

XV
CONGRESO
INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA
ADMINISTRACIÓN
E
INFORMÁTICA



ANÁLISIS DESCRIPTIVO DEL FACTOR EDAD EN LA OFERTA DE EMPLEO EN LA EMPRESA PRIVADA DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES

Área de Investigación: ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

AUTORES

M.A. José Antonio Martínez Murillo 1

Profesor Investigador

Universidad Autónoma de Aguascalientes

Teléfonos: 449 9 10 90 73 y 449 9 10 84 62

Correo electrónico: jamartin@correo.uaa.mx.

Fax: 449 9 10 84 61

Av. Universidad 940 Colonia Cd. Universitaria C.P. 20131, Aguascalientes, Ags.

M.A. Patricia Margarita Silva Ibarra 2

Profesor Investigador

Universidad Autónoma de Aguascalientes

Teléfonos: 449 9 10 90 73 y 449 9 10 84 62

Correo electrónico: pmsilva@correo.uaa.mx.

Av. Universidad 940 Colonia Cd. Universitaria C.P. 20131, Aguascalientes, Ags.

M.M. Alfredo Villalobos García 2

Profesor Investigador

Universidad Autónoma de Aguascalientes

Teléfonos: 449 9 10 90 73 y 449 9 10 84 62

Correo electrónico: avillalo@correo.uaa.mx.

Av. Universidad 940 Colonia Cd. Universitaria C.P. 20131, Aguascalientes, Ags.

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

RESUMEN

ANÁLISIS DESCRIPTIVO DEL FACTOR EDAD EN LA OFERTA DE EMPLEO EN LA EMPRESA PRIVADA DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES

Área de investigación: Administración de Recursos Humanos y Comportamiento Organizacional

El presente trabajo de investigación pretende conocer la edad promedio que las empresas privadas en el Estado de Aguascalientes determinan para ofrecer un puesto en el mercado laboral, así mismo el fenómeno social en que la edad de las personas llega a representar un factor decisivo cuando llega la hora del proceso de admisión y empleo para las empresas, éstas han implementado políticas con la tenencia a no considerar como candidatos a las personas que llegan a determinada edad.

El tipo de investigación que se propuso se clasifica como Descriptiva y se clasifica como investigación no experimental al tratar el estudio sin hacer variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras, observando los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos, la investigación es transversal o transeccional ya que se recolectan los datos en un solo momento y en un tiempo único y la información se obtuvo de fuentes documentales físicas y electrónicas: hemerográficas y sitios de internet. Se hizo un estudio descriptivo ya que no se consideró ningún análisis estadístico ni de correlación entre los datos.

La investigación arrojó como evidente la problemática social que genera el establecer como requisito de contratación la edad máxima así como poner atención al requisito de edad mínima ya que al incrementar el mínimo y reducir el máximo, la franja de edades para conseguir empleo se reduce en forma muy importante, entre otros resultados. Conocer de manera puntual ese límite de edad percibido por el mercado laboral es importante para poder proponer acciones que frenen en la medida de lo posible estas prácticas discriminatorias.

Palabras clave: Administración de Recursos Humanos, Oferta de Empleo, Edad

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

PONENCIA

ANÁLISIS DESCRIPTIVO DEL FACTOR EDAD EN LA OFERTA DE EMPLEO EN LA EMPRESA PRIVADA DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES

Área de investigación: Administración de Recursos Humanos y Comportamiento Organizacional

INTRODUCCIÓN

En la actualidad la edad de las personas representa un factor decisivo cuando llega la hora del reclutamiento, selección y la contratación para las empresas, ya que según estadísticas de la Asociación por no Discriminación Laboral por la Edad o Género A.C. sobre el mercado laboral señalan que 90% de las ofertas de empleo dejan fuera a las personas mayores de 35 años de edad, ya que para éstas son personas "viejas", aún cuando estas personas según opiniones médicas se encuentran en un buen estado de salud.

La discriminación por edad es algo que se ha añadido, hace no mucho tiempo, a la lista de cosas que deben tenerse en cuenta a la hora de crear una oferta de empleo.

Las normas internacionales no sólo cubren en todos los países la estipulación de límites de edad (máxima y mínima) de los candidatos, sino también términos implícitos como "juvenil", "dinámico" o "maduro". Todos estos términos podrían estar excluyendo a alguien de solicitar un trabajo debido a su edad.

