



Universidad Autónoma de Querétaro
Facultad de Contaduría y Administración
Maestría en Administración

“LA DISCRIMINACIÓN DEL CAPITAL HUMANO DE MÁS DE 35 AÑOS EN MÉXICO”

TESIS

Que como parte de los requisitos para obtener el grado de
Maestro en Administración

Presenta:

José Alberto Allende Ruiz

Dirigido por:

Dra. María del Pilar Thompson Caplín

SINODALES

Dra. María del Pilar Thompson Caplín
Presidente

M. en A. Josefina Moreno y Ayala
Secretario

Ma. Luisa Leal García
Vocal

M. en A. José Alberto Héctor Castro
Suplente

Dr. Fernando Barragán Naranjo
Suplente

M. en I. Héctor Fernando Valencia Pérez
Director de la Facultad de Contaduría y
Administración

Firma

Firma

Firma

Firma

Firma

Dr. Luis Gerardo Hernández Sandoval
Director de Investigación y
Posgrado

Centro Universitario
Querétaro, Qro.
Noviembre, 2008
México

RESUMEN

México es un país en donde la edad de las personas tiende a incrementarse, las proyecciones de los centros estadísticos del país muestran que la edad media pasará en 10 años de 26 a 32 años de edad. Hoy en día, muchas de las empresas no desean personas de más de 35 años. La presente investigación se orientó a encontrar el motivo por el cual las organizaciones discriminan al talento humano cuando éste ha revasado la edad de los 35 años, así como encontrar elementos suficientes para demostrar que la edad no es un factor determinante en el desarrollo del capital humano. Se eligió un diseño no experimental transaccional descriptivo, no se manipulan las variables, si no a través de encuestas y fuentes secundarias se observa el comportamiento de las variables. La obtención de datos para el análisis se realizó en un solo momento, es decir, es de tipo transaccional. Se generaron encuestas a diferentes empresas y a reclutadores con presencia en todo México, observando que la clave de ésta discriminación laboral es producto de una idea fabricada por el estilo de vida que adoptan las personas cuando llegan a una determinada edad, como lo es la falta de adaptabilidad a nuevas formas de realizar las cosas y se concluye que no existe relación de que entre mayor edad existan limitaciones en el desarrollo de personal.

(Palabras clave: discriminación, empleo, edad)

SUMMARY

Mexico is a country where age tends to go up, projections of the centers of the country statistics show that the average age will be in 10 years from 26 to 32 years. Nowadays, many companies do not want people over 35 years. This research was aimed at finding the reason why the organizations discriminate human talent when it has reached the age of 35 years, and found sufficient evidence to prove that age is not a determining factor in the development of human capital. It was elected a non-experimental transactional descriptive design, the variables are not manipulated, through surveys and secondary sources are observed the behavior of the variables. The data for the analysis was gotten at a single moment, that is, transactional type. Surveys were focus at several companies and recruiters with a presence throughout Mexico, looking that the key of this employment discrimination is the product of an idea created by the lifestyle people adopt when they reach a certain age, as lack of adaptability to new ways of doing things and concludes that there is no relationship between age and the limitation of personal development.

(Key words: discrimination, employment, age)

DEDICATORIAS

A mi esposa **BEATRIZ** a quién amo y que en todo momento
me ha impulsado a ser mejor,
siendo éste uno de los
mejores ejemplos de su gran apoyo.

AGRADECIMIENTOS

A todos mis profesores que gracias a su apoyo y dedicación han hecho posible el que yo haya tenido las herramientas necesarias para poder diseñar, formular y llevar a cabo las investigaciones necesarias de este proyecto.

A mis amigos que desinteresadamente me ayudaron con información y opiniones.

ÍNDICE

	Página
Resumen	i
Summary	ii
Dedicatorias	iii
Agradecimientos	iv
Índice	v
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
I. Introducción	1
II. La Discriminación Laboral	4
2.1 Definición de Discriminación y Discriminación Laboral	4
2.2 Tipos de Discriminación Laboral	5
2.3 La discriminación Laboral en el Mundo	6
III. Tendencias de población y población activa en México	9
3.1 Esperanza de Vida	9
3.2 Distribución de la Pirámide Poblacional en México	11
3.3 Población Económicamente Activa	16
IV. Desarrollo Intelectual desde un punto de Vista Médico	20
4.1 Plasticidad de los rendimientos intelectuales en la edad adulta	24
4.2 Efecto transfer	28
V. Leyes y organismos nacionales e internacionales referentes a la discriminación laboral	29
5.1 Organismos Nacionales.	29
5.2 Organización Internacional del Trabajo (OIT)	32
VI. Método de Investigación	35
6.1 Fuente de información y población de objeto de estudio	36
6.2 Método aplicado	36
6.3 Diseño de la encuesta	37
6.4 Tamaño de la muestra	37
6.5 Procesamiento de datos	41
VII. Análisis Estadístico	42
7.1 Análisis de resultados dirigidos a empresas	42
7.2 Análisis de resultados dirigidos a buscadores de empleo	46

VIII. Conclusiones	52
IX. Bibliografía	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla		Página
3.1	Indicadores demográficos	10
3.2	Población y tasas de crecimiento demográfico	13
3.3	Población económicamente activa por género	17
6.1	Número total de empresas en México	36

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura		Página
3.1	Esperanza de vida	10
3.2	Población total y tasas de crecimiento	12
3.3	Pirámides de población 2000 – 2050	14
3.4	Pirámides de población 1996 y 2051	15
3.5	Población económicamente activa y sus componentes	18
3.6	Población económicamente activa, ingresos y retiros de la actividad	19
6.1	Variables dependientes e independientes	35
6.2	Formato de encuesta para reclutadores de capital humano	37
6.3	Formato de encuesta para buscadores de empleo	38
6.4	Preguntas de encuestas y su relación con las variables independientes	39
6.5	Obtención de la muestra para la encuesta dirigida a empresas	39
6.6	Obtención de la muestra para la encuesta dirigida a buscadores de empleo	40
7.1	Vacantes ofertadas Vs. Vacantes cubiertas	42
7.2	Principales motivos por los que no se cubre una vacante	43
7.3	Empresas que rechazaron a personal de más 35 años que cumplan el perfil	44
7.4	Ofertas con y sin límite de edad de 35 años	44
7.5	Personas contratadas en vacantes con límite de edad	45
7.6	Motivos para no entrevistar a personas de más de 35 años	45
7.7	Buscadores de empleo por edad	46
7.8	Grado de estudio de buscadores de empleo	46
7.9	Personas discriminadas por edad	47
7.10	Personas con y sin capacitación	47
7.11	Motivos por los cuales las personas no se capacitan	48
7.12	Personas que utilizan nuevas tecnologías	49
7.13	Motivo por el que se busca un nuevo trabajo	49
7.14	Preferencia por cambiar rol o función	50
7.15	Motivo de salida de su último empleo	51
7.16	Porcentaje de ausentismo	51
7.17	Limitación física	51

I. INTRODUCCIÓN

En México uno de los requisitos principales que piden la mayoría de las empresas para poder otorgar empleo es la edad, provocando con esto que miles de profesionistas, técnicos y obreros estén desempleados actualmente. Dos situaciones preocupantes se desencadenan de este hecho: 1) En México existe un progresivo envejecimiento de la población activa, 2) Cada vez es menor la edad requerida para poder conseguir empleo. Por lo anterior el presente trabajo busca responder el siguiente cuestionamiento: ¿Porqué las empresas excluyen de su plantilla de personal a las personas de más de 35 años de edad?.

Las personas que tienen más de 35 años además de enfrentar a la discriminación para encontrar un empleo, tienen grandes dificultades para mantenerlo, ya que las empresas argumentan la necesidad de renovar a las personas con otras que tengan actitud de cambio y mejor capacitadas. Éste estereotipo social genera que cada vez México tenga capital humano no aprovechado, que va quedando en la obsolescencia por el círculo formado de la imposibilidad de seguir fomentando el conocimiento por falta de recursos. Así entonces, se están generando muchos *jubilados jóvenes* que por solo tener más de 35 años se convierten en una gran carga para el país, social y económicamente hablando.

Los objetivos de la investigación es conocer a través de bibliografía existente y estadísticas la causa raíz de la discriminación por edad así como demostrar que la edad no es una variable que limite el desempeño de las personas.

La hipótesis que sustenta éste trabajo es que la edad mayor a 35 años de las personas no es un factor determinante de reclutamiento de capital intelectual en las organizaciones.

Éste estudio es importante realizarlo ya que México actualmente cuenta con una población de 106 millones de habitantes de las cuales 29 millones tienen entre 35 y 64 años de edad. La población en México de acuerdo con INEGI tiene una tendencia hacia la alza en donde se preve que en los próximos 10 años la población total crecerá a 114 millones, la

edad media aumentará de 26 años a 32 años y la población de entre 35 y 64 años crecerá a 38 millones, es decir, el incremento de la población del país estará completamente en el sector de la población en estudio (35 –64 años).

Las pensiones económicas y descuentos en servicios que aporta el Estado están focalizadas en personas de más de 65 años, por lo que el rango de edad discriminada tampoco cuenta con algún apoyo sustentable para que en algún momento poder reintegrarse al mundo laboral.

En 10 años, INEGI preve que la cantidad de mujeres que tienen hijos después de los 30 aumenta en un 10%, con esto se tiene un incremento en los menores de edad que necesitarán ser atendidos, en el mismo momento en que sus padres están siendo discriminados del mundo laboral.

La esperanza de vida en la próxima década se incrementa en 2 años, la plantilla de jubilados crecerá y serán más personas con la necesidad de tener recursos para poder tener una vejez digna.

Con ésta investigación se pretende demostrar que la edad no es un factor determinante en el desempeño de las actividades de las personas, sino que se deben de buscar los espacios correctos para poder generar y aprovechar la riqueza intelectual de su experiencia manera homogenea. Por lo anterior es imperante encontrar soluciones inmediatas para eliminar ésta discriminación ya que se están perdiendo talentos e incrementando la carga social de manera importante, que limita y limitará aún más el crecimiento del país.

En el capítulo II se explica el concepto de la discriminación laboral, las diferentes formas en que se presenta directa e indirectamente y algunos esfuerzos que se han realizado en otros países para disminuirla.

En el capítulo III, de igual forma se expone información sobre la población actual de México, la población activa así como la tendencia de la edad de la población y la esperanza de vida.

En el capítulo IV se muestra información sobre resultados de estudios médicos que se han realizado sobre la conducta, capacidad y aprendizaje de las personas, tomando como punto central la edad.

En el capítulo V se encuentran algunas referencias de las leyes que están en contra de la discriminación laboral tanto nacionales e internacionales.

En el capítulo VI se plantea el método de investigación, el método aplicado, el proceso de selección de la muestra y las herramientas informáticas utilizadas.

Finalmente en el capítulo VII se puede observar el análisis estadístico de los resultados encontrados, que sirven de base para la comprobación de la hipótesis.

II. LA DISCRIMINACION LABORAL

En éste capítulo se revisaron los conceptos de discriminación, discriminación laboral, su enfoque a la distinción por edad y su participación en el mundo.

2.1 *Definición de Discriminación y Discriminación Laboral*¹

La discriminación, según la Real Academia Española, proviene del latín y significa "separar", "distinguir", "diferenciar una cosa de la otra". El significado de la palabra discriminar, puede ser tomado de dos formas, discriminación positiva, que significa reconocimiento o diferenciación, y la discriminación negativa, que es una situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios. La discriminación es, a grandes rasgos, una forma de violencia que comienza de un modo pasivo y que puede llegar a límites más extremos, como es la violencia física o psicológica extrema.

La gente que discrimina suele tener una visión distorsionada de los valores que componen al hombre y relacionan características físicas o culturales que poseen con valores, lo que provoca que se consideren más perfectos que otros individuos y, desde éste punto de vista, estén en condiciones de juzgar a los demás individuos que no poseen las características que consideran como valóricas o más puras.

Este trato diferencial se puede dar disminuyendo las consideraciones sociales o dando un trato inferior, y se puede encontrar en las relaciones entre personas, instituciones e incluso estados. Las características que se pueden dar como justificación para discriminar son el color de piel, etnia, sexo, edad, cultura, religión o ideología, pero pueden abarcar cualquier motivo que haga diferencias entre personas. Éste rechazo a otras personas se da tanto en la vida cotidiana como a nivel de sociedad. La definición de discriminación en el empleo y la ocupación es: Cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga el efecto de anular o desequilibrar la equidad de oportunidades o de trato en un empleo u ocupación.

¹ Cavanaugh J.. Human development, P. 389-399

La discriminación puede afectar a los sectores racial, de género, de edad, de religión, de opinión política, nacionalidad o extracto social. Por supuesto, las distinciones basadas estrictamente en los requerimientos inherentes a un trabajo, no están consideradas como discriminación.

El no discriminar significa que los empleados sean seleccionados con base en su capacidad de realizar el trabajo y que no exista alguna distinción, exclusión o preferencia basadas en otras cuestiones. Los empleados que se ven afectados por la discriminación en el trabajo no tienen las mismas oportunidades y sus derechos humanos se ven violados.

2.2 Tipos de Discriminación Laboral²

De acuerdo con la definición de discriminación que se ha propuesto, ésta puede clasificarse según John C. Cavanaugh en su libro *el desarrollo del humano* en varios tipos:

2.2.1 Discriminación salarial: Según éste tipo de discriminación, las desigualdades salariales no siempre pueden ser atribuidas a la existencia de niveles distintos de productividad. Implica que las personas ganan un salario menor que otras, aún cuando estén igualmente calificadas y desempeñen el mismo trabajo con la misma productividad.

2.2.2 Discriminación ocupacional: Significa que las personas están limitadas a empleos de baja categoría y escasa remuneración, por consiguiente, nunca o en casos muy esporádicos podrán alcanzar ciertos niveles jerárquicos en las empresas, aunque estén calificadas para ello y lógicamente su escala salarial será baja. Por ejemplo, los empresarios suelen tener la idea de que las mujeres tienen poca escolaridad y baja calificación para realizar tareas que exigen alta productividad. Adicionalmente son consideradas como un grupo con menor movilidad y con restricciones de horario, además de requerir mayores prestaciones.

² Cavanaugh J.. Human development, P. 389-399

2.2.3 *Discriminación en la gestión del capital humano:* Se presenta cuando las personas tienen restricciones en cuanto al acceso a la educación formal, a la capacitación y entrenamiento que proporcionan las empresas, lo que como es de esperarse tiene efectos sobre su grado de calificación y en el aumento de su productividad.

2.2.4 *Discriminación directa e indirecta*

También John C. Cavanaugh define que la discriminación directa es aquella en donde se trata a alguien de manera desfavorable por su edad, o por la edad que aparenta tener, por ejemplo: una compañía se niega a contratar o promover a una persona, simplemente por que tiene más de 40 años.

La discriminación indirecta se refiere a tener políticas que colocan a las personas en una posición de desventaja, comparado con otra persona, como es el caso de la empresas que ponen pruebas en donde la capacidad física sea una limitante como estrategia para eliminar personas de más edad, aunque esto no sea de utilidad en el puesto, también existen actitudes de discriminación indirecta en los grupos de trabajo un ejemplo es cuando se hacen bromas constantes a una persona con respecto a su edad.

2.3 *Discriminación Laboral en el Mundo*

La discriminación por edad es un fenómeno que se presenta en muchas partes del mundo, en Europa ya se han hecho algunos esfuerzos para disminuir esta tendencia.

En España, la Constitución Española de 1978 prohíbe indirectamente, en su artículo 14, ésta forma de discriminación al establecer que los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o *“cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*. Y, de manera más explícita, el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores impide ésta discriminación en las

relaciones laborales, cuando establece la nulidad de los convenios colectivos, pactos o decisiones del empresario que contengan diferencias desfavorables por razón de la edad.³

Según la Organización Internacional del Trabajo, en Gran Bretaña, cada vez mayor número de destacados e influyentes empresarios están uniéndose en torno al grupo Foro de Empresarios sobre la Edad, para defender la contratación de los trabajadores mayores, y que en general, los gobiernos de la Unión Europea están llevando a cabo diversas políticas, relacionadas con la reforma de las pensiones, para poner límite a las jubilaciones anticipadas.

