



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE GUAYAQUIL
CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Factores que influyen en la contratación de personas adultas en empresas del sector
camaronero de la zona 8

Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de
Ingeniera Comercial y Licenciado en Administración de Empresas

AUTORES: Rivera Ríos María de los Ángeles
Baquero Montes Robert Evair

TUTOR: Econ. Joel Mauricio Salazar Rodríguez

Guayaquil-Ecuador

2024

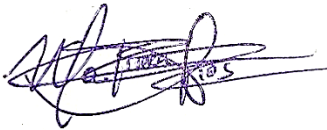
CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, María de los Ángeles Rivera Ríos con documento de identificación N° 0926532839 manifiesto que:

Soy el autor y responsable del presente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Guayaquil 30 de mayo del año 2024

Atentamente,



María de los Ángeles Rivera Ríos
0926532839

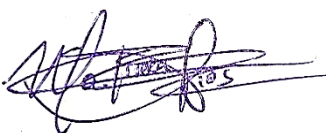
CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

Yo, María de los Ángeles Rivera Ríos con documento de identificación No. 0926532839 expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor del Artículo Académico “Factores que influyen en la contratación de personas adultas en empresas del sector camaronero de la zona 8” el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Ingeniera Comercial, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil 30 de mayo del año 2024

Atentamente,



María de los Ángeles Rivera Ríos
0926532839

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Joel Mauricio Salazar Rodríguez con documento de identificación N° 0918796111 docente de la Universidad Politécnica Salesiana declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: Factores que influyen en la contratación de personas adultas en empresas del sector camaronero de la zona 8, realizado por María de los Ángeles Rivera Ríos con documento de identificación N° 0926532839 y Robert Evair Baquero Montes con documento de identificación N° 0951027713 , obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Artículo Académico que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil 30 de mayo del año 2024

Atentamente,



Econ. Joel Mauricio Salazar Rodríguez
0918796111

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS ADULTAS EN EMPRESAS DEL SECTOR CAMARONERO DE LA ZONA 8

María de los Ángeles Rivera Ríos

mriverar1@est.ups.edu.ec

Robert Evair Baquero Montes

rbaquero@est.ups.edu.ec

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo principal analizar los factores que influyen en la contratación de personas adultas en empresas del sector camaronero de la zona 8, con ello se pretende dar a conocer cuáles son los factores por los cuales las empresas camaroneras en la zona 8 consideran personas no aptas para trabajar en etapa de adultez. Para este artículo nos enfocamos en estas dos categorías de la etapa adulta es decir en la adultez joven (25 a 40 años de edad) y la adultez intermedia (40 a 50 años de edad). La contratación de personas adultas en el ámbito laboral juega un papel crucial en la economía y la sociedad. En las camaroneras de la zona 8 existen diversos factores que influyen en este proceso de selección. Lamentablemente el fenómeno del edadismo puede influir en la contratación de personas en etapa de adultez, existen prejuicios y barreras basadas en la edad, lo que puede llevar a la exclusión de estos candidatos en favor de personas más jóvenes, ya que las personas adultas por su experiencia demandan un salario más alto, mientras que la persona joven no tiene ninguna dificultad de trabajar así sea por un sueldo por debajo del sueldo competitivo, es fundamental que las empresas promuevan una cultura inclusiva y no discriminatoria, valorando las cualidades y capacidades por encima de la edad cronológica. La investigación usó el método inductivo-deductivo, donde se analiza las opiniones de directores del departamento de Gestión del Desarrollo Humano de 3 empresas camaroneras ubicadas en diferentes sectores de la zona 8 para poder reconocer los factores que consideran indispensables al momento de una contratación y que influye al momento de seleccionar al personal.

Abstract

The main objective of this article is to analyze the factors that influence the hiring of adults in shrimp companies in Zone 8. The aim is to identify the reasons why shrimp companies in Zone 8 consider certain adults unsuitable for employment. For this article, we focus on two adult age categories: young adulthood (ages 25 to 40) and middle adulthood (ages 40 to 50). Hiring adults in the workplace plays a crucial role in the economy and society. In shrimp companies in Zone 8, various factors influence the selection process. Unfortunately, ageism can affect the hiring of adults, with age-based prejudices and barriers potentially excluding these candidates in favor of younger individuals. Adults, due to their experience, typically demand higher salaries, whereas younger individuals may be willing to work for lower, less competitive wages. It is essential for companies to promote an inclusive and non-discriminatory culture, valuing qualities and capabilities over chronological age. This research uses an inductive-deductive method, analyzing the opinions of directors from the Human Development Management departments of three shrimp companies located in different sectors of Zone 8, to identify the factors they consider essential in the hiring process and what influences their personnel selection.

Palabras claves: Sector camaronero, sector acuícola, contratación, selección personal.

Keywords: Shrimp sector, aquaculture sector, hiring, personal selection.

1 Introducción

“La industria camaronera representa un sector vital dentro de la economía de la Zona 8 que está compuesto por Guayas, Durán y Samborondón, los cuales contribuyen significativamente al desarrollo económico y a la generación de empleo en la región” (Macas & Villena, 2019). Sin embargo, la contratación de personas adultas en este sector presenta una serie de factores que influyen en su dinámica laboral. Estos factores, que van desde aspectos socioeconómicos hasta condiciones laborales específicas, impactan directamente en la contratación, retención y desarrollo profesional de los trabajadores adultos en las empresas camaroneras (CEPAL, 2018).

Esto significa que la industria camaronera en Ecuador no solo es un pilar fundamental en la economía, sino que se encuentra comprometida con el desarrollo de las comunidades locales y la sostenibilidad ambiental y su éxito depende de su producción, combinación de condiciones climáticas favorables, prácticas responsables de los analistas e inversión en tecnología.

Por otra parte, en un estudio titulado "Implementación de Balanced Score Card en una camaronera para elevar su desempeño" de los autores Peláez y Arias (2020) se muestra que es una empresa estratégica porque plantea objetivos alcanzables que se miden a través del tiempo a través de indicadores que se monitorean de forma mensual, por lo que el personal, debe estar capacitado y mantener la actitud para obtener los resultados esperados.

Por lo tanto, se ha demostrado que el sector camaronero ha desempeñado un papel importante en el sector económico del país y que ha sabido implementar estrategias para alcanzar sus objetivos a través del seguimiento de sus indicadores de forma mensual, semestral y anual, trabajando de la mano con un personal que esté predispuesto a crecer profesionalmente y con la organización.

Sin embargo, en otro estudio titulado “Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua” Guevara, (2016) se intenta determinar los factores determinantes que pueden interferir al desempeño laboral de una empresa, paralelamente los colaboradores que ejercen actitudes y pueden incidir de forma positiva o negativa en el desempeño o productividad laboral, todo esto es necesario considerar

para evaluar la satisfacción dentro del área donde labora, por tanto resulta importante en una organización el estudio de las actitudes del personal que integran el equipo de trabajo.