Para las empresas una persona mayor de 35 años de edad representa una carga y éstas recurren a contratar personas más jóvenes para ocupar algún puesto. Sin tomar en cuenta que se encuentran en una gran contradicción, ya que las empresas exigen experiencia, pero al mismo tiempo limitan la edad de los aspirantes.

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

La experiencia solo se consigue con el tiempo, y aunque muchos estudiantes egresan de universidades, también carecen de práctica.

Las personas con más experiencia conocen más sobre la situación de la empresa, saben tomar decisiones y tienen las herramientas necesarias para enfrentar cualquier situación, que en cambio un estudiante recién egresado le tomará tiempo adquirir estas capacidades, pero con las nuevas políticas de límite de edad, las empresas están restringiendo a estas personas con experiencia, que aún podrían traer más beneficios que otra persona más joven.

Las consecuencias que trae esta política actual, es el aumento de la tasa de desempleo y menos oportunidades para personas de esta edad.

El presente trabajo de investigación intenta darle forma a este fenómeno social, que aunque bien no se manifiesta como una discriminación abierta, las empresas han implementado políticas que claramente tienen la tenencia a no considerar como candidatos a las personas que llegan a determinada edad.

Conocer de manera puntual ese límite de edad percibido por el mercado laboral es importante para poder proponer acciones que frenen en la medida de lo posible estas prácticas discriminatorias.

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad se ha convertido en gran problema para una persona que cumple los 35 años encontrar trabajo en el área que estudio o profesión que ejerció, con motivo de la política que han tomado las empresas respecto a la edad máxima que consideran para hacer la promoción de sus vacantes.

Desafortunadamente tener cierta edad se ha convertido en un factor de discriminación. Posiblemente por el temor de las empresas de introducir en su plantilla laboral, personas con

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

hábitos negativos, con mayor probabilidad de enfermedades, porque tienen en el mercado laboral una amplia gama de trabajadores con una edad más conveniente para sus intereses, posiblemente porque tendrían que pagar un sueldo mayor, en fin una amplia serie de posibilidades que finalmente hace que las organizaciones estén buscando a sus próximos trabajadores entre el bloque de personas entre los 20 y los 30 años, desaprovechando todo el potencial y experiencia acumulada de otras personas.

De acuerdo a Tania Moreno en su artículo para CNN Expansión: “Conseguir empleo después de los 35 años de edad puede ser una verdadera hazaña, sobre todo si se toma en cuenta que el 80% de los profesionistas mexicanos ha sufrido algún tipo de discriminación laboral, siendo la edad la principal causa” (Expansión & M Moreno, 2008).

Esta situación se ha convertido ya en un problema social a nivel mundial y su tendencia irá en incremento de acuerdo a la composición de las edades de la población.

En México existe un elevado grado de discriminación cuando se busca empleo, señaló Javier Vázquez Robles, presidente de la Asociación por la No Discriminación Laboral por Edad o Género (ANDLEG), quien expuso que 85 por ciento de las empresas privadas y de gobierno hacen distinción de género para otorgar un trabajo, mientras que sólo 15 por ciento hacen caso omiso de ese requisito.

Asimismo, 55% exige que la edad tope sea los 35 años, mientras que sólo el 10 por ciento acepta personas cuya edad máxima oscile entre 48 y 50 años. (Mena, 2007).

El impacto social e individual que genera esta situación entre los trabajadores en esta condición puede ir desde depresión, desesperación, migración (Según una encuesta realizada por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), en 2006 el 53% de los mexicanos que emigraron a otro país lo hicieron porque estaban desempleados y el resto porque su sueldo era muy bajo) o incluso hasta otras formas negativas como la delincuencia, el suicidio, etcétera; aunque el

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

aspecto positivo es que los empuja a que su espíritu emprender florezca y consideren seriamente el inicio de su propio negocio.

La problemática adquiere dimensiones sociales negativas y tal parece que el problema irá en aumento. Esta situación afortunadamente está incluso en la mira de los legisladores señala en entrevista el diputado panista Francisco Javier Paredes Rodríguez:

“De un total de 100 buscadores de empleo, cerca de 30 no cumplen con los requisitos de edad, son personas mayores de 35 años que tienen pocas o nulas probabilidades de ser contratadas”, Según datos del Consejo Nacional para prevenir la discriminación en su estudio Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México realizada en Mayo, 2005, aplicada a 1,482 personas entre personas mayores, indígenas, discapacitados, minorías religiosas y mujeres.

