriminación por tener limitaciones físicas a la hora de buscar una oportunidad laboral, mientras que el 22% restante sí.

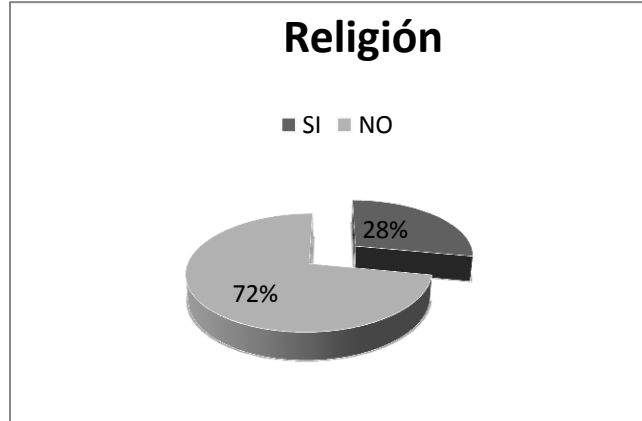
Gráfica 14.



Fuente: Encuestas realizadas a la población de Cinépolis Portales.

Descripción: El 80% de las personas no ha sufrido discriminación por raza a la hora de buscar una oportunidad laboral, mientras que el 20% restante sí.

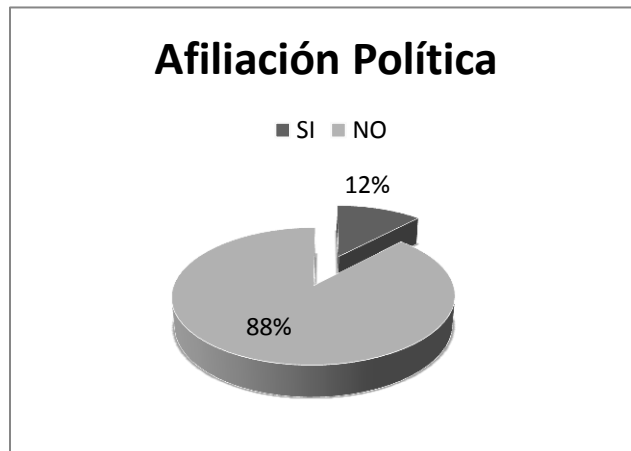
Gráfica 15.



Fuente: Encuestas realizadas a la población de Cinépolis Portales.

Descripción: El 72% de las personas no ha sufrido discriminación por religión ejercida a la hora de buscar una oportunidad laboral, mientras que el 28% restante sí.

Gráfica 16.



Fuente: Encuestas realizadas a la población de Cinépolis Portales.

Descripción: El 88% de las personas no ha sufrido discriminación por alguna afiliación política a la hora de buscar una oportunidad laboral, mientras que el 12% restante sí.

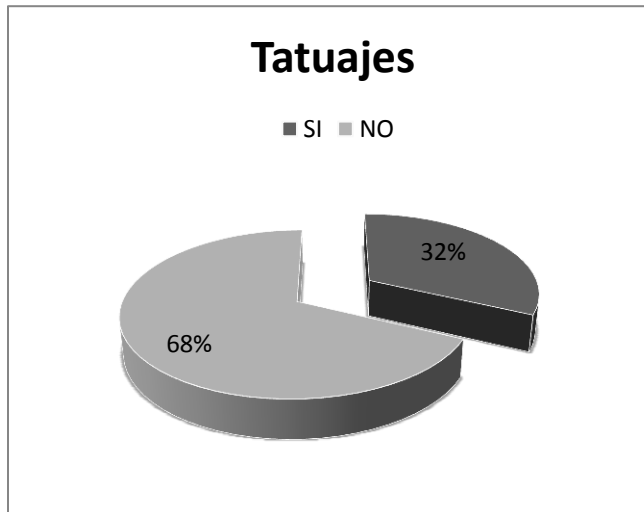
Gráfica 17.



Fuente: Encuestas realizadas a la población de Cinépolis Portales.