Por otra parte, en el estudio efectuado por Calderón, (2023) titulado "Análisis de la Gestión Operativa en las empresas camaroneras de la zona 8, año 2021" se determina que dichas empresas plantean un modelo administrativo estándar debido a las normas que regulan las actividades que efectúan y tratan de realizar un uso correcto de las diversas herramientas con falencias en su manejo, por lo que se propuso un cuadro de mando integral entre otras estrategias.

Este artículo no solo aportará conocimientos significativos sobre la realidad laboral de las personas adultas en el sector camaronero de la Zona 8, sino que también ofrecerá recomendaciones prácticas para mejorar las políticas y prácticas de contratación en estas empresas, con el objetivo de promover una mayor inclusión, equidad y desarrollo profesional dentro de este importante sector económico.

“A lo largo del tiempo la vida laboral ha presentado fluctuaciones leves, debido a la globalización y a las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICS) en los procesos operativos de muchas empresas” (Cano, 2018). En consecuencia, el mercado laboral exige a los trabajadores una actitud de adaptabilidad a las nuevas y diversas exigencias laborales y a las necesidades de las compañías. Al mismo tiempo los niveles de desempleo, a pesar de que se ha trabajado para mover la economía, no han reducido, sino que han logrado crecer, viendo como una preocupación en el sector laboral (Calderón & Stumpo, 2019).

“En la sociedad nacional uno de los efectos que se ha logrado observar a diario es el incremento de la tasa de desempleo que afecta a un porcentaje de personas, lo que conlleva que el mercado laboral se vuelva más competitivo y exigente” (Beatriz, 2019). Este incremento de desempleo crea desigualdades sociales que afectan el desarrollo humano y la estabilidad laboral, afectando la economía de un país.

Dentro de las personas más afectadas en el área laboral según estudios socioeconómicos, son las personas mayores de edad, ya que son consideradas como conjunto frágil debido a que la mayoría presenta problemas de salud, mayor responsabilidad en sus hogares, y esto limita sus capacidades laborales en deserción de la protección de la seguridad social (Castillo et al, 2021).

Considerando la problemática del desempleo para las personas mayores a 40 años quienes poseen la madurez necesaria para cumplir con muchas responsabilidades, sobre todo los problemas sociales; por ende, se requiere darle un enfoque puntual sobre las causas y manifestaciones que tiene la gerencia al momento de contratarlos.

Por lo tanto, el presente artículo académico pretende analizar los factores que inciden en la contratación y las necesidades por el cual las empresas consideran no aptas laboralmente a personas en etapa de adultez; se busca identificar las demandas laborales específicas de las empresas del sector camaronero de la zona 8, así mismo evaluar las barreras y estereotipos asociados a la contratación de personas adultas para determinar las competencias esenciales y cualidades requeridas que las empresas del sector camaronero buscan en un candidato.

Las etapas con las cuales trabajaremos en este artículo son los adultos jóvenes que comprende desde los 25 años hasta los 40 años y los adultos intermedios de 40 a 50 años; se cree que la contratación de personas adultas en empresas del sector camaronero de la zona 8 se ve influenciada por diversos factores. En este contexto, es crucial explorar y comprender en profundidad los diversos factores que inciden en la contratación de personas adultas en las empresas del sector camaronero de la Zona 8. Este artículo se propone analizar los factores que influyen en la contratación de personas adultas en empresas del sector camaronero de la zona 8.

1.1 Factores que inciden en la contratación del personal

“En la sociedad nacional uno de los efectos que se logra observar a diario es el incremento de la tasa de desempleo que inciden en un porcentaje de personas, que conlleva a que el mercado laboral sea más competitivo” (Hernández & Suárez, 2019). Este incremento del desempleo crea desigualdades sociales afecta a la estabilidad laboral y el desarrollo humano, que también afecta a la economía de un país; además uno de los elementos que aportan a la presencia de la desigualdad en la sociedad no es exactamente las familias de recursos económicos bajo como la mayoría cree, sino la exclusión de los trabajadores en el mercado laboral (Iguaran & Campo, 2017).

Bernal, Lucio y Pedraza, (2018) resalta que, para muchos científicos, las empresas requieren de sus colaboradores cada vez más esfuerzos e interés, esto a medida que su naturaleza cambia y evoluciona. Además, ratifican que el liderazgo considerado como campo de estudio brinda los conocimientos necesarios para que estas compañías puedan promover relaciones

favorables para el óptimo desarrollo de una empresa tomando en cuenta las variables de resultado: satisfacción, esfuerzo adicional y eficiencia.

Por otra parte, es importante resaltar que el trabajo es una fuente que permite al ser humano evolucionar y perfeccionarse, siendo considerado como medio para alcanzar sus metas y objetivos mediante la realización de una actividad que será remunerada o recompensada económicamente y al mismo tiempo brinda la conformidad de alcanzar metas personales y ser participe en un rol activo en la sociedad (Maldonado et al, 2019).

Las exigencias del sistema laboral generan necesidades formativas de las personas; dado que el mismo se direcciona de forma principal en personas jóvenes que manejan y se encuentran al tanto de las nuevas tecnologías, que cada vez que se desarrolla; al ver que se exigen capacitaciones, se han diseñado posibilidades para obtener cursos a distancia, estudiar en línea y adquirir las destrezas que se encuentran en búsqueda los empleadores (Medina al at, 2016). Por lo tanto, otra de las percepciones de los empleadores para la contratación se presenta un extenso número de situaciones de discriminación respecto al ambiente laboral, lo cual produce prejuicios y estereotipos; ya que el jefe o empresario buscan su propio beneficio y el de la empresa, derribando el beneficio del empleado. Siendo uno de los principales obstáculos que encuentran las personas desempleadas al intentar conseguir trabajo (Niebles, 2018).

Otro de los factores que se consideran de suma importancia en la contratación de personal es la experiencia, la cual se considera como una condición esencial para tratar en futuros proyectos aunque se lo resalta para afianzar el presente estudio, ya que la edad y la experiencia van de la mano, ya que la mayoría de personas de 40 años se considera que poseen la experiencia de trabajo, transformándose en una ventaja, a diferencia de los estudiantes recién egresa que no poseen experiencia; pero, los mayores de 40 años no suelen contar con la competencia en el manejo de las nuevas tecnologías, por ende, las empresas plantean un plan de formación que beneficie a la organización (Mendoza & Rengifo, 2022).

