

## **Introducción**

La gestión y evolución de talento humano se han mostrado complejos en la historia, presentan un profundo crecimiento desde la gran revolución industrial hasta la actualidad, donde, el desarrollo, potencialización del conocimiento y la tecnología son más frecuentes según lo expuesto por Jiménez y Mariño (2018), a partir del año 2000 la gestión del talento humano pasa a ser una parte estratégica y a considerarse condicionante válido para integrar los activos intangibles de una organización, en un plano global el mercado laboral se refleja contraído, obligando a la innovación de tácticas de contratación, acrecentando y valorando requisitos demográficos que fortalezcan la selección de colaboradores que ayuden a mantener fuerte la imagen de empresas.

Alrededor del mundo, especialmente en China las mujeres que se han graduado de las Instituciones de Educación Superior poseen mayores dificultades al momento de obtener un empleo que los hombres, asumiendo que las personas del género femenino tienden a rechazar un cargo o ausentarse del mismo por atender normas sociales como casarse y formar una familia, además de prestar atención a familiares que poseen alguna enfermedad o requieren de mayor cuidado, dando paso a que las empresas prefieran otorgar un puesto de trabajo a varones (Jun Yu & García, 2021).

En el contexto global, los aspectos demográficos utilizados para la evaluación de la fuerza laboral son variados, especialmente en los sectores complicados como el financiero, donde las características para la contratación se muestran complejas a nivel de preparación, conocimiento y habilidades como lo afirman Ruesga y Viñas (2021), en un estudio realizado en España se evidencia que, las oportunidades laborales en el ámbito de la enseñanza, banca, finanzas e industrias es escasa para personas por debajo de los 28 años y el gran reto en el escenario laboral lo tienen los jóvenes (Sierra, 2018).

Concerniente al plano latinoamericano, la edad mínima para ser contratado es de 18 años; sin embargo, el sistema bancario siempre busca personal calificado, evidenciando que sus trabajadores poseen un rango de edad de entre 23 a 50 años, los mismos que deben contar con título de tercer nivel, además, de tener experiencia según lo afirma Castro et al., (2020), a pesar de que se muestra como un problema soluble, para las nuevas generaciones no lo es, debido a que las habilidades, preparaciones y experiencias pasan a tener un rol antagónico y de mayor relevancia en comparación con la edad, un claro ejemplo de la temática es el

estudio realizado en Venezuela, investigación que concluye refiriendo que, para cubrir ofertas de empleo de directivos, mandos técnicos es muy común que las empresas requieran profesionales con media de edad de 36 años y para puestos de empleados en general personas de edades comprendidas entre 25 y 30 años (Alvarez, 2017).

En Ecuador, los servicios de banca y finanzas emplean actualmente al menos el 1% de la Población Económicamente Activa (PEA). En términos cuantitativos el porcentaje es pequeño teniendo en cuenta que la PEA del país es del 48%, mientras que, hablando cualitativamente es atractivo, debido a que recluta personas con niveles educativos y de preparación mínima universitaria (Veintimilla & Velásquez, 2017).

En términos de empleabilidad, la capital de la provincia de EL Oro a inicios de la primera década del 2000 ya disponía de una fuerza laboral por encima de las 20 mil personas, en el sector terciario respectivamente, el cual incluyen oficios de servicios tales como: transporte, educación, financieros, comercio, hoteles, entre otros; en la ciudad de Machala las instituciones financieras a raíz de la dolarización evidenciaron un notorio crecimiento y año tras año siguen vigentes, incluso destacando la presencia de más entidades bancarias como lo argumentan (Pico & Coello, 2017).

La labor financiera, es una actividad esencial para el desarrollo de los demás sectores según lo estipulado por Capa et al. (2018), siempre ha mantenido un desarrollo sostenible en la ciudad, no obstante, a pesar de que en décadas anteriores la contratación de personal no presentaba complicaciones por su crecimiento, y es a partir del siglo XXI que la empleabilidad se centra en adquirir personal de ambos sexos, los mismos que pueden estar involucrados en actividades como docencia, enfermería, aseo doméstico, entre varios más, donde se evidencia que estos cargos son desempeñados en su mayoría por mujeres (Castillo et al., 2020).

La comprensión de la problemática nos indica que, no existe juicio homogéneo para distinguir a la edad como un requisito exacto para la empleabilidad, pero, los análisis estadísticos expresan que hay una relación directa entre la categoría profesional y edad solicitada en los puestos laborales bajo el criterio de Ramírez (2019); por lo general, las entidades financieras reclutan colaboradores en relación a la edad y preparación lo cual se basa en lo mencionado por (Baraldo, 2018).