Descripción: El 78% de las personas no ha sufrido discriminación por tener hijos a la hora de buscar una oportunidad laboral, mientras que el 22% restante sí.

Gráfica 18.



Fuente: Encuestas realizadas a la población de Cinépolis Portales.

Descripción: El 68% de las personas no ha sufrido discriminación por tener tatuajes a la hora de buscar una oportunidad laboral, mientras que el 32% restante sí.

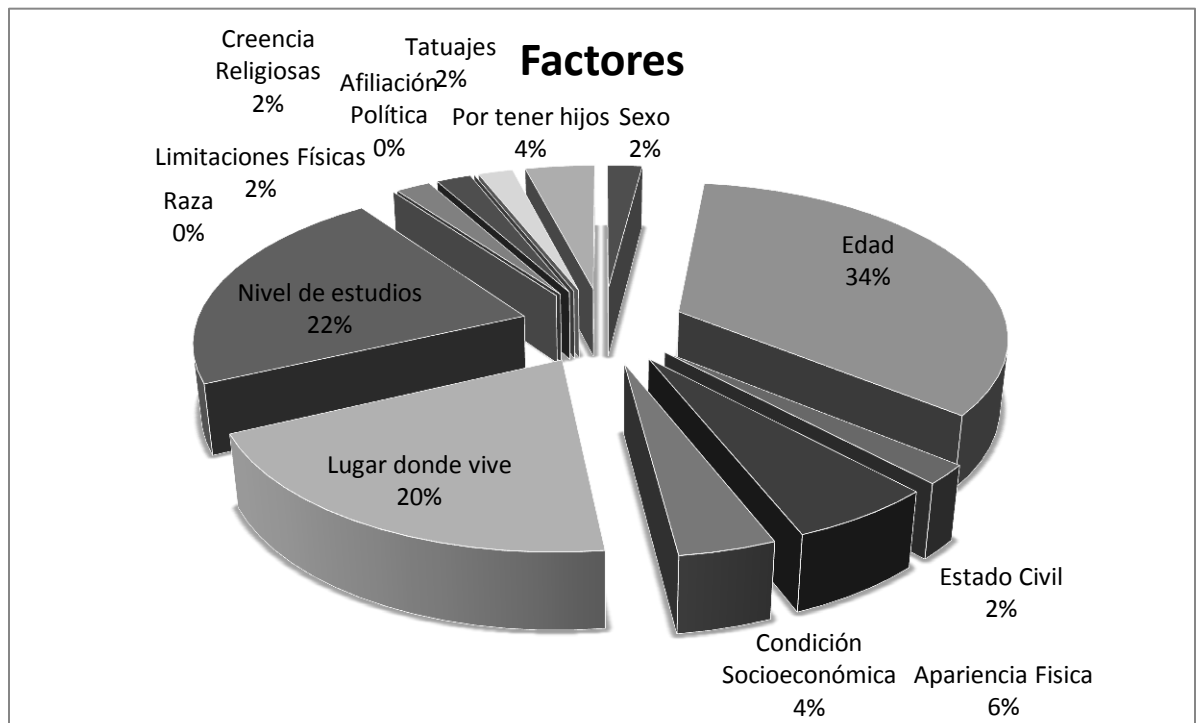
Gráfica 19.



Fuente: Encuestas realizadas a la población de Cinépolis Portales.

Descripción: El 70% de las personas no ha sufrido discriminación por su vestuario a la hora de buscar una oportunidad laboral, mientras que el 30% restante sí.

Gráfica 20.



Fuente: Encuestas realizadas a la población de Cinépolis Portales.

Descripción: Tomando en cuenta todos los factores que pueden influir a la hora de buscar una oportunidad laboral, la discriminación por edad 34%, nivel de estudios 22% y el lugar de domicilio 20%, son los que más afectan a las personas al tratar de obtener un empleo, siendo además los que menos afectan la etnia 0%, así como las afiliaciones políticas 0%.

