

## PERCEPCIÓN DE LA EDAD COMO CONDICIONANTE DE OPORTUNIDADES LABORALES

Área de investigación: Entorno de las organizaciones

### Marisol Aceves Morales

Facultad de Contaduría y Administración  
Universidad Autónoma de Chihuahua  
México  
mar.acevesm@hotmail.com

### José Gerardo Reyes López

Facultad de Contaduría y Administración  
Universidad Autónoma de Chihuahua  
México  
jerrytom18@hotmail.com

### Myrna Isela García Bencomo

Facultad de Contaduría y Administración  
Universidad Autónoma de Chihuahua  
México  
mygarcia@uach.mx

XXI  
CONGRESO  
INTERNACIONAL  
DE  
CONTADURÍA  
ADMINISTRACIÓN  
E  
INFORMÁTICA



## PERCEPCIÓN DE LA EDAD COMO CONDICIONANTE DE OPORTUNIDADES LABORALES

### Resumen



El objetivo fue evaluar la percepción de la edad como condicionante de oportunidades laborales en la ciudad de Chihuahua. El proceso metodológico consistió en un diseño no experimental, transeccional, descriptivo y correccional. El trabajo de campo tuvo dos etapas. En la primera de ellas, se llevó a cabo una descripción sobre la oferta laboral haciendo lecturas durante seis meses. Se consideraron 4 factores: el rango de edad solicitado, el tipo de puesto, el grado académico solicitado y el género. Los resultados de esta etapa muestran que la edad condiciona las oportunidades laborales. En la segunda etapa, la población de interés y la unidad de análisis fueron personas de la ciudad de Chihuahua. Se trabajó con 100 personas (50 mujeres y 50 hombres) que fueron seleccionadas de manera no aleatoria, por conveniencia, en varios puntos de la ciudad. La variable evaluada fue la percepción sobre de la edad como condicionante de oportunidades laborales. Se utilizó la cédula de entrevista e incluyó 25 reactivos con escala Likert. Los principales resultados muestran que el 82% de los entrevistados percibe que conforme se es mayor en edad, disminuyen las posibilidades de obtener empleo. Así mismo, se identificó que los hombres presentan una mayor ventaja sobre las mujeres para obtener una oportunidad laboral.

**Palabras clave:** Percepción, edad, oportunidades laborales



## Introducción

La edad se ha convertido en uno de los principales motivos de discriminación en el ámbito laboral en México y el resto del mundo generando situaciones discriminatorias para acceder o extinguir una relación laboral. Este tipo de discriminación, violenta el principio de igualdad y viola el principio constitucional al derecho del trabajo. Afecta a dos importantes sectores de la población: los jóvenes y las personas mayores de 38 años. Esta situación se genera en un contexto de crecimiento del desempleo que se ha venido gestando en los últimos años contribuyendo con una serie de constantes crisis económicas, sociales y políticas. Esta lesión al derecho al trabajo, es culturalmente aceptada. Aunado a esto, el futuro envejecimiento demográfico plantea un gran reto al mercado laboral.



## Antecedentes

Actualmente un alto porcentaje de empresas públicas y privadas, manejan un perfil de contratación de gente joven, abarcando un rango de edad que oscila entre los 18 hasta los 35 años aproximadamente, limitando la oportunidad laboral para el grupo poblacional comprendido entre los 38 a 55 años de edad. Este joven perfil de contratación es posible advertirlo en numerosos anuncios de empleo, publicados en los principales medios de comunicación en los cuales se incluye como requisito indispensable, para su postulación, que se trate de personas no mayores a los 38 años (Toledo, 2012).

Otro factor que interviene en la falta de oportunidades laborales para personas maduras, es el aumento en la tasa de desocupación laboral de personas mayores de 40 años, ya que algunas empresas no están dispuestas o no tienen la capacidad para afrontar la carga tributaria que representa un empleado que genera antigüedad (Ramos, 2012).

De acuerdo con la Organización para la Cooperación el Desarrollo Económico (OCDE, citado por Jimenez, 2011), México es el país con la edad de retiro laboral más alta y el que otorga las menores pensiones dentro de los países que lo integran. Dadas las bajas pensiones las mujeres tienden a trabajar hasta los 69.5 años y los hombres hasta 72.2 años.



## Marco Conceptual

### Percepción

Vargas (1994) considera que la percepción es biocultural porque, por un lado, depende de los estímulos físicos y sensaciones involucradas, y por el otro lado, de la selección y organización de dichos estímulos y sensaciones. Indica que este proceso de selección está orientado hacia la búsqueda de la satisfacción de las necesidades individuales y colectivas, mediante la inclusión y exclusión de ciertos estímulos en función de la supervivencia y la convivencia social. La percepción es un fenómeno que también se puede aplicar hacia las personas, elaborando juicios elementales sobre ellos, los cuales muchas veces pueden llevar a la formación de estereotipos, corresponden en gran parte a la interpretación perceptual que el individuo da a los acontecimientos (Bach y Rita 2006; Bartley, 1980; Crary 2008).



### Edad

Mercader et al (2009) define el concepto de edad, otorgándole la categoría de “porosa”, bajo el argumento de que la edad “sirve para marcar las diferencias entre las distintas etapas de la vida por las que pasan inevitablemente todos los individuos y no solamente para construir barreras entre grupos establecidos con intereses totalmente opuestos”

La aceptación mas general en torno a la edad corresponde a la edad cronológica, (se es mayor conforme más años tenga); sin embargo, el termino edad, puede llegar a ser relativo y adaptar cierto tinte y connotación a través de la ideología y la cultura de cada sociedad. Por ejemplo, para algunas sociedades la edad recibe una gran aceptación por lo que se convierte en sinónimo de madurez o plenitud, mientras que en otras se rechaza produciendo segregación o discriminación. En otras palabras la edad genera estereotipos, los cuales McCann (2012) define como “las creencias y expectativas sobre una persona basada en su edad. Las personas jóvenes y mayores son percibidas de forma distinta a través de los estereotipos. Las personas mayores a menudo tienen tonos negativos y los de las personas jóvenes tienden a ser mas positivos.” Citando a este mismo autor, “la edad es relativa”, por lo que el establecimiento de rangos de edades, depende de la edad de la persona entrevistada y varía con relación a la región en que se encuentre.