En concordancia con la investigación, se tiene como objetivo examinar a través de un modelo relacional acerca de la edad de las personas requisito sine qua non para la obtención de un cargo en entidades financieras, por lo tanto, el estudio se estructura del siguiente modo: la parte inicial presenta un marco conceptual de los constructos y el análisis de las hipótesis que se las harán mediante procesos estadísticos. En su período final, la investigación proporcionará información nueva con una discusión general de los hallazgos claves que servirán como literatura de referencia en futuras investigaciones.

### **Estructura del sistema financiero ecuatoriano**

La práctica financiera en el estado ecuatoriano la conforman instituciones públicas y privadas, el objetivo de esta actividad es administrar el dinero de las personas y generar rendimiento financiero que beneficie tanto a sus entidades como socios y clientes, esta orientación de recursos monetarios juegan un rol importante en el desarrollo de la economía de una nación, ya que, en la administración del dinero de los usuarios, el excedente se convierten en créditos destinados a personas que necesitan capital (Tobar, 2018).

Según Ordóñez et al., (2020) el sistema financiero es un mediador que gestiona ese excedente monetario de las personas y las retribuye con adicionales provenientes de financiamientos a actividades de individuos con necesidad de capital, el cargo de las entidades financieras es el de un intermediario en el servicio poniendo a su disposición activos financieros que permiten mantener la riqueza de sus clientes, socios y demás.

En un estudio realizado como lo indican Solleiro et al., (2021) las personas que deseen obtener un puesto laboral deben indispensablemente cumplir con las necesidades que poseen las entidades, demandando que sean individuos jóvenes que tengan valores, seguridad de sí mismo, capacidad y sobre todo conocimientos primordiales que ayudan a que las empresas sean más productivas, rentables y competitivas, aunque el único inconveniente sería que la remuneración por el cargo otorgado sea mínimo.

Necesariamente dentro de las cooperativas se toman en cuenta parámetros que ayuden a que estas mejoren la elección de su personal, entre la que más se puede destacar está el perfil deseado del candidato, donde se identifica sus cualidades y habilidades, en otras palabras, determinar el nivel de conocimiento, experiencia, estudios realizados, niveles de idiomas, además, de su capacidad para trabajar bajo presión y en equipo, según lo mencionado por (Lema et al., 2019).

## **La condición SINE QUA NON**

La condición sine qua non hace parte en la jurisprudencia de la teoría de la equivalencia de condiciones, Stuart mall padre de la teoría propone que un conjunto de elementos es causa de una acción y además cada elemento considerado dentro del conjunto ocasiona un resultado (Molina, 2016).

Sine qua non es una condición causa del resultado, es decir, un nexo de causalidad porque origina una consecuencia, ya que sin una acción u omisión de la misma no se hubiese producido el acto. La teoría de la equivalencia de condiciones, interviene en la mayoría de los casos con formulación que considera ración de causa a toda condición de un resultado que no puede ser eliminado mentalmente, sin que se eclipse el resultado concreto; en otras palabras, sine qua non es toda condición sin la cual no se habría producido el resultado (Esquinas, 2019).

Según España et al., (2017) en un estudio realizado en México se evidenció que las personas que tienden a formar parte de una organización deben necesariamente cumplir con ciertas características como su nivel académico, edad, raza, círculo familiar entre varios condicionantes más, volviéndose factores intangibles primordiales dentro de una empresa a la hora de crear estrategias y tomar las mejores decisiones.

## **Selección de personal**

La selección de personal es una evaluación que valida la personalidad, habilidades, conocimiento y competencias que se exige la labor en un puesto de empleo, no obstante, diversos estudios han presentado que las pruebas de selección de personal busca en si las falencias, fallas, mentalidad y debilidad de los candidatos, en otras palabras, este proceso se desarrolla desde la relación de la desconfianza, entonces, tal vez procure inspeccionar en donde está el error, donde se equivoca, entre otras, un claro ejemplo de esto son las entrevistas, que formulan cuestionamientos de manera repetitiva, con diferente verbalización con el fin de detectar donde el candidato se contradice (Amo, 2019).