También existen leyes de discriminación que se van focalizando en el problema de la edad y esto se puede ver por ejemplo que en el Reino Unido está en vigor la Sex Discrimination Act de 1975, modificada varias veces considerando las más relevantes en 2001 y 2005, transponiendo directivas comunitarias, que contiene regulaciones tanto respecto de las mujeres como de los hombres, con un amplio ámbito de aplicación, por ejemplo, sobre el empleo y las condiciones de trabajo, la educación y la investigación, la seguridad social, los servicios sociales y la ayuda social, la participación socio-económica, la protección judicial y ahora la edad.⁴

En Suecia, la Equal Opportunities Act (SFS 1991:433) reformada en el año 2000, comprende también diversas regulaciones tanto en la relación de trabajo, el salario, la prohibición de discriminaciones directas e indirectas, creando la figura del Equal Opportunities Omdubsman como garantía específica para la igualdad.

En Holanda, la Equal Treatment Act de 1994 comprende las medidas contra todo tipo de discriminación, incluyendo las originadas por razón del sexo, la orientación sexual o el estado civil. Con posterioridad se han adoptado también leyes de igualdad por razón de edad en el año 2003.⁵

³ Constitución Española, recuperado el 20 de Julio de 2008 de <http://www.valencianet.com/constitucion/constt1.htm#a17>

⁴ Legislación Inglesa, recuperado el 20 de Julio de 2008 de http://www.equalities.gov.uk/legislation/discrimination_act/sda-guide.pdf

⁵ Organización Internacional del Trabajo, NATLEX, recuperado el 25 de Julio de 2008, de http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eo/law/nether/l_geta.htm

Por su parte, la directriz *sobre trabajadores de edad*, aprobada en los Países Bajos, que permitía despedir en primer lugar a los trabajadores de edad, en caso de despido colectivo, fué retirada en 1994. Y, en Suecia, también han comenzado a preocuparse por éste fenómeno, al proponer el gobierno el incremento de la edad de jubilación desde los 65 hasta los 67 años y lograrse.

En Francia, la edad se menciona directamente en las leyes sobre despido colectivo y se establece que ésta circunstancia no puede ser esgrimida, como motivo único, para dar por finalizada una relación laboral y los empresarios deben prestar atención a las dificultades de recolocación de los trabajadores de edad madura cuando se establezcan criterios de selección para resolver un contrato de trabajo.

Por su parte, en Bélgica, una ley de 1998 prohíbe el recurso de la edad como criterio en la contratación y selección de personal. Así mismo, ésta propuesta legislativa ha sido desarrollada, más a fondo, en Irlanda, a través de la Ley de Igualdad en el Empleo de 1998.

En Alemania el acceso a la jubilación anticipada ha sido restringido, debido al incremento de los costos de la seguridad social y, en el año 2000, el Servicio Federal de Empleo instó a las empresas a contratar a personas de edad desempleadas de larga duración. Y, en Austria, la normativa establece opciones para reducir la jornada laboral de los trabajadores de más de 50 años, con objeto de ayudar a retenerlos, debiendo las empresas informar de los despidos de esos trabajadores con más de 50 años al servicio de empleo, el cual deberá tomar medidas para asegurar que sean contratados de nuevo.⁶

Como se puede observar a través de éste capítulo la discriminación por edad no sólo es un factor presente en México sino que existen esfuerzos específicos fuera del país para lograr una equidad laboral.

⁶ Organización Internacional del Trabajo, recuperado el 25 de Julio de 2008, NATLEX de http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.byCountry?p_lang=es

III. TENDENCIAS DE POBLACIÓN Y POBLACIÓN ACTIVA EN MÉXICO

La evolución demográfica de México se conoce cada vez con mayor precisión debido, por un lado, a la creciente cantidad y calidad de las fuentes de datos, y por el otro, al desarrollo de metodologías más completas y apegadas a la realidad demográfica del país. Si bien actualmente se pueden elaborar proyecciones de población sobre bases más sólidas, las previsiones del futuro, el comportamiento de la fecundidad, la mortalidad y la migración siguen revistiendo cierto grado de complejidad y, en ocasiones, continúan siendo motivo de discusión. En éste capítulo se abordaron datos, tendencias, variables y proyecciones con respecto a la población de México.

3.1 *Esperanza de Vida*

A raíz de que México adoptó una política de reducción del crecimiento demográfico a mediados de los años setenta, ha sido costumbre hacer proyecciones programáticas, en las cuales se fijan metas específicas para las variables demográficas.

Con ésta variante se busca encauzar las acciones destinadas al descenso del crecimiento poblacional, principalmente las correspondientes a la disminución de la fecundidad. Las perspectivas futuras de la mortalidad por edad y sexo se obtuvieron al extrapolar la tendencia del fenómeno observada durante el periodo 1960-1995, utilizando un modelo que retiene tanto la estructura por edad como la velocidad de cambio de las probabilidades de fallecer.

De acuerdo con éstas previsiones, según la Comisión Nacional de Población (CONAPO), la esperanza de vida como se aprecia en la tabla 3.1 y la figura 3.1, aumentaría de 73.6 años en 1995 a 75.3 en 2000, 80.4 en 2020 y finalmente a 83.7 años en 2050.⁷

⁷ CONAPO, Estimaciones y Proyecciones, recuperado el 30 de Julio de 2008 de www.conapo.gob.mx/publicaciones/Lapoblacion/02.pdf

Si bien éstas proyecciones pudieran parecer optimistas, cabe mencionar que los incrementos previstos para la esperanza de vida al nacimiento equivalen a una reducción en el riesgo de fallecer de 55 por ciento entre 1995 y 2050 es decir un promedio anual de uno por ciento, que es sustantivamente menor al 59% registrado para el periodo 1960-1995 un promedio anual de casi 2%.

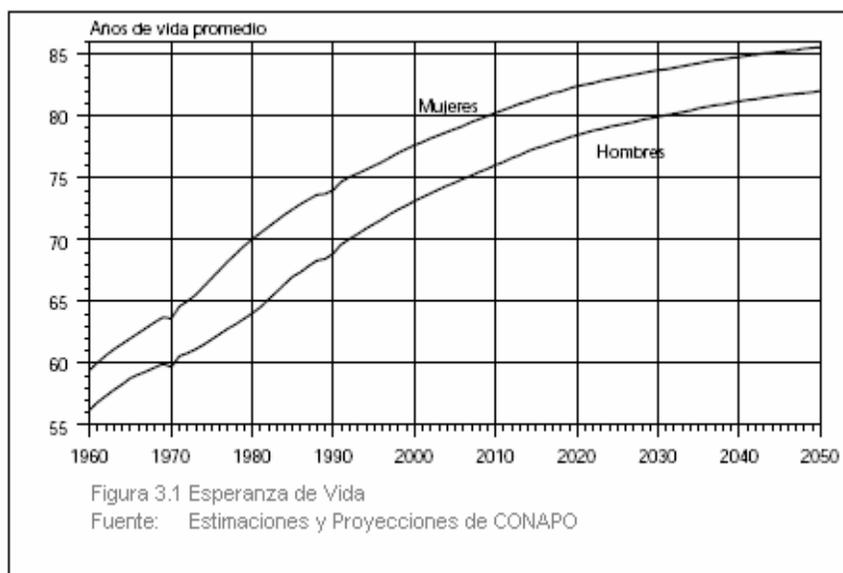


Tabla 3.1 Indicadores Demográficos

Año	Esperanza de vida al nacimiento			Tasa de mortalidad infantil	Tasa global de fecundidad
	Total	Hombres	Mujeres		
1960	57.8	56.2	59.5	94.5	7.25
1970	61.7	59.7	63.6	79.0	6.82
1980	67.0	64.0	70.0	53.0	4.71
1990	71.4	68.8	74.0	36.6	3.35
1995	73.6	71.3	75.9	30.5	2.82
2000	75.3	73.1	77.6	24.9	2.40
2005	76.8	74.6	78.9	20.9	2.11
2010	78.1	76.0	80.2	17.5	1.92
2015	79.4	77.3	81.4	14.6	1.81
2020	80.4	78.4	82.3	12.5	1.74
2030	81.8	79.9	83.7	10.0	1.68
2040	82.9	81.1	84.8	8.2	1.68
2050	83.7	82.0	85.5	7.1	1.68

Fuente: Estimaciones y Proyecciones de CONAPO

Las reducciones adoptadas implican que la tasa de mortalidad infantil desciende de 31 decesos de menores de un año de edad por cada mil nacimientos en el año 1995 a 25 en 2000, 18 en el 2010, 13 en 2020 y 7 en el año 2050, como se puede ver en la tabla 3.1. En las proyecciones de la fecundidad se buscó reproducir los cambios observados en el nivel y la composición por edad desde 1962 cuando el fenómeno alcanzó su máximo histórico, y que a su vez permitiera alcanzar el reemplazo intergeneracional en 2005, el cual corresponde a la meta establecida en el Programa Nacional de Población 1995-2000.

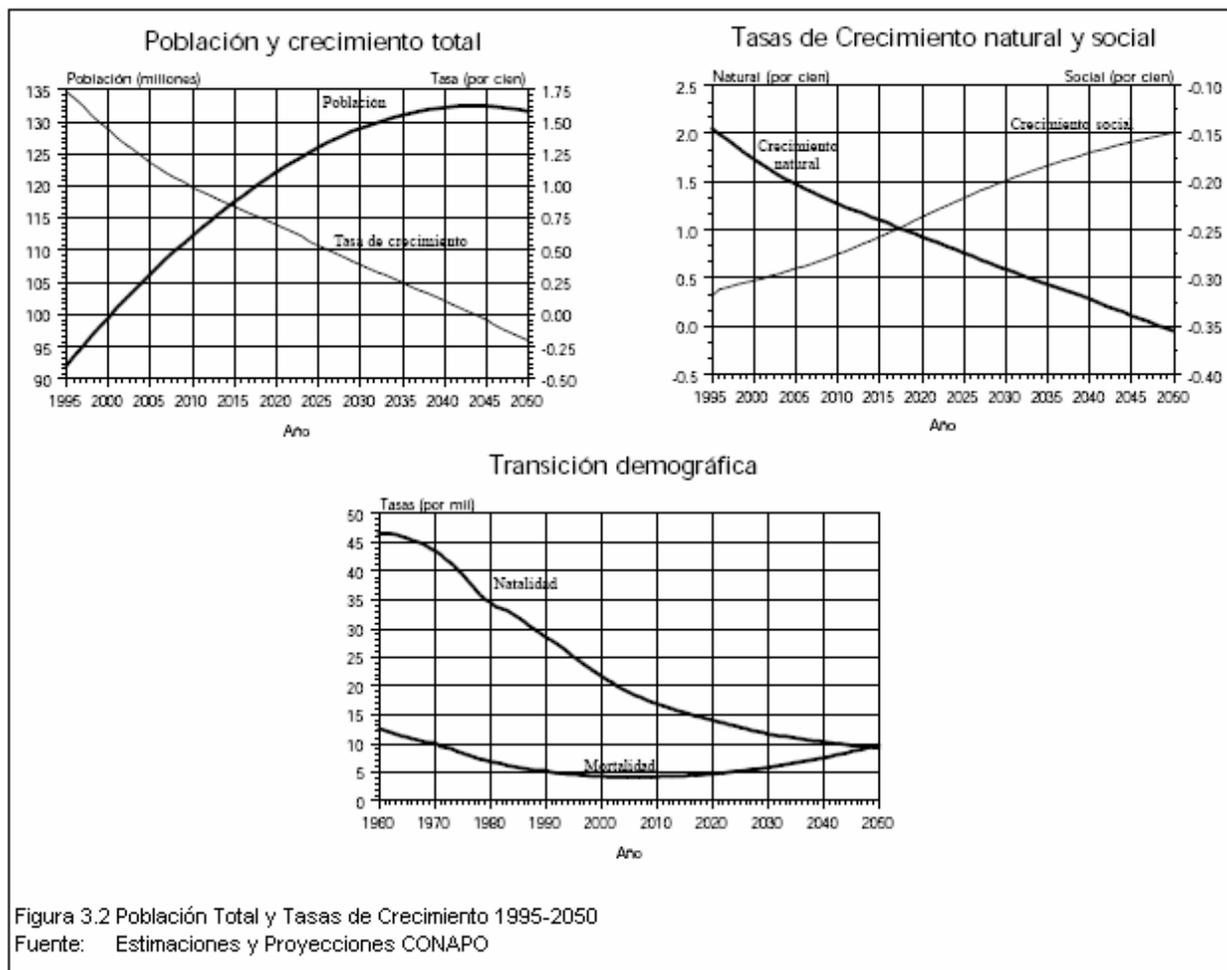
La tasa global de fecundidad (TGF) que satisface el reemplazo intergeneracional es de 2.11 hijos por mujer; en el largo plazo se prevé que éste indicador descenderá a 1.68 hijos en 2030 y a partir de entonces se mantendrá constante hasta 2050. Se mantiene constante la TGF durante los últimos veinte años de la proyección porque se piensa que es difícil que disminuya aún más del bajo nivel que se alcanzaría en 2030 como se observa en la tabla 3.1.

3.2 Distribución de la Pirámide Poblacional en México

CONAPO muestra que si se cumplieran las premisas establecidas para la fecundidad, la mortalidad y la migración internacional, la población del país aumentaría de 106 millones de personas en el año 2008, a 112.2 millones de personas en 2010, 128.9 millones en 2030 y 131.6 millones en el año 2050, según se aprecia en la figura 3.2 y en la tabla 3.2. La tasa de crecimiento total a su vez decae de 1.73 por ciento en 1995 a 1.44 en 2000, 0.99 en 2010, 0.39 en 2030 y -0.20 por ciento en el año 2050.

Se puede ver que, por primera vez desde la culminación de la lucha armada de la Revolución Mexicana en el periodo de 1910 a 1921, la población del país decrece a partir de 2044; y si bien pudiera pensarse que el descenso se debe sólo a la pérdida neta por migración, se observa que el crecimiento natural es también negativo a partir de 2049. Éstas previsiones indican que, al final de la proyección, se habría concluido la transición demográfica de México, según se aprecia en la figura 3.2.

La paulatina disminución de la tasa bruta de migración se debe a que las tasas de migración son significativamente mayores de Estados Unidos hacia México que en la dirección opuesta; no obstante, como la proporción de mexicanos que residen en México es mucho mayor que la de quienes viven en Estados Unidos, el saldo neto se mantiene negativo a lo largo del horizonte de la proyección.⁸



⁸ CONAPO, Estimaciones y Proyecciones, recuperado el 30 de Julio de 2008, www.conapo.gob.mx/publicaciones/Lapoblacion/01.pdf

Tabla 3.2 Población y Tasas de Crecimiento Demográfico

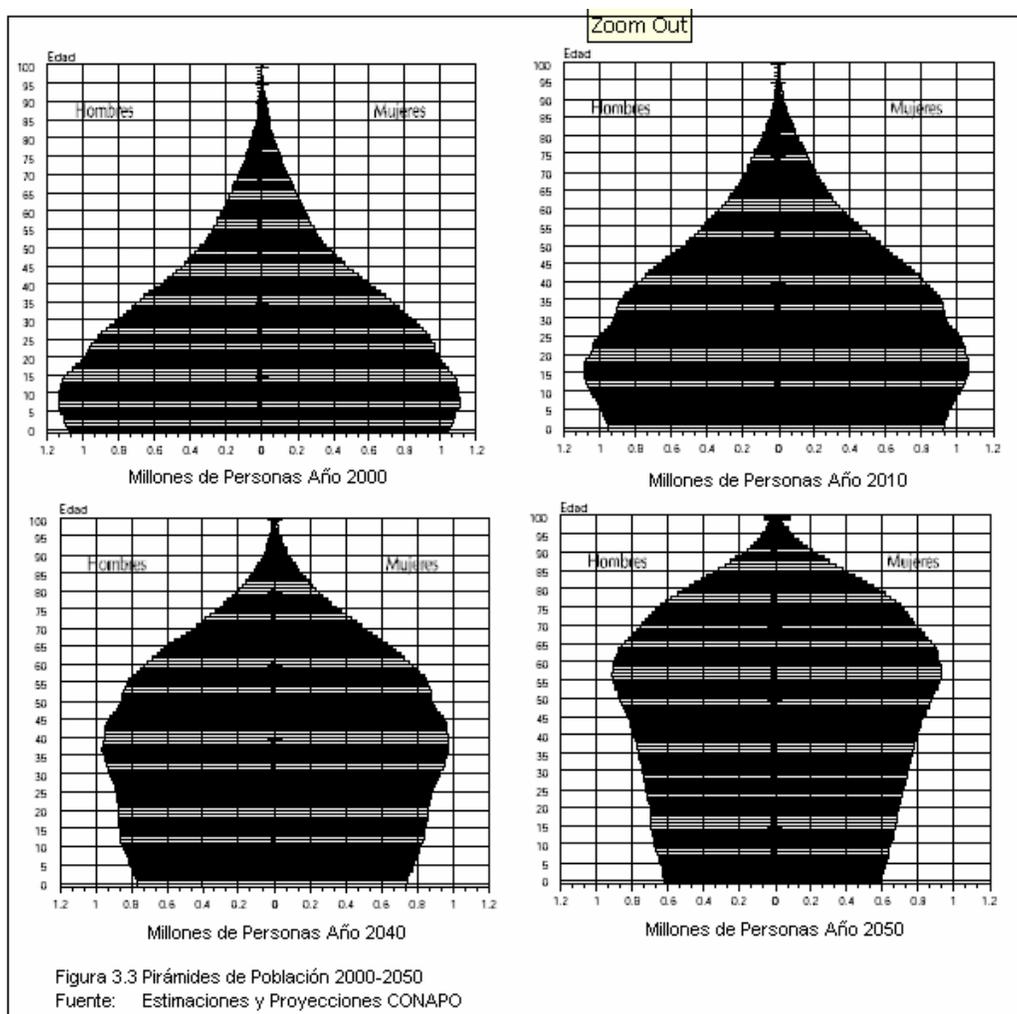
Año	Población a mitad de año	Tasa de crecimiento natural	Tasa de migración neta	Tasa de crecimiento total
1995	91 992 164	2.05	-0.32	1.73
2000	99 582 251	1.74	-0.30	1.44
2005	106 306 438	1.48	-0.29	1.18
2010	112 230 723	1.27	-0.28	0.99
2015	117 494 347	1.10	-0.26	0.84
2020	122 106 672	0.93	-0.24	0.70
2030	128 926 906	0.59	-0.20	0.39
2040	132 178 593	0.28	-0.17	0.11
2050	131 576 077	-0.05	-0.15	-0.20

Fuente: Estimaciones y Proyecciones CONAPO

En la secuencia de pirámides de población que se muestra en la figura 3.3, se advierte que la permanencia del descenso de la mortalidad y la fecundidad no sólo mantendrán el proceso de envejecimiento de la población mexicana, sino que incluso lo acelerarán durante la primera mitad del próximo siglo. Hasta 2010, de acuerdo con CONAPO el cambio más notable consiste en la reducción de la base originada en el descenso de la fecundidad. Es evidente la presencia de la inercia del acelerado crecimiento del pasado, la cual se desplaza progresivamente hacia la cúspide de la pirámide, hasta que la población envejecida llega a representar la cuarta parte del total en 2050.

Las proyecciones realizadas por CONAPO muestran un panorama más nítido del cambio global de la población por sexo y edad se tiene en las pirámides de edades sobrepuestas en la figura 3.4, que corresponden al 1 de enero de los años extremos de la proyección. Se advierten dos claras transferencias; la primera, de la población infantil y juvenil (0-14 años) a la senecta, donde el decremento de 14.2 millones en los primeros se equipara casi al incremento de 14.5 millones entre quienes tienen de 65 a 75 años de edad. La segunda, de los individuos de las primeras dieciséis edades activas (15-30 años) a la población de las siguientes quince edades laborales (31-45 años), donde ahora la pérdida de 6.86 millones de los más jóvenes se ve prácticamente compensada con la ganancia de 6.81 millones de los más viejos.

El número de personas en edades laborales (15-64 años), aumenta progresivamente hasta alcanzar 80.8 millones en 2031 para luego descender gradualmente. La población senescente que son los de 65 años o más, será demográficamente la más dinámica, ya que no sólo aumentará continuamente su magnitud a lo largo del horizonte de la proyección, sino que además lo hará de manera rápida. El acelerado crecimiento de la población de la tercera edad implica que entre 1995 y 2014 duplicará su tamaño, cuando su volumen ascenderá a 8.1 millones, prácticamente se habrá quintuplicado en 2034 (20.2 millones) y se habrá multiplicado hasta ocho veces al final de la proyección (2050), cuando el monto supere 32 millones.⁹

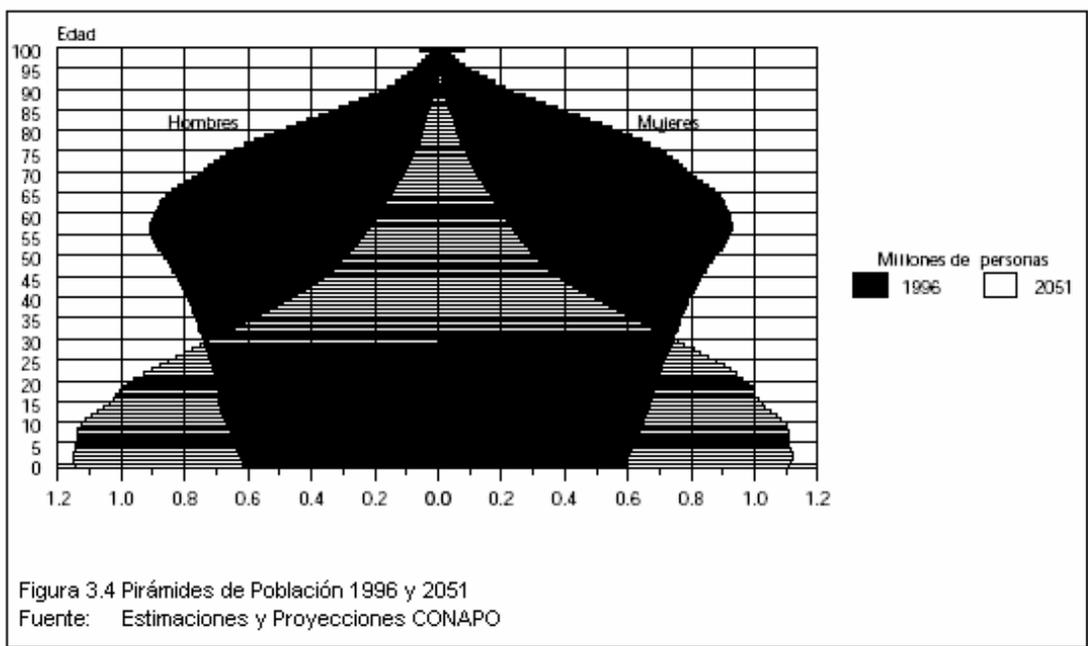


⁹ CONAPO, Estimaciones y Proyecciones, recuperado el 30 de Julio de 2008, www.conapo.gob.mx/publicaciones/Lapoblacion/01.pdf

En términos relativos, la participación de los niños en edades preescolares se habrá reducido de 14.8 por ciento en 1995 a 10.2 por ciento en 2010, 7.2 por ciento en 2030 y 5.6 por ciento en 2050; la de aquellos que se hallen en edades escolares disminuirá de 21.5 por ciento a 20.2, 16.5, 11.5 y 9.0 por ciento en los mismos años, respectivamente.

En cambio, las poblaciones en edades de trabajar y en la senectud abarcarán cada vez mayores proporciones de la población total: la concentración de la primera aumentará de 59.4 por ciento en 1995 a 62.0 en 2000, 67.1 en 2010 y 68.1 por ciento en 2030, para descender a 60.7 por ciento en 2050; la del grupo de mayor edad se incrementará de 4.3 por ciento a 4.8, 6.2, 13.2 y 24.6 por ciento en los mismos años, respectivamente.

El paulatino proceso de envejecimiento propiciará un gradual aumento en la edad media de la población de 25.2 años en 1995 a 26.7 en 2000, 30.3 en 2010, 38.1 para 2030 y 45.1 años en 2050.¹⁰



¹⁰ CONAPO, Estimaciones y Proyecciones, recuperado el 30 de Julio de 2008, www.conapo.gob.mx/publicaciones/Lapoblacion/01.pdf

3.3 Población Económicamente Activa

La generación de empleos productivos, al menos a la misma velocidad con que seguirá creciendo la población en edad de trabajar, será uno de los principales retos que habrá de enfrentar el país en los próximos años. Éste aspecto es relevante para evaluar los alcances y límites de un modelo que enfatiza el uso eficiente de los recursos productivos, como parte de una estrategia orientada hacia los mercados de exportación.

De acuerdo con INEGI, la población económicamente activa (PEA) aumenta año con año y en su crecimiento influye la evolución demográfica de México, el comportamiento de la estructura productiva y los cambios en el mercado de trabajo. La dinámica que seguirá la PEA en cuanto a su volumen, composición y distribución geográfica dependerá de la evolución de éstos factores. Así mismo, las políticas laborales jugarán un papel fundamental en el equilibrio entre oferta y demanda de mano de obra.

De ésta manera, en la evolución de la PEA convergen distintos aspectos: el crecimiento de las inversiones pública y privada, la evolución del ingreso, los cambios tecnológicos, las políticas de las empresas para elevar la productividad, la edad de jubilación de los trabajadores, los beneficios de la seguridad social, las posibilidades existentes para la ampliación del trabajo por cuenta propia, los niveles de escolaridad, la migración internacional y el crecimiento demográfico del pasado, entre otros.

La incorporación de todos esos factores en un modelo predictivo de oferta y demanda de mano de obra convertiría el intento de prospectiva en un ejercicio sumamente complejo, dadas las dificultades de prever el futuro comportamiento de los determinantes del crecimiento de la mano de obra. En forma alternativa, en las proyecciones nacionales de la PEA, que se presentan en éste trabajo, se utiliza un modelo de probabilidades de transición, donde se supone que los ingresos a la actividad y los retiros ocurren simultáneamente en todo el rango de edades activas.

3.3.1 Evolución futura de la PEA nacional

Si las premisas adoptadas para el futuro comportamiento demográfico y laboral se cumplieran menciona CONAPO, la población económicamente activa del país aumentaría hasta 68.8 millones en 2050, alcanzando su máximo histórico de 70.5 millones en 2040 casi el doble que 45 años antes como se puede ver en el panel superior izquierdo de la tabla 3.3 y de la figura 3.5.¹¹

Se puede observar en las proyecciones de CONAPO que el descenso posterior a 2040 es resultado del gradual proceso de envejecimiento de la población. En efecto, las personas en edad de trabajar tenderán a concentrarse cada vez más entre los adultos y los adultos mayores y su crecimiento.

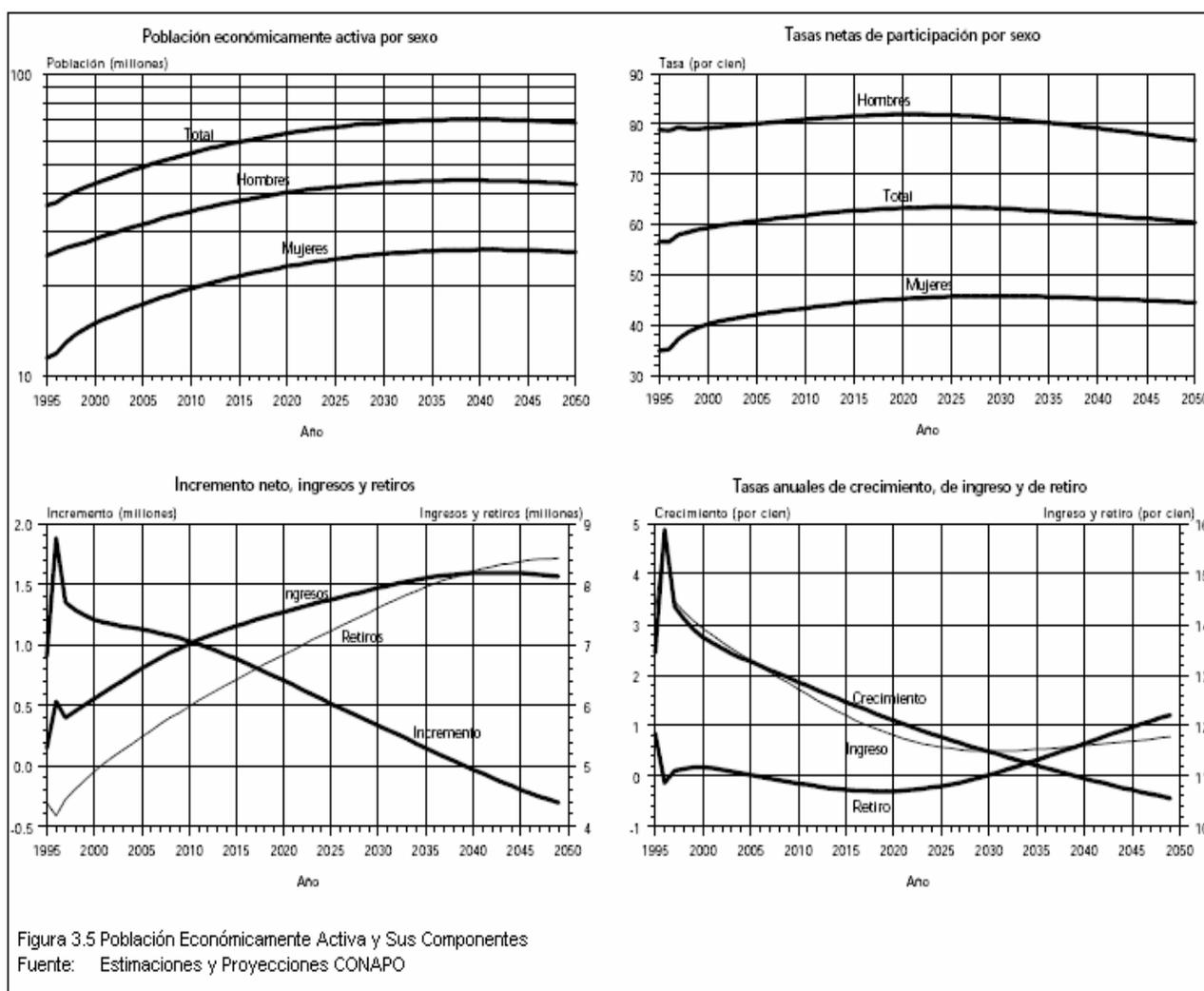
Tabla 3.3 Población Económicamente Activa por Género

Año	Población económicamente activa			Incremento neto		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
1995	36 637 162	25 104 426	11 532 736	6 661 484	3 273 017	3 388 467
2000	43 298 646	28 377 443	14 921 203	5 850 605	3 454 144	2 396 461
2005	49 149 251	31 831 587	17 317 664	5 456 577	3 297 330	2 159 247
2010	54 605 828	35 128 917	19 476 911	4 866 009	2 921 261	1 944 748
2015	59 471 837	38 050 178	21 421 659	4 057 525	2 405 777	1 651 748
2020	63 529 362	40 455 955	23 073 407	3 140 185	1 831 193	1 308 992
2025	66 659 547	42 287 148	24 382 399	2 199 781	1 249 890	949 891
2030	68 869 328	43 537 038	25 332 290	1 291 043	702 705	588 338
2035	70 160 371	44 239 743	25 920 628	384 915	144 608	240 307
2040	70 545 286	44 384 351	26 160 935	- 487 614	- 402 751	- 84 863
2045	70 057 672	43 981 600	26 076 072	-1 248 506	- 881 925	- 366 581
2050	68 809 166	43 099 675	25 709 491			
Periodo	Ingresos a la actividad*			Retiros de la actividad**		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
1995-2000	29 071 510	10 991 928	18 079 582	22 410 026	7 718 911	14 691 115
2000-2005	31 569 964	11 996 102	19 573 862	25 719 359	8 541 958	17 177 401
2005-2010	33 884 785	12 618 321	21 266 464	28 428 208	9 320 991	19 107 217
2010-2015	35 690 023	12 986 752	22 703 271	30 824 014	10 065 491	20 758 523
2015-2020	37 027 129	13 223 419	23 803 710	32 969 604	10 817 642	22 151 962
2020-2025	38 116 467	13 497 241	24 619 226	34 976 282	11 666 048	23 310 234
2025-2030	39 101 017	13 896 317	25 204 700	36 901 236	12 646 427	24 254 809
2030-2035	40 032 210	14 358 810	25 673 400	38 741 167	13 656 105	25 085 062
2035-2040	40 690 837	14 739 911	25 950 926	40 305 922	14 595 303	25 710 619
2040-2045	40 931 557	14 991 690	25 939 867	41 419 171	15 394 441	26 024 730
2045-2050	40 758 814	15 096 093	25 662 721	42 007 320	15 978 018	26 029 302

Fuente: Estimaciones y Proyecciones CONAPO

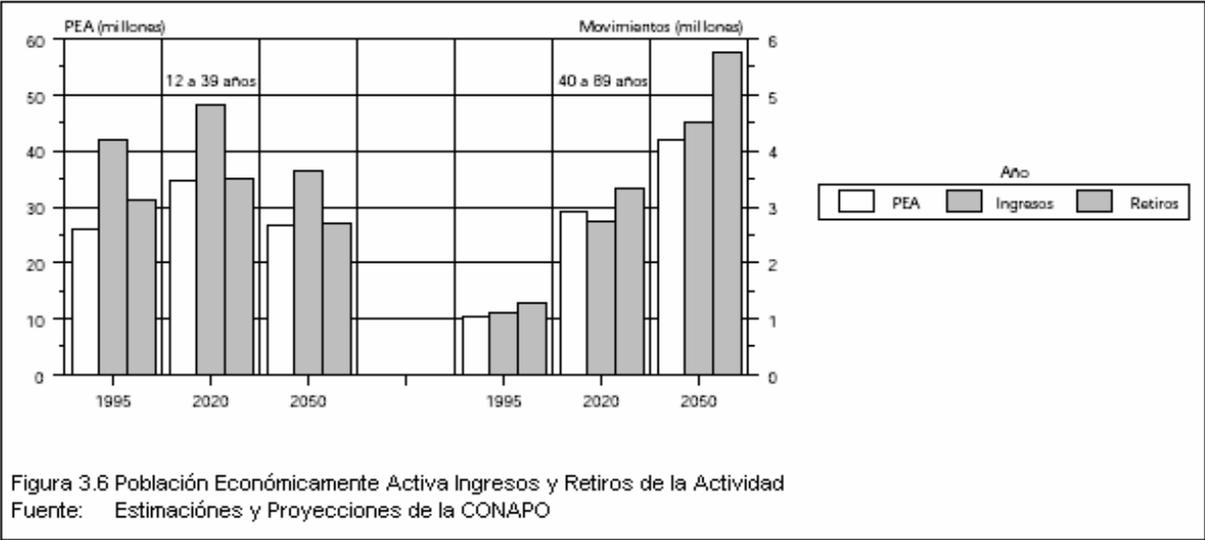
¹¹ CONAPO, Población económicamente activa y tasas de participación, periodo 1993-2010, recuperado el 3 de Agosto 2008, de www.conapo.gob.mx/publicaciones/1998/PDF/05.pdf

Mientras que entre 1995 y 2015 aumentan tanto la PEA menor de 45 años de edad (11.7 millones, 6.2 de hombres y 5.3 millones de mujeres) como la mayor de esa edad (11.1, 6.7 y 4.4 millones, respectivamente), durante los siguientes 25 años el decremento de los más jóvenes (4.2, 3.3 y 0.9 millones, respectivamente) reducirá casi en 30 por ciento el incremento de los mayores (15.3, 9.7 y 5.6 millones); y en la última década el proceso de agudizará aún más, al grado que la ganancia de éstos últimos (1.8, 1.1 y 0.7 millones) no será suficiente para compensar el marcado descenso de los más jóvenes (3.5, 2.3 y 1.2 millones, respectivamente).



El incremento de la oferta de mano de obra no tiene lugar con la misma magnitud a lo largo del horizonte de la proyección, sino que decrece con una pendiente más pronunciada a partir de 2015. El crecimiento de la población en edad de trabajar hasta 2045 y su paulatino envejecimiento promoverán tanto un continuo aumento de los retiros de la actividad económica durante todo el horizonte de la proyección, como la disminución de los ingresos a partir de 2043.

Por un lado, el envejecimiento demográfico origina que la PEA se concentre cada vez más en las edades adultas mayores y en la senectud; la mayor propensión a retirarse en edades más altas y a ingresar en edades más jóvenes junto al envejecimiento de la población propicia el gradual cierre de la brecha entre las entradas y salidas de la actividad hasta que el exceso de los retiros sobre los ingresos por encima de los 40 años de edad, supera a la diferencia de signo contrario en las edades más jóvenes como se puede ver en la figura 3.6.



Al finalizar éste capítulo se puede observar que la edad de la población tiende a crecer, que el porcentaje de personas de más de 35 años se incrementa, y que su crecimiento será mayor que el que presenta los menores de 35 años. Resultado de éste incremento, la discriminación será mayor y por ende la importancia de este proyecto.

IV. DESARROLLO INTELECTUAL DESDE UN PUNTO DE VISTA MÉDICO

La discriminación por edad basada en una simple cronología de edad no tiene justificación ni desde el punto de vista jurídico ni ético, moral, social y especialmente humano. Desde éste punto de vista, la discriminación por edad en todos los aspectos, y especialmente en la ocupación laboral que afecta al campo mental, intelectual, docente, investigador, artístico, etc., es completamente arbitraria.

Durante éste capítulo, se muestran referencias sobre el desarrollo intelectual de las personas, las condiciones de su desarrollo y de algunas investigaciones que se han hecho en este campo.

4.1 *Discriminación por edad desde un punto de vista médico.*

La discriminación ha dado por resultado *la prejubilación* que es una situación planteada recientemente por los empresarios, motivada por crisis económicas de las empresas, pérdida de la competitividad de sus producciones, replanteamiento de las plantillas, dejando a los trabajadores con cierta edad en el paro laboral. Muchas de éstas personas no han alcanzado la edad oficial de jubilación y al tener una *edad avanzada*, más de 35, 40, 50, 60 años, no encuentran trabajo o difícilmente lo mantienen.

En éstos casos la prejubilación es una anomalía en la estabilidad laboral, que no tiene nada que ver con la jubilación oficial a los 64-65 años marcada por la Ley. Tal vez pueda hablarse en ciertas situaciones que por crisis fisiológicas de salud del establecimiento de una jubilación anticipada, si bien habría que hablar también de jubilación aplazada o retrasada en caso de situaciones de rendimiento excepcional, con independencia de la edad del individuo que la practica. La discriminación por edad referente a las actividades mentales puede estar justificada en crisis del funcionamiento del sistema nervioso central y centros neuromotores, que reducen el rendimiento del individuo.

El Catedrático Dionisio del Río de la Universidad Complutense de Madrid en su investigación *discriminación por edad bases científicas* en la misma universidad, afirma que el ser humano nace con aproximadamente 2000 billones de células que integran el organismo y los diferentes tejidos, sistemas, etc., pero sólo un pequeño número de éstas células situadas en el cerebro y en otros puntos neuromotores, son las que deciden el comportamiento y por tanto la respuesta del individuo en orden a la información recibida por vía aferente y la respuesta elaborada de forma precisa, puntual y eficaz, que se transmite hasta los órganos de acción por vía eferente que en definitiva representa la respuesta oportuna y precisa¹².

Actualmente se sabe que las neuronas, células definitivas para el funcionamiento y eficacia de la actividad laboral del individuo, van perdiendo actividad al desconectándose, sin embargo científicamente éstas células pueden reproducirse, multiplicarse, sustituirse, fundamento alentador para las enfermedades degenerativas, que representan una gran preocupación para la sociedad. Después del nacimiento, las neuronas comienzan a establecer conexiones, haciendo posible actividades cada vez más perfectas, el niño va mejorando y recuperando funciones auditivas, visual, locomotora, de dicción, etc., mientras que a medida que avanza en edad éstas células van perdiendo conexiones, y por tanto eficacia, de manera que en la edad avanzada falla el sentido de la vista, locomoción, etc., y en definitiva se llega a una situación decreciente, que contrasta con la creciente sensitiva, que en éste sentido aparece en el niño, pudiéndose afirmar la expresión castellana: los niños se parecen a los ancianos y los ancianos se parecen a los niños cuando llega el referido punto de inflexión. La eficacia del sistema nervioso, motor decisivo de toda actividad del ser humano, no depende exactamente del número de células (neuronas) menciona Dionisio del Río, sino de la actividad de las mismas y en definitiva de las conexiones, que a través del sistema dendrítico establecen las mismas para coordinar funciones, precisar los resultados, las respuestas, etc., circunstancia que depende de la capacidad de respuesta y que podría justificar la discriminación por edad.

¹² Río D., *Discriminación Laboral: Bases Científicas*, recuperado el 10 de Julio de 2008 de http://www.ceoma.org/vii_congreso_nacional/pdfs/p_discri_laboral/Comunicacion42_discri_laboral.pdf

La esperanza de vida, perspectiva vital del individuo, no solamente depende de la calidad de su genotipo (de carácter hereditario), sino fundamentalmente de los factores que acompañan a esta realidad. La perspectiva de vida de 140 años, que en éste sentido parece establecerse, se va cumpliendo a pasos realmente admirables, ya que a partir de mediados de siglo la esperanza de vida ha aumentado considerablemente y no solo por la decisión genética sino por el efecto de los llamados factores epigenéticos, que son aquellos que no dependen de la genética sino de las circunstancias que rodean al individuo, y que están marcadas perfectamente por los test de envejecimiento y se refieren fundamentalmente a hábitos higiénicos, alimentarios, culturales, sociales, etc., que potencian la acción del sistema nervioso central y los centros neuromotores, haciendo eficaz la actividad del individuo. Dionisio del Río afirma que antes de poner en práctica los test de discriminación por edad sería muy importante, desde el punto de vista científico, tener en cuenta los diferentes test, no solamente de envejecimiento sino pruebas que se refieran a los indicadores o factores que se suponen son consecuencia de la edad, tales como el test de LECONTE TORNEOUY, la teoría inmunológica (inmunosenescencia), teoría de la auto intoxicación "productos de desecho", teoría de las proteínas aminoideas, muy importante en los procesos degenerativos del sistema nervioso y enfermedades correspondientes, teoría endocrina, teoría de las células madre, teoría genética, efecto de la mutación en la longevidad, teoría de los enlaces cruzados, teoría del gasto cardíaco, teoría enzimática, teoría de los factores ambientales (epigenéticos), teoría de los factores psicológicos (crisis afectiva), degeneración de las células griales, teoría de la regresión del colágeno, y muy especialmente la teoría respecto a la incidencia deletérea de los radicales libres (RLO) sobre el AND.¹³

En definitiva, la base científica del envejecimiento y por tanto la posible aplicación con adecuado fundamento, estaría basada en el contenido de los epígrafes anteriormente enunciados, sobre todo en el efecto de las enfermedades degenerativas.

¹³ Río D., Discriminación Laboral: Bases Científicas, recuperado el 10 de Julio de 2008 de http://www.ceoma.org/vii_congreso_nacional/pdfs/p_discri_laboral/Comunicacion42_discri_laboral.pdf

La discriminación, especialmente cuando se refiere a actividades del área mental, intelectual, está relacionada con la significación del efecto realmente dramático de enfermedades como la enfermedad de Parkinson, enfermedad de Alzheimer, enfermedad de Pick, demencia senil, esclerosis lateral amiotrófica, enfermedad de Huntintong, enfermedad de Waber, así como las crisis de afectividad relacionadas con ésta enfermedad a las que hace referencia los test de envejecimiento. Sin embargo, durante la mayor parte del siglo XX, los psicólogos han estado convencidos de que la inteligencia alcanza su punto máximo en la adolescencia y que va declinando de forma gradual pero Nancy Bayley y Melita Oden en su libro *The Maintenance of Intellectual Abilities in Gifted Adults* en 1955 demostró utilizando uno de los test más importantes para medición de inteligencia como la Escala Wescher de inteligencia para adultos (WAIS), que los resultados más altos los obtienen las personas de 36 años.¹⁴

Los sujetos aumentan su test de vocabulario, comprensión e información y solo en 2 de los 10 test los resultados disminuyen con el tiempo: en el de aritmética, que mide la velocidad y precisión de captar la matemática y el de la habilidad para completar ilustraciones, en el que la persona tiene que descubrir el elemento faltante de una representación . Batley en 1966 llegó a la conclusión que a los 36 años de edad el potencial intelectual para el aprendizaje continuado permanecía intacto, éste mismo concepto lo menciona Charlotte Bühler en su libro *Der Menschliche Lebenslauf Als Psychologisches Problem* en 1933 en donde realizó un estudio de todo el ciclo vital humano.¹⁵

La capacidad de cambio según Lindenberger y Kray en el año 2000, mencionan en su libro *Adult age differences in task switching* que es un buen modo de acercamiento al potencial de rendimiento de la gente mayor; tratando de ver que variables influyen en su mantenimiento o, por el contrario, en su deterioro; en donde tienen importancia factores históricos, sociales, personales sanitarios y el efecto cohorte.

¹⁴ Bayley N., (1955). *The Maintenance of Intellectual Abilities in Gifted Adults*, recuperado el 15 de Junio de 2008, <http://www.sciencedirect.com/>

¹⁵ Bühler C., (1933). *Der Menschliche Lebenslauf Als Psychologisches Problem*, recuperado el 15 de Junio de 2008, <http://www.sciencedirect.com/>

Se ha preferido tratar el funcionamiento cognitivo desde el punto de vista de la mecánica y la pragmática del pensamiento; éste enfoque no desplaza al tratamiento desde la consideración de la inteligencia como fluida o cristalizada, que es en definitiva otro enfoque que apoya la teoría de los diferentes tipos de inteligencia en del desarrollo de la persona.¹⁶

4.1 *Plasticidad de los Rendimientos Intelectuales en la Edad Adulta*

Por plasticidad se entiende el potencial de un organismo para el cambio de un comportamiento en general y para el incremento de sus rendimientos. La plasticidad de las capacidades de rendimiento en la edad adulta se puede investigar indirectamente a través del análisis de la variabilidad histórica y cultural, así como, directamente, por intervenciones, éste concepto es tomado nuevamente por Lindenberger en 1994 en su libro *Sensory functioning and intelligence in old age*. A continuación se resumen resultados fundamentales sobre la plasticidad cognitiva en la vejez en el contexto de esa estrategia de investigación:

4.1.1 *Efectos de Cohorte, Efectos de Período y Cambio Social*

Los cambios en los rendimientos intelectuales pueden ser antecedentes, correlativos y consecuencia de una multiplicidad de diversos tamaños de influencia, debido a esa sobredeterminada naturaleza el nivel de rendimiento también se ve influido, en el marco de los establecidos límites dependientes de la edad, por cambios del entorno material y sociocultural. Buena parte de éstos cambios son de tipo histórico y afectan a toda la sociedad, otros están limitados a pequeños grupos de personas y requieren menos tiempo como los estudios cognitivos de intervención.

Rabbit, Diggle y Smith en el año 2001 realizaron un estudio basado en su libro *Identifying and separating the effects of practice and of cognitive ageing during a large longitudinal study of elderly community residents* con respecto a los sistemas históricos de influencia se pueden distinguir tres tipos de efectos: a) Diferencias estables entre personas de distintos años de nacimiento (efecto cohorte); b) Un influjo específico de determinados

¹⁶ Lindenberger U. (2000). Adult age differences in task switching, , recuperado el 15 de Junio de 2008 de <http://www.sciencedirect.com/>

acontecimientos históricos sobre todos los grupos de edad igualmente y c) cambios generales y extensos temporalmente de las condiciones medio ambientales que atañen tanto a todos los miembros de la sociedad como a las sucesivas generaciones (cambio social). La limitación de esos tipos de influencia y la determinación de su peso relativo causan dificultades conceptuales y metodológicas.¹⁷

Para la determinación del efecto del cambio social general es apropiada la comparación de personas de la misma edad cronológica en diversos históricos puntos temporales. Con algunas excepciones los resultados de tales comparaciones arrojan que en los tiempos históricamente más jóvenes se consiguen prestaciones más altas según afirma Flynn en *What IQ tests really measure* en 1987. No es probable, que ese incremento haya que remontarlo a los cambios en la composición genética de la población o a efectos deformados de la consecución de la muestra. Mucho más inciden en ese incremento, se cree, factores de salud como la alimentación, de escolarización y laborales.¹⁸

Las investigaciones, cuyo plan sigue un diseño de secuencia de cohorte, permiten diversos tipos de comparaciones de edad: comparaciones transversales y longitudinales así como comparaciones de independientes (es decir, tomadas en cada momento de nuevo) pruebas de idénticos años de nacimiento. En el caso *del Seattle Longitudinal Study* realizado por Schaie en 1996, las transversales comparaciones de edad, por una parte, y las comparaciones de independientes muestras de años de nacimiento idénticos, por otra, condujeron las últimas pasando por diversas cohortes, así como por controles estadísticos de los efectos del cambio social a las más evidentemente similares valoraciones de las alteraciones medias por edad. Éstos resultados estaban en contraposición con las observaciones longitudinales en los mismos planteles de datos, que en todo caso después del control estadístico de los efectos del cambio social, dejaron reconocer los cambios negativos por edad de tamaño claramente reducido.¹⁹

¹⁷ Rabbitt P., Diggle P., Smith D. (2001). Identifying and separating the effects of practice and of cognitive ageing during a large longitudinal study of elderly community residents, recuperado el 17 de Junio de 2008 de <http://www.sciencedirect.com/>

¹⁸ Flynn, J. R. (1987). *What IQ tests really measure*, recuperado el 18 de Junio de 2008 de <http://www.sciencedirect.com/>

¹⁹ Schaie K. Warner, Willis Sherry L. (1986). *Can Decline in Adult Intellectual Functioning be Reversed?*, recuperado el 18 de Junio de 2008 de <http://www.sciencedirect.com/>

4.1.2 El Desarrollo de la Plasticidad Cognitiva en la Vejez

La gente mayor sana muestra claras ganancias de rendimiento en aquellas mediciones que están en el centro de la intervención cognitiva. Ahí varía el tamaño de los incrementos de rendimiento dependiendo de una cantidad de características de intervención. Así, la repetición de tests en el ámbito de intervención de la inteligencia fluida conduce a más estrechos incrementos de rendimiento que el ampliado autorregulado ejercicio o el entrenamiento dirigido, los cuales conducen a ganancias de rendimiento de tamaño similar según Baltes, Sowarka y Kliegl en *Cognitive Training Research on Fluid Intelligence in Old Age: What Can Older Adults Achieve by Themselves?* en 1989.²⁰

En el *Seattle Longitudinal Study* que realizó Schaie, se propone la observación transversal y la longitudinal de varios cursos de años de nacimiento sobre la total edad del adulto, así como los estudios de entrenamiento en el ámbito de la inteligencia fluida en la vejez en las mismas o en las solapadas muestras de población. Ésta utilización combinada de diversos diseños de investigación permite decir que el orden de tamaño de las ganancias de entrenamiento buscadas en los estudios de entrenamiento, corresponde más o menos al tamaño de la pérdida longitudinal observada a lo largo de 15 a 20 años.

A mayor distancia, los resultados de algunos estudios en el ámbito de los rendimientos episódicos de memoria, indican que las ganancias de rendimiento a través de entrenamiento y ejercicio en las tareas entrenadas, permanecen a lo largo de meses o incluso años. Mencionan Verhaeghen, Marcoen & Goossens en el año 1992 en *Improving Memory Performance in the Aged Through Mnemonic Training: A Meta-Analytic Study Psychology and Aging* que la gente mayor sana muestra consecuentemente una considerable medida de plasticidad cognitiva, precisamente con relación a los rendimientos de test en el ámbito de la inteligencia fluida así como en la consecución y utilización de técnicas de memoria.²¹

²⁰ Baltes, Sowarka , Kliegl (1989) *Cognitive Training Research on Fluid Intelligence in Old Age: What Can Older Adults Achieve by Themselves?* en 1989, recuperado el 17 de Junio de 2008 de <http://www.sciencedirect.com/>

²¹ Schaie K. Warner, Willis Sherry L. (1986). *Can Decline in Adult Intellectual Functioning be Reversed?*, recuperado el 18 de Junio de 2008 de <http://www.sciencedirect.com/>

En la mayoría de los estudios, el tamaño y la intensidad de la intervención, son demasiado reducidos como para alcanzar los límites superiores del rendimiento. Esto se reconoce, entre otros, en el hecho de que los incrementos de rendimiento observados en el curso del entrenamiento son lineales y por ello no hay ocasión para la suposición de que los sujetos experimentales se han acercado al límite superior de su capacidad de rendimiento.

Desde el punto de vista de la psicología evolutiva las diferencias de edad en los límites superiores del rendimiento son especialmente de interés teórico menciona Baltes en 1997 en *The Berlin Aging Study: Aging from 70 to 100*.

En el ámbito normal los rendimientos están influidos por numerosos factores, como por previas diferencias experimentales de confianza en el material de la tarea o del miedo al test. Si se entrenan las personas durante un más largo tramo temporal en una destreza recién aprendida, esas influencias no deseadas se dejan reprimir ampliamente. En éste caso, el contexto de la medición se desplaza en la dirección del límite superior de rendimiento, de modo que se puede llegar a una mejor valoración del potencial latente de desarrollo de las personas en ese ámbito entrenado.²²

Un buen ejemplo para las estrategias de investigación del *Testing the Limits* es la adquisición y el entrenamiento, con el método de los lugares, de una destreza para el recuerdo en serie de listas de palabras. Las diferencias individuales en los rendimientos de memoria con el método de los lugares, están correlacionadas con un manajo muy amplio de capacidades intelectuales fluidas, como lo son la velocidad de percepción, el caudal de pensamiento, y la representación mental y espacial que estudiaron Kliegl, Smith y Baltes en 1990, que demostraron que si se entrenan personas en *el método de los lugares*, salen a la luz claras ventajas de los sujetos experimentales mayores.

²² Baltes, P. & Mayer, K. U. (1999). The Berlin Aging Study, Aging from 70 to 100, recuperado el 19 de Junio de 2008, <http://www.sciencedirect.com/>

4.2 Efecto Transfer

Las ganancias de rendimiento aparecen por regla sólo en aquellas tareas que han sido entrenadas o *efecto*. Éste efecto fué estudiado en una investigación realizada por Kramer, Larish y Strayer en 1995 llamada *Training for Attentional Control in Dual Task Settings: A Comparison of Young and Old Adults* en donde adultos jóvenes y mayores se someten a una situación de transferir a una nueva situación de doble tarea, y en donde se demuestra que no existen grandes diferencias de respuesta entre los sujetos experimentales.

Se puede resumir en éste capítulo que si las intervenciones cognitivas cambian el nivel de capacidad, entonces tiene sentido, desde el punto de vista aplicado, entrenar a los adultos constantemente y en el momento de evaluación tomar en cuenta aquellos tests de inteligencia específicos a la posición vacante que se quiera cubrir. Si bién hay disminución de las capacidades, muchos de los niveles limitados ni siquiera son requeridos por los reclutadores, así entonces en el proceso de reclutamiento y selección deberá ser puntual en la demanda de la capacidad requerida, considerando que existe la posibilidad de que una persona de más de 35 años puede estar lo suficientemente entrenada para desempeñar la función correctamente.

V. LEYES Y ORGANISMOS NACIONALES E INTERNACIONALES REFERENTES A LA DISCRIMINACIÓN LABORAL

La sociedad mexicana y el mundo se ha preocupado por el respeto de las garantías individuales, en éste capítulo se explican algunos puntos sobre leyes que hablan al respecto, también se comenta sobre la Organización Internacional del Trabajo y algunos de los esfuerzos que ha hecho al respecto.

5.1 *Organismos Nacionales*

Al presentarse en México la discriminación laboral se han desarrollado mecanismos de ley que buscan apoyar a todas las personas afectadas con ésta situación. Aunque el problema en estudio es la dicriminación en el trabajo por edad, aqui se mencionan leyes y reglamentos que hacen referencia en algunos casos a la discriminación laboral en general, pero que sirven de apoyo para el problema específico.

a) En la Constitución Política Mexicana, en la Ley Federal para prevenir y eliminar la Discriminación, se mencionan los siguientes puntos²³:

Artículo 1.- Las disposiciones de ésta Ley son de orden público y de interés social. El objeto de la misma es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

Artículo 2.- Corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Los poderes públicos federales deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país y promoverán la participación de las autoridades de los demás órdenes de gobierno y de los particulares en la eliminación de dichos obstáculos.

²³ Constitución Política Mexicana(2005), recuperado el 4 de Junio de 2008 de <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf>

Artículo 3.- Cada una de las autoridades y de los órganos públicos federales adoptará las medidas que estén a su alcance, tanto por separado como coordinadamente, de conformidad con la disponibilidad de recursos que se haya determinado para tal fin en el Presupuesto de Egresos de la Federación del ejercicio correspondiente, para que toda persona goce, sin discriminación alguna, de todos los derechos y libertades consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en las leyes y en los Tratados Internacionales de los que México sea parte.

En el Presupuesto de Egresos de la Federación para cada ejercicio fiscal, se incluirán, las asignaciones correspondientes para promover las medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades a que se refiere el Capítulo III de esta Ley.

Artículo 4.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

También en la Constitución Política Mexicana está definido el Consejo Nacional para prevenir la Discriminación que es un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, sectorizado a la Secretaría de Gobernación, con personalidad jurídica y patrimonio propios y goza de autonomía técnica y de gestión para el cumplimiento de su objeto social y el desarrollo de las atribuciones establecidas en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

b) *Secretaría del Trabajo y Previsión Social*²⁴

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuenta con la Ley Federal del Trabajo que en su Ley Orgánica de la Administración Pública Federal establece en su artículo 40

²⁴ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, recuperado el 2 de Agosto de 2008 de <http://www.stps.gob.mx/>

que a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social le corresponde el atender y vigilar la observancia y la aplicación de las disposiciones contenidas en el Artículo 123 y otros de la Constitución Federal, así como en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos y en el artículo 4 de ésta ley menciona que no se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad.

c) Consejo Nacional para Prevenir La Discriminación ²⁵

El Consejo Nacional para Prevenir La Discriminación, CONAPRED, es un órgano de Estado creado por la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, aprobado el 29 de abril de 2003, y publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 11 de Junio del mismo año. El Consejo es la institución rectora para promover políticas y medidas tendientes a contribuir al desarrollo cultural y social y avanzar en la inclusión social y garantizar el derecho a la igualdad, que es el primero de los derechos fundamentales en la Constitución Federal.

El CONAPRED también se encarga de recibir y resolver las reclamaciones y quejas por presuntos actos discriminatorios cometidos por particulares o por autoridades federales en el ejercicio de sus funciones. Así mismo, el CONAPRED desarrolla acciones para proteger a todos los ciudadanos y las ciudadanas de toda distinción o exclusión basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, que impida o anule el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas (artículo 4º Ley Federal para Prevenir la Discriminación).

Ésta entidad cuenta con personalidad jurídica y patrimonio propios, y está sectorizada a la Secretaría de Gobernación. Además, goza de autonomía técnica y de

²⁵ CONAPRED, recuperado el 2 de Agosto de 2008 de <http://www.conapred.org.mx/acerca/acerca.html>

gestión, adopta sus decisiones con plena independencia, y no está subordinado a ninguna autoridad para sus resoluciones en los procedimientos de reclamaciones o quejas. (artículo 16 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación).

5.2 Organización Internacional del Trabajo(OIT).²⁶

La Organización internacional del Trabajo (OIT) fué creada en 1919 como parte del Tratado de Versalles con el cual concluyó la I Guerra Mundial. Fué concebida como una Organización que debía reflejar el convencimiento de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz duradera y universal. Los fundadores de la OIT estaban comprometidos con la conquista de condiciones de trabajo más humanas y con el combate a las injusticias, las privaciones y la pobreza. En 1944, en medio de otra crisis internacional, los miembros de la OIT profundizaron en estos objetivos mediante la adopción de la Declaración de Filadelfia, en la cual se afirma que el trabajo no es una mercancía, y se proponen derechos humanos y económicos fundamentales bajo el principio según el cual *la pobreza*, en cualquiera lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos.

La OIT fué la primera agencia especializada en asociarse a las Naciones Unidas en 1946, poco después de su creación. En 1969, cuando la Organización Internacional del Trabajo cumplió 50 años, le fue otorgado el Premio Nóbel de la Paz. El gran aumento en el número de países pertenecientes a la OIT que se produjo tras la II Guerra Mundial provocó importantes cambios. La Organización lanzó los programas de asistencia técnica para ofrecer su capacidad y su asistencia a gobiernos, trabajadores y empleadores de todo el mundo, en especial a naciones en desarrollo. En países como Polonia, Chile y Sudáfrica el fuerte respaldo de la OIT a los derechos sindicales ayudó en la lucha por la democracia y la libertad

En el año 1998, los delegados asistentes a la Conferencia Internacional del Trabajo adoptaron la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Se

²⁶ Organización Internacional del Trabajo, recuperado el 10 de Junio de 2008 de http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/lang-es/index.htm

trata del derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva, y la eliminación del trabajo infantil, el trabajo forzoso y *la discriminación en el trabajo*.

La Declaración plantea que el cumplimiento de estos principios y derechos fundamentales es importante porque permite a las personas la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades una participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido, así como la de desarrollar plenamente su potencial humano.

También existe el convenio 11 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 25 de junio de 1958 en su cuadragésima segunda reunión, el cual entró en vigor en México desde el 11 de septiembre de 1962.

Éste tratado de la OIT tiene como objetivo proteger la igualdad de las personas, de tal manera que en materia de empleo no sean excluidas o distinguidas por la existencia de factores como la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política y el origen nacional o social. El convenio obliga a los Estados Partes a llevar a cabo las medidas necesarias para promover de manera efectiva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo en su territorio. Es de destacar que éste tratado ofrece una definición de discriminación en su artículo 1, lo que permite a los Estados conocer de forma clara las prácticas que se deben evitar para dar cumplimiento a este instrumento internacional y que está referenciado de la siguiente manera:

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.

Por todo lo anterior se puede observar que existen organismos nacionales e internacionales interesados en prevenir la discriminación, en donde se incluye el proteger a las personas de esa distinción a las minorías que entre otros factores se hace por su edad, buscando en todo momento la equidad social.

VI. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Por el propósito que se persiguió, ésta investigación es de tipo Aplicada también conocida como *Práctica* la cual se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos que se adquieren, la *Investigación Aplicada* se encuentra estrechamente vinculada con la investigación básica, pues depende de los resultados y avances de esta última.

Por el nivel de conocimiento es una investigación de tipo Exploratoria ya que se realizó con el propósito de destacar los aspectos fundamentales de una problemática. Es útil desarrollar este tipo de investigación porque, al contar con sus resultados, se simplifica abrir líneas de investigación y proceder a su consecuente comprobación, así mismo a este nivel es Descriptiva ya que utiliza un método de análisis y combinada con ciertos criterios de clasificación sirve para comprobar un cuestionamiento.

En ésta investigación no se manipulan las variables, es decir se empleó un diseño transaccional descriptivo, sólo se observó el comportamiento y se analizó de manera individual las variables, la toma de muestra es en sola ocasión y en un solo instante. Se han definido las variables en la figura 6.1

Variable Dependiente	Variable Independiente
Edad de 35 años a 64 años	Salud física y mental
	Desarrollo Intelectual (Actualización, capacitación)
	Experiencia Laboral
	Expectativas Económicas
	Actitud (Adaptación al cambio, mejora continua)
	Política de las organizaciones

Figura 6.1 Variables Dependiente e Independientes

Se realizaron encuestas para un muestreo probabilístico, en donde se utilizaron éstas variables para las pruebas estadísticas de datos y se pudo comprobar la hipótesis propuesta en ésta investigación.

6.1 Fuente de Información y población de objeto de estudio

Para la obtención de información en ésta investigación se realizó en dos partes: primero se colectó información de los centros estadísticos de CONAPO y de INEGI, con lo cual se encontró la población económicamente activa.

Segundo, se hicieron 2 tipos de encuestas, una dirigida a personas personas que en algún momento buscaron trabajo, estaban laborando o desempleadas que tienen más de 35 años y la segunda encuesta estuvo dirigida a empresas y reclutadores de talento que tienen presencia en todo el país.

6.2 Método aplicado

El método que se utilizó para hacer ésta investigación fué probabilístico por encuestas. Para la obtención de la muestra para reclutadores se obtuvo el número total de empresas en México según su registro en el Sistema de Información Empresarial Mexicano mostrado en la tabla 6.1, para el número de buscadores de empleo se tomó el total de la población económicamente activa que tenía entre 36 años y 64 años de edad que CONAPO para 2008 presentó un total de 29,662,577 personas.

Tabla 6.1 Número Total de Empresas en México

Empresas en México en 2008								
MEXICO	A	B	C	D	E	F	G	TOTAL
TOTALES	849	528	481	16801	37495	462516	150647	669317
	A	Agropecuario			E	Manufactureras		
	B	Minería			F	Comercio		
	C	Electricidad y Agua			G	Transportes		
	D	Construcción						

Fuente: Sistema de Información Empresarial Mexicano

6.3 Diseño de la Encuesta

En la figura 6.2 se presenta el formato de la encuesta que se realizó a empresas que han tenido la necesidad de contratar personal.

Encuesta para Reclutadores de Capital Humano

Instrucciones: Seleccionar la mejor opción que se apegue a su respuesta.

1.- ¿Cuántas ofertas de trabajo publicó en el primer semestre del año 2008? _____

2.- ¿De éstas, cuántas personas logró reclutar en el primer semestre del año 2008? _____

3.- ¿Cuál es el principal motivo por que no se cubre una vacante por una persona de más de 35 años? ()

- a) Falta de Experiencia
- b) Más Experiencia de la requerida
- c) Actitud
- d) Entrenamiento y Capacitación
- e) Edad
- f) Preparación Académica
- g) Limitación física
- h) Otro: _____

4.- ¿De las aspirantes, hubo alguno que cubría todos los requisitos pero no estaba dentro del rango de edad definido? NO () SI ()

5.- De las vacantes ofertadas, menciona cuantas y a que rango de edad pertenecen?

- a) Menos de 35 _____
- b) Más de 35 años _____
- c) No se restringe la edad _____

6.-¿Se contrató a personas que cubrían el perfil pero no cumplían la edad límite solicitada, por ser mejores candidatos? Cuantas?

NO () SI () _____

7.-En general, si su empresa solicita personal de menos 35 años. Cuál es el motivo ? (____)

- a) Solicitan mayor sueldo
- b) Son una carga financiera para la empresa (ej. mas impuestos)
- c) Faltan mucho
- d) No se comprometen con la empresa
- e) Buscan cambiar de puesto muy rápido y la empresa no crece a ese ritmo.
- f) No tienen empuje.
- g) No tienen capacidad de adaptación a los nuevos métodos y tecnologías
- h) No están actualizadas
- i) Es política de la Empresa
- j) Se requiere de mayor fuerza física.
- k) Costumbre

Otro: _____

Figura 6.2 Formato de Encuesta para Reclutadores de Capital Humano

En la figura 6.3 se presenta el formato de la encuesta que se realizó a personas económicamente activas que han tenido o están en búsqueda de trabajo y que tienen un rango de edad de 36 a 64 años.

Encuesta para buscadores de empleo	
1.- ¿Qué edad tiene?	_____ años.
2.- Grado de Estudio?	Secundaria(<input type="checkbox"/>), Preparatoria(<input type="checkbox"/>), Licenciatura(<input type="checkbox"/>), Maestría(<input type="checkbox"/>), Doctorado(<input type="checkbox"/>)
3.- ¿Ha habido límite de edad en las vacantes en donde ha participado?	SI (<input type="checkbox"/>) NO (<input type="checkbox"/>)
4.- Si ha habido límite de edad, ¿Cuál ha sido?	a) Hasta 35 años. b) Hasta 40 años. c) Otro: _____
5.- ¿Ha tomado al menos 1 curso técnico en el último año?	Si (<input type="checkbox"/>) NO (<input type="checkbox"/>) Si la respuesta es NO, ¿Por qué? _____
6.- ¿Ha tomado al menos 1 curso humanístico en el último año?	Si (<input type="checkbox"/>) NO (<input type="checkbox"/>) Si la respuesta es NO, ¿Por qué? _____
7.- ¿Cómo se considera usted en el manejo de software en general?	a) Muy diestro b) Poco diestro
8.- ¿Cuántas veces al día revisa su correo electrónico a la semana?	a) No tengo o menos de 1 vez a la semana b) 1-3 c) + 3
9.- En general, el sueldo ofrecido por las empresas de la vacante que usted ha buscado, ¿ha cubierto sus expectativas, para no buscar otro en 2 años?	Si (<input type="checkbox"/>) NO (<input type="checkbox"/>)
10.- En general, si usted cuenta con empleo, ¿porqué cambiaría de empresa?	a) Reto b) Ganas de hacer cosas nuevas c) Mejorar Salario d) Cambio de Ambiente Laboral e) Otro: _____
11.- ¿Le gusta cambiar de puesto o rol, o prefiere la seguridad de dominar una función?	Cambio (<input type="checkbox"/>) Seguridad (<input type="checkbox"/>)
12.- ¿Cuál fué el motivo de salida de su último empleo?	a) Renuncia voluntaria b) Despido injustificado c) Cierre de empresa d) Terminación de contrato e) Otro. Especifique. _____
13.- En general, ¿cuántas veces faltó usted en su empleo anterior, por año?	a) 1-3 b) 3-5 c) 5+
14.- ¿Tiene usted alguna limitación física?	SI (<input type="checkbox"/>) NO (<input type="checkbox"/>)

Figura 6.3 Formato de Encuesta para Buscadores de Empleo

Las encuestas estuvieron dirigidas a indagar información que permitiera encontrar una relación con las variables, así se puede observar su enfoque en la figura 6.4

6.4 Tamaño de la Muestra

Variables	Ilo. de Pregunta de Encuesta a Personas	Ilo. de Pregunta de Encuesta a Empresas
Salud Física y Mental	14	3,7
Desarrollo Intelectual	2,5,6,7,8	3,7
Experiencia Laboral	7,8	3,4
Expectativas Económicas	9,10	7
Actitud, Resistencia al Cambio	10,11,13	3,6
Política, Carga Financiera		7
Identificación grupo de estudio	1,3,4,12	1,2,4,5

Figura 6.4 Preguntas de Encuestas y su Relación con las Variables

Para el análisis, tanto para personas como empresas se utilizó el mismo procedimiento para obtener la muestra, tal y como se muestra en la figura 6.5.

Total de empresas en México en el año 2008

Empresas en México

Población Total (N)= 669,317

Si se requiere realizar un muestreo probabilístico con una probabilidad de ocurrencia del 95% entonces para calcular el tamaño de muestra se requieren las siguientes fórmulas:

$$n = \frac{S^2}{V^2} \qquad n = \frac{n'}{1+(n'/N)}$$

Donde:

- n= Tamaño de la muestra sin ajustar.
- S²= Varianza de la muestra expresada como la probabilidad de ocurrencia del valor promedio de una variable.
- V²= Varianza de la población (Error estándar = 0.015 al cuadrado).
- n= Tamaño de la muestra.
- N= Tamaño de la población.

Sustituyendo:

$$n = \frac{0.95 \times (1-0.95)}{(0.015)^2} = 211$$

Muestra (n)= 211

$$n = \frac{211}{1+(211/669317)} = 211$$

Figura 6.5 Obtención de la Muestra para la Encuesta Dirigida a Empresas

Total de Personas Económicamente Activas en el año 2008 entre 36 años y 64 años de Edad

Población

Población Total (N)= 29,662,577

Si se requiere realizar un muestreo probabilístico con una probabilidad de ocurrencia del 95% entonces para calcular el tamaño de muestra se requieren las siguientes fórmulas:

$$n = \frac{S^2}{V^2} \qquad n = \frac{n'}{1+(n'/N)}$$

Donde:

n=Tamaño de la muestra sin ajustar.

S²= Varianza de la muestra expresada como la probabilidad de ocurrencia del valor promedio de una variable.

V²= Varianza de la población (Error estándar = 0.015 al cuadrado).

n=Tamaño de la muestra.

N=Tamaño de la población.

Sustituyendo:

$$n = \frac{0.95 \times (1-0.95)}{(0.015)^2} = 211$$

Muestra (n)= **211**

$$n = \frac{211}{1+(211/29662577)} = 211$$

Figura 6.6 Obtención de la Muestra para la Encuesta Dirigida a Buscadores de Empleo

6.5 *Procesamiento de Datos*

Para la colección y procesamiento de datos se utilizó excel en donde se dividió en dos partes, una sección para las respuestas de las empresas y otra sección para las respuestas de las personas. Las columnas fueron los reactivos que se cuestionan.

Con ésta herramienta informática se logró contabilizar todas las respuestas obtenidas y graficar para observar su comportamiento, así el siguiente paso es el análisis de información.

VII. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

El presente análisis se basó en el entendimiento del resultado que mostraron cada una de las respuestas de las encuestas que se hicieron para las empresas y para los buscadores de empleo. Para ello se hizo un análisis por separado de cada una de las preguntas para observar su impacto en todo el marco de estudio.

7.1 Análisis de resultados dirigidos a empresas.

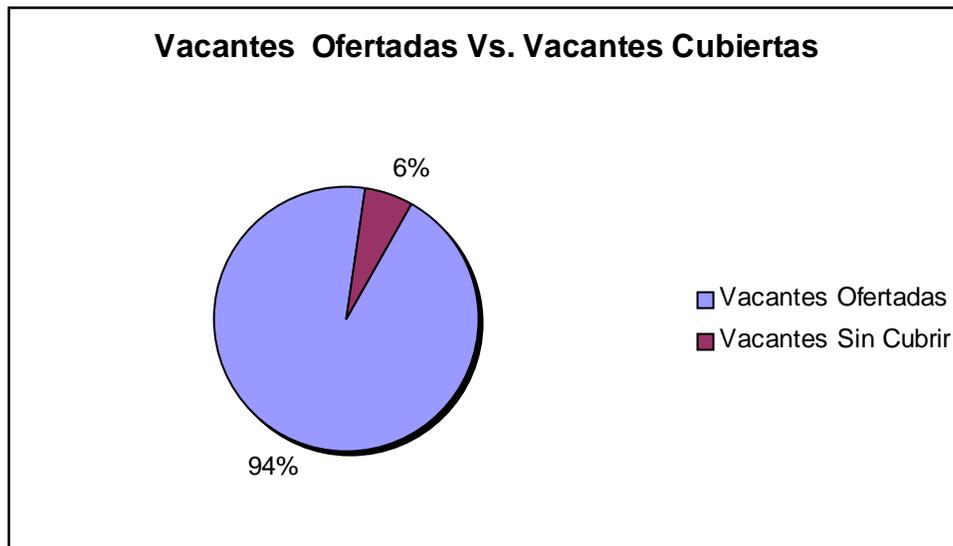


Figura 7.1 Vacantes Ofertadas Vs. Vacantes Cubiertas

Se puede observar que las empresas tuvieron un déficit del 6% en la ocupación de sus vacantes, en el proceso de investigación se encontraron 2240 vacantes, lo que significó que se tenían 140 posiciones que no se cubrieron en un año en éstas organizaciones, lo que impulsó a encontrar las barreras que evitaron tener estas fuentes de empleo.

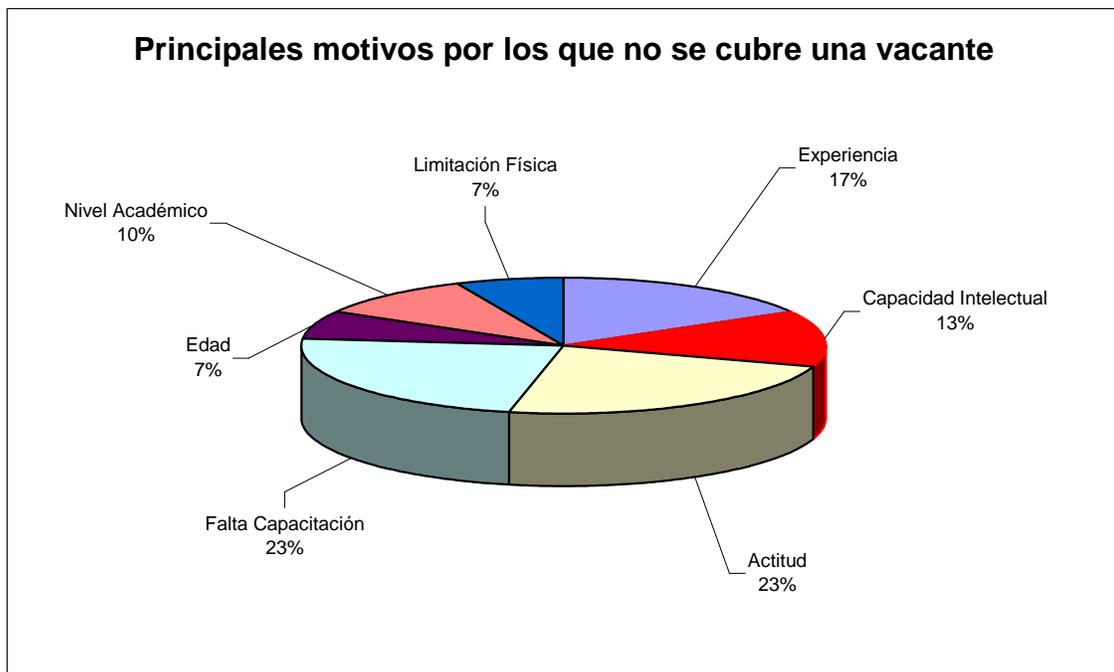


Figura 7.2 Principales Motivos por los que no cubre una vacante

Las empresas mencionaron que el principal motivo por el que no se cubre una vacante es por actitud y por la falta de capacitación. Sin embargo como se verá en otro cuestionamiento más adelante que las empresas restringen de antemano la edad, entonces se pierde poder tener la muestra completa, por ello es necesario observar otras variables antes de afirmar que la edad es un motivo de descalificación solo en un 7%.

Otro aspecto importante de mencionar es la experiencia, las personas cuentan muchas veces con demasiada experiencia para las vacantes ofertadas aún así deciden participar en la selección.

En la figura 7.3, se muestra el porcentaje de empresas que aceptaron evaluar a personas que estaban por encima de el rango de edad de 35 años, el 2% encontró en ésta apertura a personas bien calificadas para la vacante en cuestión, sin embargo no fueron contratadas.



Figura 7.3 Empresas que rechazaron a personal de más 35 años que cumplían el perfil



Figura 7.4 Ofertas con y sin límite de edad de 35 años

Se puede ver en la figura 7.4 que existe una clara restricción al acceso de una fuente de empleo laboral cuando se ha cumplido más de 35 años, el 32% de las vacantes ofertadas piden máximo 35 años.

El propósito de esta investigación estuvo dirigido a toda la población activa sin tomar en cuenta el grado de estudios, sin embargo se pudo observar en el desarrollo de éste trabajo que las empresas con mayor porcentaje de discriminación son aquellas en donde la mayoría de su plantilla de personal estaba compuesta por profesionistas.

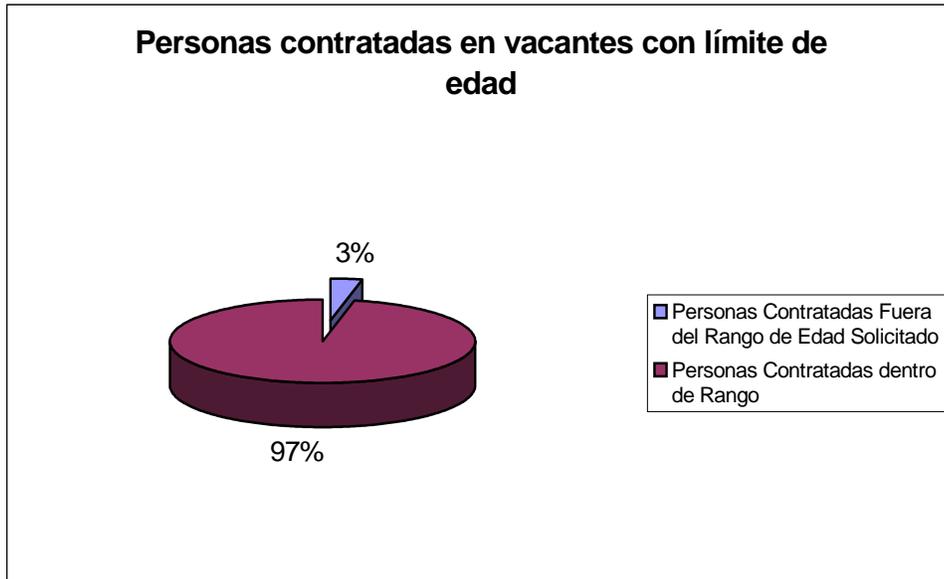


Figura 7.5 Personas Contratadas en Vacantes con Límite de Edad

En la figura 7.5 se puede apreciar el porcentaje de empresas que entrevistaron a personas de más de 35 años a pesar de que la vacante tenía ésta restricción, terminaron por dar la posición a un 3% de éstas personas por ser mejores candidatos para la posición.

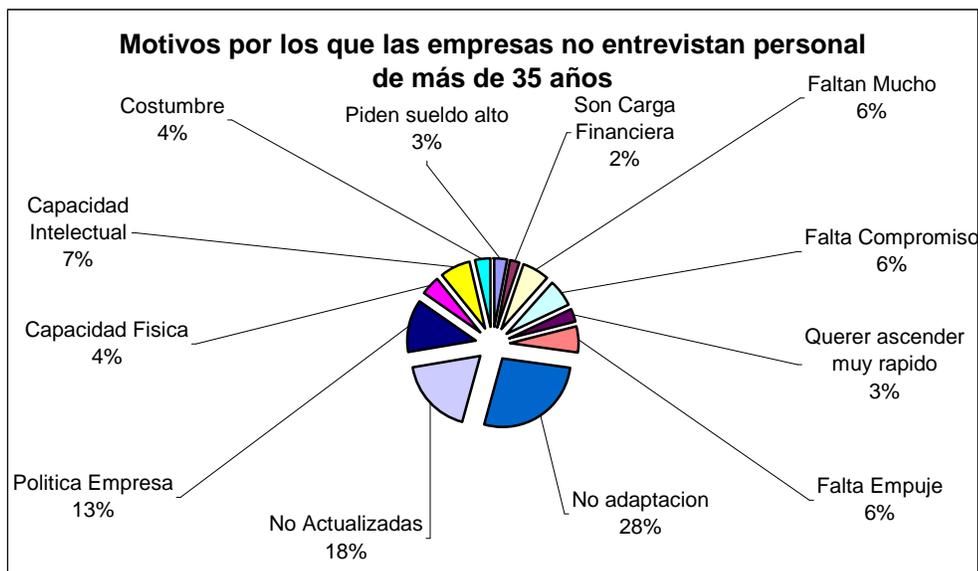


Figura 7.6 Motivos para no entrevistar o contratar a personas de más de 35 años.

El principal obstáculo para que una persona de 35 años pueda ser entrevistado o contratado por una empresa, es que las empresas suponen que revasando ésta edad las

personas disminuyen considerablemente su capacidad de adaptación, también se observa la suposición de que las personas dejan de capacitarse y estar al día en las nuevas tecnologías. Por otro lado se vió que la capacidad intelectual no es en general un factor muy representativo como elemento de decisión. Así mismo, se encontró un desconocimiento del porque de ésta discriminación en un 4%.

7.2 *Análisis de resultados dirigidos a buscadores de empleo*

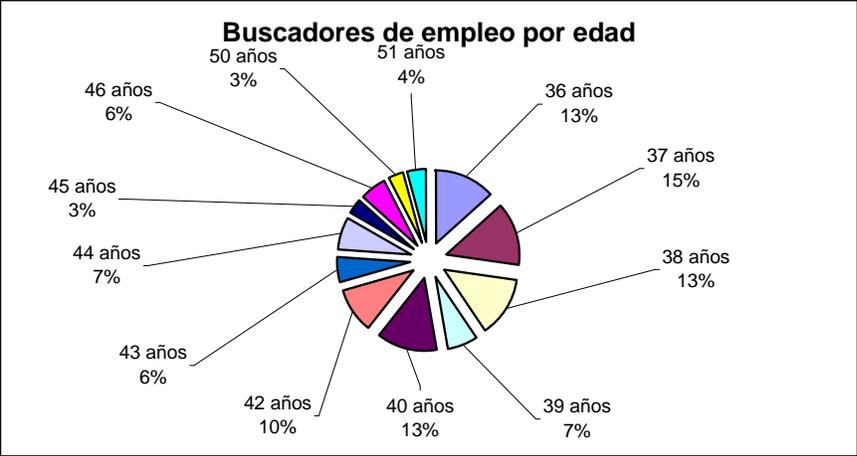


Figura 7.7 Buscadores de Empleo por Edad

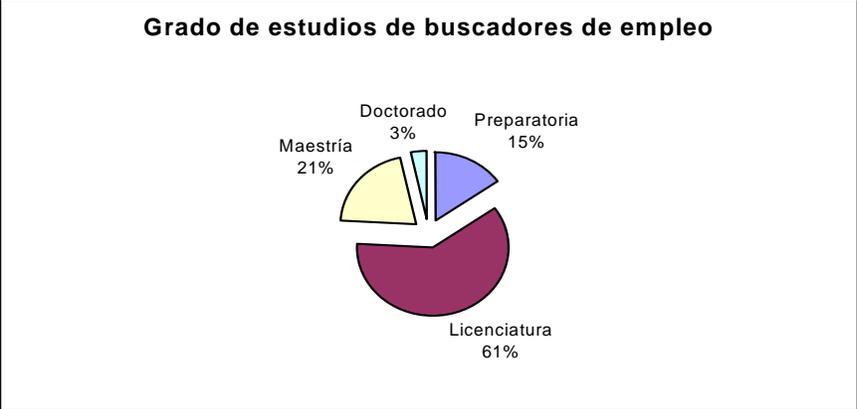


Figura 7.8 Grado de Estudio de Buscadores de Empleo

El objetivo de las dos gráficas anteriores fué observar el universo de personas económicamente activas de 36 a 64 años que han buscado empleo, para revisar si existe alguna relación de estos factores con el comportamiento que se tiene en las otras variables.

Las personas de más de 35 años como se puede observar en la figura 7.9, han sido en algún momento discriminadas por edad en un 83%. Éste porcentaje es mucho mayor que las ofertas de las empresas, las cuales mencionan que no tienen ninguna restricción de edad, sin embargo se debe tomar en cuenta el nivel del puesto vacante. En las encuestas realizadas no se tuvo presencia de personas con nivel de estudios de secundaria en donde la discriminación por edad es menor.

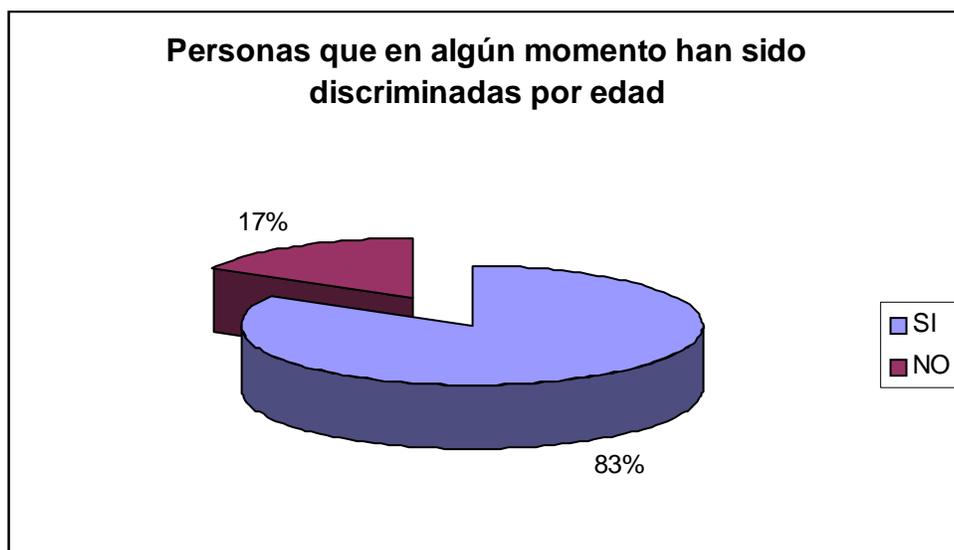


Figura 7.9 Personas Discriminadas por Edad

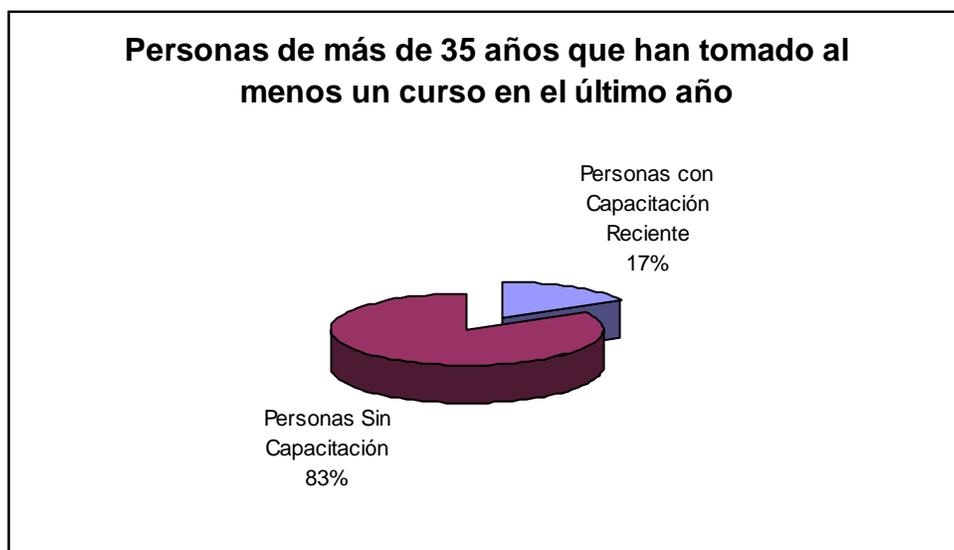


Figura 7.10 Personas con y sin Capacitación

A pesar de que el grado académico del grupo encuestado es en términos generales alto, la capacitación a la que han tenido acceso recientemente es muy limitada, según se observa en la figura 7.10. Ésta es una de las grandes preocupaciones de las empresas, pues contribuye en un 18% de los motivos por los que los reclutadores no invierten tiempo en la evaluación de personas de más de 35 años de edad, éste resultado es contundente al mostrar que solo el 17% de las personas se capacitan.

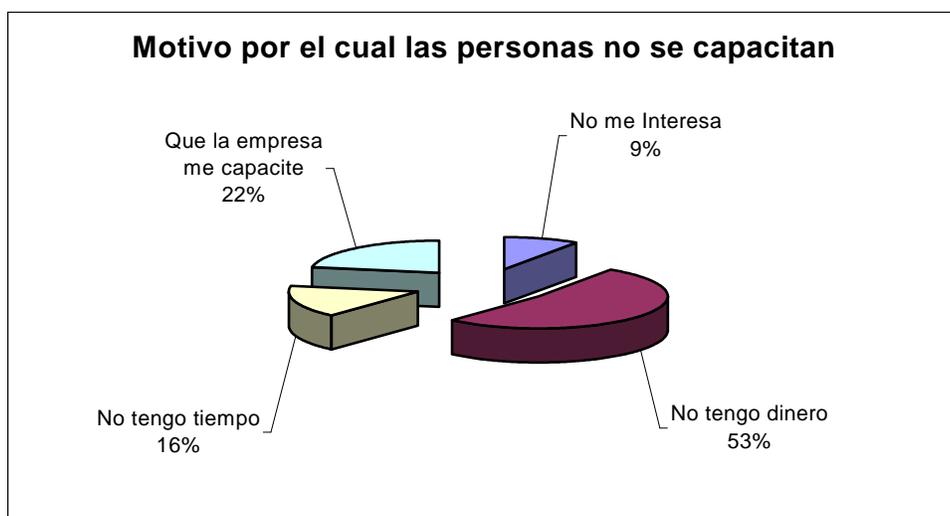


Figura 7.11 Motivos por los cuales las personas no se capacitan.

Siendo la capacitación un tema estratégico en el desarrollo de la personas, se observó una situación compleja pues los recursos económicos y de tiempo están destinados en su mayoría a otras necesidades, como es el sustento de la familia. Una persona de más de 35 años con un sueldo promedio depende fuertemente de que un tercero lo apoye con su actualización, como se puede ver en la figura 7.11, el 53% depende de la situación económica, mientras que sólo un 9% estuvo negado a buscar un desarrollo profesional constante.

La gráfica de la figura 7.12 muestra que el 60% de las personas encuestadas no tiene apego a las nuevas tecnologías. Los reclutadores de personal comentan que en general las personas de más de 40 años tienen muchos problemas para integrar las nuevas tecnologías a su desarrollo profesional, se cree que mucho es debido a que cuando éstas personas estudiaron, la computación no era parte de la vida diaria, el cambio de cultura tecnológica es un reto importante para ellas, esto lleva a pensar que en unos años desaparecerá ésta deficiencia ya que el momento en donde no había computadoras va quedando cada vez más distante. Por el momento hoy día se observa la falta de actualización de las personas en este ámbito.