La tendencia a considerar la discriminación por edad es realmente una nueva percepción que ha impactado fuertemente las necesidades del mercado laboral en México durante los últimos 10 años. Se habla de discriminación hacia adultos mayores pero en la práctica ¿cuál es realmente ese límite de edad que están estableciendo dentro de sus políticas las empresas privadas?

Otros datos interesantes fueron publicados en el sitio de CNNEXPANSION que nos indican (Expansión & M Moreno, 2008):

- 80 % de las ofertas laborales establecen la edad como un requisito
- 61% de los adultos mayores de 60 años no tiene acceso a los trabajos formales
- De los 28 millones de trabajadores subordinados, 39% son menores de 24 años
- Sólo 14% es mayor de 59 años
- 98% de los mayores de 40 años ha sido discriminado por la edad
- 56% de los menores de 30 también ha sido discriminado por su falta de experiencia

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

Los principales argumentos en la oferta de trabajo para no contratar a gente en este segmento de edad es que la jubilación reducirá el tiempo efectivo laboral para el empleador, con lo que se perjudica la productividad.

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

¿Qué diferencia existe en la productividad de una persona antes y después de los 35 años?

¿En qué edad es más productiva una persona de acuerdo a su ciclo de vida laboral?

¿Cuál es el reto en la vida laboral para personas mayores de 35 años de edad?

¿Cuál es el motivo para que las empresas establezcan límites en la edad?

¿Qué beneficios obtienen las organizaciones al emplear personas menores de 35 años de edad?

¿Cuáles son los efectos sociales a causa del despido de personas mayores a 35 años?

¿Cómo se ven afectadas las personas mayores de 35 años por la situación de desempleo y crisis en el país?

¿Qué tipo de medidas está tomando el gobierno para solucionar esta situación?

OBJETIVO GENERAL

Conocer la edad promedio que las empresas privadas en el Estado de Aguascalientes determinan para ofrecer un puesto en el mercado laboral.

OBJETIVOS PARTICULARES

- Identificar las fuentes de reclutamiento más importantes en el Estado de Aguascalientes.
- Analizar la información de los medios de reclutamiento.
- Obtener el promedio de edad que las empresas determinan como requisitos para la promoción de sus vacantes externas.

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

MARCO TEÓRICO

En la actualidad nos encontramos que el desempleo crece más allá de ciertos niveles considerados riesgosos para la estabilidad económica y social en Aguascalientes, poco favorable para el bienestar individual.

Necesariamente transcurre un cierto período de tiempo entre la demanda de un puesto de trabajo y el momento en que una persona efectivamente lo ocupa, es decir, la no inmediata contratación de dicho puesto ofrecido, por lo que produce un cierto tipo de desocupación. En cambio si hubiese demanda de trabajo suficiente para admitir toda la oferta, resultaría menos desempleo hacía las personas.

El INEGI, es el organismo responsable de la información oficial sobre el empleo en el país, que incluye Encuestas Nacionales de Empleo.

Es importante definir *Desempleo*: “Situación en la que se encuentran las personas que teniendo edad, capacidad y deseo de trabajar no pueden conseguir un puesto de trabajo viéndose sometidos a una situación de paro forzoso”. (Gary, 1998)

Otra característica importante puede ser la discrepancia entre los puestos ofrecidos, habilidades y capacidades de la fuerza de trabajo, así como por la edad, o discriminación entre hombres y mujeres.

“La búsqueda desde el empleo ha suscitado poco interés entre los investigadores del mercado de trabajo. Sin embargo, estas actividades constituyen una importante herramienta para la planificación en las carreras profesionales, fenómeno con gran trascendencia desde un punto de vista social. Es grande la preocupación a nivel político por la inflexibilidad de los mercados

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

de trabajo, y por la falta de movilidad laboral, de que la búsqueda desde el empleo, en principio, constituye un antecedente". (Burón, 2003)

Algunos aspectos que afectan son la duración, las condiciones en el campo laboral, la edad, sexo, capacitación y experiencia.

El desempleo de personas de 35 años de edad es más grave y evidentemente más difícil de resolver, ya que en la actualidad muchas organizaciones tomaron una nueva política que perjudica a dichas personas, porque van a mitad el camino de su trayectoria en el campo laboral.