## Marco de referencia

### Limitantes de oportunidades laborales

#### 1.- Discriminación laboral por razón de edad



La discriminación hacia las personas maduras ha sido manifiesta, Mercader, (2009), menciona que la edad se ha convertido en un nuevo riesgo social: “El trabajador maduro o de edad avanzada se enfrenta a un mayor riesgo de caer en la obsolescencia; mayores probabilidades de caer en el desempleo y en el paro de larga duración o, en el mejor de los casos, la imposibilidad de continuar con su vida laboral debido a la utilización de la figura de la jubilación anticipada como mecanismo de eliminación de los trabajadores menos productivos o más costosos para la empresa.”

Es dentro de la discriminación categórica donde se explica el fenómeno de la discriminación por razón de edad. Así lo define Berger (2009) como “un prejuicio sobre el cual se categoriza y se juzga a las personas por su edad cronológica.” Este prejuicio se ha venido gestando en diferentes ámbitos, pero es dentro del ámbito laboral donde se ha implantado de una forma más profunda. Una de las razones por las que hay discriminación, es porque las empresas buscan ahorrar los costos que les generaría la contratación de una persona mayor de 40 años, pero por otro lado, a las nuevas generaciones se les cierran las puertas por falta de experiencia.

#### 2.- Situación laboral de las personas mayores de 38 años

Cada etapa de la vida conlleva sus retos y oportunidades, la adultez media es una de las etapas más importantes en la vida de una persona, comprende desde los 40 a los 65 años y es considerada como la más larga y más productiva. Meléndez (2011) define la adultez, como una condición social, biológica, orgánica y emocional, la cual desde un punto de vista teórico, implica madurez emocional, un alto grado de estabilidad emocional, un buen control de los impulsos y una elevada tolerancia a la frustración.

Asimismo, se presenta lo que Cornachione (2006) denomina la “Crisis de la mitad de la vida”, producida entre los 35 y 45 años, en la que la persona realiza una evaluación de su vida, en base a la comparación de las metas fijadas y los logros.

Dentro del ámbito laboral se manifiesta la llamada “etapa del mantenimiento” en la cual se busca el “asentamiento definitivo”, estableciendo se en áreas conocidas y en las cuales haya registrado éxito anteriormente. Este asentamiento definitivo determinará su grado de satisfacción o insatisfacción. En cuanto a las mujeres, ellas buscan desarrollarse dentro del área laboral, una vez que los hijos se han marchado. (Rodríguez, 2013).



Casas (2012), menciona que las personas maduras disfrutan de trabajar en equipo y asocian sus carreras profesionales con el desarrollo de las empresas donde laboran. Registran menos problemas financieros, y anteponen la familia al trabajo. La gran mayoría de los trabajadores maduros desean contribuir de forma significativa en puestos de responsabilidad casi al final de su carrera profesional, así como continuar desarrollando sus habilidades y su talento, aunque no son muy tomados en cuenta por la organización. Por lo que su frustración generalmente se debe a cuellos de botella (demasiados compiten por pocos puestos directivos), tensión laboral y familiar, prolongación del horizonte (si no han acumulado suficiente dinero se enfrentan a la perspectiva de tener que trabajar muchos años más); obsolescencia de habilidades, desilusión con el empresario y desgaste.

### 3.- Prejuicios culturales asociados a las personas maduras (La edad como barrera laboral)

Jiménez, Luengo y Traberner (2009) indican que uno de los principales factores de la exclusión social, es sin duda la dificultad para acceder a algún empleo. En el ámbito laboral, la edad se ha convertido en importante motivo de exclusión, lo cual comienza a manifestarse a partir de los 40 años, etapa en la cual una persona empieza a ver minimizadas sus oportunidades para postularse u obtener algún empleo. Esta limitante de oportunidades laborales se debe en gran medida al prejuicio cultural “una actitud negativa que se mantiene hacia las personas por su pertenencia a algún grupo, sin conocerlas personalmente.” Huenchuan y Rodríguez-Piñero (2010) mencionan que la adopción de esta definición, permite establecer el prejuicio cultural del que son objeto todas aquellas personas que comienzan su tercera edad laboral, las cuales aún manteniendo sus facultades físicas y mentales, son receptores de una actitud negativa por parte de los empleadores.



#### 4.- Paridad de genero

La “equidad de género”, se define como “el concepto conforme al cual mujeres y hombres acceden con justicia al uso, control y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar” (Congreso del Estado de Chihuahua, 2010). El INM (Instituto Nacional de las Mujeres, 2013) señala que el “género” es el resultado de las construcciones culturales, es decir la manera en que cada sociedad define lo que es ser femenino y masculino”, determinando lo que está permitido y que no para cada sexo. La STPS (2012) señala que la desigualdad social que sufren las mujeres, independientemente de su escolaridad y situación conyugal, se refleja en la remuneración que perciben por su trabajo la cual representa entre 84 y 96% de la que reciben los hombres. Indica, además, que para muchos empleadores, la maternidad y la situación conyugal de las mujeres actúan como un obstáculo para su buen desempeño laboral.



#### 5.- Mercado laboral

De acuerdo con Chiavenato, (2007) los individuos que circulan en el mercado de trabajo se clasifican con base en dos criterios: los Reales: aquellas personas que están buscando alguna oportunidad, estén empleados o no, y los Potenciales: personas que aunque no estén buscando empleo, están en condiciones de desempeñarlo a satisfacción.

