

13

**La edad como factor limitante en la  
inserción laboral desde la perspectiva  
empresarial**

**The Age as a limited factor in the  
labor insertion from the business  
perspective**

**Frank Valdez-Montesdeoca**

Universidad Técnica de Machala - Ecuador  
fvaldez\_est@utmachala.edu.ec

**Nancy Tapia-Espinoza**

Universidad Técnica de Machala - Ecuador  
ntapia@utmachala.edu.ec

[doi.org/10.33386/593dp.2020.2.215](https://doi.org/10.33386/593dp.2020.2.215)

## RESUMEN

El mercado laboral ha tenido fluctuaciones en el transcurso del tiempo por la globalización y las TIC 's demandando una aptitud de adaptabilidad a las exigencias laborales que podrían afectar a las personas mayores de 40 años, a su inserción al mercado laboral; ellos cuentan con la madurez necesaria para cumplir con sus responsabilidades, pudiendo ser víctimas del sesgo de la gerencia en la contratación, de allí la relevancia de estudiarlo. El objetivo general de este estudio es: analizar la edad como factor limitante en la inserción laboral desde la perspectiva empresarial, mediante el estudio de datos recopilados a nivel gerencial, para lograrlo se procura: (a) analizar las percepciones que llevan a los empleadores a no contratar personas que sobrepasan los 40 años de edad, (b) identificar los factores externos e internos que ocasionan contratar este tipo de personal; y, (c) identificar las limitaciones que tiene el personal que sobrepasa los 40 años según la percepción de la gerencia; se desarrolla aplicando método de enfoque cualitativo a través de la entrevista, cuyo procesamiento se realizó con el apoyo del Atlas.ti. 7.5.4.; aplicado a 16 gerentes de empresas de la ciudad de Machala; los resultados arrojan como principales causantes del desempleo: (a) la edad, los requisitos, los cargos; (b): factores internos y externos; y, (c) impedimentos y discriminantes; con lo que se analizó la edad como un factor que limita la inserción en el mercado laboral.

**Palabras clave:** Gerencia, edad, percepciones, desempleo, redes.

## ABSTRACT

The labour market has fluctuated over time from globalization and ICT demanding an aptitude for adaptability to labour requirements that could affect people over 40 years of age, to their insertion into the labour market; they have the maturity necessary to fulfill their responsibilities, being able to fall victim to the sage of management bias in hiring, hence the relevance of studying it. The overall objective of this study is to: to analyze age as a limiting factor in job insertion from a business perspective, by studying data collected at the managerial level, to achieve this is sought to: (a) analyze the perceptions that lead to employers to not hire persons over 40 years of age, (b) identify the external and internal factors that cause them to hire such staff; and, (c) identify the limitations of staff over 40 years of age based on perception management; it is developed by applying qualitative approach method through the interview, the processing of which was carried out with the support of Atlas.ti. 7.5.4.; applied to 16 business managers in Machala city; the results show as main causes of unemployment: (a) age, requirements, positions; (b): internal and external factors; (c) impediments and discriminators; which analyzed age as a limiting factor in entering the labor market.

**Key words:** Management, age, perceptions, unemployment, networks.

Cómo citar este artículo:

APA:

Valdez, F., y Tapia, N. (2020). La edad como factor limitante en la inserción laboral desde la perspectiva empresarial. 593 Digital Publisher CEIT, 5(2). <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.2.215>

**Descargar para Mendeley y Zotero**

## Introducción

La vida laboral ha tenido fluctuaciones leves a lo largo del tiempo, debido, en parte, a la globalización y a las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en los procesos respectivos de producción de las empresas. Dado aquello el mercado laboral demanda a los trabajadores una actitud de adaptabilidad a las nuevas y múltiples exigencias laborales y a las necesidades de las empresas (Arnau, 2011). A su vez los niveles de desempleo, a pesar del trabajo realizado de las economías a través de los años, no han disminuido, más bien, han logrado crecer, viendo aquello como una preocupación en el mundo laboral (Sanz, 2003).

En la sociedad local uno de los efectos que se observa cada día es el incremento de la tasa de desempleo que afectan a un porcentaje de personas, teniendo como consecuencia que el mercado laboral se vuelva más competitivo y exigente (Aganzo, Gavela, Nuño, y Miguel, 2009). Este aumento del desempleo crea desigualdades sociales afectando la estabilidad laboral y el desarrollo humano y por ende afectando la economía de un país (Hoeven, 2010); además, uno de los elementos que contribuyen a la presencia de la desigualdad en las sociedades no es exactamente las familias de recursos económicos bajos como la mayoría piensa, sino la exclusión de los trabajadores en el mercado laboral (Zuñiga, 2005). Existen tres fenómenos que dan pauta; y, generan preocupación en el aspecto empresarial: la discriminación laboral, la desafiliación y la exclusión social mencionados anteriormente (León, García, y Enríquez, 2016).

En el Ecuador la falta de empleo, desde hace muchos años ha sido en gran medida parte del fenómeno migratorio de mano de obra al exterior, la economía ecuatoriana no ha sido capaz de cubrir la demanda de trabajo de los empleados pues existe déficit de empleo (Ruiz Napóles y Ordaz Díaz, 2011); lo cual es notorio observarlo y vivirlo a diario en algunos puntos de la ciudad.

Según estudios socioeconómicos, las personas mayores de edad son consideradas como un conjunto frágil debido a los problemas de salud que afrontan y que limitan sus capacidades laborales en deserción de la protección de la seguridad social (Brenes-Camacho, 2013). Teniendo así la problemática del desempleo en las personas mayores de 40 años quienes cuentan con la madurez necesaria para cumplir con sus responsabilidades; como todos los problemas sociales, es uno de los más complejos y se lanza a múltiples dimensiones. Por ello se necesita darle un enfoque puntual que considere las causas y manifestaciones suscitadas desde la perspectiva de la gerencia.

Existen variables como el género, nivel educativo, recursos económicos y apoyo social que pueden tener un efecto intermediario en las personas sin empleo (Izquierdo, 2012). En este estudio la condición a estudiar es la edad. El objetivo principal de este estudio es analizar la edad como factor limitante en la inserción laboral desde la perspectiva empresarial, mediante el estudio de datos recopilados a nivel gerencial; se pretende analizar las percepciones que llevan a los empleadores a no contratar personas que sobrepasan los 40 años de edad, identificar los factores externos e internos que ocasionan contratar este tipo de personal; e, identificar las limitaciones que tiene el personal que sobrepasa los 40 años según la percepción de la gerencia.

## Desarrollo

El trabajo es una fuente de evolución y perfeccionamiento para el ser humano, siendo considerado este, como el medio que permite alcanzar las metas y objetivos a través de la realización de una actividad que será remunerada o recompensada económicamente y al mismo tiempo le dará la conformidad de alcanzar la realización personal, permitiéndole ser partícipe de un rol activo en la sociedad (Martín Padilla, de Uribe, y Gaitán de Zárate, 2012). Coincide con el dicho popular que indica que el trabajo dignifica al hombre y lo ayuda a tener una estabilidad económica, aumentando la supervivencia del

ser humano, si el ser humano no trabaja, no existe.