Por consiguiente, se logra evidenciar es que la edad es esencial em ambos casos tanto como para el joven recién graduado que no posee experiencia laboral y para un adulto por los diversos cambios de las nuevas tecnologías; por lo tanto, desde los 40 años se reduce la posibilidad de quedarse estable en un empleo formal, a menos de que cuente con un nivel universitario (Viloria & Quintero, 2016). Por tal motivo, las personas mayores a 40 años son los

principales afectados por los cambios que se presentan en el mercado laboral, los avances tecnológicos han ido surgiendo con más fuerza, esto hace que este grupo se transforme en uno de los más afectados, con especiales dificultades de inserción laboral, lo cual es una situación que preocupa a los grupos de edad.

2 Materiales y método

El presente estudio es de investigación descriptiva, ya que permite la recopilación de información sobre las políticas que tienen las empresas al momento de la contratación del personal y la percepción de los empleadores hacia los trabajadores en etapa de adultez, con esto vamos a proporcionar un panorama general de cómo se realiza la contratación y los factores que son considerados importantes, debido a que se analiza la problemática presentada en la contratación de personal adulto en las empresas del sector camaronero de la zona 8. Por lo tanto, se trabaja con un enfoque mixto aplicando una encuesta a colaboradores de las empresas considerada como población y muestra del estudio (Fajardo & Soto, 2018).

Se realiza entrevistas direccionadas a 3 jefes expertos en el tema del sector camaronero y quienes trabajan en el área de Recursos Humanos. El nivel por alcanzar es de tipo descriptivo, ya que se buscó mencionar los factores que inciden en el estudio. Este estudio utiliza el tipo de estudio no experimental: estudios transversales, ya que los eventos se analizan según su ocurrencia en un momento específico. (Bohórquez & Pérez, 2018)

Para la población es necesario establecer que es un conjunto de personas o cosas que tienen características en común, la misma que se requiere para efectuar diversos estudios para analizarlo y obtener conclusiones (Danel, 2015).

Para ello se realizó una investigación es el método inductivo-deductivo, por lo tanto, con la finalidad de poner en manifiesto la población total, se enlista todas las empresas camaroneras de la zona 8 legalmente registradas (Guayaquil, Durán y Samborondón) junto con su respectivo cantón:

- Industria pesquera "Santa Priscila" (Guayaquil)
- Promarisco (Durán)
- Empagran (Guayaquil)

- Zambrítiaa (Guayaquil)
- Sociedad Nacional Galápagos (Guayaquil)
- Omarsa (Guayaquil)
- Expalsa (Durán)
- Vancosta (Samborondón)
- Grupo Diosmar (Samborondón)
- Seagate (Samborondón)

Cabe recalcar que cuando nos referimos a etapa de adultez nos referimos a la etapa de desarrollo humano más larga, e implica diversos cambios físicos, emocionales y psicológicos según la edad y fase de cada persona. (Euroinnova, 2019) Tiene, a su vez, tres clasificaciones:

- Adultez joven (25 a 40 años).
- Adultez intermedia (40 a 50 años).
- Adultez tardía (50 a 60 años)

Para este artículo nos enfocamos en estas dos categorías de la etapa adulta es decir en la adultez joven (25 a 40 años) y la adultez intermedia (40 a 50 años). Entre ellos, la experiencia laboral y habilidades acumuladas a lo largo del tiempo pueden ser consideradas activos valiosos.

Además, la estabilidad emocional y la capacidad para resolver problemas de manera madura pueden ser atributos beneficiosos. Sin embargo, es esencial considerar también la adaptabilidad a nuevas tecnologías y la disposición para aprender, ya que el entorno empresarial está en constante evolución.

Estos factores combinados pueden contribuir a una fuerza laboral diversa y sólida, mejorando la eficiencia y la perspectiva de las empresas en la zona 8. La contratación de personas adultas en el ámbito laboral juega un papel crucial en la economía y la sociedad.

Lamentablemente el fenómeno del edadismo puede influir en la contratación de personas en etapa de adultez, existen prejuicios y barreras basadas en la edad, lo que puede llevar a la exclusión de estos candidatos en favor de personas más jóvenes, ya que las personas

adultas por su experiencia su salario debe de ser más alto, mientras que la persona joven no tiene ninguna dificultad de trabajar así sea por un sueldo por debajo del sueldo competitivo. Esto significa, que es fundamental que las empresas promuevan una cultura inclusiva y no discriminatoria, valorando las cualidades y capacidades por encima de la edad cronológica.

Dentro de las técnicas de investigación que se aplicaron en este artículo se encuentran las entrevistas y encuestas:

Las entrevistas serán semiestructuradas a empleadores, gerente de camaroneras y expertos en el área de recursos humanos de empresasseleccionadas al azar para explorar con profundidad y así identificar el problema de investigación,es decir, los factores que influyen en la contratación de personas adultas en empresas en Guayaquil.

Se realizará encuestas estructuradas a un número representativo de colaboradores de las empresas en Guayaquil para recopilar datos cuantitativos sobre las políticas de contratación, los criterios utilizados para la selección de personal, la percepción de los empleadores hacia los trabajadores adultos entre factores.

Para la población se toma en cuenta la cantidad de colaboradores de 3 empresas del sector camaronero de la zona 8, ya que estuvieron dispuestas en aportar información con la presente investigación que son las siguientes:

Tabla 1 Población

Exportquilsa	Camaguayca	Promarisco
Producción 817	Administrativos 3	Administrativos 250
Administrativo 158	Operativo 10	Operativos 2000
Operativo 220		
Total = 1195	Total = 13	Total = 2250

La suma de los colaboradores de las 3 empresas seleccionadas da un total de 3458, la misma que se calculará la siguiente fórmula para población finita con el fin de obtener la muestra:

$$n = \frac{Z^2 * U * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

En donde:

n: Tamaño de muestra que queremos calcular

U: Tamaño de la población universo = 3458

Z: Coeficiente de confianza para un nivel de confianza determinado

p: Probabilidad de éxito = 0,5

q: Probabilidad de fracaso = 0,5

e: Error máximo admisible = 0,05

El nivel de error que queremos asumir 5%

Z= Área bajo la curva de mi distribución normal. 95%: 1,96 (valor de la tabla de distribución de frecuencia)

n= 346

3 Resultados

A continuación, se muestran los resultados obtenidos en la encuesta direccionada a colaboradores de las empresas del sector camaronero zona 8 (Durán, Samborondón y Guayaquil)

1. ¿Cuál es el rango de edad que Uds. consideran que existe mayormente en la empresa donde labora?

En la figura 1 se observa que el 91.2% de los colaboradores de las empresas no pasan de 40 años, por lo que se comprueba el planteamiento del problema en el que existe una exclusión de colaboradores debido a la edad.