En el Plan de Desarrollo 2013 – 2018 se menciona que el desempleo se ha convertido en uno de los principales problemas que afecta a la sociedad. Actualmente los altos niveles de desempleo persisten, provocando que 60% de los empleos generados en el último año se crearan dentro del sector informal. Las reformas laborales establecidas en el 2012 se han enfocado en la flexibilización de la fuerza de trabajo y a la pérdida de garantías laborales, mientras que la reforma laboral solo da paso a la modernidad de marco legal, la cual ayudará a mejorar el entorno empresarial, sin que se atienda de fondo la situación del empleo en México.

#### Justificación

Actualmente el desempleo representa uno de los retos más importantes en materia político económica de México. La falta de oportunidades de la



población en edad de trabajar para encontrar una ocupación adecuadamente remunerada, se intensifica, no por la falta de estudios, capacitación o experiencia, sino por la edad. En los últimos años el hecho de ser mayor de 38 años es un obstáculo para conseguir empleo, esta clase de discriminación se ha manifestado en todos los sectores: público, privado y social. Claro ejemplo de esto es que en México 80% de los anuncios de ofertas de empleo, maneja un rango de edades que presenta un límite inferior a los 35 años de edad. (Aranzubia, 2011). Esta tendencia se agrava y su proyección futura no es muy alentadora, debido a las nuevas tendencias políticas, económicas y sociales que se han venido presentando en México, además de las proyecciones de la edad y el aumento en la esperanza de vida de los mexicanos. Con base en lo anterior, los objetivos del estudio fueron:

### Objetivos

- 1.- Describir la oferta laboral en la ciudad de Chihuahua.
- 2.-Evaluar la percepción de la edad como condicionante de oportunidades laborales en la ciudad de Chihuahua.
- 3.-Identificar la relación entre los indicadores sociodemográficos y las oportunidades laborales.

### Metodología

La investigación se llevó a cabo en diversos sitios de la ciudad de Chihuahua, como bibliotecas públicas, centros comerciales, centros de trabajo, lugares recreativos, entre otros. La investigación se desarrolló bajo dos estrategias de trabajo de campo. En la primera estrategia, se manejó un diseño no experimental, transeccional descriptivo. Consistió en la cuantificación de la oferta laboral de la ciudad de Chihuahua. El propósito fue explorar y/o indagar cuál era el promedio ó rangos de edad solicitados por los empleadores. La investigación se llevó a cabo, tomando como referencia y consulta, la sección de empleos del “Clasificado” del periódico local de la ciudad de Chihuahua y solicitudes de empleo de empresas dedicadas a este propósito. Esta actividad se realizó durante el año 2014 y en periodos intermitentes debido a la reiteración de las ofertas de trabajo. La metodología consistió en la recolección y clasificación de las ofertas por puestos de trabajo, considerando cuatro criterios de evaluación: rango de edad, tipo de empleo, genero, nivel educativo. El análisis de la información fue descriptivo. La muestra de investigación estuvo integrada por 51 diferentes tipos de empleos,

la cual preciso de la clasificación de los puestos en base al nivel de escolaridad y género solicitado.

Para la segunda estrategia, el diseño fue no experimental transeccional descriptivo y correlacional. La población de interés se orientó al grupo etario de 38 a 55 años de edad. Sin embargo, debido a la naturaleza de la investigación, a los incidentes y dificultades que se fueron presentando en el trabajo de campo, se decidió incluir al resto de la población sin considerar la edad de los mismos. El tipo de muestro fue intencional o por conveniencia y permitió el acceso a las personas más próximas al entorno del investigador. El tamaño de la muestra fue de 100 personas (50 hombres) y (50 mujeres), cuyas edades oscilaban entre los 18 y los 65 años de edad, durante un periodo de 3 meses. Se consideró como una muestra no probabilística. La variable de la investigación fue la percepción de la edad como condicionante de oportunidades laborales. Los indicadores que integraron la variable de estudio fueron los siguientes: Discriminación laboral por razón de edad; situación laboral de las personas mayores de 38 años; prejuicios culturales asociados a las personas maduras; paridad de género; y mercado laboral. En esta segunda fase de la investigación se utilizó un cuestionario para medir la percepción de las personas maduras con respecto al objetivo del trabajo. La estructura del cuestionario fue de 25 preguntas con respuestas en escala Likert (cinco opciones) desde totalmente de acuerdo hasta totalmente en desacuerdo. La distribución de las preguntas se hizo de forma aleatoria, es decir no se siguió un orden específico. El análisis se realizó con el paquete estadístico SPSS. La prueba de fiabilidad fue de 0.645. En cuanto a los datos sociodemográficos, se midieron los siguientes: sexo, edad, nivel de estudios, área de experiencia laboral y finalmente, si se encontraba empleado o no al momento de aplicar instrumento de medición. Su aplicación fue de forma auto administrada y anónima. El tiempo promedio de respuesta fue de 5 minutos y en algunos casos se recibió retroalimentación por parte de las personas encuestadas. Para la organización y análisis de la información del instrumento de medición, se asignaron códigos numéricos a cada pregunta y a cada opción de respuesta. Los datos se manejaron a través de SPSS. El análisis de la información fue descriptivo y correlacional. En la primera sección de esta etapa, se presentan los índices socio demográficos. Mientras que la segunda sección está compuesta de los reactivos correspondientes a los indicadores que midió el instrumento de medición. En la tercera etapa se realizó un análisis correlacional que evaluó el grado de relación entre los indicadores socio laborales y los 25 reactivos de la encuesta. El análisis de



estas correlaciones se llevó a cabo por medio de la prueba estadística chi cuadrada.

### **Análisis de los resultados**



Este apartado está compuesto por cuatro secciones, las tres primeras integran los resultados descriptivos de la investigación y la cuarta sección muestra los resultados de la relación entre los indicadores sociodemográficos y los indicadores de cada pregunta.