Además, en el proceso de selección de personal, también se evalúan características demográficas y estado de convivencia, la aseveración de información que compartió el participante es la principal razón por la que se analiza esos factores. De ello son las entrevistas, que de manera repetitiva se realizan preguntas, verbalizadas de forma diferente,

para detectar dónde el candidato se contradice Torres et al., (2020). De igual manera, cuando se llevan a cabo las visitas domiciliarias, se analizan, más que las relaciones sociales, las condiciones de lujo, con quién vive, qué consume, cómo ordena la casa, si es soltero o casado, si se puede verificar la información que estableció en todo el proceso de selección; ante todo, que no vaya a ser delincuente y de una vez se definen las inclinaciones o “aberraciones” sexuales. Lo expuesto ratifica la ausencia de ética en las prácticas de selección de personal.

Otra perspectiva de la selección de personal debe adjuntar la gestión y formas de búsquedas, por lo que establece el perfil del reclutador como un ser capaz de planificar y prever necesidades de la organización, el seleccionar debe incitar a la calidad; aspectos muy relevantes a la hora de la elección son la experiencia y su formación, pues si bien estos requisitos son muy parecidos debido a su grado de conocimiento en la función, la edad es el factor más relacionable para ambos, comprensible ya que, el obtener experiencia y tener un grado de formación elevado conlleva a tener una edad estimable, diciéndose un adulto y no un joven o joven-adulto Torres (2018); son las competencias, el saber y la edad aquellos aspectos resaltables en un proceso de selección de personal, pero, a más de esos, también influyen factores demográficos como el género, idioma, físico, etnia, entre otras para obtener un puesto en la labor (Rodríguez & Rosenstiehl, 2018).

## **Reclutamiento**

El reclutamiento tiene que ver con el procedimiento que abarcan las empresas para la atracción de candidatos con perfiles acordes, calificados para el puesto de trabajo como lo expresa Agreda (2016); además de pasar por varias fases para la selección idónea, es también una forma de proyectar la imagen corporativa, es así que, se tienen establecidas políticas para el reclutamiento. Lo que menciona Rivera (2019) acerca del reclutamiento es que es un sistema donde la entidad ofrece a las personas oportunidades de obtener un puesto, cuya finalidad es abarcar el mayor número de candidatos idóneos dentro de la empresa, dando paso a cumplir con los requerimientos expuestos.

En tal sentido, el reclutamiento se orienta a la búsqueda idónea de candidatos con calidad y potencial en desempeño, esta acción arraiga la relación social del reclutador y el reclutado, el acto empieza con el escudriñamiento de información previa brindada por el potencial trabajador, contextualizando, este proceso se muestra agresivo en sectores financieros, atraer

futuro capital humano no solo se enfoca en captar empleados fuertes, jóvenes o de buen semblante si no que, se expresa en diferentes fuentes claras y concisas, es decir, la oferta a más de ser llamativa debe portar claridad, calidad y de buena segmentación, esto con el fin de contratar capital humano que ayude al realce y progreso de la institución (Flores, 2019).

Los autores Dillon y Espinoza (2018) indican que en la actualidad las empresas buscan personal que sean profesionales competentes con un perfil adecuado y que vaya acorde a las necesidades de empleo en los diferentes sectores, cabe destacar que el género es relevante diferenciando al hombre y la mujer en el campo laboral, dando paso a que no se cumplan las políticas propuestas que van de la mano con la discriminación de género.

### **Edad factor para la empleabilidad**

La percepción de los empleadores consta de un sinnúmero de exigencias al respecto para la contratación laboral, produciéndose estereotipos que afectan a los candidatos; el empresariado busca su propio beneficio y el de la empresa, por tal razón, requieren personal capacitado y especializado derribando el beneficio de desarrollo del trabajador principiante (Izquierdo et al., 2014).

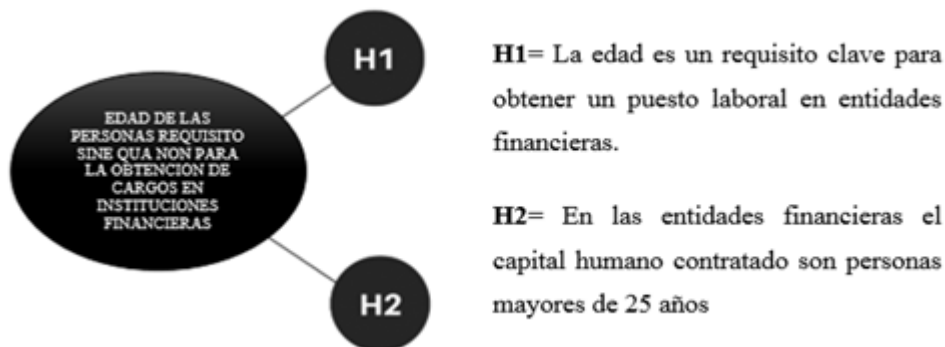
Garantizar un servicio confiable y eficaz exige un nivel de preparación y conocimiento sobre el puesto laboral, por lo tanto, la experiencia es una condición importante a fin de tratar en futuros proyectos, la literatura resalta esta condición debido a que, afianza que la edad y la experiencia van de la mano porque la mayoría de las personas con edades superiores a los 30 años se consideran que tienen la experiencia de trabajo (Valdez & Tapia, 2020) lo que se convierte en ventaja a comparación de estudiantes con nula experiencia laboral.