3.3 Análisis Cualitativo

A partir del análisis de los datos cualitativos obtenido en la investigación realizada, el análisis de la información y los datos cuantitativos tabulados, se obtuvieron datos significativos acerca de la realidad guatemalteca en el caso de la inserción laboral, así como de la desigualdad y discriminación que esta lleva consigo, beneficiando, o bien sea, afectado a ciertos sectores de la población debido a factores psicosociales específicos que las empresas toman en cuenta al momento de contratar, incluso si estos factores no afectan el desempeño laboral de la persona.

Es importante mencionar que los factores políticos, sociales, culturales, etc.; impactan directamente en este tipo de situación. Son factores que, a pesar de ser difícilmente controlados por la persona, impactan directamente sobre su vida laboral, y por consiguiente, en su vida económica.

La discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que se da en una relación de trabajo, que se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Hasta el día de hoy no es suficiente contar con un conocimiento óptimo, un grado de experiencia adecuado o un título universitario o similar, pues las empresas hoy en día, buscan satisfacer necesidades superficiales y hasta cierto punto, culturales, más allá de buscar conocimientos o aptitudes.

En Guatemala la discriminación laboral se encuentra presente en muchas empresas y en base a la investigación se pudo identificar datos en donde se muestra que las personas son discriminadas por diferentes razones en su mayoría por la edad ya que se tiene la creencia de que una persona adulta genera cargas y problemas para las empresas debido a que es más vulnerable a enfermarse en

este caso no se toman en cuenta otros factores importantes como lo son que una persona de edad avanzada posee mayor experiencia y podría saber más y realizar más eficientemente su labor.

El segundo factor por el cual se discrimina en su mayoría es el nivel de estudios ya que al ser Guatemala un país sub desarrollado la oportunidad de poder estudiar para algunos sectores de la población es escasa o casi nula por lo que las personas pueden saber hacer el trabajo muy bien y de una manera eficiente pero al no contar con los estudios no le es posible optar a una oportunidad laboral.

El tercer factor influyente es el lugar donde viven las personas que residen en ciertas zonas del país llamadas rojas porque tienen un alto índice de delincuencia. Estas personas son discriminadas y no son tomadas en cuenta por las empresas para poder trabajar. Se debe tomar en cuenta que no todas las personas que residen en estos lugares son delincuentes pero debido a la pobreza en la que está sumida el país les es difícil o casi imposible cambiar de residencia ya que no cuentan con la posibilidad económica.

El cuarto factor por el cual las personas son discriminadas en Guatemala es la apariencia física ya que se puede observar que una persona con “buena apariencia física” es contratada con más facilidad no tomando en cuenta las habilidades y destrezas que una persona que no la posee, por lo cual muchas veces también es menor la calidad de trabajo que se realiza.

Existen otros factores menos frecuentes como por tener hijos, condición socioeconómica, estado civil, sexo creencias religiosas, tatuajes y limitaciones físicas, esto también afecta tanto al individuo directamente así como al desarrollo del país.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 CONCLUSIONES

Al momento de buscar una oportunidad laboral, la mayoría de personas consideran que la edad y nivel educativo son los factores que más afectan. Asimismo, la etnia, afiliaciones políticas, creencias religiosas, género y estado civil son los factores menos influyentes.

La mayor parte de los empleados de Cinepolis Portales en un rango de edad de 18 a 43 años, no ha sufrido discriminación por el lugar en donde vive a la hora de buscar una oportunidad laboral.

La mayor parte de la población considera que las oportunidades de trabajo no se brindan a las personas tomando en cuenta como factor principal su desempeño laboral, sino más bien enfocándose en factores psicosociales que posee el candidato como requisitos para poder aplicar a una plaza.

4.2 RECOMENDACIONES

A las personas que buscan una oportunidad laboral, seguir estudiando alguna carrera a nivel técnico o universitario, cursos libres, en línea o cualquier tipo de aprendizaje que este a su alcance para poder optar a un mejor trabajo, en el caso de las empresas no discriminar por edad o algún otro factor psicosocial ya que al hacer esto hay un gran riesgo de perder talento valioso para la organización.

