

# ANÁLISIS DEL EDADISMO EN PROCESOS DE RECLUTAMIENTO EN CELAYA GUANAJUATO BAJO UNA APROXIMACIÓN DE LOS MÉTODOS MIXTOS DE INVESTIGACIÓN

**Dolores Guadalupe Álvarez Orozco**

Universidad Politécnica de Guanajuato

*dalvarez@upgto.edu.mx*

## Resumen

El objetivo consiste en demostrar la existencia de *edadismo* en los procesos de reclutamiento de la ciudad de Celaya Gto., así mismo, conocer los prejuicios asociados a la *edad* que motivan a los reclutadores a incluirla en sus procesos como requisito.

Esta investigación muestra el resultado final de una investigación doctoral, la cual se realizó en tres etapas, la primera se gestionó con un enfoque cuantitativo y se generó una búsqueda en bolsas de trabajo en línea para analizar la posible existencia de Edadismo en los requisitos de reclutamiento; una vez determinada la existencia de este tipo de discriminación, se implementó la segunda etapa, donde se identificaron los prejuicios asociados a la edad causantes de la discriminación laboral y para concluir la tercer etapa estuvo compuesta por la triangulación de la información.

Como principales hallazgos se encontró que el 71% de las ofertas de trabajo muestran requisitos edadistas, se identificaron las siguientes familias de prejuicios: factores actitudinales y de comportamiento, contextuales, de conocimiento laboral, habilidad laboral y personales, adicionalmente se identificó los requisitos que de acuerdo a los reclutadores son importantes: escolaridad, experiencia, referencias y la edad.

**Palabras clave:** *Edadismo, discriminación laboral, reclutamiento, Celaya Guanajuato.*

## **Abstract**

The object is to demonstrate the existence of ageism in the recruitment processes of city of Celaya, Gto, as well, to know the prejudices associated with the age that motivate the recruiters to include it in their processes as a requirement.

This work shows the final result of a doctoral investigation, which was carried out in three steps, the first one was managed with a quantitative approach and there was a search in online job market to analyze the possible existence of ageism in the recruitment requirements; once determined the existence of this type of discrimination, was implemented the second step, where the prejudices associated with the age-related of labor discrimination were identified and, to conclude, the third step was composed by the triangulation of the information.

As the main findings, it was found that 71% of the job offers show ageism requirement and the following prejudices groups were identified: attitudinal and behavioral factors, contextual, labor knowledge, work and personal skills and, additionally, there were identified the most important requirements according to the recruiters: schooling, experience, referrals and age.

**Keywords:** ageism, labor discrimination, recruitment, Celaya Guanajuato.

## **1. Introducción**

Esta trabajo tiene como antecedentes, una investigación realizada en el Distrito Federal por Neuman, la cual consistió en invitar a narrar a los lectores de un periódico sus experiencias de discriminación laboral en ofertas de trabajo, así mismo registró la presencia de requisitos de edad en las ofertas de trabajo en ese periódico (Neuman, 2011), los resultados de este autor indicaron que la presencia de edadismo para profesionistas entre 35 y 64 años de edad es del 70%, la información permite dimensionar el problema, sin embargo los datos presentados únicamente incluían al Distrito Federal. Por otra parte existe un reporte emitido por la Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), en este se aborda la discriminación en el trabajo en todas sus prácticas identificadas a nivel nacional, una de ellas es el tema de discriminación por edad, este tema se

describe de manera superficial y está enfocado al edadismo hacia jóvenes y también menciona que en México el mercado laboral se caracteriza por la exclusión de personas cuya *edad* se encuentra por encima de los 35 años, pero no provee mayor información al respecto (CONAPRED, 2012).

Otros de los fundamentos para esta investigación ha sido la información que, durante los últimos años el Gobierno de Guanajuato ha generado a través de distintas investigaciones para conocer las características del mercado laboral, entre las principales, está la investigación del Instituto de la Mujer Guanajuatense (IMUG), explora brevemente la condición laboral de las mujeres respecto al acoso, también describe brevemente el acceso a las fuentes de empleo, el hallazgo fue que al incrementar la edad de las mujeres, es más difícil acceder al empleo (IMUG, 2010), la otra investigación es la desarrollada por la Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable (SDE) del Estado de Guanajuato, realizó un estudio del mercado laboral, el cual tiene por objetivo identificar los perfiles laborales, así mismo describe los criterios básicos para seleccionar personal de los sectores automotriz, metalmecánico y plástico, al respecto determinan que son tres criterios con mayor frecuencia:

“determinan ciertos criterios que son básicos al momento de seleccionar una persona, los 3 criterios a los cuales les dan más importancia son la experiencia anterior en el trabajo (65.63%), pruebas de la organización (41.56%) y las referencias y recomendaciones que llevan las personas (40%)” (Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable, 2014:55).