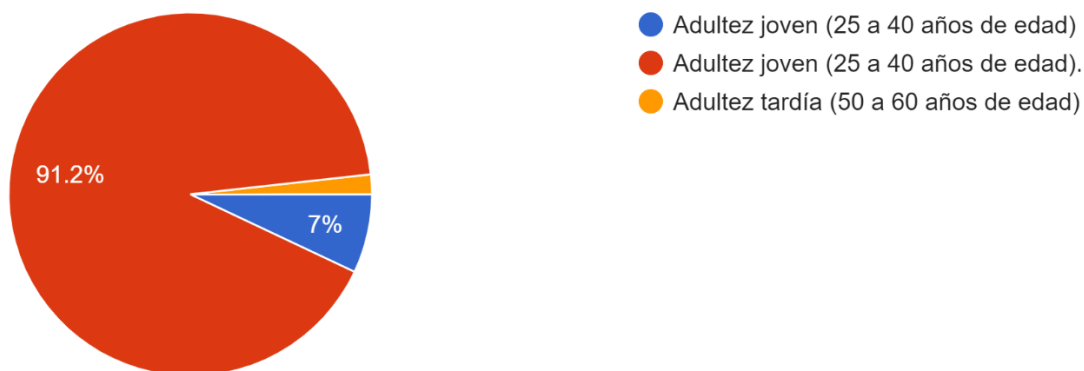


Figura 1 Edad de colaboradores

2. ¿Cuáles son los factores claves que su empresa considera para la contratación del personal en etapa de adultez?

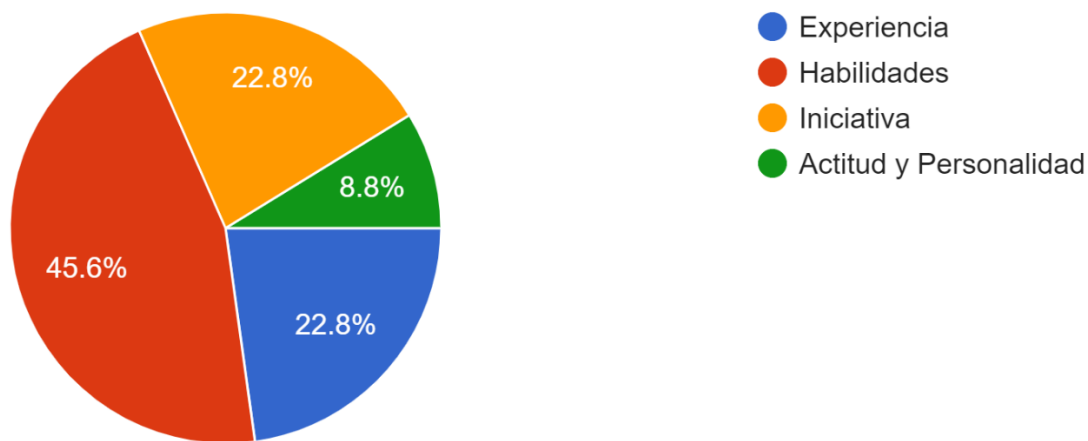


Figura 2 Factores claves

Se observa en la figura 2 que un 45.6% de los encuestados indica que los factores claves que se consideran en la contratación del personal en etapa adultez son las habilidades, para que puedan ser productivos.

3. ¿Se consideran factores como la salud y seguridad laboral al momento de la contratación del personal?

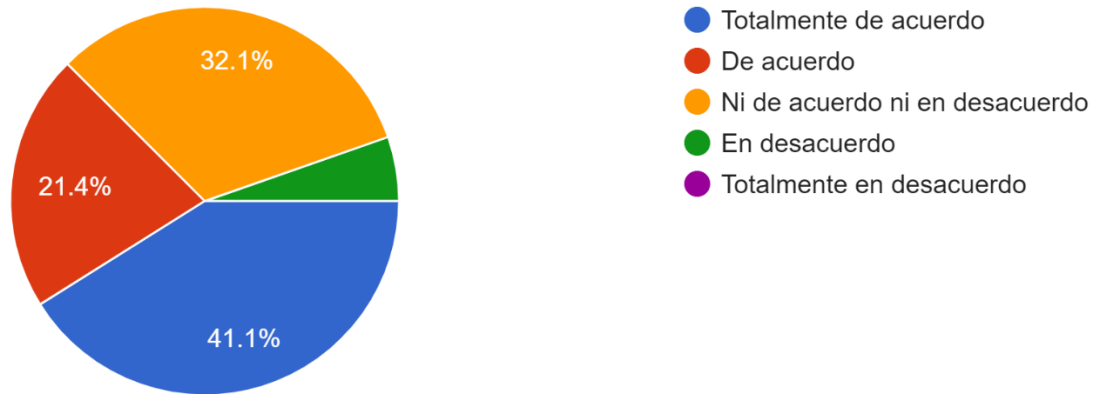


Figura 3 Salud y Seguridad

En cuanto a la salud y seguridad el 32.1% de los colaboradores indicaron no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a que este factor sea considerado al momento de realizar la contratación del personal.

4. ¿Consideran que las habilidades como liderazgo, comunicación eficiente y colaboración inciden en la decisión final de contratar a profesionales?

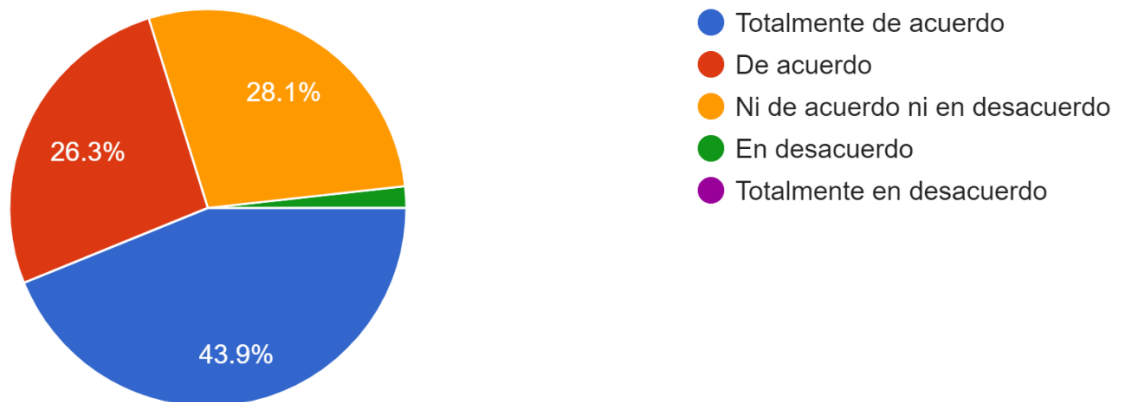


Figura 4 Habilidades

El 43.9% de los colaboradores indicó estar totalmente de acuerdo en que si se consideran las habilidades, habilidades como liderazgo, comunicación eficiente y

colaboración inciden en la decisión final de contratar a profesionales sobre todo en el área administrativa, y que estos incluyen mayormente a personas de 25 a 30 años.