En México las dos fuentes oficiales básicas de datos que registran el comportamiento del empleo y el desempleo a un nivel geográfico más desagregado que el nivel nacional son los Censos Nacionales y la Encuesta Nacional de Empleo Urbano, y registros de asegurados por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

"son indicadores del empleo, normalmente se refiere a los trabajadores asalariados y no incluye en forma exhaustiva, a quienes trabajan por su propia cuenta, pero también estas personas forman parte de la población ocupada" IMSS (Gary, 1998)

Ocurren una serie de hechos que contribuyen a ese resultado, se observa en términos generales, una tendencia actual creciente para la población ocupada, igualmente creciente para la población económicamente activa y decreciente para la población desocupada, por consiguiente, no es previsible al menos en el futuro inmediato, un empeoramiento severo de la desocupación.

Como resultado produce otros fenómenos que afectan distintos rubros de la estructura ocupacional, la proporción de personas con experiencia que compone la población desocupada de 35 años de edad, aumenta día a día.

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

Hoy en día el desempleo en personas mayores de 35 años de edad en Aguascalientes, es un fenómeno socioeconómico que ocurre en relación con otros aspectos del funcionamiento global de la economía, por lo que nos interesa examinar los datos obtenidos en base a la Tasa de Desempleo, así como el crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) estatal y los salarios reales que percibe cada persona en su actividad laboral.

Las razones principales que influyen en la pérdida de trabajo, en este sentido, se puede afirmar como se esperaba según resultados, por lo que un ingreso insuficiente es la causa principal asociado al abandono de la ocupación, así como la búsqueda de mejores alternativas, por otra parte es posible concluir que las razones por las que se pierde un empleo atribuibles a los propios trabajadores, o que son mayores, o por una nueva política impuesta por los patrones, así ellos no les generarán tantos gastos a la hora de dar el finiquito a sus trabajadores, ya que no acumularon antigüedad en la empresa.

Una de las estrategias para afrontar los problemas que se plantean con un bajo ingreso es la participación de más miembros de la familia en el mercado laboral, existe una clara correspondencia entre quienes tienen bajos ingresos y pertenecen a familias en las que más de un miembro trabaja, la necesidad de que los hijos trabajen impide que dispongan del suficiente tiempo para dedicarlo a los estudios en los casos en que las edades sean las que corresponden al ciclo escolar, por lo tanto trae como consecuencia dificultad en la obtención de una educación profesional completa que es el medio para mejorar la calidad de la ocupación, cerrándose así el círculo.

La economía actual mexicana experimenta cambios profundos en su dinámica y en sus estrategias de desarrollo, por lo que hay fuertes transformaciones estructurales, por lo que impide el crecimiento económico, con repercusiones en el mercado laboral y en los ingresos de la población. (Gary, 1998)

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

Se trata de explicar el comportamiento de la oferta y demanda de trabajo con base en un conjunto de postulados teóricos y de los datos estadísticos pertinentes, en el interés básico es discernir cual es el grado de ajuste entre la estructura y la dinámica del mercado laboral y los requerimientos en materia de trabajo derivados del complejo proceso de crecimiento en el Estado, así como el del país, basándonos en las fuentes de información y lo que acontece día a día.

El desempleo además de ser un tema delicado de la economía, también lo es en aspectos de la vida de las sociedades humanas como puede ser la delincuencia o la violencia social.

En México y en Aguascalientes específicamente se ha observado, una tendencia al incrementar la tasa de desempleo, que además parece acelerarse rápidamente.

“Las encuestas de expectativas de empleo revelan que habrá cierta estabilidad en el ambiente de contratación, pues 7 de cada 10 empleadores mantendrán su planilla laboral en los próximos tres meses. De los 4 mil 800 patrones entrevistados por Manpower, 16 por ciento espera aumentar el número. La tendencia se ha fortalecido en cuatro de los siete sectores en el último trimestre, pero comparados con el mismo periodo de 2008 aún se observa una variación a la baja, y sólo 12 por ciento prevé la cancelación de puestos” (La Red Noticias Aguascalientes, 2009)

En el segundo trimestre del 2009, en Aguascalientes hubo 32 mil 712 personas desocupadas, esto es, 804 menos que en los primeros tres meses del año.