Según Rojas Ochoa (2009) "Para los ciudadanos, el desempleo es una de las peores formas de represión" (p. 2), es decir, una persona que no participa activamente del mercado laboral suele sumergirse en un ambiente de desesperación y de degradación social, puesto que el no contar con un puesto de trabajo limita su capacidad de adquisición y pone en riesgo el equilibrio y bienestar de todos y cada uno de sus allegados. Esta situación del desempleo incita a condiciones de aislamiento y una exclusión del mercado laboral hacia las personas mayores de esta edad avivando una desigualdad en el trabajo y una inactividad laboral para estas personas (Martínez Cívico, 2013).

Las exigencias del sistema crea necesidades formativas de las personas para incluirlas en el mercado laboral; dado que el mismo se orienta principalmente en personas jóvenes que manejan y están al tanto de las nuevas tecnologías, que cada vez avanza; al ver que se exige de capacitación, se han creado posibilidades de obtener cursos a distancia, estudiar en forma gratuita y adquirir las destrezas que buscan los empleadores (Samper, 2012). Para acceder a la contratación se debe evidenciar el estar capacitado para ser contratado en el mercado laboral.

Según lo señala Corrales y Rodríguez (2016): "Cuánto más tarde se adquiere la formación, menos tiempo hay para obtener rendimientos explícitos de esa formación." (p. 170), por esa razón muchos empleadores aprovechan la inversión de las personas siendo prolijos en los requisitos y ejecución del proceso de selección del talento, contratando a personas que aseguren las competencias y demuestren su formación.

Dentro de la percepción de los empleadores existe un extenso número de situaciones de discriminación respecto al ambiente laboral, produciéndose prejuicios y estereotipos; el empresariado busca su propio beneficio y el de la empresa, derribando el beneficio del

trabajador (Izquierdo, Hernández, y Maquilón, 2014). Esto es uno de los principales obstáculos que encuentran los desempleados a la hora de conseguir trabajo.

La experiencia es una condición que es de suma importancia tratar en futuros proyectos aunque se lo resaltará para afianzar en este estudio dado que la edad y la experiencia van de la mano, porque la mayoría de las personas mayores de 40 años se considera que tienen la experiencia de trabajo, convirtiéndose en una ventaja, a diferencia de los estudiantes que salen de las universidades con nula experiencia laboral; pero, los mayores de 40 años no suelen contar con la competencia en el manejo de las nuevas tecnologías, por eso las empresas exigen una formación que favorezca a la organización. Lo que se evidencia que la edad juega un papel crucial e importante en ambos casos tanto para el joven profesional que sale de la Universidad sin experiencia laboral y para un adulto por las cambiantes nuevas tecnologías; por ende, desde los 40 años se minimiza la posibilidad de quedarse estable en un empleo formal, a menos de que cuente con un nivel universitario (César y Gallo, 2009).

Las personas mayores de 40 años son los principales afectados por las transformaciones que se viene dando el mercado laboral, los avances tecnológicos han ido surgiendo con más fuerza, esto hace que este grupo se convierta en uno de los más afectados, con especiales dificultades de inserción laboral (Izquierdo, Hernández, y Maquilón, 2014); situación que pone en preocupación a los grupos de esa edad.

En la cuestión formativa, Arnau, (2013) presentaron "que los alumnos menores de 35 años corrigen claramente sus puntuaciones entre los elementos cognitivo y conductual, a diferencia de los mayores de 35 años, pese a mostrar puntuaciones más altas, no evolucionan con claridad" (p. 200). Por esa razón, se puede indicar que los alumnos menores de 35 años pueden presentar, en el ámbito profesional, mayor flexibilidad en el desarrollo y mejoría de la actitud hacia el cambio.

Las personas en la edad mayor de 35 años pueden inducir un comportamiento de carácter reactivo, principalmente si ha querido involucrarse con las TIC's y se les ha dificultado, siendo la tecnología en la actualidad de mucha importancia (Arnau, 2013). Coinciden con el criterio Amber y Domingo (2017) quienes hicieron referencia a una mención especial a la competencia digital de seis de once expertos en el tema: "Manejo de nuevas tecnologías, que creo que tiene que ser transversal todo, porque si no sí que te quedas atrás; y hay gente que es que le pones un ordenador delante y no quieren ni estar sentados porque se asustan" (p. 126); competencia que hoy por hoy dada la evolución de los procesos es un imperativo en la gestión empresarial.

Otro de los expertos también afirmó: "A personas mayores de 45 años es más complicado motivarlas, pero la motivación de esas personas les viene con la formación, a mí, la gente, cuando ve que no hay salida ninguna, me pide desesperadamente cursos, cursos de formación" (Amber y Domingo, 2017); formación por la cual es útil para tener un mejor desenvolvimiento en el área laboral.

En el análisis de Rus y Martínez (2011) sobre las características sociales y psicológicas que repercuten en conseguir un trabajo, presentaron como un colectivo de mayor dificultad a los desempleados mayores de 45 años. Señalaron que determinadas características delimitan la inserción laboral de las personas mayores de este rango de edad: "el ámbito laboral, la formación y cualificación, los procesos de aprendizaje, el absentismo por razón de enfermedad y el desempleo de larga duración" (p. 912). Por ende, la edad se convierte en una de las condiciones que varía los efectos de esta situación preocupante como es el desempleo. Características que necesariamente deben ser tratadas sino pueden ser producto de consecuencias irreparables en los mayores de 40 años.

Parraguez (2006) mencionó, "Curiosamente después de los 40 años los trabajadores/asya son considerados viejos/as para seguir participando

en él y no a los 60 o 65 cuando lo establece la institución social de la jubilación" (p. 50). Las políticas de empleo no están dando resultados sutiles para las personas con este rango de edad, cuya incidencia es muy diferente con el resto, por lo que se derivan efectos nocivos que de esta situación de desempleo se detallan: pérdida de autoestima, falta de motivación, disminución de actitudes de búsqueda de empleo. (Amber y Domingo, 2017). Adicional a ello, "los trabajadores mayores de 55 años manifiestan tener más problemas de salud que el grupo más joven" (Ordaz y Ronda, 2015). La sociedad es la responsable de poner un alto a este asunto y tomar decisiones que favorezcan a todas las personas y no solo a un grupo.

En anuncios de empleo se puede observar que las empresas solicitan: "Personas hasta 40 años para constructora" o "Se necesita asesores con experiencia comprobable, edad de 25 a 35 años"; los interesados dejan sus curriculums en las empresas y siempre se encuentran con la típica frase "Nosotros lo llamaremos" (Zapata, 2019). Lo que evidencia que desde la convocatoria deja sin posibilidad a los mayores de 40 años.

Las personas mayores de 40 años acumulan una serie de desventajas cuyo efecto negativo se va ampliando, por eso es necesario que se mantengan al tanto de lo nuevo de hoy en día (Kessler, 2011). Lo cual repercute a este grupo de personas porque dado los avances tecnológicos y el ritmo laboral traen consecuencias funestas como la imposibilidad de ser contratado, a quienes no se encuentren en constante formación.

Puede darse el caso que sea posible que los adultos mayores de 40 años al verse excluidos del mercado laboral por su edad o reemplazados por jóvenes opten por opciones más difíciles que les brinda el mercado laboral y eso beneficia a las personas jóvenes (Carvajal, Cárdenas, y Cañas, 2017). Un artículo de Arribas (2013) afirmó: "No es igual que se encuentre desempleada una persona de 23 años que una con 50 o más, por lo que oportunidades, necesidades y circunstancias... son diferentes"

(p. 93); dichos actos podrían traer repercusiones graves para la sociedad.

La preocupación es tan grave en las personas mayores de 40 años pues es objeto de una necesidad sumamente urgente de tratarla, requieren de una atención especial sea en formación, cultura, servicios sociales, etc. Cobra un protagonismo en el marco de la educación es un determinante esencial en este colectivo (Torelló, 2007). Toda encierra a negatividad por los efectos nocivos que existen sobre este grupo de personas, y sobre todo se induce a que sean los menos cualificados; eso se puede apreciar en las percepciones de los empleadores.

Cabe destacar que “la pobreza relativa se mide a partir de la renta/gasto familiar/personal disponible en un año, estableciendo una línea de pobreza, un umbral económico referido normalmente a los ingresos”, y si aquel grupo se encuentra desempleado trae como resultado de que no tenga ingresos y como resultado la pobreza (Hernández, 2010). Una pobreza que cada día crece y como consecuencia muchos países se encuentran en el famoso “subdesarrollo” porque no toman medidas seguras para todos los ciudadanos.

Según León, García, y Enríquez (2016): “la tendencia laboral en México en los últimos años, es no contratar a personas mayores de 35 años.” (p. 310), puede que para las empresas les resulte, pero para las familias que dependen del hombre del hogar puede verse en un gran conflicto social y económico. Así mismo, las cifras que se registran, Amber y Domingo (2017): mencionaron que la inserción laboral de las personas mayores de 45 años ha descendido en España 35% del total de todos los desempleados, afectando la economía de muchos hogares como consecuencia el aumento del índice de pobreza. “Su situación de desempleo es persistente en el tiempo, pues el 71,66% del total de desempleados entre 45 y 64 años, llevan más de un año en desempleo y son considerados, por tanto, parados de larga duración” (p. 122); ello evidencia que el fenómeno se configura como de preocupación no solo nacional sino global, traspasa fronteras

continentales.

El periodo de desempleo ejecuta una influencia estimable en las actitudes hacia el trabajo de las personas sin empleo mayores de 45 años por lo que sobreviene una alta centralidad del empleo, un valor positivo de la imagen a nivel profesional y personal, una disponibilidad alta para el empleo y un estilo de búsqueda de empleo activa que pueden estar definidos por perspectivas de mejora económica (Izquierdo, 2015). Dependiendo de la situación que se esté llevando a cabo puede ser positiva o negativa.

Según manifestó Sala (2011): “Los adultos mayores enfrentan limitaciones para permanecer en el mercado de trabajo relacionadas con la obsolescencia de sus conocimientos ante el rápido avance técnico y la mayor escolaridad de los trabajadores más jóvenes” (p. 16). Además, se considera que los adultos mayores tienen limitaciones en el mercado laboral por las dificultades como menor rendimiento, menor rapidez en la ejecución, dificultades de aprendizaje, mayores riesgos de enfermedades (Sala, 2013). Tales limitantes repercuten a que, la tecnología y los avances se vean arraigados en los jóvenes por la misma época en la que nacieron obligando a los mayores a estar en constante capacitación para dominarla, aunque se les haga más dificultoso.

Cabe destacar que especialistas indican que se deben a otras condiciones para las personas que confortan la generación X, padres de los mileniales (nacidos entre 1962 a 1979); quienes no forman parte del empleo adecuado ascienden al 37,9 % según datos del INEC a marzo, pero si están integrados en las de desempleo (4,6%) (Zapata, 2019). Viéndose en peligro a este grupo de personas que solo buscan una estabilidad laboral para el sustento de sus familias.

En 2017, según indica la tabla estadística del Ministerio del Trabajo de cada 100 personas, 29 mayores de 40 años fueron

contratadas, en el 2018, 23 personas y en el 2019, 19 personas, también nos fijamos en un decreciente número de contratos para el sector laboral (ver figura 1 y 2); viéndose reducido el número de personas contratadas de este grupo y a nivel general (Zapata, 2019). Preocupantes cifras que pueden llevar a consecuencias irreparables.



Figura 1. Número de contratos en personas de 40 años en adelante (Zapata, 2019).



Figura 2. Total, número de contratos en todas las edades (Zapata, 2019).

La gerencia estratégica considera en su gestión factores externos e internos; los externos son evaluados con un enfoque integral analizando fuerzas “políticas, gubernamentales y legales, económicas y financieras, sociales, culturales y demográficas, tecnológicas y científicas, ecológicas y ambientales, y competitivas” y las internas se enfocan en encontrar estrategias para acumular fortalezas y contrarrestar debilidades siendo estas la “administración/gerencia, marketing y ventas, operaciones y logística, finanzas y contabilidad, recursos humanos, sistemas de información y comunicaciones; y, tecnología/investigación y desarrollo (D’Alessio Ipinza, 2008). Estos factores ayudan a la gerencia a analizar las oportunidades y amenazas y las fortalezas y debilidades de la empresa, presentando situaciones por las cuales le está beneficiando o perjudicando a la organización para que tomen las decisiones.

Los mayores de 45 años que han desarrollado su actividad profesional en los sectores productivos más afectados por la crisis, se les hace difícil encontrar un nuevo puesto de trabajo, por los factores de falta de cualificación por eso las empresas buscan habilidades que demandan en otros campos como por la discriminación por razones de edad (Rocha, 2012). Además de dar referencia los grandes obstáculos que deben de aparecer para ingresar de nuevo en el mercado laboral para que puedan seguir con su vida profesional y mantener una fuente de ingresos, tantas trabas que muchas ocasiones las personas mayores se sienten angustiadas y truncadas (Belzunces, 2017). Los factores de las debilidades (factores internos) y de las amenazas (factores externos) deben disminuir para poder tener buenos resultados en las empresas y considerar las políticas inherentes al talento humano valorando el trabajo y esfuerzo de la persona.

Sería necesario reformar las leyes para que se proteja a las personas que han alcanzado una cierta edad, y no les manifiestan el mismo

derecho que a otros colectivos (Bensusán, 2006). Con lo cual se concuerda que se deberían implementar leyes que contribuyan a la protección de las personas mayores de 40 años para que no sean excluidos de un derecho primordial.

### Metodología

Este estudio utiliza un diseño de enfoque cualitativo, fundamentalmente el método fenomenográfico (descripción de los fenómenos), el cual da una orientación exclusiva en revelar y describir lo particular (León y Montero, 2010). A su vez respalda un conocimiento minucioso del tema investigado, se gestionó con apoyo del software Atlas.ti. 7.5.4., contemplándose la incidencia en la gestión empresarial en la ciudad de Machala como lugar de estudio.

#### Participantes

Participaron 16 gerentes de las diferentes empresas de la ciudad de Machala de la Provincia de El Oro, Ecuador; se tuvo acceso a la información dada por los gerentes de las diferentes organizaciones destacadas.

#### Instrumento

El instrumento empleado para la recolección de la respectiva información es la entrevista de las percepciones de los empleadores sobre la contratación de las personas mayores de 40 años, que logra no solo obtener información detallada sobre el objeto de estudio sino permite comprender las experiencias y perspectivas obtenidas por las personas entrevistadas.

#### Procedimiento

Para el estudio se gestionó una solicitud por la Universidad Técnica de Machala sobre el debido permiso para realizar la entrevista y logrando así la autorización por los empresarios de las diferentes organizaciones, se les informó del objetivo del estudio y se les invitó a responder las diferentes preguntas. Se les garantizó el anonimato y el uso confidencial de la información que facilitaron por cuestiones

adversas.

El tiempo estimado de forma individual de cada empresario fueron 20 minutos. Las respuestas se las transcribieron en el procesador de texto Word 2016; y, consecutivamente, analizadas con el programa Atlas.ti 7.5.4., con este programa se realizó lo siguiente: a) copia de las entrevistas obtenidas, b) personalización de categorías, c) otorgación de diferentes códigos a las entrevistas, d) formación y orden de códigos para construir redes, e) elaboración de relaciones descubiertas entre las diferentes categorías descritas, mediante redes semánticas.

### Resultados

La aplicación del método fenomenográfico y su gestión con el software Atlas.ti. 7.5.4., ha permitido que se establezcan relaciones semánticas que describen la realidad estudiada. y con ello el cumplir cada objetivo declarado en esta investigación.

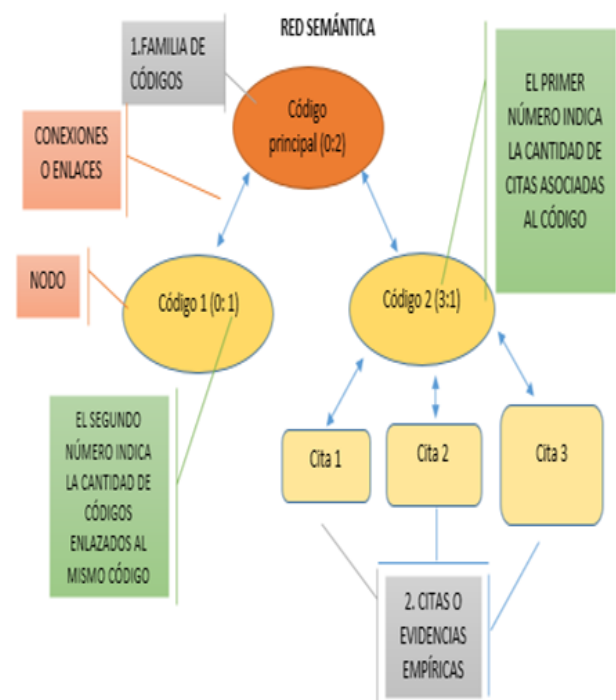


Figura 3. Red semántica

En este trabajo investigativo se han diseñado redes las cuales expresan las percepciones de los empleadores hacia los empleados mayores de 40 años en función con las limitaciones y



los factores que involucran no contratar este tipo de personal en las empresas. Una red está compuesta por nodos y conexiones o enlaces. Estas redes semánticas se dividen en dos partes 1 la familia de códigos, divididas en código principal y códigos y 2 las citas, comentarios o también llamadas evidencias empíricas, en cada código se muestran dos números el primero indica la cantidad de citas asociadas al código y el segundo indica la cantidad de códigos enlazados (ver figura 3). En la redacción del análisis se le llamará a cada parte, código principal, códigos y comentarios como se detalla a continuación:

En relación con el objetivo 1 (Analizar las percepciones que llevan a los empleadores a no contratar personas que sobrepasan los 40 años de edad), cuyo código principal es: Las percepciones, se presentan cuatro códigos que son: el rango de edad; los requisitos que necesitan en la contratación de personal; que cargos pueden cumplir; y, que cargos no pueden cumplir las personas mayores de 40 años (ver figura 4).

En el código: Rango de edad, los comentarios que se enlazan con este son: manifiesta que las personas contratadas deben ser mayores de edad; de 18 a 35 años porque ésta es la edad en donde tienen sus habilidades y destrezas, están en capacidad de lograr un mejor desempeño; de 25 a 35 años de edad siendo estas las edades con experiencia necesaria para ser contratados; edad de 23 a 35 años viéndose como determinante su experiencia laboral.

En el código: Los requisitos, aparecen comentarios tales como: la edad porque si es muy mayor pierden el interés en el trabajo; también que sea jovial, proactivo; la experiencia es muy destacada porque requieren personal que se encuentre capacitado y que tenga el conocimiento para determinado perfil; los empleadores prefieren contratar personas que tengan un periodo de tiempo desempeñando alguna función; y, en menor escala destacaron el sexo, pues consideran que, en cuestiones de atención las mujeres brindan un buen trato y mejoran la imagen de la empresa.

El código: Contratación de personal mayor de 40 años, que los perfiles de contratación son cargos serios con madurez y responsabilidad como cargos documentarios porque son: más ordenados, cuidan más su trabajo y gozan de la mayor experiencia; supervisores, control de calidad; parte eléctrica, alarma, rastreo satelital; a su vez mencionan que cargos administrativos, de oficina porque requieren menor esfuerzo físico.

El último código: Cargos: en los cuales no serían contratados este grupo de personas, se encuentran: área de digitación; asesores financieros, ventas y marketing, jefes de bodega o logística, asesores de servicio al cliente; atención al cliente y agente de ventas serían los puestos menos ideales.

El análisis que se sustenta en las percepciones enunciadas por los empleadores, que se presentan en términos de: requisitos, el rango de edad, los cargos para los cuales se les contrataría o no, así se tiene: Los requisitos importantes corresponden a: la experiencia; y, el sexo, siendo estos más la edad de vital importancia como se mencionó. con anterioridad, se tiene que 35 años corresponde a la edad máxima indicada por los empresarios. La contratación se ve afectada por la percepción que incide en que de contratarlos prefieren hacerlo para cargos con una seriedad, madurez, responsabilidad alta, que requieren de un mayor compromiso y confidencialidad y que exijan poca actividad física. Los empleadores acordes a su percepción, no están inclinados a contratarlos para cargos que exijan intervención directa con los clientes o que tengan que ver con tecnología.

Para dar respuesta al objetivo 2 (Identificar los factores externos e internos que ocasionan no contratar personas mayores de 40 años), cuyo código principal es: Factores, como se pone a consideración dos códigos; los factores internos y los externos que inciden en la contratación de este grupo de personas (ver figura 5).

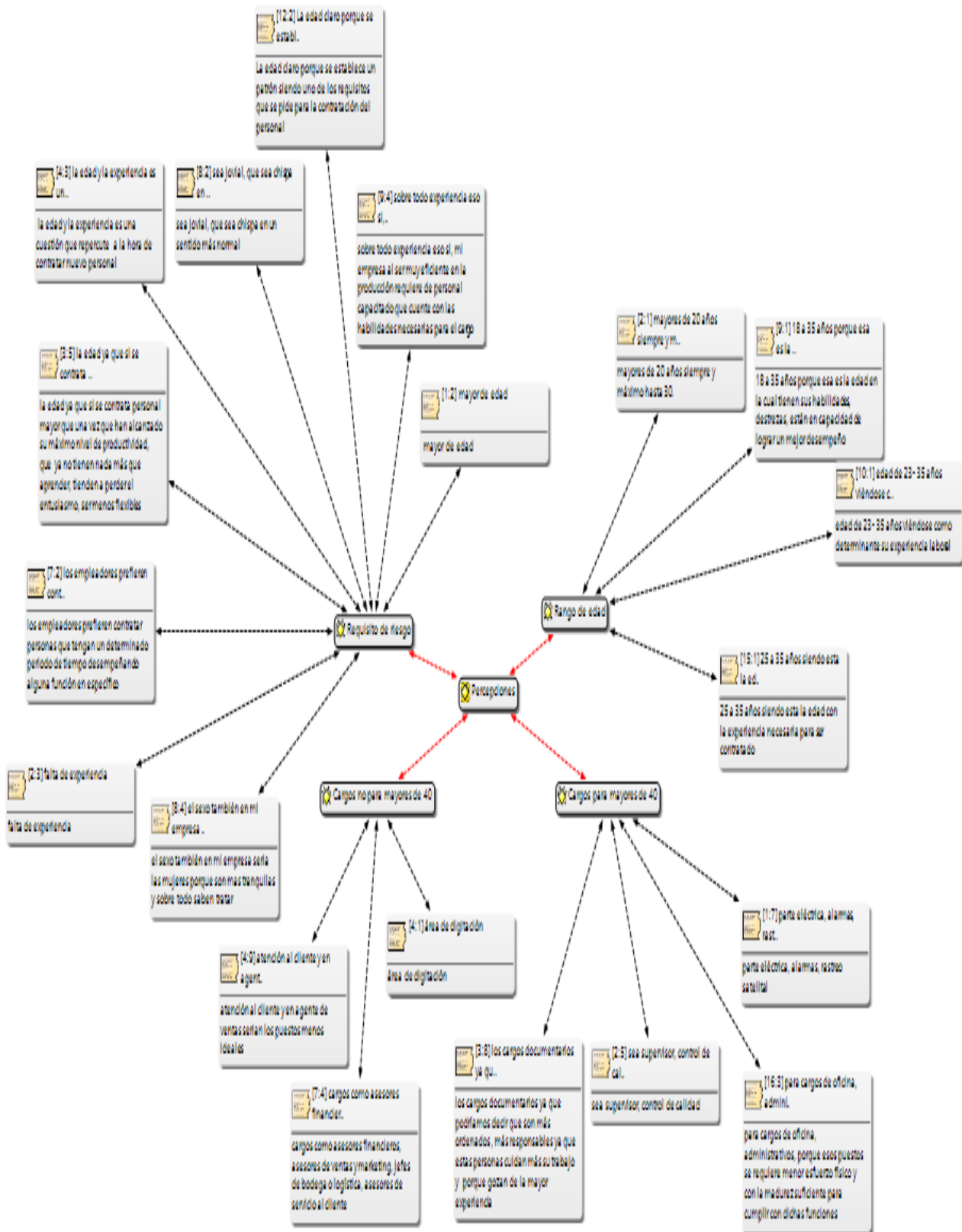


Figura 4. Percepciones de los empleadores

En el código: Factores internos se identifican; la parte de talento humano tiene la obligación de percibir si las personas contratantes están calificadas para el puesto de trabajo; todas esas creencias corren como la pólvora entre la cultura de las organizaciones y los profesionales de recursos humanos; además manifiestan que existen empresas tradicionales que manejan estándares excluyentes porque no se ha hecho un diseño ocupacional; el manejo de tecnología al no encontrarse cualificadas con la utilización óptima de las TIC`s; dentro de las finanzas en la mayoría de los casos se debe tener un conocimiento previo; las personas de esa edad son menos manejables lo que perjudica con motivos salariales.

En el código: Factores externos, se identificaron los siguientes: el tema económico y social porque las personas de forma usual buscan el mejor salario por cargas familiares; a su vez a los jóvenes se los puede manejar y explotar al antojo del empresario siendo más flexibles según se mencionó en la entrevista; se involucra la llegada de extranjeros ocupando cargos con una mano de obra más barata; así mismo, la crueldad del capitalismo neoliberal a impuesto este criterio mencionó un entrevistado; y, se detalla las medidas tecnológicas que cada día avanzan más y más; también se considera la crisis económica; como afectan las barreras que el Gobierno impone a las nuevas empresas y los actos de explotación de muchas empresas.

Así se tiene que de los factores que impiden la contratación de los mayores de 40 años se identifican: en los factores internos: (a) el talento humano; (b) informática y comunicaciones tecnológicas; y, (c) las finanzas. Los externos identificados se tienen: (a) económico; (b) social; (c) político; y, (d) tecnológico.

En relación al objetivo 3 (Identificar las limitaciones que tiene el personal que sobrepasa los 40 años según la percepción de la gerencia), cuyo código principal es: Limitaciones, identificaron dos códigos que se enlazan son los impedimentos y las discriminaciones (ver figura 6).

En el código: Impedimentos se presentan: el empresariado ve los problemas de salud; alguna patología crónica que se diagnostican molestias; ausentismo laboral, enfermedades, disminución de la fuerza de trabajo ocasionando disminución del desempeño laboral; cambios de actitud, apatía al no estar conforme con el área laboral o no se acoplan al ambiente laboral con las nuevas tecnologías y no quieren aprender cosas nuevas; no son flexibles, tienen cargas familiares, no quieren ser mandados por jóvenes.

En el código: Discriminantes, se obtuvo lo siguiente: prejuicios, interferencias culturales; viéndose que los hombres tienen más desventajas que las mujeres porque no se tienen curvas que exhibir; el ámbito de asistente se le atribuye al sexo femenino porque da realce a la empresa; dejan a un lado la experiencia y la formación académica por su edad; a su vez una subordinación al personal más joven por la formación intelectual; contratan jóvenes con una actitud más extrovertida, más sociable; las capacitaciones que quizás sean tiempo perdido valioso para la empresa; sean flexibles en el momento de manejarlas a su antojo.

Se identifica que las limitaciones se concentran en: (a) las percepciones inherentes al deterioro de la salud; (b) cambios actitudinales; y, (c) inadaptabilidad ante los cambios; y, resistencia al subordinarse a los jóvenes superiores; y, en los discriminantes: (a) prejuicios y cultura; (b) preferencias por el sexo femenino; (c) resistencia a la subordinación frente a los jóvenes; (d) desactualización en conocimientos e incapacidad de aprender; (e) introversión; y, (f) inflexibles en lo laboral (defienden sus derechos).

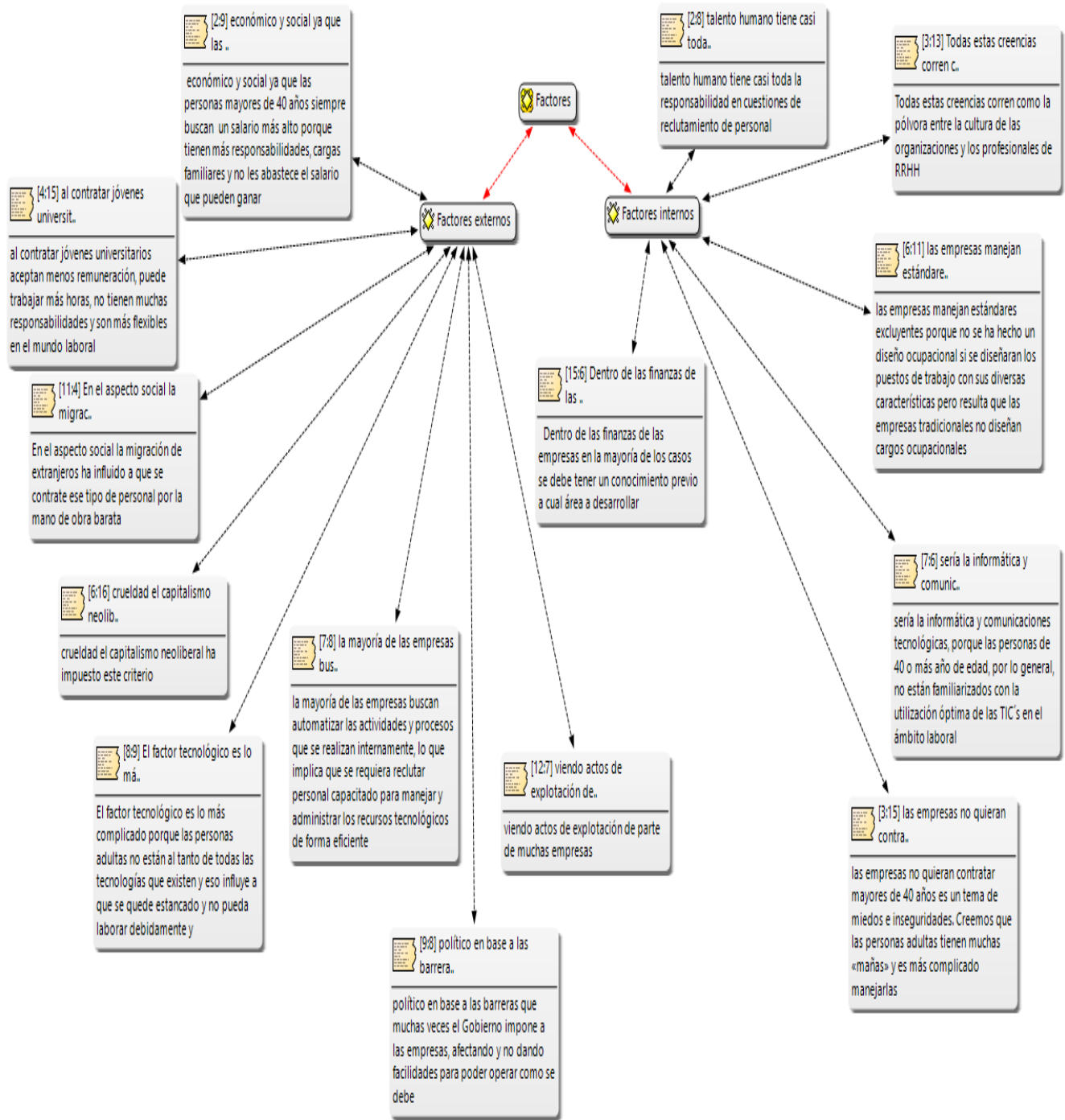


Figura 5. Factores internos y externos

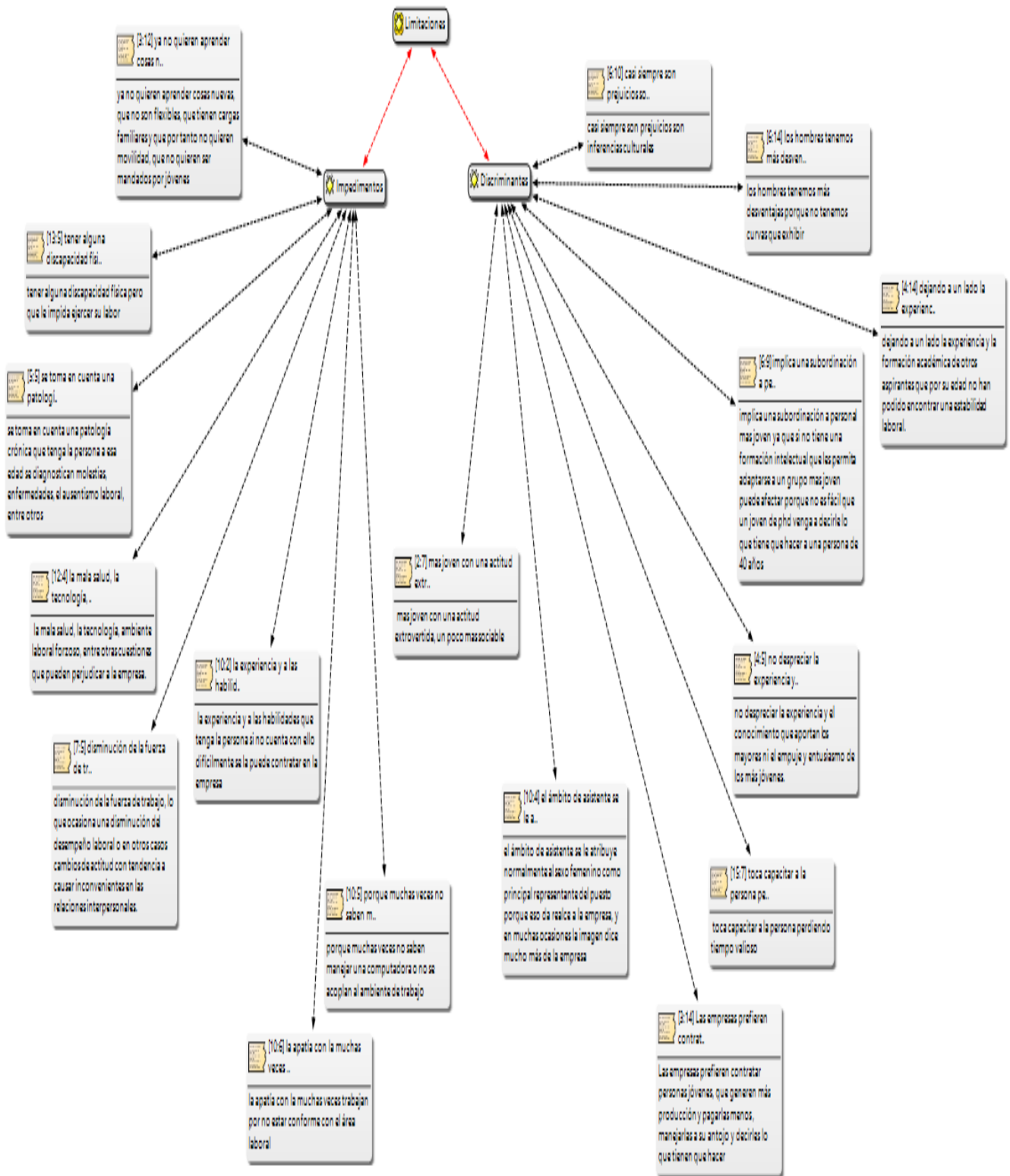


Figura 6. Limitaciones del personal

### Conclusiones

La presente investigación analizó la edad como un factor que limita la contratación de personal mayor de 40 años en el área laboral, se halló que la edad afecta de forma generalizada a las

personas al momento de conseguir un puesto de trabajo.

Se analizaron las percepciones de los empleadores sobre el rango de edad, los requisitos que impiden contratar personal de 40 años y que cargos son otorgados a este tipo de personal; viéndose afectada la edad; y,

la experiencia como principales problemas al momento de contratar personal, se descubrió una condición como el sexo enfatizando que existen desventajas por parte de los hombres con respecto a la mujer que brinda la oportunidad ser analizada para futuras investigaciones; su vez, los empleadores mencionaron que prefieren contratar personas con una edad máxima de 35 años; pero, se evidenció que existen cargos que se presentan como ventajas para la contratación de personal de 40 años en adelante casos como: supervisores, documentación, los que cumplen roles de responsabilidad y madurez; descubriéndose desventajas con cargos inherentes a tecnología y atención al cliente.

Se identificaron los factores que inciden en que las personas de 40 años que no cuentan con un trabajo, en los factores externos: el económico y social porque las personas buscan una remuneración adecuada que permita vivir bien y cumplir con las responsabilidades que le corresponden, situación que no es igual en los profesionales jóvenes, prefieren contratar personal extranjero por mano de obra barata, mientras que de los internos, la parte de talento humano como el responsable de la contratación de personal, a su vez que las comunicaciones tecnológicas requieren de personal capacitado que tenga claro el uso de las TIC`s.

Se identificaron las limitaciones que de acuerdo a la percepción de la gerencia tienen las personas de 40 años, se concentran en: las patologías crónicas, ausentismo laboral que disminuyen el desempeño en el área de trabajo; y, en los discriminantes se identifican que las personas de 40 años son más apáticas, teniendo prejuicios, interferencias culturales y subestiman su formación intelectual.

Igualmente, destaca la actitud de los mayores de 40 años a tomar medidas que favorezcan su empleabilidad, aunque se limita al no existir un criterio uniforme en los factores y las limitaciones, por lo que se debería tener una mayor centralización en esos aspectos.

En la investigación se halló una realidad social

en el tema de desempleo en el país, como la crisis y la migración de extranjeros a golpeado al empleo, nuevas líneas de investigación podrían afianzar supuestos a la experiencia y el sexo en base a las proposiciones dadas que pueden afectar en los cambios observados en esta clase de personas.

## Referencias bibliográficas

- Aganzo, A., Gavela, A. J., Nuño, J., & Miguel, F. (2009). Inserción laboral de las personas en situación de pobreza y/o de exclusión social. *Revista de intervención socioeducativa*(41), 48-69. Obtenido de <http://www.raco.cat/index.php/EducacioSocial/article/viewFile/165614/374970>
- Amber, D., & Domingo, J. (2017). Desempleo y precariedad laboral en mayores de 45 años desde la voz de los expertos. *Problemas y prácticas*(84), 27-41. doi:10.7458/SPP2017847397
- Amber, D., & Domingo, J. (2017). Desempleo y precariedad laboral en mayores de 45 años. Retos de la formación e implicaciones educativas. *Revista Iberoamericana de Educación*, 73(1), 121-140. Obtenido de <https://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiPycmEo9rXAhWhk-AKHWagCTEQFggqMAE&url=http%3A%2F%2Frieoei.org%2F7764.pdf&usq=AOvVawIwrPqyNNLtSvCWF6SvjOsH>
- Arnau, L. (2011). Cuestionario para evaluar la adaptabilidad de los adultos. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 13(2), 99-112. Obtenido de <https://redie.uabc.mx/redie/article/view/286>
- Arnau, L. (2013). Desempleo y orientación para la carrera: Aplicación y evaluación de un programa de adaptación a los cambios profesionales en la adultez. *Educación XX1*, 16(1), 191-206. doi:10.5944/educXX1.16.1.723
- Arribas, J. R. (2013). Tengo 50 años ¿y qué? Dificultades y estrategias en el retorno al mercado de trabajo. *Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 40(4), 93-109. Obtenido de <http://revistas.ucm.es/index.php/NOMA/article/view/48338/45222>
- Belzunces, J. H. (2017). Desempleados y

- mayores de 45:¿ y ahora qué? Discursos, experiencias y estrategias ante el paro de larga duración. *Grado de Sociología*, 1-52. Obtenido de <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/115002/1/TFG-SOC-Herrera-J%C3%BAlia-julio17.pdf>
- Bensusán, G. (2006). La reforma laboral. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 3(9), 33-53. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=363542890006>
- Brenes-Camacho, G. (2013). Factores socio-económicos asociados a la percepción de situación socioeconómica entre adultos mayores de dos países latinoamericanos. *Ciencias económicas (San Jose, Costa Rica)*, 31(1), 153-167. Obtenido de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/view/10622/10019>
- Carvajal, A. N., Cárdenas, L. Y., & Cañas, I. E. (2017). Determinantes socioeconómicos de la informalidad laboral y el subempleo en el área metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Equidad & Desarrollo*, 29, suplemento, 53-82. doi:<http://dx.doi.org/10.19052/ed.4171>
- César, R., & Gallo, P. (2009). La edad como factor de desigualdad de ingresos laborales en Venezuela en 2007. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, XV(2), 141-163. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/364/36412216009.pdf>
- Corrales, H., & Rodríguez, B. (2016). La incidencia de la formación en la edad adulta en la empleabilidad de los individuos. *El trimestre económico*, LXXXIII(329), 149-183. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ete/v83n329/2448-718X-ete-83-329-00149.pdf>
- D' Alessio Ipinza, F. A. (2008). El proceso estratégico: Un enfoque de gerencia. (M. F. Castillo, Ed.) Naucalpan de Juárez, Estado de México: Pearson Educación de México S.A. De C.V., Recuperado el 02 de 12 de 2019
- Hernández, M. (2010). El estudio de la pobreza y la exclusión social. Aproximación cuantitativa y cualitativa. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 69(24), 25-46. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/274/27419173003/>
- Hoeven, R. v. (2010). Empleo, desigualdad y globalización: una preocupación continua. *Cuaderno de Administración*, 115-123. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/n44/v26n44a08.pdf>
- Izquierdo, T. (2012). Efectos de la duración del desempleo en las actitudes hacia el trabajo de los mayores de 45 años. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*(8), 7-21. Obtenido de <http://www.scielo.mec.pt/pdf/spp/n84/n84a02.pdf>
- Izquierdo, T. (2015). Duración del desempleo y actitudes de los mayores de 45 años en Portugal y España: Un estudio comparativo. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, XXI(1), 21-29. Obtenido de <http://www.produccioncientifica.luz.edu.ve/index.php/rcs/article/download/19783/19728>
- Izquierdo, T., Hernández, F., & Maquilón, J. (2014). Variables mediadoras y actitudes de los desempleados mayores de 45 años de la región del Algarve en Portugal. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación/e Avaliação Psicológica (Rev Iberoam Diagn Ev)*, 37(1), 145-166. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Javier\\_J\\_Maquilon/publication/316561058\\_Variables\\_mediadoras\\_y\\_actitudes\\_de\\_los\\_desempleados\\_mayores\\_de\\_45\\_anos\\_de\\_la\\_region\\_del\\_Algarve\\_en\\_Portugal\\_Mediating\\_variables\\_and\\_attitudes\\_of\\_unemployed\\_peopled\\_over\\_45\\_years](https://www.researchgate.net/profile/Javier_J_Maquilon/publication/316561058_Variables_mediadoras_y_actitudes_de_los_desempleados_mayores_de_45_anos_de_la_region_del_Algarve_en_Portugal_Mediating_variables_and_attitudes_of_unemployed_peopled_over_45_years)
- Kessler, G. (2011). Exclusión social y desigualdad ¿nociones útiles para pensar la estructura social argentina. *Laboratorio*(24), 1-18. Obtenido de <http://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/laboratorio/article/view/105/92>
- León, O., & Montero, I. (2010). Métodos de investigación en psicología y educación. Madrid: McGraw-Hill.
- León, R. B., García, J. Á., & Enríquez, B. E. (2016). Desocupación en la frontera norte de México. Consecuencias en las personas mayores de 40 años. *Estudios Sociales* 48, 306-333. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-45572016000200305&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-45572016000200305&lng=es&nrm=iso)
- Martín Padilla, E., de Uribe, S., & Gaitán de Zárata, M. (2012). Significados sobre el trabajo para parejas en situación de desempleo masculino. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8(2), 235-248.

- Martínez Cívico, L. (2013). Desigualdades en el mercado laboral: El colectivo de personas ex reclusas y su inserción en el mercado laboral. 1-47. Obtenido de [https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2013/109362/TFG\\_lmartinezcivico.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2013/109362/TFG_lmartinezcivico.pdf)
- Ordaz, E., & Ronda, E. (2015). Salud y condiciones de trabajo en trabajadores mayores. *Medicina y seguridad del trabajo*, 314-324. Obtenido de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v61n240/original1.pdf>
- Parraguez, P. O. (2006). Exclusión Generacional: La Tercera Edad. *Revista Mad*(14), 47-52. doi:10.5354/0718-0527.2006.14206
- Rocha, F. (2012). La crisis económica y sus efectos sobre el empleo en España. *Gaceta sindical*, 67-90. Obtenido de <http://docpublicos.ccoo.es/cendoc/035344CrisisEconomicaEfectos.pdf>
- Rojas Ochoa, F. (julio-septiembre de 2009). Crisis, desempleo y salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, vol. 35(3), 1-3.
- Ruiz Napóles, P., & Ordaz Díaz, J. (agosto de 2011). Evolución reciente del empleo y desempleo en México. *Economíaunam*, 8(23), 91-105. doi:1665-952X
- Rus, T. I., & Martínez, O. L. (2011). El rol de las actitudes en la inserción laboral de los desempleados. 911-922. Obtenido de <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/download/1695/5811>
- Sala, G. (2011). Empleo y desempleo entre los adultos mayores argentinos. Documento de trabajo, 1-30. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/6424295.pdf>
- Sala, G. (2013). Empleo y desempleo entre los adultos mayores de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 10(17), 7-26. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74026337003>
- Samper, H. G. (2012). Prepararse para evitar el desempleo. *Debates IESA*, XVII(1), 8. Obtenido de <http://virtual.iesa.edu.ve/servicios/wordpress/wp-content/uploads/2013/10/01-12samper.pdf>
- Sanz, J. P. (2003). Exclusión laboral en América Latina. *ociología del Trabajo: Revista Cuatrimestral de Empleo, Trabajo y Sociedad*, 47, 107-138. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=304806>
- Torelló, Ó. M. (2007). Las necesidades formativas de las personas mayores de 50 años. *Revista Iberoamericana de Educación*, 44(1), 1-15. Obtenido de <http://rieoei.org/deloslectores/1996Torello.pdf>
- Zapata, B. (7 de julio de 2019). Tener más de 40 años de edad vuelve complicada la búsqueda de un empleo. Obtenido de *El Universo*: <https://www.eluniverso.com/noticias/2019/07/07/nota/7412709/mas-40-edad-que-vuelve-complicada-busqueda-empleo>
- Zuñiga, G. (2005). La evolución demográfica y la oferta laboral venezolana 1950-2001; un reto ante la exclusión por desempleo. *Temas de Coyuntura*, 67-112. Obtenido de <http://revistasenlinea.saber.ucab.edu.ve/temas/index.php/temasdecoyuntura/article/view/1621>