5. ¿Cómo se evalúa y promueve el bienestar laboral de los empleados?

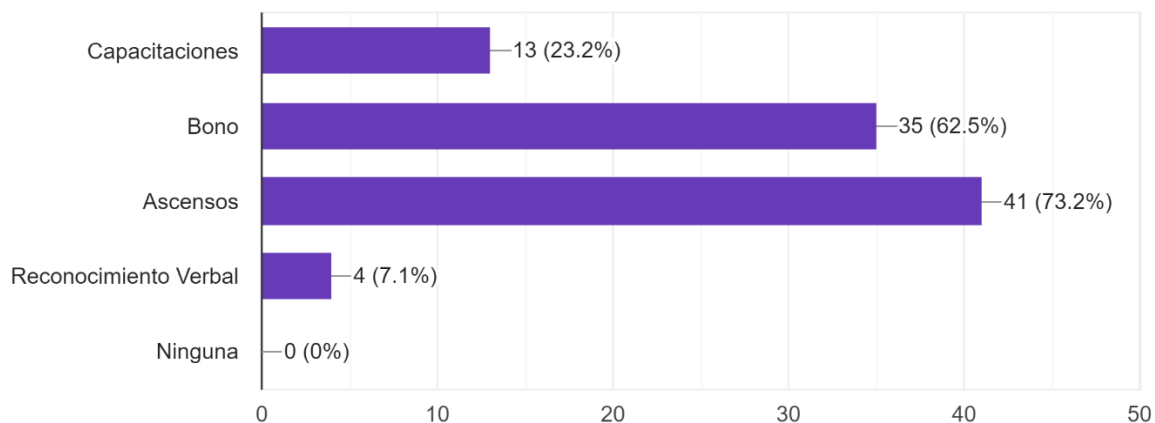


Figura 5 Bienestar laboral

Así mismo, el 73.2% de los colaboradores indica que aplican los ascensos como reconocimiento a fin de promover el bienestar laboral de los empleados, por lo que es causa de desmotivación para muchos colaboradores.

6. ¿Cómo califica Ud. el proceso de selección de la empresa donde labora?

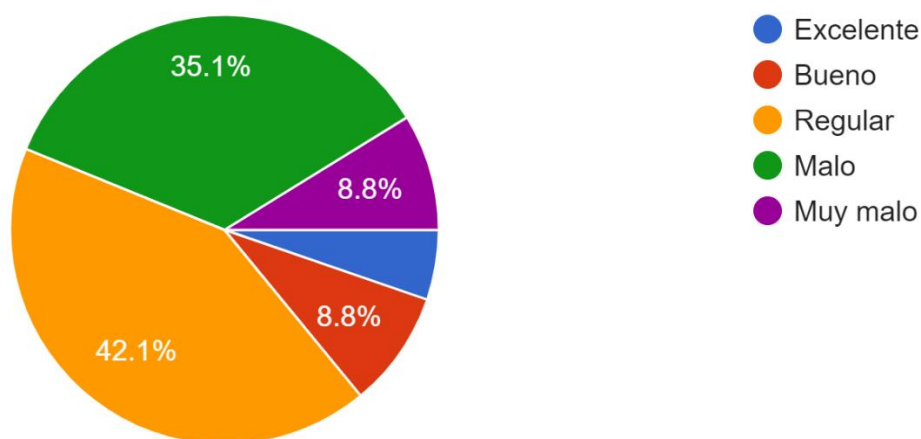


Figura 6 Proceso de selección

El 42.1% de los colaboradores indicó que calificaría como regular el proceso de selección de la empresa donde laboran, por lo que consideran que existe exclusión de edad, que hoy en

día optan por contratar personas jóvenes porque mantienen la ideología de que serían más productivos.

7. ¿Califique el grado de satisfacción del trato igualitario y equitativo conforme a las edades que lleva a cabo la empresa donde labora?

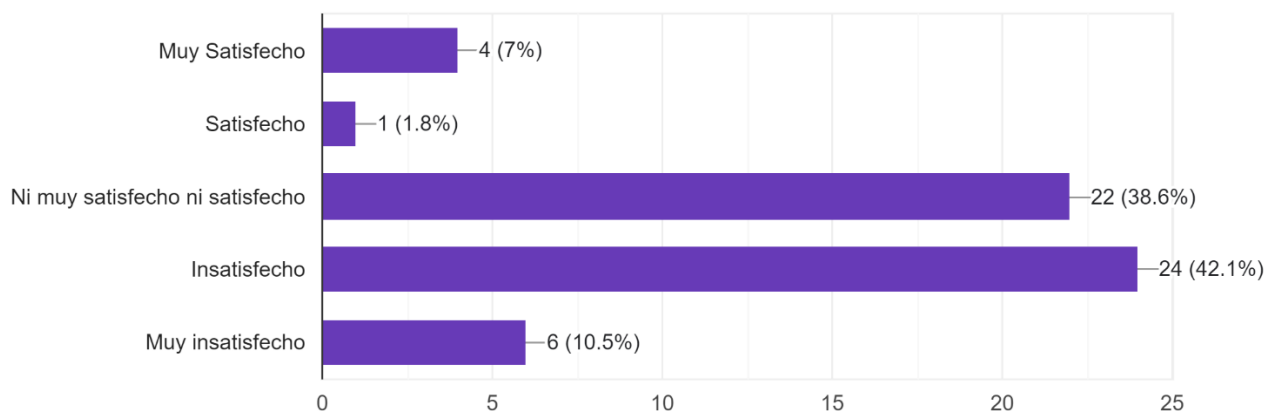


Figura 7 Trato igualitario

Conforme a la pregunta anterior muchos colaboradores más del 42.1% indicaron que se encuentran insatisfecho porque no existe un trato igualitario y equitativo conforme a las edades que lleva a cabo la empresa donde labora.

8. ¿Considera que existe exclusión de candidatos debido a la edad?

Confirmando la pregunta anterior el 64.3% de los colaboradores encuestados consideran que, si existe exclusión de candidatos debido a la edad, ya que indican que son quienes mayores responsabilidades tienen y que es uno de los motivos por las cuales no generarían la productividad a diferencia de una persona más joven.