Como lo mencionan Alcañiz et al., (2019) la mayor parte de empresarios(as) que tienden a ser menores de 30 años, poseen resultados positivos en las evaluaciones de competencias, a diferencia que sus compañeros con mayor edad.

### **Propuesta del modelo investigativo**

## Figura 1

### Modelo de propuesta investigativa



Fuente: Elaborada por los autores

## Metodología

La orientación de la investigación es de corte cualitativo porque caracterizaremos la variable y a la vez cuantitativo debido a la recopilación de los datos que se realizó mediante la estructura de una entrevista dirigida en relación al modelo investigativo propuesto y que se indica en la **Figura 1**, que a partir de aquí se dará un enfoque exclusivo para revelar y analizar los requerimientos de la investigación, adoptando así la postura metodológica de Villacrés y López (2018). Las instituciones financieras como cooperativas de ahorro y crédito, banca pública, privada y mutualistas tienen un perfil protocolar para la selección de colaboradores, perfil único que afecta de manera directa a las operaciones de las entidades financieras, por tal razón, lo fundamental de este estudio es sintetizar cuán importante es la edad para la ocupación laboral en las entidades financieras de la ciudad de Machala.

La fase metódica del estudio se respalda en las contemplaciones determinadas por Ochoa y Yunkor (2020), quienes verifican este tipo de análisis y dan por apto la interpretación de los resultados en métodos cualitativos para su estudio y comprobación de impacto entre los factores objeto de estudio.

Se utiliza un diseño analítico para cada una de las variables que influyen en los requisitos de las edades de las personas que laboran en las entidades bancarias. A la vez, tendrán una relación que las unirá a formar una regla indispensable para ingresar a trabajar en el mercado laboral, no solo en el sector financiero, si no a nivel global. Hoy en día, muy a menudo se dan

miles de normativas que son puestas por empresas para encontrar el perfil adecuado del trabajador.

Existen un sinnúmero de variables, que pueden ser; la edad, situación sentimental, años de experiencia, título profesional, entre otros. Muchas de las entidades optan por contratar personas con ciertos rangos de edad, los mismos que sean establecidos de manera productiva para el beneficio de la empresa.

La edad siempre será una variable destacada, ya que se podrá determinar la productividad y competitividad frente a otras empresas. Mientras más joven sea, más agilidad tendrá, o en casos especiales, mientras más edad y experiencia tenga, más eficiente será en su desempeño a realizar.

La muestra de investigación dispondrá de todas las entidades financieras registradas en la Superintendencia de Bancos y Seguros, y en la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria de la provincia de El Oro, en el cantón Machala.

**Tabla 1**

Número de Instituciones Financieras en la ciudad de Machala

<b><i>ENTIDADES FINANCIERAS DEL CANTÓN MACHALA</i></b>	
<i>Bancos</i>	<i>17</i>
<i>Cooperativas de ahorro y crédito</i>	<i>10</i>
<b><i>TOTAL</i></b>	<b><i>27</i></b>

*Nota.* Elaboración propia

**Fuente:** Superintendencia de Bancos y Seguros/ Superintendencia de Economía Popular y Solidaria

En línea con el desarrollo del artículo se propone utilizar entrevistas dirigidas a los 27 directores de talento humano de las entidades financieras de la ciudad de Machala, estos lineamientos de la investigación ayudaron a validar el modelo investigativo.