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI correspondiente al segundo trimestre del año, revela que la desocupación en Aguascalientes fue de 7.17%, ubicándose el Estado en el quinto lugar a nivel nacional con la tasa más alta. Tuvieron porcentajes más altos Querétaro (8.11%), Coahuila (7.78%), Chihuahua (7.21%) y Nuevo León (7.20%).



CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

De las 423 mil 222 personas que en Aguascalientes estuvieron ocupadas en el segundo trimestre, un total de 22,180 dijeron estar “subocupadas”. En el primer trimestre del año, se encontraban subocupadas 17,759 personas.

La tasa de desocupación del 7.17% correspondiente al segundo trimestre del año fue mayor a la de 4.88% que se tuvo en el mismo periodo del 2008. (La Red Noticias Aguascalientes, 2009)

TASA DE DESOCUPACIÓN

Segundo trimestre del 2009

Aguascalientes	7.17%	Morelos	3.71%
Baja California	5.84%	Nayarit	3.41%
Baja California sur	5.09%	Nuevo León	7.20%
Campeche	2.98%	Oaxaca	2.29%
Coahuila	7.78%	Puebla	4.37%
Colima	4.29%	Querétaro	8.11%
Chiapas	1.86%	Quinta Roo	5.28%
Chihuahua	7.21%	San Luis Potosí	3.63%
D.F.	6.90%	Sinaloa	4.00%
Durango	5.54%	Sonora	5.60%
Edo. de México	7.10%	Tabasco	5.51%
Guanajuato	5.03	Tamaulipas	6.41%
Guerrero	1.57%	Tlaxcala	6.39%
Hidalgo	4.94%	Veracruz	2.74%
Jalisco	4.51%	Yucatán	2.76%
Michoacán	4.10%	Zacatecas	4.07%

Fuente: <http://www.inegi.gob.mx>

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

La quinta parte de la población económicamente activa está ocupada parcialmente o desocupada. La población económicamente activa son todas aquellas personas que son capaces de trabajar y trabajan.

“Está fuera de toda duda la contribución de la educación a la configuración del esquema de valores laborales y no laborales del individuo. Por tanto es posible que trabajadores de distinto nivel de instrucción asigne una importancia desigual a las diversas dimensiones de su empleo, el periodo de formación supone una inversión cuyo campo de oportunidad aumentan con la duración del mismo, de manera que los individuos más educados pueden mostrarse más exigentes con las recompensas que sus trabajos deben proporcionarles y con los ritmos de progreso de sus carreras profesionales”(Burón, 2003).

La generación de empleos se dará sólo si aumentamos la competitividad y empezamos a hacer cambios en cuanto a la cultura laboral. Respecto a las expectativas de contratación, México está en el sector medio bajo.

La automatización, la robótica y la producción humana, día con día van sufriendo habilidades humanas y demandando a trabajadores mejor preparados intelectualmente.

En el futuro y conforme pasa el tiempo esta tendencia ira cada día en aumento, lo cual planteará muy delicados problemas en el ámbito laboral.

En la industria automotriz y de autopartes se acumulan cerca de 2,500 empleados, desde que comenzó la crisis económica del 2009, operando a un 80 por ciento promedio de su capacidad instalada. Aun que la ensambladora todavía continúa aplicando algunos ajustes mínimos de sus plantillas laborales.



CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

El rango de la población económicamente activa es aquel que se ubica entre 20 y 24 años de edad, aunque se puede decir que el rango más importante de la población ocupada va de los 15 a los 34 años.

En agosto del 2009, el número de trabajadores permanentes inscritos en el Instituto Mexicano del Seguro Social en Aguascalientes alcanzó su nivel más bajo, al ubicarse en 179 mil 647. Los trabajadores eventuales, que registraron su nivel más alto de los últimos 8 meses, al alcanzar la cifra de 16,155.

Datos del IMSS revelan que en el mes de agosto, el número de trabajadores permanentes inscritos en el Seguro Social en Aguascalientes fue inferior en 425 a los del mes de julio, pero por otro lado, aumentó en 984 el de los eventuales.

El descenso fue inferior a la pérdida de julio, cuando su número bajó en 706 respecto al mes de junio.

Al mes de agosto, la ganancia total de empleos en Aguascalientes fue de 559, respecto del mes de julio, ambos del 2009.



CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

AGUASCALIENTES

Trabajadores inscritos en el IMSS



(Año 2009)

FUENTE: <http://desdelared.com.mx>

El combate del desempleo, a través del crecimiento tradicional del sector industrial, comercial y de servicio podría ser insuficiente.

En el caso de la industria se obtendrá el crecimiento para incorporar a personas desocupadas. Por lo que será necesario fomentar más la auto contratación, la maquila, la subcontratación.

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación que se propuso, se clasifica como Descriptiva ya que busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis, mide o evalúa diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar.



CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

El estudio se clasifica como investigación no experimental, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables.

Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. (Hernández Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2006)

La investigación es transversal o transeccional, Este diseño recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único.

Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento determinado.

Es como tomar una fotografía de algo que sucede, aunque aparentemente se realice el estudio en un periodo de tiempo (3 meses) no se pretende analizar su variación o tendencia, sino obtener un patrón de comportamiento entre los datos para obtener un promedio.

A su vez se considera como estudios transeccionales descriptivos, ya que tienen como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población.

El procedimiento consiste en ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades y así proporcionar su descripción.

La información se obtuvo de fuentes documentales físicas y electrónicas: hemerográficas y sitios de internet.

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

UNIVERSO Y MUESTRA

Hernández (2006) señala que una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. La muestra suele ser definida como un subgrupo de la población.

En esta investigación la población que se delimita son: las fuentes de reclutamiento que tienen mayor cobertura en el mercado laboral en el Estado de Aguascalientes determinando a conveniencia: los periódicos:

El Heraldo de Aguascalientes,

El Sol del Centro,

El Hidrocálido,

Los sitios de internet de La bolsa de Trabajo del Servicio Estatal de empleo,

<http://www.indeed.com.mx/Empleos-de-Servicio-Nacional-De-Empleo-en-Aguascalientes>

La bolsa de trabajo de la universidad Autónoma de Aguascalientes,

<https://esiima.uaa.mx/bol>

Estas fuentes de reclutamiento las definiremos para fines del estudio en:

Fuentes Escritas: Periódicos con mayor circulación en el Estado de Aguascalientes.

Fuentes electrónicas: Todas aquellas fuentes de reclutamiento difundidas a través de medios electrónicos en Internet, disponibles al acceso de las personas del Estado de Aguascalientes que están buscando trabajo.

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Durante el mes de mayo y junio se realizó la integración y el análisis de la información con la intención de cumplir con el objetivo establecido:

“Conocer la edad promedio que las empresas privadas en el Estado de Aguascalientes determinan para ofrecer un puesto en el mercado laboral.”

Los datos se vaciaron en el programa Excel y se formularon las gráficas que se consideraron relevantes para la investigación realizada.

Siendo un estudio descriptivo no se consideró ningún análisis estadístico ni de correlación entre los datos.

Los datos se recolectaron de los principales diarios del Estado de Aguascalientes, su elección correspondió al criterio de circulación.

Los periódicos elegidos a conveniencia fueron:

- El Heraldo de Aguascalientes
- El Sol del Centro
- El Hidrocálido

También se consideraron dos fuentes de reclutamiento electrónicas, también elegidas a conveniencia y suponiendo que son las más visitadas en el Estado por las personas que buscan empleo.

Se analizaron 375 publicaciones en el Heraldo de Aguascalientes y se destaca que sólo 12 empleos son a nivel directivo, la mayoría de empleos son de empresas de servicios, 140 casos no especifican sexo y 171 publicaciones especifican rango de edad.

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

Se analizaron 450 publicaciones en el Sol del Centro y se destaca que ningún empleo es a nivel directivo, la gran mayoría de empleos son de empresas de servicios, respecto al sexo son más requeridas las mujeres y 196 publicaciones especifican rango de edad.

Al analizar el periódico el Hidrocálido se pudo observar que de 446 publicaciones analizadas, 249 son de empresas de servicios, 303 empleos se publican como administrativos, 212 no especifican sexo y 323 no especifican edad.

En global se analizaron 1271 publicaciones escritas publicadas durante el mes de abril de 2010, correspondiendo el 59% a empresas de servicios.