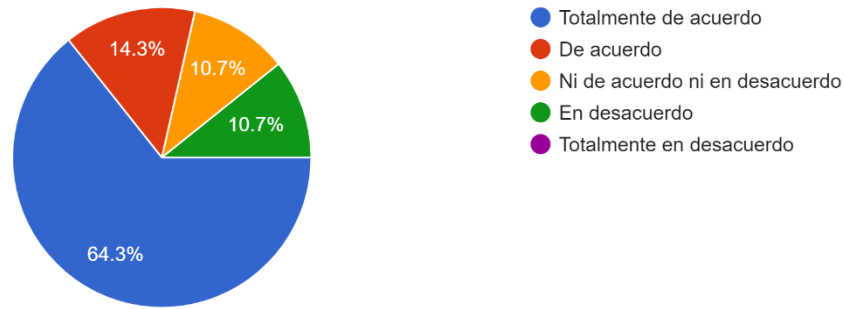


Figura 8 Exclusión de candidatos

9. ¿Considera que es necesario que se promuevan una cultura inclusiva y no discriminatoria, valorando las cualidades y capacidades por encima de la edad cronológica?

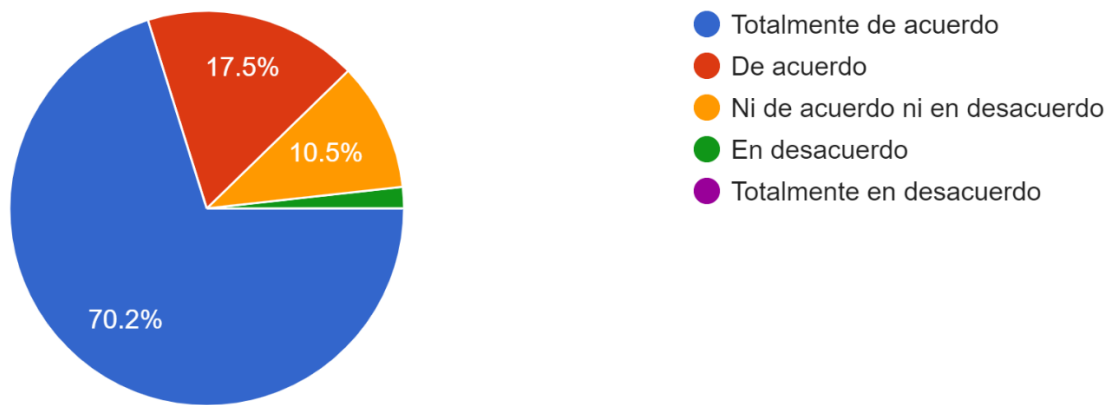


Figura 9 Cultura Inclusiva

Por tal motivo, el 70.2% de los colaboradores indica que, si es necesario que se promuevan una cultura inclusiva y no discriminatoria, valorando las cualidades y capacidades por encima de la edad cronológica, sobre todo para que no se excluya a personas adultas en la contratación, ya que también tienen necesidades como una persona más joven.

10. ¿Está de acuerdo en que los adultos mayores también pueden aportar como un joven tanto en el área administrativa como productiva?

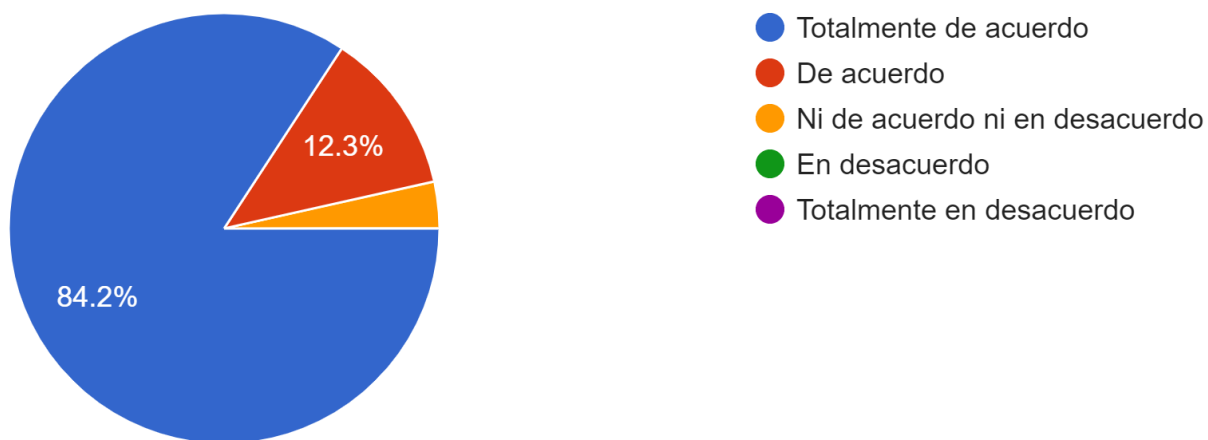


Figura 10 Productividad

Finalmente, el 84.2% de los colaboradores indica estar de acuerdo en que los adultos mayores también pueden aportar como un joven tanto en el área administrativa como productiva.

Para contrastar los resultados de la encuesta, se procede a realizar una entrevista orientada a 3 jefes de Talento Humano en el sector Camaronero de las empresas mencionadas para la población del presente estudio.

Tabla 2 Entrevista a jefes de Talento humano

<i>Preguntas</i>	<i>Gerente 1</i>	<i>Gerente 2</i>	<i>Gerente 3</i>
1. ¿Cuál es la situación actual del sector camarónero en el Ecuador?	Actualmente es uno de los primeros productos de exportación no petrolero y uno de los sectores esenciales dentro de la economía del país, pero por temas climáticos y de calidad ha presentado pérdidas en los últimos años.	Es uno de los sectores importante en la economía, pero muestra una pérdida significativa de alrededor de 1.500 millones de dólares en el año 2023.	En los últimos años ha presentado pérdidas atribuida a la caída de los precios internacionales del camarón y al aumento de costos operativos, lo que ha impactado negativamente en la rentabilidad de la industria.