Las organizaciones deben de brindar oportunidades de empleo a las personas sin discriminar por el lugar donde viven u otro factor psicosocial, al contratar a estas personas es muy probable que sean fieles colaboradores debido a que para ellos es difícil encontrar una oportunidad laboral, al mismo tiempo se estará contribuyendo con la población y la no discriminación.

Tanto en las empresas privadas como públicas, es recomendable que funcione el proceso de reclutamiento interno, en donde se permita la participación y promoción de todo el personal, sin tomar en cuenta factores psicosociales que puedan perjudicar al colaborador.

Las empresas deben tomar en cuenta los conocimientos, disposición y experiencia de un candidato al evaluarlo para una plaza de trabajo, más no dejarse llevar por factores psicosociales tales como la edad o la apariencia física, los cuales no determinan realmente el comportamiento laboral de la persona al momento de realizar sus funciones dentro de la empresa.

A la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, recomendamos crear campañas de concientización, tanto para el alumnado como para los catedráticos y colaboradores, acerca de la importancia de la inclusión laboral, así como las consecuencias negativas que la discriminación laboral causan a la población guatemalteca, perjudicando su desarrollo económico y profesional.

BIBLIOGRAFÍA

ALICIA GARRIDO, JOSÉ LUIS ALVARO. Psicología Social Aplicada. España: McGraw Hill 1996. Pp. 86 ISBN 84-481-0708-X

ARCEYUS MEJICANOS, AURA ARACELY; Causas que no permiten la reinserción social y laboral de los jóvenes que han vivido en la calle, Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala 2002; Pp. 8-9

BUENDÍA, JOSÉ. El impacto psicológico del desempleo, España: Universidad de Murcia, 2010, Pp. 22

CARDONA RECINOS, ROKAEL, Justicia Laboral: Desigualdades y discriminación en el altiplano occidental de Guatemala, Guatemala: Asociación poder para todos 2011; Pp. 12-14

CHACÓN ORELLANA, LESBIA MICHELLE. Proceso de Selección de Personal y su incidencia en la falta de oportunidades laborales en las personas de 40 a 50 años. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, 2013

CHIAVENATO, IDALBERTO. Administración de Recursos Humanos, Brasil: McGraw-Hill, 1992, Pp. 80

CHIAVENATO, IDALBERTO. Gestión del Talento Humano, México: McGraw-Hill, 2008, Pp. 117

CODIGO DE TRABAJO, Título Cuarto Capítulo Segundo, Guatemala: Librería Jurídica 2005

ESCOBAR MALDONADO, MARIA ELISA. Alternativas y Retos de Ubicación laboral para personas analfabetas que acuden al Ministerio de Trabajo en la

Ciudad Capital de Guatemala, Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, 2007, Pp. 10

MONDY, WAYNE, Administración de Recursos Humanos, México: Pearson 2005, Pp. 5

MORALES TELLO, ERICK ANTONIO. Los problemas psicosociales y los niveles de depresión generados por el desempleo, Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala 2002, Pp. 12

STANTON, ERWIN, Sistemas Efectivos de Solicitud y Selección de Personal, México: Editorial Limusa, S.A. 1985, Pp. 16-18

URREA ÁLVAREZ, ANA LUISA, El significado de los Tatuajes en los candidatos a empleo y sus repercusiones en el Proceso de Selección de Personal. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, 2008, Pp. 169

V. MERINO, La edad y la experiencia laboral, factores clave para encontrar empleo, Madrid 2012, <http://www.abc.es/20120810/economia/abci-edad-experiencia-laboral-factores-201208091852.html>

WISLACK, G, Selección de lecturas de psicodiagnóstico laboral, Tomo I, Cuba: Ed. Facultad de Psicología de la Habana, 1989, Pp. 5

Universidad de San Carlos de Guatemala
 Centro universitario Metropolitano –CUM—
 Escuela de Ciencias Psicológicas
 Centro de Investigaciones en Psicología -CIEPs—“Mayra Gutiérrez

Encuesta

EDAD: _____

SEXO: _____ **ESTADO CIVIL:** _____

Marque con una x la respuesta que mejor le parezca de acuerdo a su criterio.