Otro de los orígenes de este trabajo se encuentra en la legislación, ya que el 30 de Noviembre del 2012 se reformó la Ley Federal del Trabajo (LFT), uno de estos cambios fue especificar los elementos discriminatorios mediante la modificación del artículo 2 (Diario Oficial de la Federación, 2012), por otra parte en México se creó la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), esta ley tuvo su última actualización en 2014, esta Ley determina un primer esfuerzo por parte del Gobierno Federal para establecer lineamientos específicos con respecto a la discriminación. Por otra parte en el mes de Octubre del 2015 el Gobierno Federal publicó la Norma Mexicana NMX-R-025- SCFI-2015 en igualdad laboral y

no discriminación (Diario Oficial de la Federación, 2015), propone medidas para lograr la inclusión laboral, contempla el acceso a un empleo digno, productivo y bien remunerado a favor de las personas en edad de trabajar con la finalidad de que las organizaciones ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación, favoreciendo así el desarrollo integral de los trabajadores; no obstante esta sigue siendo una invitación, donde la participación tiene carácter de voluntario y aunque la Ley Federal del Trabajo prohíbe la discriminación, no menciona las sanciones en caso de mostrar conductas de discriminación laboral.

Estas investigaciones y cambios legales generaron las bases para iniciar este trabajo de investigación sobre prácticas edadistas en Celaya, Guanajuato, México. Lo más importante es determinar los prejuicios asociadas a ellas, con la finalidad de analizar y comprender este fenómeno.

El objetivo de esta investigación consiste en demostrar la existencia de edadismo en los procesos de reclutamiento en la Ciudad de Celaya, Guanajuato, así mismo, conocer los prejuicios asociados a la *edad* que motivan a los reclutadores a incluirla en sus procesos como requisito.

El tema del edadismo en Guanajuato es importante debido a que el 50% de la población es menor a 24 años, sin embargo, por cada 100 personas, 65 se encuentra en edad de dependencia, es decir menores de 15 años o mayores de 64 años (INEGI, 2011), si tomamos en cuenta la información generada por CONAPRED con respecto a que los prejuicios edadistas se vierten en personas de 35 años, la cantidad de individuos dependientes aumenta drásticamente, aunque estén en condiciones óptimas para laborar.

De acuerdo a Magnus (2011), las variaciones de la estructura de la edad pueden llegar a producir efectos en los niveles de dependencia y esto provocar problemas económicos y financieros, este autor pone como ejemplo los países occidentales los cuales no previeron la importancia del cuidado del equilibrio demográfico, principalmente en factores laborales con respecto a la fuerza productiva de la combinación de edades, generando una saturación de dependientes por jubilación

y una escasa juventud laborando, esto ha sido uno de los desencadenantes de las crisis económicas.

Por otra parte, De Lemus y Exposito (2005), indican que en países desarrollados como los que se encuentran en vías de desarrollo se experimenta un proceso de envejecimiento demográfico debido a la disminución de las tasas de natalidad y un incremento en la esperanza de vida.

Este artículo está estructurado en un inicio con un marco teórico sobre edadismo y discriminación laboral, continúa con la descripción del método implementado y finaliza con un resumen de los resultados encontrados.

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) define el término discriminación:

“toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo “ (Diario Oficial de la Federación, 2014, p.1).

Para describir el concepto discriminación y sus alcances de acuerdo a esta ley, es importante resaltar que se considera discriminatorio sea el objeto o el resultado, ya que pudiera darse el caso de que el comportamiento discriminatorio sea inconsciente debido a que se origina por conductas socialmente aprendidas y replicadas sin la premeditación o dolo.

La primer definición oficial de discriminación laboral fue emitida por la Organización Internacional del Trabajo en el año 1958 dentro del convenio 111, en esta se hace referencia 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; los comportamientos discriminatorios se pueden observar en las prácticas como el acceso a los medios de formación profesional, la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo, sin embargo no se considera discriminación laboral las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones (International Labor Organization, 1958).

Las teorías sobre discriminación laboral varían de acuerdo al contexto, sin embargo, las principales se muestran en tabla 1. La discriminación laboral se puede identificar en diferentes tipos (figura 1).

Tabla 1 Teorías de discriminación.

Estatus socioeconómico	• Es considerada como un medio para mantener el orden social y asume a la discriminación como consecuencia de un origen socioeconómico
Teoría clásica	• Las empresas favorecen a las personas más capaces y con mayor formación, ya que estas ayudarían a incrementar su productividad marginal
Gusto por la discriminación	• Es una preferencia o un gusto del empleador por el que él está dispuesto a pagar; no le importa sacrificar la eficiencia productiva
Discriminación estadística ó enfoque neoclásico	• El empleador atribuye con empleo de estadística al postulante la productividad promedio de los grupos de trabajadores que tienen similares características
El modelo de la concentración	• La segregación laboral se justifica por la pérdida de productividad que se pudiera generar al querer vincular los esfuerzos de grupos diferentes ya que se sentirían incómodos
Segmentación del mercado	• Está relacionada con la oferta y demanda del mercado laboral
Del chivo expiatorio	• Surge para disminuir la frustración, con la agresión mostrada al grupo discriminado
Identidad social	• Es resultado de sesgos en la percepción motivadas por la necesidad de tener una imagen positiva del yo. El individuo sesga la información al comparar, ya que otorga más valor al grupo al que pertenece
Conflicto realista	• Es generada por los escasos de recursos económicos. En la competencia entre los grupos

Elaboración propia a partir de Álvarez, Hernández y Ruíz (2015).



Elaboración propia a partir de Cervantes ,2008 y Vera ,2006.

Figura 1 Tipos de discriminación laboral.

La discriminación salarial se presenta cuando se proporciona diferente retribución económica al trabajo igual, por otra parte; la discriminación en la adquisición de capital humano, se relaciona con un menor acceso a las oportunidades de capacitación y educación; la discriminación de exclusión de los mercados de trabajo, son impedimentos para obtener trabajo o son reclutados y contratados solamente en condiciones desfavorables (Cervantes, 2008 y Vera, 2006).

Una de estas causas de discriminación laboral se genera con base en la edad y este tipo de discriminación es conocido como edadismo; es un término que fue generado por Robert Butler "*combinación de actitudes perjudiciales hacia los mayores, prácticas discriminatorias hacia los mayores y prácticas y políticas institucionales que perpetúan estereotipos sobre los mayores*" (MacCann, 2012, p. 29).

De Lemus y Exposito (2005), indican que la edad es una construcción social, los periodos de la vida son definidos con base en las actitudes y creencias de las comunidades, es un concepto relativo, por lo tanto, la *edad* es concebida como una etiqueta o marca social.

Al acto de negar por la edad cronológica una oportunidad sin que exista algún tipo de insuficiencia es lo que Hidalgo, Pérez, Fernández, Iniesta y García (2004) interpretan como edadismo, en el caso de Castellanos y de Miguel (2010), así como MacCann (2012) amplían el sentido de esta definición la cual se entiende como el estereotipo, prejuicio o discriminación contra un grupo, en función de su *edad*, por otra parte Castellano y de Miguel (2010), proponen se use un concepto diferente para la discriminación hacia personas ancianas, consideran más apropiado usar el término "viejismo".

MacCann (2012), es uno de los principales autores que ha trabajado sobre discriminación laboral por edadismo y propone una teoría de las causas basada en problemas de comunicación intergeneracional en el trabajo, así mismo indica que las etapas o rango de las edades son subjetivas, basadas en el contexto, están directamente relacionadas con la *edad* del individuo que las determina, "*la creación de rangos de edad basada en la edad cronológica propia*" (MacCann, 2012, p.23).

## 2. Métodos

Esta investigación se realizó con base en un enfoque mixto de diseño secuencial DEXPLIS; CUAN/cual con un alcance explicativo, en 3 etapas (figura 2).

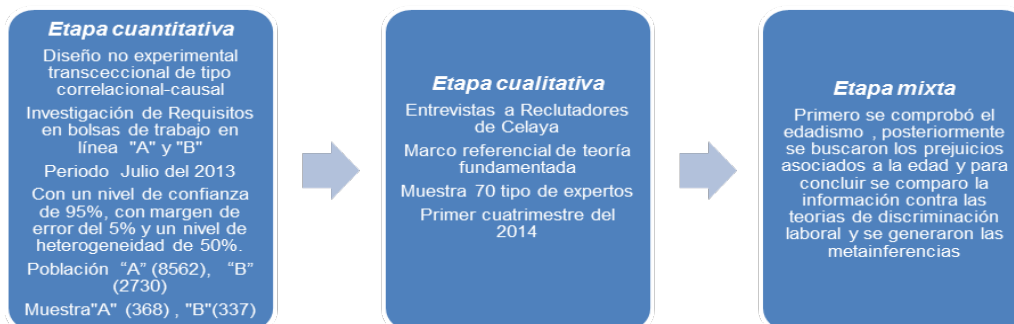


Figura 2 Metodología.

## 3. Resultados

En la etapa cuantitativa se demostró la existencia de prácticas edadistas en las dos bolsas de trabajo en línea, tabla 2.

Tabla 2 Frecuencia de requisito de edad en ofertas de trabajo.

Válidos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
La <i>edad</i> no es requisito	236	28.5	28.5	28.5
La <i>edad</i> es requisito	591	<b>71.5</b>	71.5	100.0
Total	827	100.0	100.0	

De acuerdo a estos resultados el 71.5 % de las ofertas de trabajo cuentan con la *edad* como un requisito para poder participar como candidato a un proceso de selección, este dato implica claramente que a pesar que la LFT prohíbe la discriminación por *edad*, este fenómeno se presenta continuamente en las prácticas de reclutamiento de la ciudad de Celaya.

En la figura 3 se pueden observar las frecuencias de edades solicitadas por las ofertas de trabajo, estas indican que el rango de edad de moda es 31 a 35 años, coincide con la información sugerida a nivel nacional, sin embargo, el dato de que 23% indican rangos menores a 30 años de edad, lo que implica que los jóvenes también experimentan edadismo.



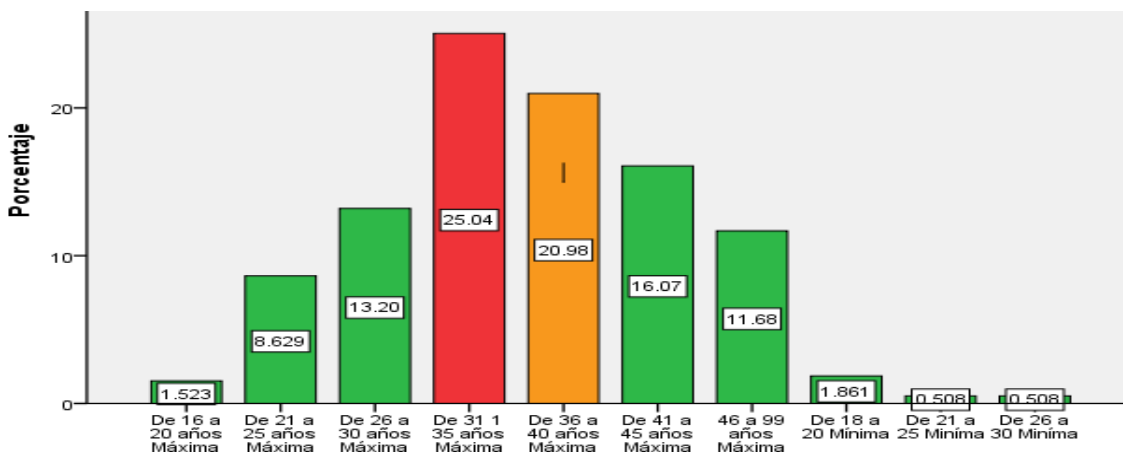


Figura 3 Rango de edad solicitada en ofertas de trabajo.

Adicionalmente se analizó la correlación entre la presencia del requisito de edad y diferentes requisitos encontrados en las ofertas de trabajo (tabla 3). Se puede concluir que el requisito de edad disminuye al incrementar el nivel de estudios (figura 4).

Tabla 3 Correlación entre edad y requisitos.

VARIABLE	VARIABLE	CORRELACIÓN r
Edadismo	Nivel estructural	Inversamente proporcional -0.026 Tau_b kendall
	Género	Inversamente proporcional -0.045 Tau_b kendall
	Nivel de salario	Inversamente proporcional -0.133** Pearson
	Nivel de estudios requerido	Inversamente proporcional -0.214 Tau_b kendall
	Experiencia laboral	Inversamente proporcional -0.011 Pearson
	Conocimientos requeridos	Inversamente proporcional -0.008 Tau_b kendall
	Área funcional	Inversamente proporcional -0.138 Tau_b kendall

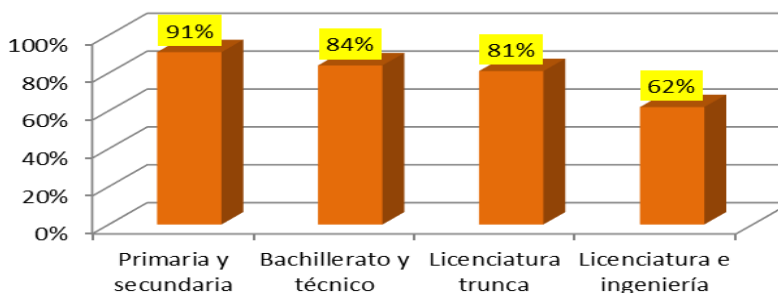


Figura 4 Edadismo y nivel de estudios.

El nivel de edadismo decrece cuando el salario se incrementa, aunque se observa una situación diferente en el rango de mayor a 30 mil donde se vuelve a incrementar, este dato requiere realizar un análisis más profundo (figura 5).

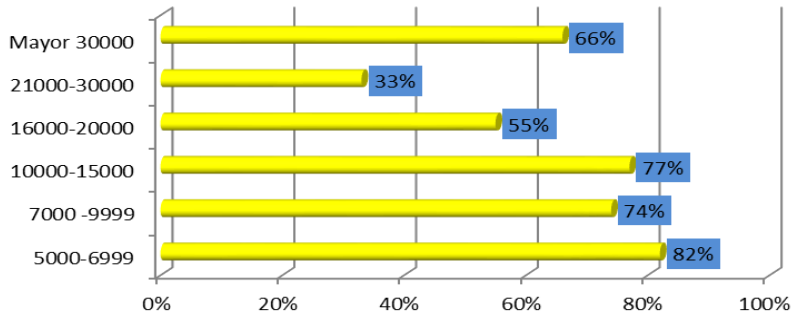


Figura 5 Edadismo y salario.

El edadismo se da en cualquier nivel estructural aunque disminuye a nivel directivo (figura 6).

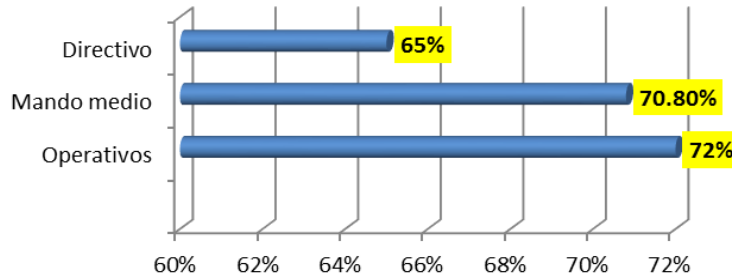


Figura 5 Nivel estructural

El edadismo tiene un 21% más de frecuencia cuando se trata del género femenino, sin embargo, los hombres también lo experimentan (figura 7).

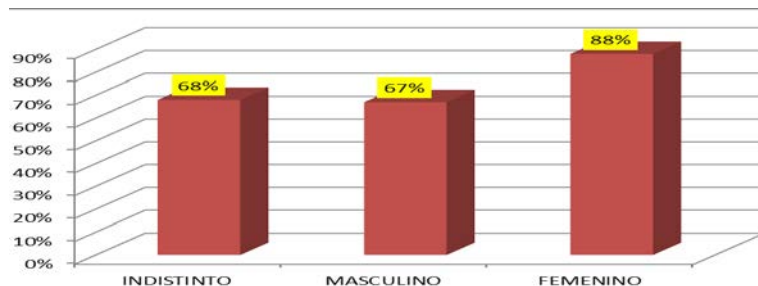


Figura 6 Edadismo y género.

Con respecto a las áreas funcionales o mejor conocidos como departamentos, se encontró que el área de ventas es donde se observa con mayor frecuencia el fenómeno del Edadismo, aunque también está presente en áreas no relacionadas con ningún esfuerzo físico (figura 8).

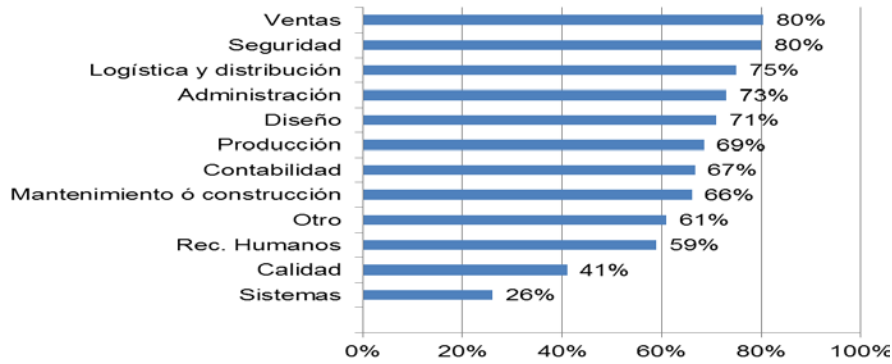


Figura 7 Edadismo y área funcional.

Con respecto a los resultados de la etapa cualitativa, se encontraron en el análisis textual de los requisitos solicitados, 24 códigos emergentes (figura 9) y en el análisis conceptual 5 familias (figura 10).

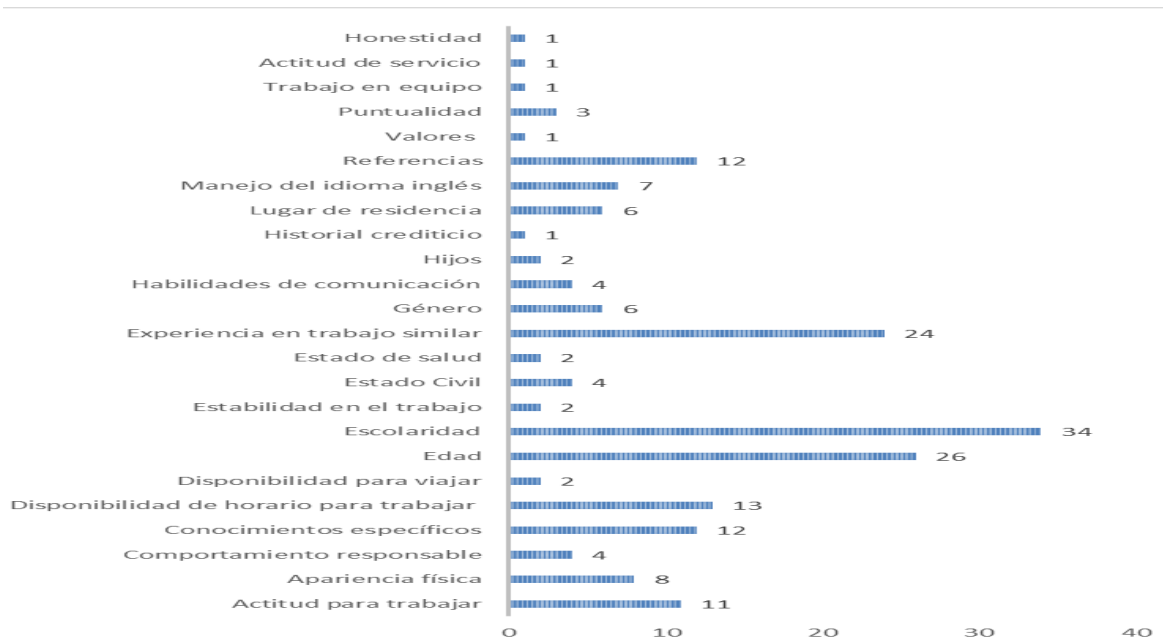


Figura 8 Códigos emergentes de requisitos.

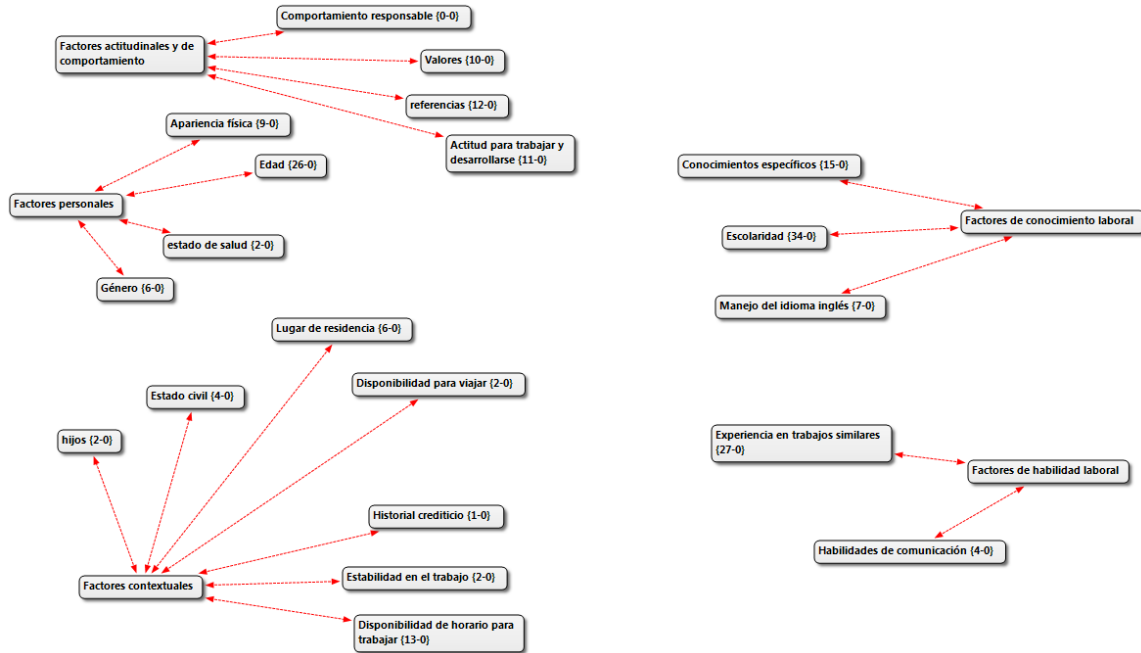


Figura 9 Familias de requisitos.

A partir de estos resultados y con base en un análisis conceptual se generaron las familias de requisitos mostradas en tabla 4.

Tabla 4 Familias de requisitos.

<b>Familia de factores actitudinales y de comportamiento:</b>	• esta hace referencia a los requisitos que directa o indirectamente de acuerdo a los entrevistados podrían generar expectativas de que, el candidato ha tenido buenos comportamientos o que cuenta valores y actitudes que pudieran generar expectativas que sus comportamientos en caso de ser contratado serán propicios para un buen desempeño y desarrollo dentro de la organización.
<b>Familia de factores contextuales:</b>	• esta agrupación está integrada por los requisitos asociados con el entorno y situación de vida del candidato, que de acuerdo a los entrevistadores pudieran tener un efecto en su desempeño.
<b>Familia de factores de conocimiento laboral:</b>	• en este grupo se asignó aquellos requisitos que hacen referencia de algún tipo de preparación o manejo de información que se pudiera presumir que permitirá al candidato contar con el conocimiento necesario para ocupar la vacante.
<b>Familia de factores de habilidad laboral:</b>	• en esta familia se agruparon los requisitos asociados a la capacidad de hacer o realizar un trabajo
<b>Familia de factores personales:</b>	• esta agrupación hace referencia a las características que son intrínsecas del individuo es decir forman parte de él y no es posible cambiarlas o mejorarlas.

Por otra parte, se indagó sobre los prejuicios asociados a la edad y durante el proceso de análisis textual se encontraron las siguientes categorías emergentes (figura 11).

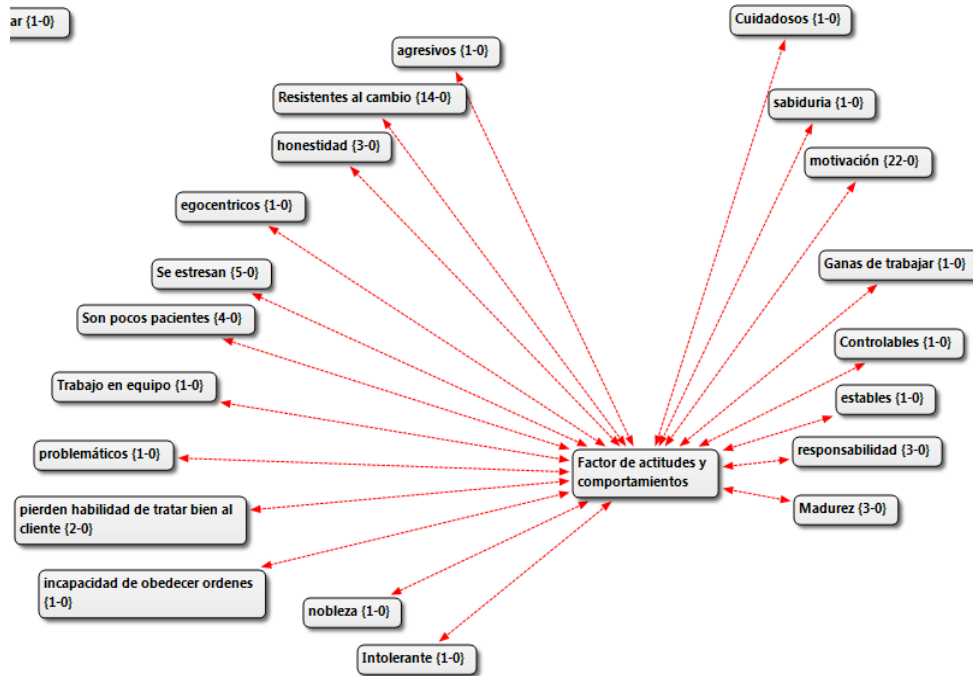


Figura 10 Categorías emergentes de prejuicios edadistas.

Los resultados generados del análisis conceptual, nos muestran las siguientes interdependencias y generación de familias (figuras 12 a 15) donde se aprecia que uno de los principales argumentos está relacionado con la pérdida de las capacidades físicas y mentales, sin embargo a los 35 años de edad, es muy prematuro para que se presenten esos fenómenos, por otra parte los resultados con respecto de las actitudes y comportamientos, se contradicen entre si, por ejemplo, hay quien piensa que con la edad las personas se vuelven más responsables y existen entrevistados que afirman lo opuesto.

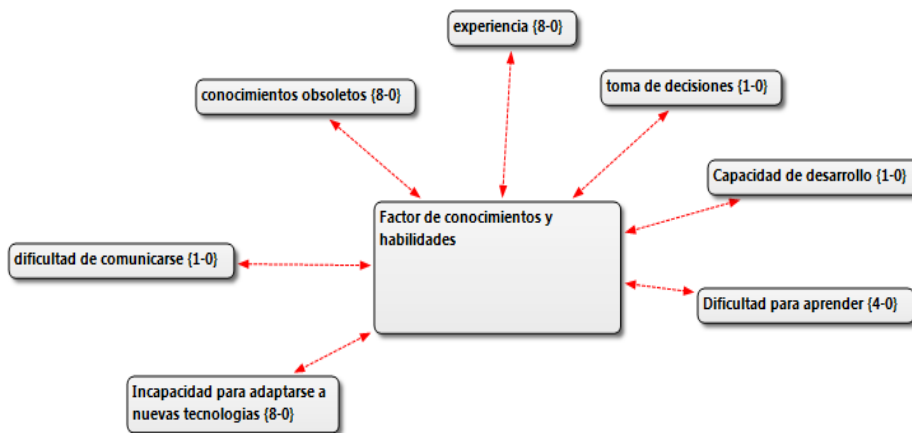
Elaboración propia a partir de Álvarez, 2015.

Figura 11 Pérdida de capacidades.



Elaboración propia a partir de Álvarez, 2015.  
Figura 12 Familia de actitudes y comportamientos.

Elaboración propia a partir de Álvarez, 2015.  
Figura 13 Familia de costos laborales.



Elaboración propia a partir de Álvarez, 2015.  
Figura 14 Familias de conocimientos y habilidades.

Estas representaciones visuales de los vínculos de las categorías emergentes brindaron la información para poder establecer las familias y poder estructurar la teoría sobre los prejuicios (tabla 5).

Tabla 515 Prejuicios asociados a la edad.

<b>Prejuicios sobre comportamientos y actitudes</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Estos suponen que los candidatos con mayor edad presentarán actitudes y comportamientos antisociales o inflexibles y pierden la motivación.</li></ul>
<b>Prejuicios sobre la pérdida de capacidades:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• En esta agrupación se encuentran los argumentos relacionados con mermas físicas y mentales, las cuales asumen son causadas por la edad.</li></ul>
<b>Prejuicios de factores de costos laborales</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Estos están relacionados por creencias referentes a que un empleado entre más edad tenga generan mayores costos laborales.</li></ul>
<b>Prejuicios sobre conocimientos y habilidades</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• En este grupo se clasifican las creencias asociadas a que las personas con mayor edad, ya no aprenden o lo hacen más despacio, así como inadaptación a las TIC's</li></ul>

Elaboración propia a partir de Álvarez, 2015.

#### 4. Discusión

Las prácticas edadistas en los procesos de reclutamiento siguen presentes a pesar de los cambios legislativos, por lo tanto la información generada por CONAPRED con respecto a la discriminación por edad a nivel nacional es equiparable a la de Celaya, se encontró ubicada en los mismo rangos de edad donde la moda es de 35 años, debido a que estas conductas incluyen personas de una edad en pleno uso de facultades y sin ser ancianos, no se puede entender como viejismo.

Es importante resaltar que este tipo de discriminación, se expresa de manera abierta, ya que los entrevistados no consideran que solicitar la edad como requisito sea discriminatorio.

Por otra parte, este fenómeno, no distingue con base en género y se acentúa en niveles de estructura y salarios bajos, disminuye con base en mayor nivel escolar y se da en todos los departamentos.

Como los principales requisitos que mencionan los reclutadores están la escolaridad, recomendaciones y la edad, sin embargo se encontraron otros requisitos discriminatorios además de la edad, por ejemplo discriminación por estado civil, por obesidad, colonia de residencia, escuela de origen, por ser madre, usar tatuajes, entre otros.

Con respecto a los prejuicios edadistas se concluye que unos de los principales están relacionados con prejuicios sobre comportamientos y actitudes, prejuicios sobre la pérdida de capacidades, de factores de costos laborales, sobre conocimientos y habilidades

En ninguno de los casos los entrevistados han realizado estudios sobre desempeño con base en la edad.

Las líneas de investigación propuestas para ampliar y profundizar sobre temas de discriminación laboral, son las siguientes:

Será necesario iniciar investigaciones longitudinales para poder identificar el comportamiento del edadismo a partir de las acciones preventivas del Gobierno Federal y del CONAPRED.

Se propone realizar una investigación de los orígenes de las actividades en el sector informal y su relación con la discriminación laboral.

Es necesario ampliar las investigaciones sobre discriminación de género, con la finalidad de entender los prejuicios asociados al género que están dando por resultado este fenómeno de edadismo.

Es necesario profundizar en el tema de la debilidad física, su relación con el desempeño y con la *edad* cronológica, a fin de generar elementos para disipar o confirmar las creencias asociadas a este tema y su relación con los procesos de reclutamiento.

## 5. Bibliografía y referencias

- [1.] Álvarez, D, Hernández, R., Ruiz, V. (2015). Los Prejuicios Asociados con el Edadismo Causantes de la Discriminación Laboral en los Procesos de Reclutamiento en Celaya, Guanajuato, México UPG Management Review, 1 (1), 93-105. DOI: 10.18583/umr.v1i1.8.Álvarez, D. (2015). El edadismo



en los procesos de reclutamiento: un análisis desde la perspectiva de los métodos mixtos. Disertación doctoral no publicada, Universidad de Celaya, Celaya Guanajuato, México.

- [2.] Castellanos, C., De Miguel, A. (2010). Estereotipos viejistas de ancianos: actualización de la estructura factorial y propiedades psicométricas de dos cuestionarios pioneros. *International journal of psychology and psychological Therapy*, 10(2), 259-278. <http://www.redalyc.org/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=56017095005>.
- [3.] Cervantes, M. (2008). Estudio acerca de la Segregación Laboral en la Secretaría de Finanzas del Gobierno del Estado de Zacatecas. [http://www.uacya.uan.edu.mx/VI\\_CIAO/ponencias/1\\_cultura/1\\_9.pdf](http://www.uacya.uan.edu.mx/VI_CIAO/ponencias/1_cultura/1_9.pdf)
- [4.] CONAPRED. (2012). Reporte sobre la discriminación en México 2012 Trabajo. [www.conapred.org.mx/userfiles/files/reporte\\_2012\\_trabajo.pdf](http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/reporte_2012_trabajo.pdf).
- [5.] De Lemus, S., Exposito, F. (2005). Nuevos retos para la Psicología Social: edadismo y perspectiva de género. *Pensamiento Psicológico*, 1(4), 33-51. <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=80112046005>.
- [6.] Diario Oficial de la Federación. (2003, 11 de agosto). DECRETO por el que se expide la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Diario Oficial de la Federación. [http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=694195&fecha=11/06/2003](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=694195&fecha=11/06/2003)
- [7.] Diario Oficial de la Federación. (2012, 11 de noviembre). DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación.
- [8.] Diario Oficial de la Federación. (2014, 20 de marzo). DECRETO Ley Federal Para Prevenir Y Eliminar La Discriminación
- [9.] Diario Oficial de la Federación. (2015, 19 de octubre). DECRETO Vigencia de NMX-R-025-SCFI-2015.
- [10.] International Labor Organization. (1958). C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111).

- [11.]Hidalgo, A., Pérez, S., Fernández, A., Iniesta, P. García, I. (2004). Condiciones laborales de los trabajadores de más edad. Barreras y discriminaciones hacia los trabajadores mayores en el mercado laboral. <http://www.imw.es/userfiles/file/TRABAJO/Situacion%20laboral%20de%20os%20mayores%20IMSERSO.pdf>
- [12.]Instituto para las Mujeres Guanajuatenses (2010). Diagnóstico sobre las habilidades y capacidades de las mujeres trabajadoras del sector industrial en el estado de Guanajuato. [http://imug.guanajuato.gob.mx/pdf/diagnostico\\_imug.pdf](http://imug.guanajuato.gob.mx/pdf/diagnostico_imug.pdf).
- [13.]Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2011).Panorama Sociodemográfico de Guanajuato. [http://www.inegi.org.mx/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/2010/panora\\_socio/gto/Panorama\\_Gto.pdf](http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/2010/panora_socio/gto/Panorama_Gto.pdf).
- [14.]MacCann, R. (2012). Discriminación laboral por razones de edad. Madrid, España: Ed. Aresta.
- [15.]Magnus, G. (2011). La era del envejecimiento. México D.F., México: Ed. Océano.
- [16.]Neumann, B. (2011).El destino ya nos alcanzó .Obsoleto a los 35 años. TECSISTECATL. 3(11). <http://www.eumed.net.tecsistecat/n11/bna.htm>.
- [17.]Secretaria de Desarrollo Económico Sustentable (2014). Estudio del mercado laboral en Guanajuato 2013, identificación de perfiles laborales de los sectores Automotriz, Metalmecánico y plástico. [https://docs.google.com/file/d/0Bx\\_-hJCrQi4xTnJYXzc0cmNRWIk/edit?pli=1](https://docs.google.com/file/d/0Bx_-hJCrQi4xTnJYXzc0cmNRWIk/edit?pli=1).
- [18.]Vera, P. (2006). La discriminación en los procesos de selección de personal. [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/--declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_wp\\_29\\_sp.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_29_sp.pdf).