Datos generales			Fuente		Tipo de empresa			Tipo de empleo				Sexo			Edad	
Sujeto	Día	# de Casos	Escrita	Electrónica	Manufactura	Servicios	No especifica	Directivo	Administrativo	Operario	No especifica	Femenino	Masculino	Indistinto o no especifica	No especifica	Rango
El Hidrocálido	1-30 abril	446	446	0	59	249	138	6	303	96	41	157	77	212	323	123
El Sol del Centro	1-30 abril	450	450	0	35	319	96	0	64	278	108	183	107	160	254	196
El Heraldo	1-30 abril	375	375	0	78	183	114	12	145	103	115	129	106	140	204	171
SUMATORIAS		1271	1271	0	172	751	348	18	512	477	264	469	290	512	781	490
PROMEDIOS		14.12	14.12	0.00	1.91	8.34	3.87	0.20	5.69	5.30	2.93	5.21	3.22	5.69	8.68	5.44
Porcentajes		100%	100%	0%	14%	59%	27%	1%	40%	38%	21%	37%	23%	40%	61%	39%

Respecto al tipo de empleo predomina el administrativo y el operario que reúnen el 78%.

En referencia al sexo solicitado hay una diferencia importante a favor del sexo femenino que obtiene una preferencia del 37% sobre el 23% de los hombres.

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

Y respecto a las empresas que especifican un rango de edad correspondió el 39% en las fuentes de reclutamiento escritas.

Respecto a las fuentes electrónicas que incluían la bolsa de trabajo de la Universidad Autónoma de Aguascalientes y la página de Gobierno del Estado se obtuvieron los siguientes resultados, destacando que durante el mes de abril las dependencias a las que corresponden los sitios web analizados estuvieron de vacaciones por lo que en la segunda quincena no se incrementó en forma significativa el número de publicaciones.

Se analizaron 120 anuncios electrónicos de los cuales el 92.5% corresponde a empresas de servicios, el 63% de los empleos ofertados corresponden al campo administrativo lo que contrasta contra el 59% que se obtuvo en las fuentes escritas.

Respecto al tipo de empleos ofrecidos en las fuentes de reclutamiento electrónicas tenemos que el mayor porcentaje lo ocupan los puestos administrativos con un 63%, lo que es diferente a las fuentes escritas donde sólo alcanzó el 40%

En el 48% de los casos se solicitan hombres, comportamiento contrario al dato obtenido en las fuentes escritas que fue sólo del 23%.

El dato tal vez más importante para el estudio es que el 86% de los empleos que se ofertan solicitan un requisito específico de edad, lo que no sucedió en las fuentes escritas donde alcanzó solamente el 39%.

De las 490 y 103 publicaciones escritas y electrónicas que especifican rango de edad respectivamente, se invalidaron 18 datos para el análisis de edad mínima por no estar disponibles a la hora de vaciar los datos o por considerar que su dispersión era tal que produciría sesgo en la información general quedando en 575.

Y para el caso de edad máxima, de 593 posibles datos sólo se consideraron 521 descartando 72 por las mismas razones.



CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

Se obtuvieron promedio de edades mínimas y máximas de las fuentes de reclutamiento analizadas y que establecían rango de edad, resultado que:

“La edad promedio máxima que las empresas privadas del Estado de Aguascalientes están solicitando respecto a las fuentes de reclutamiento analizadas es de 35.05 años.”

“La edad promedio mínima que las empresas privadas del Estado de Aguascalientes están solicitando respecto a las fuentes de reclutamiento analizadas es de 21.32 años”

Datos Generales de las fuentes de reclutamiento						
Datos	Heraldo	Sol	Hidrocalido	Electrónicas	Suma	Promedio
Datos válidos	168	196	113	98	575	
Edad mínima	21.70	21.37	20.13	22.06	85.26	21.32
Datos válidos	145	176	97	103	521	
Edad máxima	33.70	34.17	33.84	38.49	140.19	35.05

CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN

“La edad promedio máxima para que un trabajador del Estado de Aguascalientes pueda conseguir empleo es de 35 años” se confirma.

Como se puede observar hay una gran diferencia entre las fuentes de reclutamiento escritas y electrónicas respecto a que establecen rangos de edad.

Las publicaciones de internet especifican rango de edad en el 86% de los casos.

En las publicaciones de los periódicos solo el 39% especifica rango de edad lo que no significa que en la práctica no incluyan la edad como criterio para conceder o no una vacante.

Por la naturaleza del internet como fuente de reclutamiento atrae a candidatos con características diferentes que las que se pudieran encontrar en los empleos de las fuentes de reclutamiento escritas.