- 1) ¿Cuánto tiempo paso desempleado?
 6 meses 1 año 2 años 3 años o más

- 2) ¿Considera usted que fue discriminado al buscar una oportunidad laboral?
 Si No

- 3) ¿Las instituciones donde usted busco empleo fueron transparentes al momento de evaluar sus aptitudes y destrezas?
 Si No

- 4) ¿Considera que en Guatemala las oportunidades laborales se le dan a las personas que realmente las merecen por su desempeño?
 Si No

- 5) ¿Considera usted que la discriminación es un factor que afecta el proceso de reclutamiento y selección?
 Si No

- 6) ¿Cuándo usted busco una oportunidad laboral considera usted que fue discriminado por su sexo?
 Si No

- 7) ¿Cuándo usted busco una oportunidad laboral considera usted que fue discriminado por su edad?
 Si No

- 8) ¿Cuándo usted busco una oportunidad laboral considera usted que fue discriminado por su apariencia física?
Si No
- 9) ¿Cuándo usted busco una oportunidad laboral considera usted que fue discriminado por su condición socioeconómica?
Si No
- 10) ¿Cuándo usted busco una oportunidad laboral considera usted que fue discriminado por su estado civil?
Si No
- 11) ¿Cuándo usted busco una oportunidad laboral considera usted que fue discriminado por su el lugar donde vive?
Si No
- 12) ¿Cuándo usted busco una oportunidad laboral considera usted que fue discriminado por su nivel de estudios?
Si No
- 13) ¿Cuándo usted busco una oportunidad laboral considera usted que fue discriminado por su condición física (limitaciones físicas)?
Si No
- 14) ¿Cuándo usted busco una oportunidad laboral considera usted que fue discriminado por su raza?
Si No
- 15) ¿Cuándo usted busco una oportunidad laboral considera usted que fue discriminado por su creencias religiosas?
Si No
- 16) ¿Cuándo usted busco una oportunidad laboral considera usted que fue discriminado por su afiliación política?
Si No
- 17) ¿Cuándo usted busco una oportunidad laboral considera usted que fue discriminado por tener hijos?
Si No

18) ¿Cuándo usted busco una oportunidad laboral considera usted que fue discriminado por su tener tatuajes?

Si No

19) ¿Cuándo usted busco una oportunidad laboral considera usted que fue discriminado por su vestuario?

Si No

20) ¿Cuál de los siguientes factores considera usted que fue el que más incidió en tener una oportunidad laboral?

- Edad
- Sexo
- Estado Civil
- Apariencia Física
- Condición Socioeconómica
- Lugar donde vive
- Nivel de estudios
- Raza
- Limitaciones Físicas
- Creencias Religiosas
- Afiliación Política
- Vestuario Tatuajes
- Por tener hijos



Universidad de San Carlos de Guatemala

Centro universitario Metropolitano –CUM–

Escuela de Ciencias Psicológicas

Centro de Investigaciones en Psicología -CIEPs—“Mayra Gutiérrez

HOJA DE OBSERVACION

CASO No. _____

EDAD: _____ SEXO: _____ FECHA: _____

CUADRO DE OBSERVACION 1

Instrucciones: Llene el siguientes espacio con las observaciones realizadas en su trabajo de campo.

Formulario de consentimiento

Factores Psicosociales que inciden en una oportunidad de empleo

Le estamos pidiendo que participe en un estudio.

Usted no tiene que participar en el estudio.

Si dice que sí, puede dejar de participar en el estudio en cualquier momento.

Por favor tome todo el tiempo que necesite para decidir.

Para qué se firma este documento?

Lo firma para poder participar en el estudio.

¿Por qué se está haciendo este estudio de investigación?

Queremos saber más sobre cómo ayudar a las personas que están desempleadas. Este estudio nos ayudará a aprender más sobre los factores psicosociales que inciden en una oportunidad de empleo. Les estamos pidiendo a personas como usted, que tienen un empleo, que nos ayuden.

¿Qué pasa si digo “sí, quiero participar en el estudio”?