### **Sección I**

Descripción de la oferta laboral en la ciudad de Chihuahua

Se realizó un sondeo para identificar cómo se presenta esta situación y qué papel juega el factor “edad” en la postulación y aceptación de alguna vacante.

### **Resultados**

La muestra de vacantes identificó 51 diferentes tipos de puestos. Cada puesto representa el promedio de edad y género solicitado en 3 diferentes ofertas del mismo tipo de puesto. Con el objetivo de informar las tendencias en la contratación por edad, se realizó una clasificación de la muestra por grupos de edad mostrando los siguientes resultados:

### **Distribución de la oferta laboral por grupos de edad**

Se encontró que las personas del grupo de (18 a 25 años) pueden acceder al 100% de las vacantes; En segundo lugar se posiciona el grupo comprendido entre los (26 a 33 años), los cuales pueden aplicar hasta un (82%) del total de las ofertas laborales; en tercer puesto se encuentran las personas de (34 a 41 años) a las cuales se les permite concursar hasta (70%) de las oportunidades de empleo; Las oportunidades de aplicar a un empleo se reducen drásticamente en un (39%) para el grupo de (42 a 49 años); y tan solo se destina un (19%) de las ofertas para las personas cuyas edades oscilan entre los (50 a 55 años). Por tanto, se concluye que la edad de una persona si condiciona en gran medida las oportunidades laborales a las cuales puede acceder. Así mismo, se puede concluir que el límite de edad, guarda relación con el tipo de puesto.



La figura 1 muestra los resultados más representativos (modas) de las ofertas laborales agrupadas bajo el criterio del nivel educativo solicitado.

**Figura 1**  
**Resultados de la investigación de la oferta laboral en la ciudad de Chihuahua**



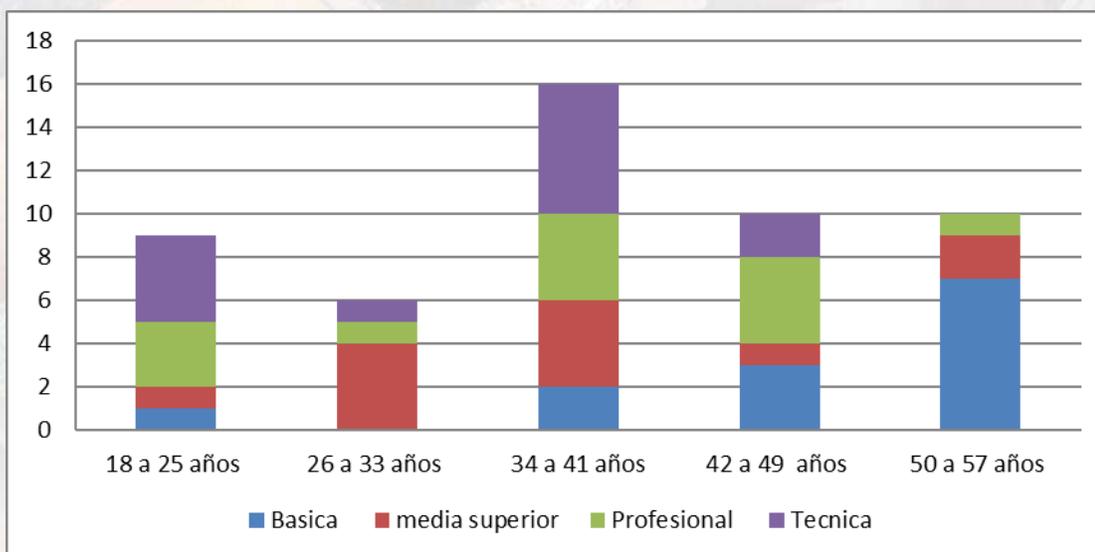
Educación básica	Educación media superior	Educación Profesional	Educación Técnica
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 años</li> <li>• Masculino</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 35 años</li> <li>• Femenino</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 40 años</li> <li>• Indistinto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 35 años</li> <li>• Masculino</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia.

La oferta de empleos de educación básica es la que presenta una mayor tolerancia a la edad con un límite de hasta 50 años, (en algunos casos hasta los 55 años), en contraste con los empleos correspondientes a la educación media superior y técnica los cuales manejan un límite de hasta 35 años. El ámbito profesional se ubica en la media, manteniendo un límite de edad promedio de 40 años. Respecto al género, la oferta de la educación profesional es el único que no presenta distinción hacia hombres y mujeres, mientras que solo los empleos de la educación media superior son destinados en mayor medida para ser ocupados por mujeres.

La gráfica 1 ofrece una visión del panorama laboral ofrecido en la ciudad con relación al nivel de escolaridad y límite de edad solicitado en vacantes. Se puede observar que el grupo de personas comprendido entre los (34 a 41 años), es el que posee una mayor opción laboral en el ámbito profesional. Le siguen los grupos de (42 a 49 años) y (50 a 57 años), ambos alcanzado un 10%; el grupo comprendido entre los 18 a 25 años con un 9% y finalmente el grupo de (26 a 33 años) de edad con el 6%.

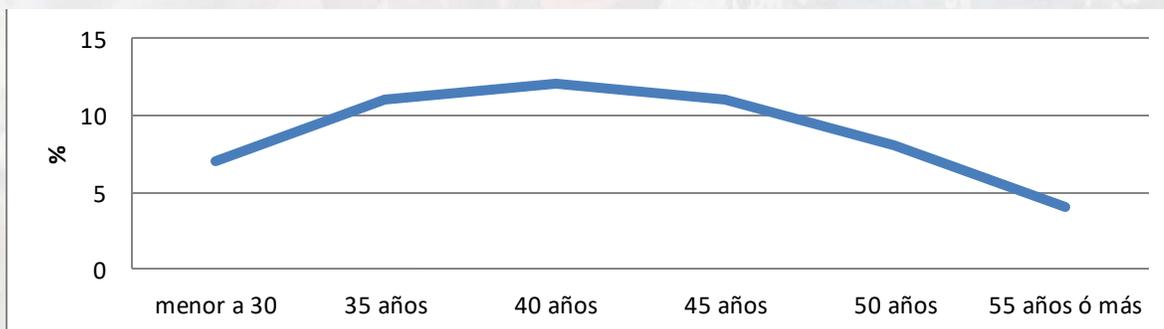
**Gráfica1**  
*Comportamiento de la oferta laboral en la ciudad de Chihuahua*



Fuente: Elaboración propia

La tendencia de contratación actual corresponde a los (41.05) años. La gráfica 2 muestra los límites de edad más solicitados. Esta corrobora que la edad de 40 años es el límite más solicitado, mientras que se muestra un claro descenso de oportunidades para las personas mayores de 42 años, pero más específicamente para el grupo de 46 a 55 años.

**Gráfica 2**  
*Límite de edad solicitado*



Fuente: Elaboración propia





La oferta de empleo refleja como la edad se ha convertido en una importante variable para la inserción al mercado laboral. Se aprecia la predominancia de los empleadores a conformar sus plantillas por personas jóvenes y hasta cierto punto maduras (41.05 años). También se observa como la edad de una persona determina en cierto grado a qué tipo de empleos puede acceder, manifestándose principalmente en el caso de las mujeres. Expone además las escasas oportunidades laborales destinadas para las personas mayores de 46 años, especialmente en las mayores de 55 años, ya que esta edad se presenta como el límite máximo permitido para conseguir un empleo. Con esto se aduce la gran dificultad a la que se enfrentan estas personas al reinsertarse al mercado laboral durante ese periodo de su vida.

## Sección II

### Cuadro 1

#### Indicadores socio demográficos de las personas que participaron en el estudio

Sexo	Indicadores socio laborales						
	Mujeres 50%				Hombres 50%		
Edad (años)	18 a 25 20%	26 a 37 15%	38 a 45 20%	46 a 55 20%	56 a 60 12%	Más de 60 años 13%	
Formac. académica	Primaria 13%	Secundaria 15%	Preparatoria 24%	Licenciatura 45%	Posgrado 2%	Ninguno 1%	
Experie. laboral	Público 24%	Privado 39%	Social 2%	Negocio propio 13%	Independiente 13%	Técnico 6%	Otro 6%
Situación laboral	Desocupados 67%				Ocupados 33%		

Fuente: Elaboración propia

Este cuadro se explica en función de las filas o hileras.

Sexo: Como se mencionó en la metodología, la participación de mujeres y hombre fue del 50% para cada uno.

Edad: La distribución por edad de la población fue la siguiente: Las categorías de 18 a 25; 38 a 45 y 46 a 55 años registraron cifras iguales de participación con 20% cada una. Con respecto al grupo de 26 a 37 años se contó con el 15%; seguido muy de cerca por el grupo de más de 60 años con un 13% y finalmente el grupo etario de 56 a 60 años con tan solo un 12% de

participación. En términos generales el segmento meta de la población 38 a 55 años registro una participación total del 40%.

Formación académica: La población objeto de estudio (hombres y mujeres) muestra predominancia por la educación superior con un 45%. En segundo lugar se encuentra la educación media superior con un 24%. Respecto a la educación básica registró 28% y finalmente tan solo 1% de aquellos quienes no cuentan con ningún nivel educativo concluido.



Experiencia Laboral: Las áreas de experiencia laboral muestran una mayor participación dentro del sector privado con 39% y sector público con 24%. El 13% posee un negocio propio, mientras que el 9% trabaja de forma independiente y un 7% lo realiza en otro sector. En la rama técnica se registra una participación del 6%, y tan solo un 2% se desempeña en el sector social.

Situación laboral: Más de la mitad de los entrevistados 67% se encontraban económicamente inactivos (desocupados) al momento de aplicar la encuesta. En contraste con el 33% restante quienes estaban ocupados durante el mismo tiempo señalado.

### Sección III

Esta sección está dividida en 5 dimensiones o indicadores, sobre los cuales se midió la variable de oportunidades laborales: Discriminación laboral por razón de edad; situación laboral de los mayores de 38 años; prejuicios culturales asociados a las personas maduras; paridad de género y mercado laboral.

#### 1.- Discriminación laboral por razón de edad

La discriminación laboral por razón de edad se define como toda aquella diferenciación generalmente negativa que se hace a una persona o a un grupo por razón de su edad. Por su parte la Fundación Acción Pro Derechos Humanos (2015) considera a la edad como el “factor que más puede perjudicar a una persona en el acceso al trabajo (más incluso que el aspecto físico, la forma de vestir o presentarse, la orientación sexual, el color de piel o el género del candidato a ocupar un puesto de trabajo).”



## Cuadro 2

*Percepción sobre la discriminación laboral por razones de edad. Percepción de la edad como condicionante de oportunidades laborales. Chihuahua, 2014.*

Preguntas		1	2	3	4	5
1	¿Me he sentido, alguna vez discriminado al solicitar un empleo?	29	14	57		
2	¿En los últimos 5 años, se le ha negado un trabajo debido a su edad?	33	13	54		
3	¿Conforme se es mayor aumentan las posibilidades de que se le niegue algún trabajo?	9	9	82		
<b>Promedio</b>		<b>24%</b>	<b>12%</b>	<b>64%</b>		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>		
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>		

Fuente: Elaboración propia

Con la información de este cuadro se puede concluir con que 64% de la población percibe que conforme se es mayor aumentan las posibilidades de que se le niegue un empleo o considera que ha sido víctima de discriminación por edad; sin embargo, existe alrededor del 24% que afirma que la edad no influye en la discriminación o captación de un empleo.

## 2. Situación laboral de las personas mayores de 38 años

El mercado laboral actual ha otorgado un papel relevante a la juventud, manifiesto en el diseño de los perfiles de puestos destinados a integrar sus organizaciones. La problemática de la falta de contratación del personal maduro, es un fenómeno que se ha comenzado a manifestar a nivel mundial, para este caso, se han registrado múltiples casos de personas que se han enfrentado a la edad como su máxima barrera laboral.



**Cuadro no.3**

**Percepción de la situación laboral de las personas mayores de 38 años.  
Percepción de la edad como condicionante de oportunidades laborales.  
Chihuahua, 2014.**



Preguntas		1	2	3	4	5
4	¿Una persona mayor de 38 años se encuentra en una posición desfavorable frente a una persona joven al solicitar un empleo?	11		11		78
5	¿Las empresas privadas ofrecen mayores oportunidades para los trabajadores maduros?	55		23		26
6	¿Los trabajadores maduros tienen mejores oportunidades laborales?	62		16		22
7	¿Considero que a las personas maduras les es más difícil conseguir un empleo?	12		16		72
8	¿Las organizaciones públicas ofrecen mayores oportunidades para los trabajadores maduros?	32		23		45
<b>Promedio</b>		<b>34%</b>		<b>18%</b>		<b>49%</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>		
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>		

Fuente: Elaboración propia

En la pregunta 1, el 78% percibe la situación desfavorable de una persona mayor de 38 años para conseguir empleo. En el caso de las preguntas 2 y 5, éstas se complementan. En la pregunta 2, el 55% percibe que las empresas privadas no ofrecen las mayores oportunidades de empleo, mientras que en la pregunta 5, el 45% está de acuerdo en que las organizaciones públicas sí lo son. Para las preguntas 3 y 4 sucedió algo similar. En la pregunta 3, el 62% están en desacuerdo en que las personas maduras tienen mejores oportunidades laborales, mientras que la pregunta 4, el 72% opinó que a las personas maduras les es más difícil conseguir empleo. En resumen, los resultados del nivel de percepción de la gente hacia la situación laboral de las personas maduras, indican que un 34%, considera que se encuentran en situación de desventaja en el mercado laboral, a causa de su edad, mientras que el 49% opina lo contrario.

### 3.- Prejuicios culturales asociados a las personas maduras

Un prejuicio es “un pensamiento y actitud, por lo general negativa, que una persona o individuo tiene ante otra persona, grupo de personas a los que considera ajenos a su grupo de referencia, entendido el grupo como una religión, nación, cultura, clase social, etc.” (Garrido, 2015), se encuentran sumamente influenciados por los estereotipos culturales.



Cuadro 4

*Percepción de los prejuicios asociados a las personas maduras. Percepción de la edad como condicionante de oportunidades laborales. Chihuahua, 2014.*



Preguntas		1	2	3	4	5
9	¿Creo que una persona madura puede mantenerse actualizado al igual que una persona joven?		11	15	74	
10	¿Las personas maduras presentan gran dificultad para adaptarse a los cambios actuales?		11	15	74	
11	¿Los trabajadores maduros tienden a ser menos productivos que los jóvenes?		23	27	50	
12	¿Los trabajadores maduros tienen mayores inasistencias por enfermedades?		62	16	22	
13	¿Considero que se les da mayor oportunidad a los jóvenes en el ámbito laboral debido a su salud física?		17	15	68	
14	¿Creo que se les da mayor oportunidad a los jóvenes por su conocimiento?		25	25	50	
15	¿Considero que el nivel de asistencia laboral es más bajo en las personas maduras que en los jóvenes?		46	18	36	
16	¿Las personas maduras aprenden con la misma facilidad de las jóvenes?		22	20	58	
17	¿Creo que las personas maduras pueden mantener actualizados sus conocimientos?		20	16	64	
18	¿Una persona madura tiene más facilidad para aceptar cambios?		31	23	46	
			Promedio	29%	19%	52%
		1	2	3	4	5
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Fuente: Elaboración propia

Las preguntas 11 y 14 tienen una conotación diferente al resto. En éstas se observa que el 62% y el 48% de los encuestados no están de acuerdo en que los trabajadores maduros tengan más inasistencias por enfermedades, y tampoco están de acuerdo en que tengan menos asistencia laboral que los jóvenes. Para el resto de las preguntas la tendencia es similar, al menos el 50% está de acuerdo en que los prejuicios laborales para las personas maduras no son aceptados. Concluyendo, el 29% se declara en desacuerdo con estos prejuicios, y un 52% que se pronuncia a favor de los argumentos de las preguntas, es decir, perciben que las personas maduraz son tan capaces como los jóvenes. El 19% se mantuvo una postura imparcial.

#### 4.- Paridad de género

El principio de paridad de género tiene como objetivo promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Una sociedad igualitaria que busque el desarrollo en condiciones de libertad y dignidad. Así mismo la

aplicación del principio de igual de género en el ámbito laboral mediante políticas y reglas, ha logrado cierto avance.

### Cuadro5

*Percepción del nivel de paridad de género en el mercado laboral. Percepción de la edad como condicionante de oportunidades laborales. Chihuahua, 2014.*



		1	2	3	4	5
19	¿Las mujeres mayores de 38 años tienen las mismas oportunidades de conseguir empleo igual que los hombres?	50	15	35		
20	¿Siento que existen las mismas oportunidades de conseguir un empleo para hombres y mujeres?	33	20	47		
21	¿Los hombres presentan mayor ventaja al momento de conseguir un empleo?	27	16	57		
<b>Promedio</b>		<b>37%</b>	<b>17%</b>	<b>46%</b>		
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
		<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la percepción sobre género, se encontró que el 50% de las personas están en desacuerdo en que las mujeres mayores de 38 años no tienen la misma oportunidad laboral que los hombres. En un porcentaje similar (47%) percibe que existen las mismas oportunidades laborales para hombres y mujeres. Sin embargo, el 57% identificó que hay más ventajas para hombres vs mujeres para conseguir empleo. Resumiendo, el 46% de la población encuestada percibe y está de acuerdo en que existen las mismas oportunidades para hombres y mujeres en el campo laboral. Aunque la opinión se encuentra dividida ya que un (37%) se proclama no estar de acuerdo con esta situación e indican que dentro del mercado laboral no impera la cultura de igualdad de género y solo un (17%) no emitió juicio.

### 5.- Mercado laboral (desempleo)

Se denomina mercado de trabajo o laboral al lugar en el que confluyen la demanda y la oferta de trabajo.



## Cuadro 6

*Percepción sobre el mercado laboral o desempleo. Percepción de la edad como condicionante de oportunidades laborales en la ciudad de Chihuahua, 2014.*



Preguntas		1	2	3	4	5		
22	¿Pienso que es difícil conseguir empleo y no solo por el hecho de ser mayor de 38 años?	15	12	73				
23	¿La experiencia adquirida puede facilitar el obtener un empleo	12	7	81				
24	¿Creo que el nivel de escolaridad influye para conseguir un empleo?	9	6	85				
25	¿El desempleo afecta a todos por igual sin importar sexo o edad?	14	1	85				
		<b>Promedio</b>				<b>13%</b>	<b>7%</b>	<b>81%</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>		
		<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>		

Fuente: Elaboración propia

El 81% percibe que el desempleo afecta a todos por igual, sin importar el sexo o la edad de las personas. Además se percibe a la educación y la experiencia como variables determinantes para la captación de trabajo. Solo 13% considera que el desempleo incide solo en la población con determinadas características como el sexo y la edad.

#### Sección IV

#### Análisis de chi cuadrada

Este análisis identificó la relación entre los indicadores socios demográficos y los 25 reactivos relacionados a los cinco indicadores evaluados.

H0: Los indicadores socio demográficos y los 25 reactivos son independientes; es decir, no hay ninguna relación entre ellas.

La regla de decisión es: se rechaza la Ho: si  $\chi^2 > \chi^2_{U, \alpha}$

## Cuadro 7

## Prueba de chi cuadrada entre los indicadores socio demográficos y los 25 reactivos de la encuesta.

Indicador	Pregunta				
Edad	2	Se le ha negado un trabajo por su edad	37.045 <sup>a</sup>	20	31.410
	5	Empresas privadas ofrecen más oportunidades	32.090 <sup>a</sup>	20	31.410
	7	A las personas maduras les es más difícil conseguir empleo	42.935 <sup>a</sup>	20	31.410
	9	Persona madura puede mantenerse actualizada	40.063 <sup>a</sup>	20	31.410
	14	Jóvenes tienen mayor oportunidad laboral por su conocimiento	42.784 <sup>a</sup>	20	31.410
	15	El nivel de asistencia es más bajo en personas maduras	44.250 <sup>a</sup>	20	31.410
	16	Personas maduras aprenden con la misma facilidad	55.701 <sup>a</sup>	20	31.410
	17	Personas maduras pueden actualizar sus conocimientos	34.599 <sup>a</sup>	20	31.410
	20	Existen igualdad de oportunidades de conseguir empleo para hombres y mujeres	32.578 <sup>a</sup>	20	31.410
	23	La experiencia facilita obtener un empleo	34.275 <sup>a</sup>	20	31.410
Estudios	1	Me he sentido discriminado al solicitar empleo	33.576 <sup>a</sup>	20	31.410
	3	Conforme se es mayor aumenta la posibilidad de que se le niegue un empleo	37.282 <sup>a</sup>	20	31.410
	12	Maduros tienen mayores inasistencias por enfermedades	40.394 <sup>a</sup>	20	31.410
	17	Personas maduras pueden actualizar sus conocimientos	31.628 <sup>a</sup>	20	31.410
	13	Los jóvenes tienen mayor oportunidad en el ámbito laboral por su salud física	61.747 <sup>a</sup>	20	31.410
	22	Es difícil conseguir empleo y no solo por ser mayor de 38 años	36.847 <sup>a</sup>	20	31.410
	23	La experiencia facilita obtener un empleo	32.294 <sup>a</sup>	20	31.410
Área de Experiencia laboral	2	Se le ha negado un trabajo por su edad	37.363 <sup>a</sup>	24	36.415
	3	Conforme se es mayor aumenta la posibilidad de que se le niegue un empleo	37.656 <sup>a</sup>	24	36.415
	12	Maduros tienen mayores inasistencias por enfermedades	39.915 <sup>a</sup>	24	36.415
	13	Los jóvenes tienen mayor oportunidad en el ámbito laboral por su salud física	59.265 <sup>a</sup>	24	36.415
Empleado o no al momento de la entrevista	2	Se le ha negado un trabajo por su edad	12.455 <sup>a</sup>	4	9.487
	9	Persona madura puede mantenerse actualizada	11.909 <sup>a</sup>	4	9.487
	14	Jóvenes tienen mayor oportunidad laboral por su conocimiento	11.170 <sup>a</sup>	4	9.487
	17	Personas maduras pueden actualizar sus conocimientos	9.709 <sup>a</sup>	4	9.487

Fuente: Elaboración propia. Supra índice "a" indica que si hubo diferencia estadística

Con relación a la regla de decisión, la  $H_0$  se rechazó cuando el valor de chi cuadrada fue más alto que el valor de chi cuadrada de tablas. Se realizaron 125 "cruces" entre los 5 indicadores socio demográficos y los 25 reactivos de la encuesta. Se encontraron las siguientes relaciones: El indicador "Edad" el que presenta una mayor significancia, al encontrarse relación con 10 preguntas. En segundo lugar se encuentra "Estudios" con 7 preguntas,



seguido por los indicadores de “Área de experiencia laboral” y “Actividad económica al momento de celebrar la entrevista”, relacionadas con 4 preguntas cada uno. Finalmente el indicador “sexo” no presentó ninguna relación con los reactivos.

## Conclusiones

La edad sí es percibida como una condicionante que determina a qué tipo de empleos puede acceder una persona.