<p>2. ¿Cuáles son los puestos más demandados dentro del sector camaronero?</p>	<p>Consideran que los puestos más demandados dentro del sector camaronero requieren habilidades específicas como el manejo de herramientas de cultivo, gestión empresarial, acuícola, análisis de datos, laboratorio, calidad del agua, y biología molecular, variando según el tamaño del negocio</p>	<p>Los puestos que más se requiere es dentro del análisis de calidad del agua, biología molecular y manejo específico de herramientas en el cultivo.</p>	<p>Los puestos más demandados se encuentran en el área de producción, por lo que se requiere de personas que sean ágiles y con la predisposición de tiempo y aprendizaje.</p>
<p>3. ¿Cuál es el perfil que buscan en el puesto de producción del sector camaronero?</p>	<p>En el puesto de producción del sector camaronero, se busca un perfil con conocimientos sobre cría animal en ambientes controlados, métodos y técnicas de producción, así como habilidades en gestión empresarial y análisis de datos</p>	<p>Se busca personal que posea conocimiento de biología marina, y que tenga técnicas de producción para la gestión empresarial y análisis de estudios.</p>	<p>En el sector camaronero es importante contar con personal calificado y con habilidades en la producción.</p>
<p>4. ¿Cuáles son los estereotipos asociados con la contratación de los adultos mayores?</p>	<p>Los gerentes recalcaron que los estereotipos asociados con la contratación de adultos mayores en el sector camaronero pueden incluir percepciones de menor productividad, resistencia al cambio.</p>	<p>Dentro de los estereotipos se encuentran las dificultades para adaptarse a nuevas tecnologías, aunque estos estereotipos no reflejan necesariamente la realidad de las capacidades y experiencia de este grupo de trabajadores.</p>	<p>Para mi parecer sería la adaptación al cambio y la resistencia al momento de producir, la habilidad y predisposición.</p>

<p>5. Mencione las competencias esenciales y cualidades que buscan en un candidato en el sector camaronero.</p>	<p>Se encuentran asociados con la contratación de adultos mayores en el sector camaronero incluyen percepciones de menor productividad, resistencia al cambio.</p>	<p>Como se mencionó anteriormente por lo general presentan dificultades para adaptarse a nuevas tecnologías, aunque estos estereotipos no reflejan necesariamente la realidad de las capacidades y experiencia de este grupo de trabajadores.</p>	<p>Se busca personal que tenga primeramente predisposición de tiempo, actitud, agilidad y aprendizaje.</p>
<p>6. ¿Qué factores pueden dificultar la comunicación y producción con el adulto mayor?</p>	<p>Los factores que pueden dificultar la comunicación y producción con adultos mayores en el sector camaronero pueden estar relacionados con estereotipos negativos, falta de adaptación a nuevas tecnologías, resistencia al cambio, y posibles barreras generacionales en la interacción laboral.</p>	<p>Los factores que consideraría es el manejo de nuevas herramientas tecnológicas y resistencia al cambio.</p>	<p>Que se adapten a los cambios a la nueva generación, las herramientas tecnológicas, y exigencias del mercado laboral.</p>

Elaborado por: Estrada, 2024

Así mismo para tener la situación más clara de los factores que influyen en la contratación de personas adultas en empresas del sector camaronero de la zona 8 se realizó entrevistas a tres expertos en talento humano.

Tabla 3 Expertos en Talento Humano

Preguntas	Experto 1	Experto 2	Experto 3
1) ¿En qué medida consideran relevantes los años de experiencia laboral en la selección de candidatos?	A mi parecer es muy relevante la experiencia laboral sobre todo en el área operativa y/o de producción, porque se requiere de agilidad.	Es muy relevante porque se requiere de habilidades además de la actitud y que trabajen de forma estratégica para cumplir su productividad.	Se requiere de experiencia laboral más que todo en el área de producción y operativa por la agilidad.
2) ¿Cuál es el rango de edad que Uds. consideran al momento de la selección del personal?	El rango de edad que más se considera de 18 a 25 años, porque consideramos que son personas que no presentan tantos problemas de salud y domésticos, por lo que poseen mayor energías y actitud para cumplir con los objetivos que se plantean la empresa.	Se da prioridad al rango de 18 a 25 años porque son quienes generalmente presentan energías y ganas de aprender y crecer.	En rango de edad de la contratación es de 18 a 25 porque poseen mejor actitud para cumplir con las metas de la empresa.
3) ¿Cómo influyen las habilidades y experiencia previa de los candidatos en el proceso de contratación?	Para que un proceso de selección sea eficiente se requiere evaluar ciertas habilidades además de la experiencia.	Principalmente se considera en un 80% la actitud del colaborador, ya que esta le puede llevar a crecer en la empresa y a buscar	Se evalúa un 80/20 buscando que el candidato tenga una buena actitud y un 20 en aptitud, es decir conocimiento sobre el área.

		competitividad y productividad entre sus compañeros.	
4) ¿Qué papel juegan los aspectos socioeconómicos y culturales en la contratación del personal?	Consideran que es muy importante porque a través de los aspectos socioeconómicos y culturales en la contratación del personal con el fin de evitar riesgos asociados en contratar personas conflictivas.	Que los candidatos no entreguen certificados con antecedentes falsos que puedan ser contraproducentes para el ambiente laboral de la organización.	Que una persona pertenezca a un nivel socioeconómico bajo, medio o alto está estrechamente ligado a áreas como la educación y salud.
5) ¿Existe algún análisis de costo-beneficio realizado por la empresa del sector camaronero al reclutar profesionales adultos en comparación con otros segmentos de edad?	Si se ha realizado un análisis de costo-beneficio al reclutar profesionales adultos porque exigen mayor sueldo en comparación a los otros segmentos de edad, es por eso, que dentro del rango de colaboradores que optan reclutar están de los 18 a 25 años.	Realmente no se ha realizado de forma numérica, pero sí de forma cualitativa con el análisis de su desempeño laboral tanto de forma semestral como anual.	Si efectivamente porque al reclutar profesionales adultos exigen un sueldo mayor debido a sus necesidades en comparación a los jóvenes de 18 a 25 años que aspiran ese sueldo con el pasar de los años y dependiendo su nivel de crecimiento.

Elaborado por: Estrada, 2024

Según González, (2020) Hace énfasis sobre el dilema de la transición demográfica y el envejecimiento de la población en medio de una sociedad moderna, donde generalmente se tiene con menos valor a los adultos mayores, esto se debe a los avances tecnológicos en la economía, salud y educación que tienden a menoscabar el estatus de las personas adultas mayores dada sus consecuencias como la competencia intergeneracional, la reducción de empleos para los mayores, inversión de roles y segregación residencial.

De acuerdo con los autores Baquero et al (2018) Es importante idear un mecanismo de inclusión laboral, en la que permita, la inclusión laboral del adulto mayor, considerando un esquema de Responsabilidad Social Empresarial reconociendo su papel como ente multiplicador de equidad social y demuestre sus capacidades para un crecimiento y desarrollo social.

Por otra parte, los autores Castillos et al, (2023) esclarecen que las diferencias presentadas en la participación laboral se encuentran medidas bajo roles de género y la estructura económica de las naciones y zonas urbanas y rurales. Por tal motivo, logra evidenciarse un deterioro dentro del estatus socioeconómico, la misma que no logra compensar con el incremento en la cobertura del ingreso pensional, y las mujeres son quienes se presentan ante una mayor exclusión y autoexclusión del ámbito laboral.