Si dice que sí:

Le preguntaremos sobre los siguientes factores que inciden en una oportunidad de empleo: Edad, Sexo, Estado Civil, Apariencia Física, Condición

Socioeconómica, Lugar donde vive, Nivel de estudios, Raza Limitaciones Físicas, Creencias Religiosas, Afiliación Política, Vestuario, Tatuajes, Por tener hijos.

- ¿Cuánto tiempo paso desempleado?
 - 6 meses 1 año 2 años 3 años o más

- ¿Considera usted que fue discriminado al buscar una oportunidad laboral?
 - Si No

- ¿Las instituciones donde usted busco empleo fueron transparentes al momento de evaluar sus aptitudes y destrezas?
 - Si No

- ¿Considera que en Guatemala las oportunidades laborales se le dan a las personas que realmente las merecen por su desempeño?
 - Si No

- ¿Considera usted que la discriminación es un factor que afecta el proceso de reclutamiento y selección?
 - Si No

- ¿Cuándo usted busco una oportunidad laboral considera usted que fue discriminado por su sexo?
 - Si No

- ¿Cuándo usted busco una oportunidad laboral considera usted que fue discriminado por su edad?

- Le daremos un formulario con preguntas para que usted las conteste.

Si quiere, podemos leerle las preguntas en voz alta y escribir sus respuestas en el formulario.

Estas preguntas no tienen respuestas correctas o incorrectas. Puede saltar cualquier pregunta si no quiere contestarla.

¿Cuánto tiempo tomará el estudio?

El estudio tomará alrededor de 1 mes de su tiempo.

¿Qué pasa si digo “no quiero participar en el estudio”?

Nadie le tratará en manera diferente. A usted no se le penalizará

¿Qué pasa si digo que sí, pero cambio de opinión más tarde?

Usted puede dejar de participar en el estudio en cualquier momento. A usted no se le penalizará.

¿Quién verá mis respuestas?

Las únicas personas autorizadas para ver sus respuestas son las que trabajan en el estudio y las que se aseguran de que éste se realice de manera correcta.

Sus respuestas a la encuesta, su información médica, y una copia firmada de este documento se mantendrán bajo llave en nuestros archivos. No incluiremos sus respuestas en su expediente médico.

Cuando compartamos los resultados del estudio, de los factores psicosociales que inciden en una oportunidad de empleo no incluiremos su nombre. Haremos todo lo posible para que nadie fuera del estudio sepa que usted participó en él.

¿Me costará algo participar en el estudio?

No.

Participar en el estudio, ¿me ayudará de alguna manera?

Participar en este estudio no le ayudará, pero podría ayudar a personas con que están desempleadas en el futuro.

Participar en este estudio, ¿podría ser malo para mí, de alguna manera?

Sí. Hay una posibilidad de que:

- Las preguntas le puedan hacer sentir triste o hacerle sentir mal.
- Alguien pudiera enterarse de que usted participó en este estudio y llegar a saber algo sobre usted que usted no quería que supiera.

Haremos todo lo posible para proteger su privacidad.

¿Qué debo hacer si tengo preguntas?

Por favor llame al director del estudio, Azucena Salazar y Jessica Morales, si:

- Tiene alguna pregunta sobre el estudio.
- Tiene preguntas sobre sus derechos.

También puede llamar a la oficina encargada de investigaciones tel. 22543583 para preguntar sobre este estudio.

¿Tengo que firmar este documento?

No. Fírmelo solamente si desea participar en el estudio.

¿Qué debo hacer si quiero participar en el estudio?

Tiene que firmar este documento. Le entregaremos una copia.

Al firmar este documento está diciendo que:

- Está de acuerdo con participar en el estudio.
- Le hemos explicado la información que contiene este documento y hemos contestado todas sus preguntas.

Su nombre (en letra de molde)

Su firma

Fecha

Si se utilizó un intérprete:

Nombre del intérprete (en letra de molde)

Firma del intérprete Fecha

Si otra persona firma este formulario a nombre del participante, explique por qué:

Nombre del representante legal (en letra de molde)

Firma de la persona que provee el consentimiento en representación del sujeto

Relación o parentesco:
