

Los Prejuicios Asociados con el Edadismo Causantes de la Discriminación Laboral en los Procesos de Reclutamiento en Celaya, Guanajuato, México.

Prejudices Associated with Ageism Causing Labor Discrimination in Recruitment Processes in Celaya, Guanajuato, Mexico.

Área temática: Recursos humanos y cultura organizacional.

Autores : Dolores Guadalupe Alvarez Orozco, Roberto Hernandez Sampieri , Verónica Esperanza Ruiz.

Universidad de Celaya , Universidad Politécnica de Guanajuato.

Correo electrónico dalvarez@upgto.edu.mx ; combajio@udec.edu.mx ; vruiuz@upgto.edu.mx

Resumen

Este trabajo muestra un avance de investigación que tiene por objetivo demostrar la existencia de edadismo en los procesos de reclutamiento de la ciudad de Celaya Guanajuato, así mismo conocer los prejuicios asociados a la edad que la generán, por medio de la implementación metodológica mixta con diseño secuencial deplix. La información presentada está relacionada con la sección cuantitativa de la investigación, la cual logrará demostrar la existencia de edadismo en la ofertas de empleo publicadas en internet de la ciudad de Celaya, Gto.

Palabras clave

Edadismo, reclutamiento, discriminación

Abstract

This paper shows a preview of research that aims to demonstrate the existence of ageism in the recruitment processes in the city of Celaya, Guanajuato, likewise identify the prejudices

Recepción: 26 de Febrero del 2016 ; Aceptación: 25 de Marzo del 2016
Publicación: 29 de Abril del 2016

associated with age , the investigation had been generated through the implementation mixed research methodology with sequential design deplix. The presented information related to the quantitative research section, achieved prove the existence of ageism in the job offers published on the internet in the city of Celaya, Gto.

Key words

Ageism, discrimination, recruitment

Introducción

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2013c), en 1995 el promedio de edad en el estado de Guanajuato era de 20 años y en 2010 de 25 años. Es decir, en 15 años aumento cinco. Por otro lado, en 2013 se estableció que en este estado la esperanza de vida es de 75 años (INEGI, 2013a). Adicionalmente, en el primer trimestre del 2013 el reporte de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), indica que en México se tuvo un promedio de edad de la población económicamente activa de 38.6 años (INEGI, 2013b). En el mismo trimestre, pero del año 2010, el promedio era de 38.0 (INEGI, 2010 a); lo cual implica un aumento de poco más de medio punto porcentual en tres años. Neumann y Brunhilde (2011), señalan que en México y en 2010, el número de personas dentro del rango de edad entre los 36 y los 64 años representó el 4.6% del total de la población y para el 2020 estiman que va a representar el 37.15%, situación que nos exige emplear acciones que permitan la integración laboral sin discriminación por razones de edad.

Estos datos sugieren que existe un cambio en relación a la edad de la población, el envejecimiento poblacional es una realidad, existen investigadores que han empezado a identificar características como la mencionada previamente y realizar estudios sobre la discriminación por razones de (edadismo). Así, en el medio laboral se realizan actos discriminatorios. Por ejemplo, de acuerdo a la encuesta sobre discriminación de la Comisión Económica para América Latina

y el Caribe (CEPAL, 2004), en el caso de la discriminación laboral, una de sus modalidades es la que genera un trato desigual relacionado con los procesos de reclutamiento de personal, donde la edad es un requisito y factor de decisión, aunque no esté relacionado el desempeño (Szekely, 2007). Asimismo, de acuerdo a Neumann y Brunhilde (2011), el 80% de los anuncios de trabajo en México limitan la edad a 35 años, por lo cual no es viable tener acceso a una entrevista para acceder a un puesto de trabajo.

Por otra parte, de acuerdo con un estudio mixto titulado “Diagnóstico sobre habilidades y capacidades de las mujeres trabajadoras del sector industrial del estado de Guanajuato” (Instituto de la Mujer Guanajuatense, 2010)¹, uno de los principales obstáculos para conseguir empleo en las fábricas es la edad. Los resultados revelaron que las empresas contratan mujeres jóvenes y que a las mujeres mayores de 35 años les cuesta mucho trabajo la reinserción laboral.

Aguilar y Blanco (2008) comentan que el género y la edad son los requisitos limitantes más frecuentes que se publican en los anuncios de trabajo electrónicos por encima de los conocimientos y habilidades. Los datos manifestados por estos autores son fruto de investigaciones en otros estados, por lo cual resulta vital indagar si en Guanajuato, específicamente en la Ciudad de Celaya (que es una de las ciudades más industrializadas del estado), se identifican este tipo de actos discriminatorios en los procesos de reclutamiento y selección de personal.

Como se ha comentado, el envejecimiento es una realidad y la discriminación laboral asociada al edadismo es una práctica común en México, pero más allá de la denuncia de estos actos,

se debe llegar al origen de las causas ideológicas que la generan para poder establecer acciones a fin de abatirla.

Este capítulo constituye un primer avance de una investigación que pretende verificar si existe o no discriminación y limitantes por razones de edad en los procesos de reclutamiento laboral, en la ciudad de Celaya, Guanajuato; y parte de la hipótesis de que se presenta tal discriminación, la cual, en caso de demostrarse, nos llevará a una etapa subsecuente para comprender los prejuicios y razones que la originan. Finalmente, se busca un sentido de entendimiento de por qué las personas responsables del reclutamiento limitan la edad en puestos que para su desempeño no requieren de una edad específica.

Este paso inicial parte de un hecho: la mayoría de las ofertas de trabajo en internet presentan un requisito de edad, el cual es natural y comprensible cuando las funciones del puesto requieren condiciones físicas y mentales específicas que pudieran disminuir con la edad y que afectarán para un desempeño eficiente del puesto, como sería el caso de un deportista o un individuo que requiere de cierta fortaleza o reflejos; pero no en otros puestos.

Al ser este un reporte de avance de investigación, para este reporte parcial, se explica la parte relativa a la primera sección es decir al enfoque cuantitativo, quedando por concluir posteriormente la sección cualitativa.

Preguntas de investigación

La pregunta de investigación que guió esta primera etapa fue: ¿Existe discriminación laboral por razones de edad en las ofertas de trabajo publicadas para la Ciudad de Celaya Guanajuato?

Esta pregunta dirigirá el trabajo de investigación en la sección referente al enfoque cuantitativo, sin embargo ya que esta investigación tiene un enfoque mixto, la sección posterior a este, correspondiente al enfoque cualitativo y estará dirigida por las siguientes preguntas: ¿Cuáles son

¹ La muestra incluyó 669 mujeres de las ciudades de Celaya, Guanajuato, Irapuato y León; a las cuales se les administró un cuestionario, y además 40 entrevistas en profundidad (cualitativas). Además de ocho entrevistas a directores de recursos humanos de empresas mayores a 100 empleados.

los prejuicios asociados a la edad que propician la discriminación laboral en los procesos de reclutamiento en la ciudad de Celaya Guanajuato?; ¿Cuáles son los argumentos de los seleccionadores de Celaya Guanajuato, para determinar la edad idónea para definir el perfil del puesto?

Objetivo general:

- Identificar la existencia de discriminación laboral por razones de edad en las publicaciones de ofertas laborales en la Ciudad de Celaya Guanajuato

Objetivos Específicos:

1.-Determinar los prejuicios asociados a la edad que propician la discriminación laboral en los procesos de reclutamiento en la ciudad de Celaya Guanajuato; 2.-Identificar los argumentos de los seleccionadores de Celaya Guanajuato, para determinar la edad idónea para definir el perfil del puesto.

Marco Teórico

En la declaración universal de derechos humanos emitida por la Organización de Naciones Unidas (ONU) en su artículo siete establece la igualdad de las personas ante la ley y el derecho a la protección contra la discriminación (ONU, 2012). La discriminación es entendida como cualquier postergación, segregación o minusvaloración que un grupo ejerce sobre otro derivado de diferencias entre ellos, es una práctica de poder entre grupos dominantes activos los cuales ejercen la discriminación contra el grupo pasivo dominado, el cual es discriminado, esto ocasiona un estatus de inferioridad causado por características que se atribuyen al colectivo discriminado y las personas son discriminadas al margen de sus valores y comportamientos individuales (Pereda,2000).

La concepción de discriminación se ha definido desde dos variantes: la primera considera que la discriminación tiene un origen personal de percepción, esta es la posición que mantienen De Lemus y Exposito (2005), los cuales indican que la identificación con personas que consideramos

semejantes a nosotros mismos es un mecanismo para la obtención de identidad social positiva, misma que nos lleva a compararnos con personas a las que consideramos inferiores a nosotros, lo cual ocasiona estereotipos negativos que producen rechazo y discriminación. Por otra parte, algunos autores conciben la discriminación como una creación cultural: Rodríguez (2004) propone una concepción de la discriminación con un origen cultural, ya que la considera una conducta generada y transmitida culturalmente, de acuerdo a Rodríguez (2004), los lugares donde principalmente se da la discriminación son los subsistemas sanitario, educativo y laboral.

Dentro de los colectivos en que se practican tratos discriminatorios están las organizaciones laborales en las cuales se realizan actos de discriminación laboral.

En 1958 se realizó el Convenio III sobre la discriminación (empleo y la ocupación), es ahí donde se define por primera vez en un documento internacional la discriminación laboral (Castro, 2001). Este convenio fue emitido por la Oficina Internacional del Trabajo (ILO) y en su artículo primero indica la definición de discriminación laboral:

Artículo 1.

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

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

2. Las distinciones, exclusiones o preferen-

cias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo” (ILO, 1958, p.1).

Hacer distinciones a favor o en contra de las personas en base al grupo que pertenece en lugar de por sus méritos y la diferencia que se realiza está basada en criterios arbitrarios e injustificados es lo que Castro (2001) denomina discriminación laboral.

Los tratos discriminatorios se puede dar en todo acto u omisión basada en prejuicio o convicciones relacionadas a un grupo y se manifiestan de manera franca es decir discriminación directa, la cual se produce cuando hay un tratamiento desigual explícito y discriminación indirecta es un tratamiento formalmente neutro, pero que produce efectos perjudiciales para el colectivo discriminado.

La discriminación laboral se puede manifestar en dos tipos de acuerdo a Cervantes (2008): a) discriminación salarial, que es la diferente retribución económica a trabajo igual y b) discriminación en la adquisición de capital humano, la cual se relaciona con un menor acceso a oportunidades que incrementen su productividad, como la educación formal o la capacitación. Vera (2006) incluye un tercer tipo: c) discriminación de exclusión de los mercados de trabajo, la cual evita que se obtengan trabajos o son aceptados solamente en condiciones desfavorables.

La discriminación laboral se puede ejercer dentro de una relación laboral o fuera de ella. Este concepto se comprende mejor al describir las distintas etapas temporales en las cuales se puede generar actos de discriminatorios relacionados con el trabajo (Castro, 2001). La primera etapa es conocida como pre-ocupacional, la cual comprende las acciones antes de que se concrete

una relación laboral. La segunda etapa, nombrada como ocupacional es la que se da desde la contratación hasta la terminación de la misma. Finalmente y por último, tenemos la etapa post-ocupacional, misma que se genera una vez que ha concluido la relación laboral.

En el caso de la presente investigación, se enfoca en la discriminación laboral en etapa pre-ocupacional, por lo cual se considera necesario ampliar la información sobre este tema.

De acuerdo a Castro (2001), la etapa pre-ocupacional es en la cual se muestran las formas más intensas de discriminación. Al respecto, Granaos (2003, p. 475) comenta en relación a esta etapa: “el acceso al empleo es la fuente de discriminación más perversa”. Para Gómez y Horbath (2007), la discriminación se genera cuando se da trato diferencial para individuos de ciertos grupos sociales en el proceso de reclutamiento, fundamentándose en aspectos diferentes a las calificaciones y méritos necesarios para desempeñar una actividad productiva.

En esta etapa, Castro (2001) ejemplifica como acto discriminatorio los exámenes de embarazo y las evaluaciones médicas. García (2008), indica que la discriminación ocurre en etapas pre-ocupacionales cuando el acceso al trabajo está en función de la apariencia física y no del talento. Para Vera (2006), se pueden observar actos discriminatorios en los casos en que se solicita información sobre opinión política, estado civil, pertenencia a un colectivo racial, cuestiones sexuales y religiosas, por mencionar algunas, pero hace énfasis en los actos discriminatorios en los cuales se publican ofertas de trabajo y abiertamente se desalienta a participar en los procesos de reclutamiento a personas casadas, mayores de cierta edad, color de piel y género. Para explicar los procesos laborales discriminatorios existen teorías que se basan en enfoques psicosociales y económicos, las cuales se resumen en la tabla 1.

Tabla 1. Teorías de discriminación laboral.**Fuente: elaboración propia.**

Teoría	Autores	Características
Estatus socioeconómico	Peter Michael Blau Otis Dundley Duncan	<ul style="list-style-type: none"> La discriminación laboral es considerada como un medio para mantener el orden social y esta generada por los agentes del orden social como la familia, escuelas, medios masivos. Asume a la discriminación como consecuencia de un origen socioeconómico. La clase social en que se nazca determina si se tiene o no limitado acceso a oportunidades de formación que permitan generar movilidad social. Fue presentada por primera vez 1967. Considerada como una teoría funcionalista sobre movilidad social. La educación determina el status inicial con que se comienza una ocupación (Hernández, 2003 y Álvaro, 2003).
Teoría clásica	Pigou	<ul style="list-style-type: none"> Se enfoca a la discriminación horizontal, es decir en la concentración de una población en ramas y ocupaciones y sus procesos de contratación. Las empresas favorecen a las personas más capaces y con mayor formación, ya que estas ayudarían a incrementar su productividad marginal (Jenssen, 2005).
Gusto por la discriminación	Becker	<ul style="list-style-type: none"> La discriminación es una preferencia o un gusto del empleador por el que él está dispuesto a pagar; no le importa sacrificar la eficiencia productiva para satisfacer esas preferencias producto de sus prejuicios. Si los procesos de selección son guiados por prejuicios el empleador asumirá pagar un costo subjetivo llamado coeficiente de discriminación. En un mercado de trabajo competitivo los empleadores que no pagan a sus trabajadores en función de su productividad terminarán siendo reemplazados por aquellos que sí lo hacen. La discriminación es asumida como una actitud económica la cual no está relacionada con la productividad, donde los discriminadores prefieren interactuar con miembros de su mismo grupo y solo aceptarían relacionarse con el grupo discriminado únicamente si son compensados. Los trabajadores que son percibidos por el empleador como grupos de menor productividad y solamente serán contratados con una oferta de salario menor, aunque sea un juicio errado y asume que cuando este tipo de juicios se generalizan el mercado puede validar la apreciación de los empleadores (Vera, 2006), (Romero, 2007).
Discriminación estadística enfoque neoclásico.	Aigne, Cain, Phelps y Blum	<ul style="list-style-type: none"> El empleador no cuenta con información suficiente para determinar el nivel de productividad que tendrá un candidato. La información insuficiente puede generar un costo, llamado de "Costo de información". El costo se minimiza atribuyendo al postulante la productividad promedio de los grupos de trabajadores que tienen similares características. La selección y colocación, deben ser producto del empleo de instrumentos y procedimientos científicos y objetivos. Se requiere la implementación de instrumentos que midan y generen una distribución de calificaciones, al medir los desempeños de los trabajadores se puede obtener una curva normal y de esa manera aplicar técnicas estadísticas (Vera, 2006).

Teoría	Autores	Características
El modelo de la concentración	Lundberg y Startz	<ul style="list-style-type: none"> Explica la diferencia entre la distribución de miembros un grupo “A” y un grupo “B” es decir la segregación laboral. Justificada por la pérdida de productividad que se pudiera generar al querer vincular los esfuerzos de grupos diferentes ya que se sentirían incómodos. Prefieren integrar grupos homogéneos para evitar la disminución de productividad (Vera, 2006).
Segmentación del mercado laboral	Doeringer, Piore y Dunlop	<ul style="list-style-type: none"> Surge como una opinión en contra de la teoría clásica y neo-clásica. La discriminación laboral está considerada como un elemento de la organización del capitalismo y no como un error del mercado. La discriminación está relacionada con la oferta y demanda del mercado laboral. Propone el concepto de mercado laboral interno, indica que dentro de las organizaciones se crean políticas salariales y de estímulos, lo cual genera segmentos entre las personas que forman parte de estas empresas y los que quedan fuera de ellas. Establece divisiones en el mercado laboral de dos tipos interno regulado por la administración y el externo regulado por la oferta y la demanda (Janssen, 2005)
Del chivo expiatorio	Berkowitz	<ul style="list-style-type: none"> El prejuicio y los actos de discriminación son causados por un desplazamiento de emociones negativas. La discriminación surge para disminuir la frustración, con la agresión mostrada al grupo discriminado (Worchel, Cooper, Goethals y Olson, 2002).
Identidad social	Tajfel y Turner	<ul style="list-style-type: none"> La discriminación es resultado de sesgos en la percepción motivadas por la necesidad de tener una imagen positiva del yo. La identidad social basada en la pertenencia a ciertos grupos. La motivación de la evaluación positiva del yo está compuesta por la identidad personal, es decir los logros de la persona en comparación con los otros y, los cuales evaluamos en términos relativos es decir comparamos unos contra otros. El individuo sesga la información al comparar ya que otorga más valor al grupo al que pertenece (Worchel, Cooper, Goethals y Olson, 2002).
Conflicto realista	Pettigrew	<ul style="list-style-type: none"> La discriminación es generada por los escasos recursos económicos. En la competencia entre los grupos y los individuos perciben que otros grupos podrían tomar en un futuro los recursos que ellos desean y los consideran amenazantes (Worchel, Cooper, Goethals y Olson, 2002).

La tabla 1 describe las teorías de discriminación laboral en general, pero a continuación se detallan las teorías de discriminación laboral relacionadas específicamente con la edad.

Para iniciar, De Lemus y Exposito (2005) conciben la edad como una construcción social, ya que los periodos de la vida son definidos de manera diferente por cada sociedad y éstos se ven afectados por las actitudes y creencias que se

tienen al respecto de cada periodo, por lo tanto la edad es concebida como una etiqueta o marca social o clase que determina la forma en que son percibidas las personas y determina el nivel o posición social.

Hidalgo, Pérez, Fernández, Iniesta y García (2004) describen la discriminación por edad al acto de negar una oportunidad debido a su edad cronológica, sin que ésta sea por sí mis-

ma indicador de insuficiencia. El edadismo es un término que fue generado por Robert Butler: “combinación de actitudes perjudiciales hacia los mayores, prácticas discriminatorias hacia los mayores y prácticas y políticas institucionales que perpetúan estereotipos sobre los mayores” (MacCann, 2012, p. 29). Castellanos y de Miguel (2010) y MacCann (2012) dan un sentido más amplio al término edadismo (ageism), el cual entiende como el estereotipo, prejuicio o discriminación contra un grupo en función de su edad, es decir el concepto no se limita a la vejez.

Para MacCann (2012), la discriminación laboral por razones de edad surge como resultado de problemas de comunicación intergeneracional en el trabajo, los cuales tienen sus orígenes en lenguajes edadistas e inicia su propuesta indicando que las etapas o rango de las edades son subjetivas y que están directamente relacionadas con la edad del individuo que las determina: “la creación de rangos de edad basada en la edad cronológica propia” MacCann, (2012, p. 23). Este autor manifiesta que tales rangos también se distorsionan de acuerdo al contexto en que se determina y que el trabajador de edad avanzada o mayor, puede variar en rango de edad en función del lugar donde se realice la investigación.

De Lemus y Exposito (2005) explican el edadismo desde la perspectiva psicosocial, en la cual la estructura social está en función de los roles que desempeñados y debido a que en la vejez se experimentan cambios de roles, por lo tanto la sociedad con base a las creencias relacionadas con la edad adjudica un nivel social bajo a las personas que pertenecen a este grupo. Estos autores mencionan que la sociedad impone normas y pautas de comportamiento asociadas con cada periodo de edad, y estas pautas son generadoras de los estereotipos socialmente compartidos.

Con respecto a los grupos discriminados en México, Szekely (2007) describe que de acuerdo a la Encuesta Nacional sobre la Discriminación en México (END) realizada en 2004, existen actitudes discriminatorias claras hacia a grupos como

personas no heterosexuales, indígenas, individuos pertenecientes a minorías religiosas, etc. Sin embargo, de acuerdo a Flores, Peña y Riveiro (2010) también se identificaron grupos que generan actitudes ambivalentes: por una parte se muestra tolerancia y aceptación en discurso, pero rechazo y exclusión en comportamiento, y es el caso de los adultos mayores y los enfermos de SIDA. Al respecto, De Lemus y Exposito (2005) observan que no existe una visión positiva o negativa uniforme sobre las personas de edad, sino una mezcla de ambas, es decir ambivalencia emocional.

Método

Hipótesis de investigación para la sección cuantitativa:

Ho: La edad no es requisito discriminatorio en las ofertas de trabajo publicadas para la ciudad de Celaya Guanajuato.

H1: La edad es requisito discriminatorio en las ofertas de trabajo publicadas para la ciudad de Celaya Guanajuato.

La metodología de investigación es un enfoque mixto con alcance inicial descriptivo, siguiendo un diseño explicativo secuencial (DEXPLIS) cuan/CUAL. La segunda parte, se construirá sobre los resultados de la primera, por ejemplo, para el diseño del instrumento de recolección de los datos.

Muestreo: probabilístico y propositivo a través de muestreo secuencial, en el caso de la fase “cuan” se utilizará muestreo probabilístico y para la sección CUAL se implementará el propositivo.

Muestreo Probabilístico:

En Guanajuato existen dos bolsas de empleo en línea, líderes en el mercado, estas cuentan con el mayor número de candidatos y ofertas de trabajo en organizaciones de todos los sectores y de empresas privadas nacionales e internacionales, ambas han sido consideradas para tener una perspectiva amplia de las ofertas publicadas en la ciudad de Celaya.

Unidad de estudio: Bolsas de trabajo en línea (Unidad de estudio A y Unidad de estudio B)

La unidad de estudio A esta caracterizada por la publicación de las ofertas de trabajo de manera gratuita principalmente de empresas nacionales y con un mayor número de ofertas de nivel operativo a mando medio.

La unidad de estudio B, para la publicación de ofertas requiere de un pago de cuota, sus ofertas son principalmente de mandos medios a gerenciales e incluyen tanto empresas nacionales como extranjeras.

Unidad de análisis: Ofertas de empleo en Celaya Guanajuato México en el año 2013 durante los meses de Junio y Julio.

Población: Son las ofertas laborales publicadas de la Ciudad de Celaya por cada una de las unidades de estudio las cuales se calcularon por medio de cuantificar las ofertas publicadas en cuatro semanas y se elaboró un promedio semanal de cada unidad, el cual se multiplicó por 52 semanas para obtener el dato anualizado y se estableció la población por unidad de estudio.

Unidad de estudio A promedio semanal de ofertas 164.66×52 semanas = 8562 ofertas promedio publicadas anualmente y unidad de estudio B promedio semanal de ofertas 52×52 semanas = 2730 ofertas promedio publicadas anualmente.

Muestra requerida: Unidad de estudio A (n=368), unidad de estudio B (n=337); Nivel de confianza de 95%, con margen de error del 5%.

Esta investigación es un diseño secuencial, donde la primer parte fue cuantitativo y la segunda parte será cualitativo para lo cual se requerirá de un muestreo propositivo: de una muestra homogénea: inicial para entrevistas exploratorias de diseño emergente: 30 participantes que hayan realizado procesos de reclutamiento y selección de personal en la Ciudad de Celaya Guanajuato y muestra de expertos para un focus group: 10 especialistas en recursos humanos y 10 especialistas en temas de Discriminación.

Resultados Parciales y/ o Expectativas

Los resultados nos muestran que en la ciudad de Celaya Guanajuato se manifiesta un alto grado de edadismo en procesos pre- ocupacionales, ya que en el 71% de las ofertas de trabajo publicadas en línea de las unidades de estudio marcaron un requisito de límite de edad, el cual no fue exclusivo de una máxima de edad, sino que se también ya se incluye en menor medida un mínimo de edad para ser reclutados. (Tabla 2)

Tabla 2. Frecuencia en la que la edad es requisito en oferta de trabajo.

Requisito de edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	La edad no es requisito	236	28.5	28.5	28.5
	La edad es requisito	591	71.5	71.5	100.00
	Total	827	100.00	100.00	

Desde luego, esta diferencia es significativa ($Z=11.413$, $p<.01$).

Tabla 3. Frecuencia de ofertas de empleo que requieren edad clasificada por unidad de estudio*Requisito de edad Unidad de estudio A*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	La edad no es requisito	105	23.6	23.6	23.6
	La edad es requisito	340	76.4	76.4	100.00
	Total	445	100.0	100.0	

Requisito de edad Unidad de estudio B

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	La edad no es requisito	131	34.3	34.3	34.3
	La edad es requisito	251	65.7	65.7	100.0
	Total	382	100.0	100.0	

La frecuencia en que se marca el requisito de edad como elemento de una oferta de empleo muestra diferencia entre unidades de estudio, sin embargo se mantiene el marcado edadismo en ambas superior al 50% (todas las diferencias son estadísticamente significativas al nivel del .01:

Z para A=9.8 y para B=5.8).

Tabla 4 Rango de edades solicitadas
Rango de edad solicitada en ofertas de empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	De 16 a 20 años Máxima	9	1.5	1.5	1.5
	De 21 a 25 años Maxima	51	8.6	8.6	10.2
	De 26 a 30 años Máxima	78	13.2	13.2	23.4
	De 31 a 35 años Máxima	148	25.0	25.0	48.4
	De 36 a 40 años Máxima	124	21.0	21.0	69.4
	De 41 a 45 años Máxima	95	16.1	16.1	85.4
	De 46 a 99 años Máxima	69	11.7	11.7	97.2
	De 18 a 20 años Mínima	11	1.9	1.9	99.0
	De 21 a 25 años Mínima	3	.5	.5	99.5
	De 26 a 30 años Mínima	3	.5	.5	100.0
	Total	591	100.0	100.0	

Los resultados muestran que el edadismo tiene una frecuencia mayor como límite máximo de edad para ser candidato a reclutamiento en dos rangos: de 31 a 35 años de edad (frecuencia de 148 casos) y el de 36 a 40 años (frecuencia de 124 casos). Sin embargo, se identificó que la edad máxima para ser candidato a laborar va en aumento, ya que se reconoció 95 y 69 casos en el rango de 41 a 45 y de 46 a 99 respectivamente,

con un total de 27.8% del total de los casos identificados como edadistas.

El requisito de edad mínima para ser candidato a reclutamiento es muy poca, resulta inferior al 4%; sin embargo, está presente.

Tabla 5. Ofertas de trabajo con edadismo que incluyen requisito de conocimientos. Requiere conocimientos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Específica conocimiento requerido	529	89.5	89.5	89.5
	No específica conocimientos requeridos	62	10.5	10.5	100.0
	Total	591	100.0	100.0	

Z= 14.901 (significativo al 01).

Los conocimientos son un elemento que podrían indicar factores de los cuales depende el desempeño, al contrario de la edad, la cual no cuenta con elementos para indicar que una variación de esta afectaría el desempeño. Sin embargo, de acuerdo a la tabla 6, existen 10.5% de ofertas de trabajo que muestran edadismo y que adicionalmente ponen esta condición por encima de la necesidad de contar con los conocimientos para realizar las funciones, no obstante se pudiera dar el caso de que no se indiquen los conocimientos

requeridos debido a que señalan un grado escolaridad, por lo cual se asume que al contar con esa preparación se poseen los conocimientos necesarios. A continuación, se muestra la Tabla 6, la cual muestra que las ofertas que discriminan por edad, adicionalmente indican la escolaridad como requisito.

Tabla 6. Escolaridad de ofertas con requisito de edad.

Escolaridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Primaria y secundaria	32	5.4	5.4	5.4
	Bachillerato y técnico	231	39.1	39.1	44.5
	Licenciatura trunca	13	2.2	2.2	46.7
	Licenciatura e ingeniería	57	9.6	9.6	100.0
	No indica	57	9.6	9.6	100.0
	Total	591	100.0	100.0	

En este caso se observa que también hay 57 ofertas que discriminan por edad, sin reparar en la escolaridad que se requiere como formación. Debido a la posibilidad de que alguna oferta no señale los conocimientos basados en la suposición de que la escolaridad proporcione los conocimientos necesarios, se realiza una consulta, la cual limita los casos que marcan edad como

requisito y que no indica la escolaridad requerida y se compara si estos casos indican los conocimientos requeridos (ver tabla 7).

Tabla 7. Comparación ofertas edadistas que no solicitan escolaridad ni conocimientos. Requiere conocimientos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Especifica conocimiento requerido	487	91.2	91.2	91.2
	No especifica conocimientos requeridos	47	8.8	8.8	100.0
	Total	534	100.0	100.0	

Al analizar la tabla 7 se comprueba que existen 47 ofertas que solicitan requisitos de edad por encima de los conocimientos y de la escolaridad.

El siguiente análisis busca identificar cuantas ofertas de empleo discriminan por género, y

los resultados de esta tabla nos muestra que la discriminación por edad es más marcada que la discriminación por género

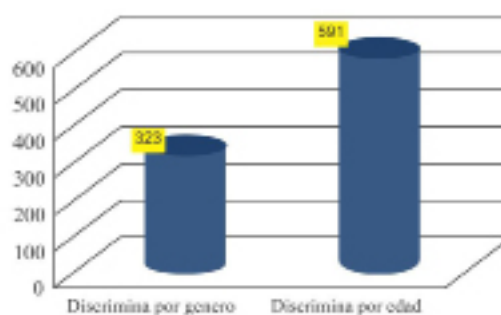
Tabla 8. Ofertas de trabajo que indican como requisito el género.

Género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Masculino	196	23.7	23.7	23.7
	Femenino	127	15.4	15.4	39.1
	Indistinto	504	60.9	60.9	100.0
Total		827	100.0	100.0	

No hay diferencia significativa entre géneros ($Z=1.68$), pero sí entre “indistinto” y cada género ($Z=8.9$ entre indistinto y masculino, $Z=9.1$ entre indistinto y femenino, en ambos significativo al nivel del .01).

Figura 2 Comparativo de casos de discriminación por edad y por género.



Pero el dato principal para analizar es la comprobación de la hipótesis. Recordemos que la hipótesis de investigación señalaba que: “la edad es requisito discriminatorio en las ofertas de trabajo publicadas para la ciudad de Celaya Guanajuato”. Así, utilizando la prueba de Chi-cuadrado de Pearson, se obtuvo un valor significativo

al nivel del .01 (ver tabla 9), por lo cual se acepta esta hipótesis y se rechaza la nula. En otras palabras: la edad es requisito discriminatorio en las ofertas de trabajo publicadas en internet para la Ciudad de Celaya Guanajuato.

**Tabla 9 Comprobación de hipótesis
Resumen del procesamiento de los casos.**

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N.	Porcentaje	N.	Porcentaje	N.	Porcentaje
Rango reco* Requisito de edad	824	99.6%	3	.4%	827	100.0%

Recuento

		Requisito de edad		Total
		La edad no es requisito	La edad es requisito	
Rango de edad	Edad máxima de 16 a 20 años	0	9	9
	Edad máxima de 21 a 25 años	0	51	51
	Edad máxima de 26 a 30 años	0	78	78
	Edad máxima de 31 a 35 años	0	148	148
	Edad máxima de 36 a 40 años	0	124	124
	Edad máxima de 41 a 45 años	0	95	95
	Edad máxima de 45 a 99 años	0	69	69
	Edad no es requisito	236	0	236
	Edad mínima de 30 años	0	14	14
Total		236	588	824

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	824.000 ^a	8	.000
Razón de verosimilitudes	986.994	8	.000
Asociación lineal por lineal	531.893	1	.000
N de casos válidos	824		

Una vez demostrada la existencia de edadismo en los procesos de reclutamiento en esta ciudad, se justifica realizar investigaciones más profundas sobre sus causas y consecuencias, por lo cual se pretende complementar esta información con la secuencia de esta investigación enfocada a encontrar los prejuicios y estereotipos, del edadismo por medio de un enfoque cualitativo para lograr una investigación con enfoque mixto

Bibliografía

Aguilar, J. y Blanco, R. (2008). Selección de personal e igualdad de oportunidades: características de las convocatorias en líneas. Centro Regional de Investigación en Psicología, 2 (1), 21-26. Recuperado de http://www.conductitlan.net/26_seleccion_de_personal_igualdad_de_oportunidades-pdf

Álvaro, J. (2003). Fundamentos sociales del comportamiento humano. Barcelona, España: Ed. UOC.

Castro, J. (2001). Discriminación en las relaciones laborales. Boletín Dirección del Trabajo, 146, 7-19. Recuperado de http://www.inspecciondeltrabajo.cl/1601/articulos-65173_recurso_1.pdf

Cervantes, M. (2008). Estudio acerca de la segregación laboral en la Secretaría de Finanzas del Gobierno del Estado de Zacatecas. Recuperado de http://www.uacya.uan.edu.mx/VI_CIAO/ponencias/1_cultura/1_9.pdf

De Lemus, S. y Exposito, F. (2005). Nuevos retos para la psicología social: edadismo y perspectiva de género. Pensamiento Psicológico, 1(4), 33-51. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=80112046005>

Flores, M., Pena, Y, Riveriro, D. (2010). Salarios y jubilación anticipada: ¿son los trabajadores mayores “caros”? Recuperado de <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/131344.pdf>

García, K. (2008). Discriminación salarial por género en México. Tesis de maestría no publicada, Tijuana, BC, México: Manual Moderno.

Gómez, I. y Horbath, J. (2008). Exclusión social, discriminación laboral y pobreza urbana de los indígenas en la zona metropolitana del valle de México, zmvm. Recuperado de <http://ebookbrowse.com/p7-iana-akie-gomez-corredor-pdf-d213573567>

Hernández, T. (2003). El “status attainment” a mitad de camino entre teoría y técnica analítica, REIS, (61). Recuperado de http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_061_10.pdf

Hidalgo, A., Pérez, S., Fernández, A., Iniesta, P. y García, I. (2004). Condiciones laborales de los trabajadores de más edad. Barreras y discriminación hacia los trabajadores mayores en el mercado laboral. Recuperado de <http://www.imw.es/userfiles/file/TRABAJO/Situacion%20laboral%20de%20los%20mayores%20IMERSO.pdf>

ILO. (1958). C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_108_es.pdf

Instituto de la Mujer Guanajuatense (2010). Diagnóstico sobre habilidades y capacidades de las mujeres trabajadoras del sector industrial del estado de Guanajuato. Guanajuato, Gto., México: IMUG/Subsecretaría del Trabajo del Gobierno de Guanajuato.

INEGI (2013a). Perspectiva estadística del estado de Guanajuato 2013. Recuperado de http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/estd_perspect/junio_2013/gto/702825049737.pdf.

INEGI (2013b). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, primer trimestre 2013.

Recuperado de <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/tabladobasicos/tabtema.aspx?s=est&c=28822>

INEGI (2013c). Banco de Información INEGI. Recuperado de http://buscador.inegi.org.mx/search?q=edad+mediana+en+guajuato&site=cuentame&b-G=Buscar&client=fronted_1&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=frotend_1&getfields=* &entsp=a_inegi_politica&Proxyreload=1&numgm5&busca.x=0&busca.y=0&ulang=es&sort=date%3AD%3AL%3Ad1&entqrm=0&oe=UTF-8&ie=UTF8&ud=1exclude_apps=1&tlen=900

Janssen, E. (2005). Concentración y segmentación de los mercados laborales en México urbano: Un análisis por género. *Papeles de Población*, 46, 45-78. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11204603>

MacCann, R. (2012). *Discriminación laboral por razones de edad*. Madrid, España: Ed. Aresta.

Neumann, Brunhilde. (2011). El destino ya nos alcanzó. Obsoleto a los 35 años. *TECSISTECATL*. Recuperado de <http://www.eu-med.net.tecsistecatln11/bna.htm>

ONU. (2012). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Recuperado de <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

Pereda, C., De Prada, M. y Actis, W. (2000) Discriminación de los inmigrantes en el trabajo. *Sociedad y Utopía*. 16, 91 – 102. Recuperado de <http://www.colectivoioe.org/uploads/53192a61002805ab4d3c94eac6848a842ecdcde6.pdf>

Rodríguez, J. (2004). *¿Qué es la discriminación y cómo combatirla?* México, D. F. México: CONAPRED.

Romero, J. (2007). *¿Discriminación laboral o capital humano? Determinantes del ingreso familiar de los afrocartageneros*. Documentos de trabajo sobre la economía regional, (98). Recuperado de http://www.researchgate.net/publication/4936970_Discriminacion_laboral_o_capital_humano_determinantes_del_ingreso_laboral_de_los_afrocartageneros

Szekely. (2007). Una nueva imagen en el espejo: Percepciones sobre la discriminación en México. Recuperado de http://www.cepal.org/dds/noticias/paginas/7/26527/Miguel_Szekely_ponencia.pdf

Vera, P. (2006). La discriminación en los procesos de selección de personal. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--declaration/documents/publication/wcms_dec1_wp_29_sp.pdf

Worchel, S., Cooper, J., Goethals, G. y Olson, J. (2002). *Psicología social*. México, D.F. México: Thomson Learning.

Copyright (c) 2016 Dolores Guadalupe Alvarez Orozco, Roberto Hernandez Sampieri y Verónica Esperanza Ruiz



Este texto está protegido por una licencia [Creative Commons 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

Usted es libre para Compartir (copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato), siempre que cumpla las condiciones de:

Atribución: Usted debe dar crédito a la obra original de manera adecuada, proporcionar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que tiene el apoyo del licenciante o lo recibe por el uso que hace de la obra.

No Comercial: Usted no puede hacer uso de la obra con propósitos comerciales

Sin Derivadas: Si remezcla, transforma o crea a partir de la obra, no podrá distribuir la obra modificada

[Resumen de la licencia](#) – [Texto completo de la licencia](#)