Sí se percibe la discriminación laboral por razón de edad: El 82% de la población considera que conforme se es mayor aumentan las posibilidades de que se le niegue algún trabajo, mientras que el 57% afirma haber sido víctima de discriminación laboral, un 54% a causa de su edad.

Respecto a la percepción de la situación laboral de las personas maduras, 78% opina que una persona mayor de 38 años presenta una desventaja frente a los jóvenes al aplicar a un puesto, por tanto 62% considera que no tienen las mejores oportunidades. En cuanto al sector económico, 45% afirma que en las empresas públicas existe una mayor apertura laboral para ellos.

En relación a los prejuicios culturales asociados a las personas maduras, un 46% desmitifica estos prejuicios y se proclama en desacuerdo, más específicamente 74% opina que una persona madura puede mantenerse actualizada y 61% afirma que su nivel de productividad está a la par de los jóvenes. Un 50% percibe que estas personas presentan dificultad para aceptar cambios, además de que un 68% considera que se les da mayor oportunidad a los jóvenes por su salud física y conocimientos.

En el indicador de paridad de género, 57% percibe que los hombres presentan mayores oportunidades de empleo sobre las mujeres, el 50% identifica la desventaja de las mujeres mayores de 38 años. Caso contrario 47% considera que existen las mismas oportunidades en el ámbito laboral para hombres y mujeres.

Finalmente 85% considera que el desempleo afecta a todos por igual sin importar sexo o edad, y el 84% identifica a los factores de experiencia y escolaridad como factores determinantes para la captación del empleo.



El análisis de la chi cuadrada mostró que existe relación parcial con 4 de los 5 indicadores socio demográficos y los 25 reactivos de la evaluación.

## Bibliografía



Aranzubia, B. N. (diciembre de 2011). El destino ya nos alcanza, obsoleto a los 35 años. Obtenido de Tecsisecat!: [www.eumed.net](http://www.eumed.net)

Bach P y Rita, J. L. (2006). Perspectivas contemporaneas sobre la cognicion, percepcion, categorizacion, conceptualizacion. Morelos: siglo xxi editores.

Bartley, S. H. (1980). Principios de percepcion. Trillas .

Berger, K. S. (2009). Psicologia del desarrollo: Adultez y vejez . Madrid España: Medica Panamericana .

Casas, J. A. (28 de Noviembre de 2012). Revista Leadership. Obtenido de Revista Leadership: <http://www.revistaleadership.com/>

Congreso de la Union del Estado de Chihuahua. (2010). Ley de Igualdad entre mujeres y hombres en estado Chihuahua. Chihuahua, Chih: Instituto Chihuahuense de la mujer.

Cornachione Larrinaga, M. (2006). Psicologia del desarrollo: Adultez. Cordoba, Argentina: Brujas.

Crary, J. (2008). Suspenciones de la percepcion . Madrid : Akal .

Chiavenato, I. (2007). Administracion de Recursos Humanos .Mexico, D.F. : Mc Graw Hill

Plan Nacional de Desarrollo 2013 - 2018. Introducción Visión General. Diario Oficial de la Federación. 20 de mayo del 2013

Díaz-Guerrero, R. (1994). Psicología del mexicano (sexta ed.). D.F., México: Trillas.

Huenchuan S. y L.Rodríguez-Lugo. (2010). Envejecimiento y derechos humanos: Situación y perspectivas de protección. CEPAL, UNFA, Asdi

Instituto Nacional de las Mujeres . (05 de enero de 2013). Obtenido de El avance politico de las mujeres en la mira : [http://enlamira.inmujeres.gob.mx/index.php?option=com\\_myblog&show=A-Equidad-o-Igualdad-de-GA-nero-.html&Itemid=57](http://enlamira.inmujeres.gob.mx/index.php?option=com_myblog&show=A-Equidad-o-Igualdad-de-GA-nero-.html&Itemid=57)



Jiménez M, Luengo JJ. y Taberner J. 2009. Exclusión social y exclusión educativa. Conceptos y líneas para su comprensión e investigación.

Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado. Vol 13, No. 3. ISSN 1989-639X

Jimenez, A. (18 de Marzo de 2011). LasAfores.com.mx . Obtenido de Menores Pensiones en Mexico: <http://lasafores.com.mx/tag/edad-de-jubilacion>

McCann, D. R. (2012). Discriminacion laboral por razones de edad . España : UOC, Arista .

Mercader J. U. y otros, C. A. (2009). Trabajadores maduros. Un análisis multidisciplinar de la repercusión en el ambito social . España : Grafolex S. L.

Meléndez, R. C. (2011). Retiro Labora y Ajuste a la Jubilacion de Hombres y Mujeres en la edad mediana . Revista Electronica Actualidades Investigativas en Educacion., 1-28.

Ramos, J. (25 de enero de 2012). Sipse . Obtenido de Personas mayores de 35 años discriminados en el mercado laboral: <http://sipse.com>

Rodríguez, I. (8 de Diciembre de 2013). Informales y precarios, 57.2% de empleos generados este año. Obtenido de La Jornada .

Rodríguez, S. (6 de junio de 2013). Características y condiciones para la equidad de genero . Obtenido de <http://equidadgenmixta40.blogspot.mx/2013/06/prejuicios-sociales-y-culturales.html>

Secretaria de Trabajo y Prevision Social . (Noviembre de 2012). Subsecretaria de Inclusion Laboral . Obtenido de Direccion General para la Inclusion laboral Marco Juridico : <http://www.stps.gob.mx/>



Toledo, A. (02 de mayo de 2012). Milenio. Recuperado el 11 de abril de 2013, de Prefieren a jovenes para trabajar en las empresas: <http://jalisco.milenio.com/cdb/doc/noticias2011>

Vargas Malgrejo, L. M. (1994). Sobre el concepto de percepcion. Alteridades, 47-53.