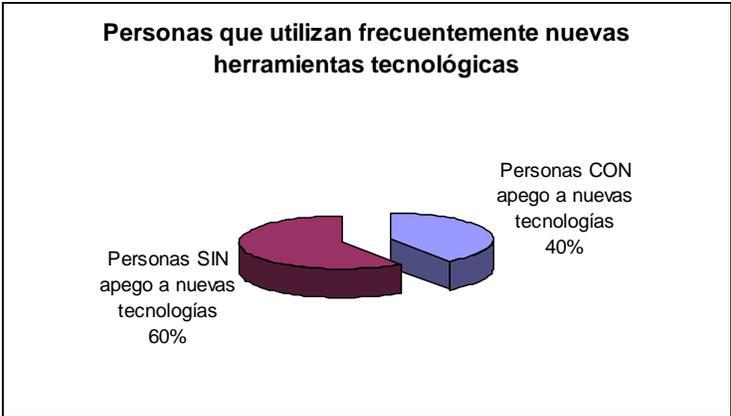


Figura 7.12 Personas que utilizan nuevas tecnologías.

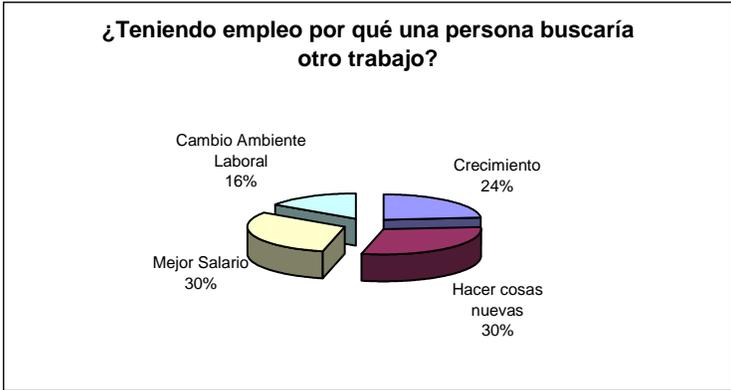


Figura 7.13 Motivo por el que se busca un nuevo trabajo

En la figura 7.13 se pudo observar un equilibrio en mayor grado de mejorar el salario en 30% y de hacer cosas nuevas también en 30%. Las empresas comentan que las personas de mayor experiencia piden más dinero, sin embargo no en todos los casos es así, dejando la posibilidad de que los empleadores puedan manipular otras variables como la de hacer cosas nuevas y el crecimiento de su personal y probablemente el número de personas que buscan un nuevo empleo sería menor.

La gráfica de la figura 7.14 muestra que las personas de más de 35 años buscan en su mayoría variantes en su desarrollo profesional, lo que señala una actitud de apertura hacia el cambio.

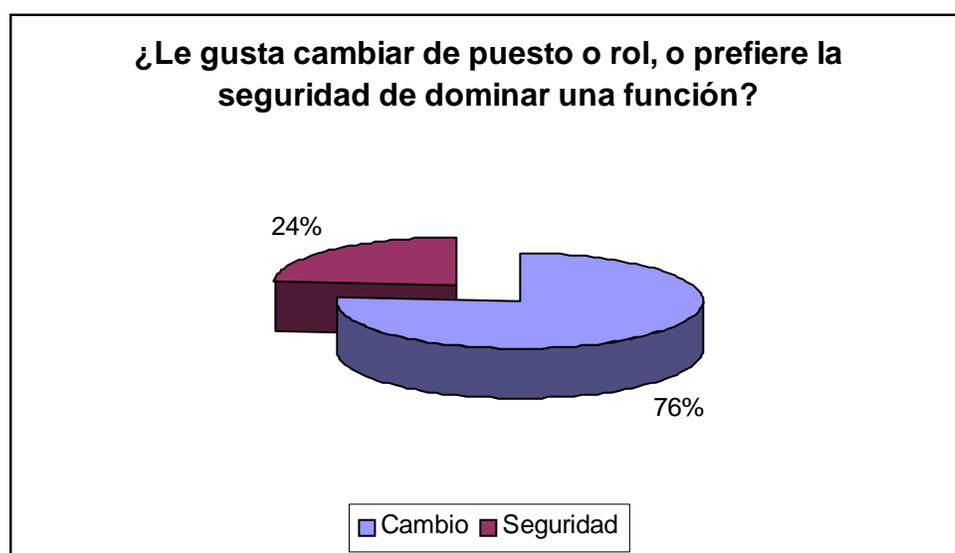


Figura 7.14 Preferencia por cambiar rol o función.

La figura 7.15 resume los resultados de la pregunta ¿cuál es el motivo de salida de su último empleo? y muestra que un 43% decide cambiar de actividad, lo que refuerza la actitud en favor de el cambio. En la figura 7.16 muestra que no existe un alto ausentismo en las personas de más de 35 años, así entonces, éste no debe ser un factor que preocupe a los empresarios al contratar personas.



Figura 7.15 Motivo de salida de su último empleo

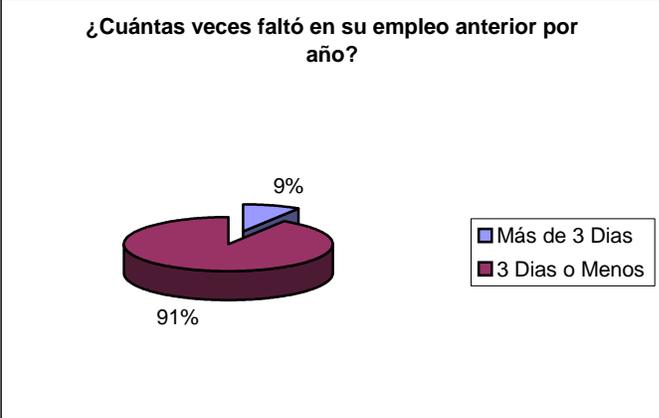


Figura 7.16 Porcentaje de ausentismo

La pregunta representada en la figura 7.17 fué hecha con la finalidad de poder ver si en la muestra no existe un factor de discriminación diferente a la edad, que pudiera influir en las respuestas y dar resultados erroneos. En la cual se ve que no existía ningún impedimento físico que limitara la contratación de los encuestados.



Figura 7.17 Limitación Física

VIII. CONCLUSIONES

Al término de ésta investigación se puede concluir que existe una práctica de discriminación laboral por edad por parte de las empresas hacia las personas que tienen más de 35 años, que comienza en el momento de ofertar vacantes solicitando como requisito tener menos edad, hasta con la búsqueda de cambiar su platilla personal por otra más joven.

Las razones por las que una empresa busca personal menor de 35 años no siempre obedecen a que requieran menos experiencia en el puesto, que quieran pagar menos por un puesto cuya responsabilidad ya está categorizado o que sea una carga financiera para la empresa, como el hecho de pagar más impuestos, sino por lo general se estima que hasta antes de los 35 años la persona está aún abierta a nuevos aprendizajes, maneja bien las nuevas tecnologías y presenta menos resistencia al cambio.

Las empresas creen que cuando se llega alrededor de los 35-40 años, las personas suelen estar más *seguras* de sus conocimientos y no siempre se muestran dispuestas a aceptar o adaptarse a nuevas culturas o formas de hacer las cosas. Si bien la experiencia desarrolla el criterio para una mejor toma de decisiones, también va acompañada de una menor disposición a probar nuevas alternativas, esto incluye que muchas personas ya no se capaciten por considerarlo no importante al estar convencidos que ya saben como hacer las cosas.

El efecto de la discriminación tiene mayor impacto en las personas cuya actividad requiere de manera determinante ésta capacidad de cambio y adaptación al medio, por ello en posiciones a nivel obrero en donde la tarea es repetitiva y basada en instrucciones la discriminación se ve menos marcada.

Por un lado la velocidad con que evolucionan las metodologías, los procesos y la tecnología empujan a agregar mayores criterios de selección aunque estos vayan en contra de la equidad social, por otro lado, la indiscutible existencia de bastante oferta laboral por personas más jóvenes de 35 años que llegan a satisfacer casi en su totalidad las

necesidades empresariales sin preocuparse al menos en corto plazo del segmento discriminado.

Ahora bien, ésta idea de la baja competitividad que enfrentan las personas de más de 35 años según las empresas deberá cambiar, ya que la generación que no trabajó con computadoras a nivel universitario y que hoy dificulta su desempeño en el uso de internet, correo electrónico, manejo de software, etc. está ya por los 45 años, así también se deberá mover la edad máxima de empleo que están promoviendo los empresarios, cada vez más personas de esas edades trabajan sin ningún problema con las nuevas tecnologías ya que se van incorporando en las entidades educativas.

Los cuestionamientos hacia los buscadores de empleo apoyan la teoría de que las empresas se sientan inseguras de que las personas disminuyan su adaptación al cambio y el comportamiento de éstas personas corrobora su falta de actualización y entrenamiento que puede dar esa flexibilidad que buscan las organizaciones. Esto puede ser aunque no es el alcance de ésta investigación que los recursos financieros no son suficientes para poder continuar con una capacitación competitiva o bien que el gobierno también limita los apoyos educativos a las personas de más de 35-40 años, convirtiéndose en una realidad compleja para los afectados.

Desde el punto de vista biológico se observó que no existen limitantes físicas que eviten continuar con el aprendizaje requerido, no existe una disminución de las capacidades intelectuales importantes en este segmento de edad, incluso para algunas habilidades se logran niveles altos importantes a los 36 años y que las funciones de adaptabilidad dependen de que se desarrollen y se mantengan en cada persona.

Por todo lo anterior se concluye y se afirma la hipótesis *que la edad no es un factor determinante para la contratación de las personas*, sino que existen variables como la disminución de adaptación al cambio y la falta preocupación por la actualización que son necesarias como requisito en los perfiles de puesto en las organizaciones, pero que son variables que pueden ser manipuladas por los aspirantes de una oferta laboral, también se observa que el origen de ésta discriminación está basada en la idea de una generalidad que se ha ido formando por las actitudes y condiciones de vida de la personas que rebasan los

35 años dando respuesta a la pregunta inicial de ¿por qué las empresas excluyen de su plantilla de personal a las personas de mas de 35 años de edad?.

Uno de los objetivos más relevantes de las sociedades democráticas es no sólo alcanzar el desarrollo social y económico, sino lograr dicho desarrollo al mismo tiempo que se asegura la igualdad de derechos y oportunidades para todos los ciudadanos. Así, la lucha contra la exclusión social y/o desigualdad se ha vuelto una de las labores más relevantes pero también más complicadas de los gobiernos actuales ya que obtener la igualdad social tiene que ver con una diversidad de factores económicos, sociales y culturales, que se combinan entre sí y que dan como resultado que enormes sectores de la población no tengan igual acceso a derechos sociales tan básicos como el empleo.

Es de suma importancia atender la discriminación por edad en México, ya que como se ha explicado en éste trabajo, el desarrollo está en todas las personas económicamente activas y gran parte de ellas tendrá más de 35 años en unos años, así entonces se deben de crear los mecanismos necesarios para que las empresas se beneficien con este talento y los aspirantes no entren en un etapa de prejubilación por haber llegado a límite de edad. Por todo lo anterior se sugiere a las personas a mantenerse actualizadas y con apertura de aprendizaje, que es un aspecto que solo depende de las personas y no de las empresas. Así mismo, se sugiere a las instituciones educativas públicas eliminar la edad como un requisito para la obtención de becas, ya que la mayoría tiene un límite de hasta 35 años para maestría y 40 años para doctorado lo cual es una barrera muy importante para aquellas personas que desean aportar al país pero las condiciones económicas no lo permiten, como se observó en los resultados de ésta investigación

Así también, es importante saber que existen mecanismos de defensa contra la discriminación laboral los cuales se han presentado en ésta investigación, y que en caso de ser necesario se pueden recurrir a ellos. La eliminación de la discriminación en el trabajo es fundamental si se quiere que los valores de la dignidad humana y la libertad individual, la justicia y la cohesión social sean algo más que solo declaraciones.

IX. BIBLIOGRAFÍA

- American Psychological Association. (2002). Manual de Estilo de Publicaciones, Manual Moderno, México.
- Baltes, M., Kühl, K., Gutzmann, H. y Sowarka, D. (1995). Potential of cognitive Plasticity as a Diagnostic Instrument, A Cross-Validation and extension, 167-172
- Baltes, P., Sowarka, D., y Kliegl, R. (1989). Cognitive Training Research on Fluid Intelligence in Old Age, What Can Older Adults Achieve by Themselves?, 217-221
- Baltes, P., y Mayer, K. (1999). The Berlin Aging Study, Aging from 70 to 100. New York, Cambridge University.
- Bayley, N. y Oden, M. (1955). The Maintenance of Intellectual Abilities in Gifted Adults. Journal of Gerontology 10, 91-107.
- Buhler, C. (1933). The Course of Human Life as a Psychological Problem.
- Cámara de Diputados H. Congreso de la Unión. (2005), Archivo de Datos, <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf>.
- Consejo Nacional de Población. (2008), Archivos de datos, <http://www.conapo.gob.mx>.
- Flynn, J. (1987). Massive IQ gains in 14 nations, What IQ tests really measure. Psychological Bulletin, 101, 171-191.
- Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática. (2008), Archivos de datos, <http://www.inegi.gob.mx>.
- Jones, S., Nyberg, L., Sandblom, J., Stigsdotter, A., Martin, I., Magnus, P. y Bäckman, L. (2006). Cognitive and neural plasticity in aging, General and task-specific limitations, 864-871.
- Kail, R. y Cavanaugh, J. Human Development, 389-399.
- Kliegl, R., Smith, J., Baltes y Paul, B. (1990). On the Locus and Process of Magnification of Age Differences During Mnemonic Training Developmental, 894-904.
- Kramer, A., Larish, J., F. y Strayer, D. (1995). Training for Attentional Control in Dual Task Settings, A Comparison of Young and Old Adults Journal of Experimental, 50-76
- Kray, J., y Lindenberger, U. (2000). Adult age differences in task switching, 126-147.
- Lindenberger, U., Kliegl, R. y Baltes, P. (1992). Professional Expertise Does Not Eliminate Age Differences in Imagery-Based Memory Performance During Adulthood, 585-593.

- Lindenberger, U. y Baltes, P. (1994). Sensory functioning and intelligence in old age, A strong connection, 339–355.
- Organización Internacional del Trabajo. (2008), Archivos de datos, <http://www.ilo.org>.
- Rabbitt, P., Diggle, P. , Smith, D. y Holland, F. (2001). Identifying and separating the effects of practice and of cognitive ageing during a large longitudinal study of elderly community residents, 532-543.
- Salthouse, T. y Babcock, R. (1991) Shaw Effects of Adult Age on Structural and Operational Capacities in Working Memory, 118-127.
- Salthouse, T. (2001). Structural models of the relations between age and measures of cognitive functioning, 93-115.
- Schaie, K. y Willis, S. (1986). Can Decline in Adult Intellectual Functioning be Reversed?, 223-232.
- Schaie, K. (1996). The natural history of a longitudinal study, 232-249.
- Science Direct . (2008), Archivos de datos, <http://www.sciencedirect.com/>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2008), Archivos de datos, <http://www.stps.gob.mx>.
- Smith, R., Schulz, L. y Noelker, K. (2006), Encyclopedia of aging, A comprehensive resource in gerontology and geriatrics (4th ed., Vol. 1, 110–112). New York.
- Stassen, B. y Thomson, R., Psicología Del Desarrollo Adulterez Y Vejez, 99-115.
- Verhaeghen, P., Marcoen, A. y Goossens, L. (1992). Improving Memory Performance in the Aged Through Mnemonic Training, A Meta-Analytic Study, 242-251.
- Verhaeghen, P. y Salthouse T. (1997). Meta-Analyses of Age–Cognition Relations in Adulthood, Estimates of Linear and Nonlinear Age Effects and Structural Models, 231-249.
- Winocur, G. y Moscovitch, M. (1990). Hippocampal and Prefrontal Cortex Contributions to Learning and Memory, Analysis of Lesion and Aging Effects on Maze Learning in Rats, 544-551.