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

Las prácticas discriminatorias por edad en Aguascalientes son evidentes y frecuentes, ya que el establecer un promedio de edad así lo demuestra.

Es también importante destacar que aunque la Ley Federal del Trabajo establece una edad mínima para que las personas puedan encontrar trabajo.

En la práctica las empresas están contratando personal con una promedio de edad mayor por lo que se incrementa la problemática, **“ya que a los 21 años eres muy joven para conseguir trabajo y a los 36 años ya eres demasiado viejo”**.

Un dato importante también es que las mujeres tienen una mayor aceptación en trabajos operativos en la actualidad, aunque no así respecto a trabajos administrativos donde el hombre sigue teniendo preferencia.

PROPUESTAS

A fin de que se pueda mejorar los trabajos realizados en la presente investigación se recomiendan las siguientes acciones:

Establecer una supervisión constante sobre las personas encargadas de la recolección de datos ya que fácilmente se puede caer en “construcción de datos” lo que produciría resultados incorrectos, además que se puede tomar decisiones que apliquen todos en el mismo momento.

Se recomienda modificar el instrumento para la recolección de datos, eliminar la columna que se refiere a la edad máxima y agregar al final renglones para integrar sumatorias por hoja

De acuerdo al mercado de trabajo sería interesante hacer un análisis de los meses de diciembre, enero y febrero ya que el comportamiento puede resultar interesante en estos meses.

Se recomienda que los recolectores integren un archivo de las publicaciones analizadas, para que a la hora de integrar la información se puedan obtener mejoras en el proceso y cuando se tenga alguna duda sobre un dato se pueda consultar fácilmente.

Es evidente la problemática social que genera establecer como requisito de contratación la edad máxima.



CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

También es importante poner atención al requisito de edad mínima ya que al incrementar el mínimo y reducir el máximo, la franja de edades para conseguir empleo se reduce en forma muy importante.

Se recomienda que la política de desarrollo del país se finque sobre investigaciones similares para atender este problema que se presenta y que seguramente continuará con una tendencia similar con el transcurso de cada año.

Generar estudios similares para evaluar meses diferentes que pudieran tener resultados diferentes y compararlos, o el mismo mes en los años siguientes para ir estableciendo tendencias.

Facilitar el estudio a las instancias gubernamentales de desarrollo social para que dimensionen el problema y apoyen un estudio de mayor alcance y dimensiones.

Analizar el resumen de incidencias para prever acciones que nos conduzcan a un proceso de mejora.

BIBLIOGRAFÍA

Arellano, Sara, El Universal. (12 de agosto de 2009). México Laboral. Recuperado el 3 de marzo de 2010, de <http://www.boletin-infomail.com/2009/08/la-discriminacion-por-edad-se-dispara-en-mercado-laboral.html>

Arias Galicia, F. (2005). Administración de Recursos Humanos. México: Trillas.

Burón, C. (2003). Análisis Económico de la Satisfacción Laboral. Aguascalientes México: UAA Universidad Autónoma de Aguascalientes.

Consejo Nacional para prevenir la Discriminación. (23 de octubre de 2009). <http://www.conapred.org.mx/>. Recuperado el 5 de marzo de 2010, de http://www.conapred.org.mx/bibliotecav/biblioteca_arturo.php?var=biblioc91.html

Expansión, C., & M Moreno, T. (06 de febrero de 2008). CNN Expansión. Recuperado el 28 de marzo de 2010, de ¿Tienes 35? Aguas con la discriminación: <http://www.cnnexpansion.com/midinero/2008/02/05/bftienes-35-aguas-con-la-discriminacion>

Gary, N. D. (1998). El mercado laboral en el área metropolitana de Aguascalientes. Aguascalientes: CIEMA.

XV

CONGRESO INTERNACIONAL DE CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). Metodología de la Investigación (Cuarta Edición ed.). México D.F.: McGraw Hill.

La Red Noticias Aguascalientes. (1 de abril de 2009). Desde la red. Recuperado el 7 de septiembre de 2009, de <http://www.desdelared.com.mx/economics>

Mena, C. G. (11 de octubre de 2007). La Jornada UNAM. Recuperado el 20 de marzo de 2010, de <http://www.jornada.unam.mx/2007/10/11/index.php?section=sociedad&article=053n1soc>