Sin embargo, en un estudio realizado por Montilla, (2018) estableció que los adultos de 25 a 64 años disponen de una mayor probabilidad de encontrarse ocupados, mientras que los jóvenes poseen una mayor probabilidad de permanecer desocupados y los adultos mayores de permanecer inactivos, estos resultados fueron comparados con las tendencias anteriores que presentan la mayor tasa de ocupación de los adultos, la mayor tasa de desocupación de los jóvenes y la mayor tasa de inactividad de los adultos mayores.

Conclusiones

Finalmente, se da a conocer las conclusiones que se basan en los objetivos planteados en la investigación que son las siguientes:

En el presente estudio se ha podido determinar que el sector camaronero de Ecuador brinda la mayor oferta laboral en el mercado, aunque ha experimentado una alarmante disminución en sus ingresos, dejando de percibir cerca de 1.500 millones de dólares en el 2023, pero han optado por mejorar su productividad contando con un personal que se adapte a los cambios y que trabaje por los objetivos de la empresa.

Los estereotipos identificados en el estudio asociados a la contratación de personas adultas son porque se consideran socialmente aisladas; las personas mayores son más propensos a enfermarse, son frágiles y en muchas ocasiones dependen de la atención de otras personas; la mayoría de las personas mayores empieza a adquirir algún grado de deterioro cognitivo; se encuentran deprimidas y presentan problemas con cónyuges e hijos, lo cual los vuelve más difícil de tratar.

Finalmente, se ha podido determinar que entre las competencias esenciales y cualidades requeridas que las empresas del sector camaronero, es la actitud y las capacidades que posea cada candidato, lo que relega a la experiencia a un segundo plano. Además, es un proceso que se efectúa con profundidad, por lo que también se pretende conocer al candidato y las reacciones que tuvo en el pasado al enfrentarse a cargos similares.

5 Referencias Bibliográficas

- Baquero, J., Polo, O., & Zamudio, D. (2018). Inclusión laboral para la población adulto mayor a través de la responsabilidad social con los proveedores contratados por la secretaria distrital de integración social. *Corporación Universitaria Minuto de Dios*.
- Beatriz, M. (2019). Factores asociados a la participación laboral de los adultos mayores mexiquenses. *Universidad Autónoma del Estado de México*.
- Bernal, I., Lucio, D., & Pedraza, N. (2018). Liderazgo y sus efectos en los resultados de una empresa manufacturera. *Revista Venezolana de Gerencia*.
- Bohórquez, M., & Pérez, A. E. (2018). La gestión financiera. *El Buzón de Pacioli*, 77.
- Calderón, M. (2023). Análisis de la Gestión Operativa en las empresas camaroneras de la zona 8, año 2021. *Universidad Politécnica Salesiana*.
- Calderón, M., & Stumpo, G. (2019). Los desafíos del Ecuador para el cambio estructural con inclusión social. *CEPAL*. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/8de176a8-8d04-457e-9e4f-bec66245ce5b/content>
- Cano, G. (2018). Las TICs en las empresas: evolución de la tecnología y cambio estructural en las organizaciones. *Dominio de las Ciencias*, 4(1), 499-510.
doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.4.núm.1.enero.499-510>
- Castillo, A., Castro, D., & Toro, L. (2021). *Factores relacionados con la situación laboral del adulto mayor en Colombia*. Obtenido de Universidad CES:
https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/5231/2021_%201%20Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Castillo, A., Córdoba, M., Castillo, I., & Zapata, S. (2023). Estatus laboral de los adultos mayores en América Latina durante 2016-2020. Una discusión sobre el impacto de la pandemia por la COVID-19. *Ciencia y Sociedad*.

- CEPAL. (2018). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*. Obtenido de La inserción laboral de las personas mayores: necesidades y opciones:
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/f4a18703-baa6-4f08-a86e-7c665ff42b13/content>
- Danel, O. (2015). Metodología de la investigación. Población y muestra. *Universidad de Ciencias Médicas de La Habana*.
- Euroinnova. (22 de 07 de 2019). *Euroinnova Internacional Online Education*. Obtenido de Euroinnova: <https://www.euroinnova.ec/blog/etapas-de-la-vida-por-edad>
- Fajardo, M., & Soto, C. (2018). Gestión Financiera Empresarial. En M. Fajardo. Editorial UTMACH.
- González, L. (2020). Trabajo de cuidado y vejez: Condiciones laborales, dinámicas organizacionales y devaluación social. *Universidad de los Andes*. Uniandes.
- Guevara, P. (2016). “Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua”. *Universidad Técnica de Ambato*.
- Hernández, Y., & Suárez, A. (2019). Factores determinantes en la contratación de personas adultas mayores, en un ámbito laboral empresarial, que influyen de manera psicofisiológica. *Universidad de Guadalajara*. Obtenido de <https://doi.org/10.32012/26195399/rel2120195>
- Iguaran, V., & Campo, L. (2017). Eficiencia en la productividad desde la perspectiva del cliente interno y externo en las empresas recicladoras del plástico en el departamento de la Guajira-Colombia. *Revista Investigación e Innovación en Ingenierías*. doi:DOI: <https://doi.org/10.17081/invinno.5.1.2617>
- Macas, G., & Villena, N. (2019). *Caracterización socioeconómica del cantón Samborondón*. Obtenido de Territorio y Desarrollo del Guayas: Las brechas estructurales de desarrollo:
<https://libros.ecotec.edu.ec/index.php/editorial/catalog/download/30/24/193-1?inline=1>

- Maldonado, B., Fajardo, C., & Castro, G. (2019). Adulto mayor y envejecimiento activo: caso de éxito de una iniciativa emprendedora. . *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 57-62.
- Medina, R., Marín, M., & Hernández, S. (2016). Trabajo y vejez: significado del trabajo para los adultos mayores de Guadalajara. *Investigación y práctica en psicología del desarrollo.*, 186-200.
- Mendoza, M., & Rengifo, K. (2022). Identificación de factores que afectan los procesos de contratación de personal en empresas comercializadoras de la Provincia de Manabí. *Polo del conocimiento*, 7(5), 543-554.
- Montilla, M. (2018). Atlantic Review of Economics. *Análisis descriptivo de la dinámica del mercado laboral por edades en Venezuela: 1997-2012.*
- Niebles, L. (2018). Caso: MIPYMES Agrícolas en el Departamento del Atlántico, Colombia. *Editorial Corporación Universitaria Latinoamericana.*
- Peláez, L., & Arias, C. (2020). Implementación de Balanced Scored Card en una camaronera para elevar su desempeño. *Escuela Superior del Litoral.*
- Viloria, A., & Quintero, W. (2016). Gestión SAT río manzanares. *Investigación e Innovación en Ingenierías*, 4(2), 128-135. doi:DOI:<https://doi.org/10.17081/invinno.4.2.2493>