**Tabla 2**

Número de entrevistados de las Instituciones Financieras

<b>Entrevistas a Directores de Talento Humano de entidades Financieras de la ciudad de Machala</b>	
Bancos	5
Cooperativas de ahorro y crédito	2
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>

*Nota.* Elaboración propia

El proceso de levantamiento de información presentó varios contratiempos en torno a la disponibilidad de los directores de talento humano de cada una de las instituciones financieras seleccionadas para la entrevista, el tamaño poblacional de la muestra se vio fuertemente reducida, como se detalla en la Tabla 2, de 17 entrevistas en los bancos se logró 5, y en el caso de las cooperativas de ahorro y crédito, solamente se pudo contar con la participación de 2 entidades financieras de las 10 registradas en la provincia.

Por lo que se estima una reducida representatividad de la información recabada, y el análisis quedó sujeto únicamente a una interpretación situacional de las instituciones financieras que fueron participes del estudio; sin embargo, es destacable que aquellas que cuentan con un mayor porcentaje de los depositantes a nivel nacional y de la provincia si formaron parte del proceso de entrevistas.

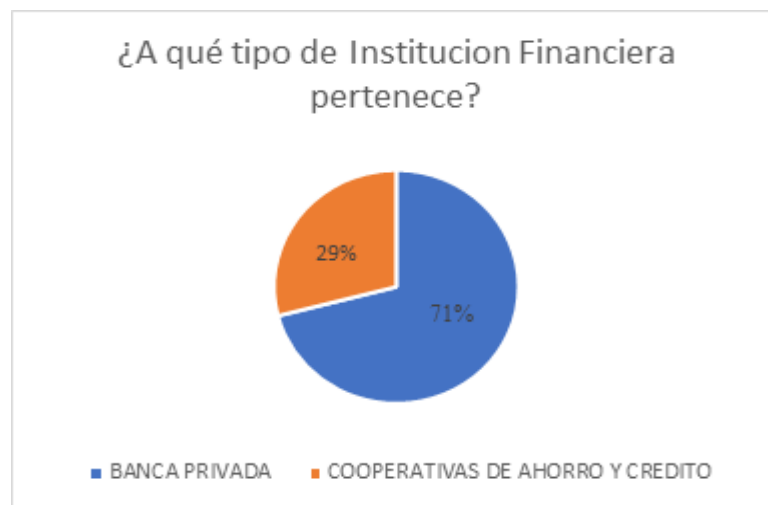
Las instituciones financieras estudiadas no permitieron una observación directa de los registros de contratación o del número exacto de colaboradores en las distintas áreas de trabajo, por lo que se imposibilitó realizar un análisis cuantitativo sobre otros factores que pudieran significar una ventaja frente a la contratación de personal en las distintas áreas.

## **Análisis y Resultados**

En este apartado se muestra el análisis respectivo del número de preguntas de las entrevistas dirigidas a los jefes de Talento humano de las diferentes instituciones financieras, con la finalidad de obtener información relevante, que permita corroborar si la edad es un requisito sine qua non para la obtención de un puesto laboral en este tipo de entidad, dando realce al trabajo investigativo realizado.

## Figura 2

Pregunta: 1



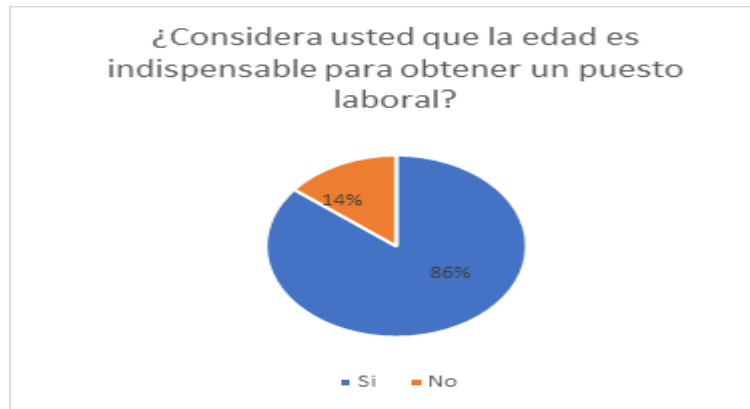
*Fuente:* Entrevista a los jefes de talento humano de bancos y cooperativas.

Autoría propia

Se puede detallar que hubo la participación del 71% de bancos para poder corroborar con información certera y llevar a cabo esta investigación, a la vez el 29% de cooperativas de ahorro y crédito, donde ambas entidades estipularon su manera de trabajar, la cantidad de personal con la que contaban y el rango de edades para contratar personal y obtener un crecimiento efectivo económicamente, a más de esto dar la oportunidad a jóvenes que cuentan con la capacidad, la experiencia y la inteligencia para desenvolverse en su ámbito laboral.

### Figura 3

Pregunta: 2



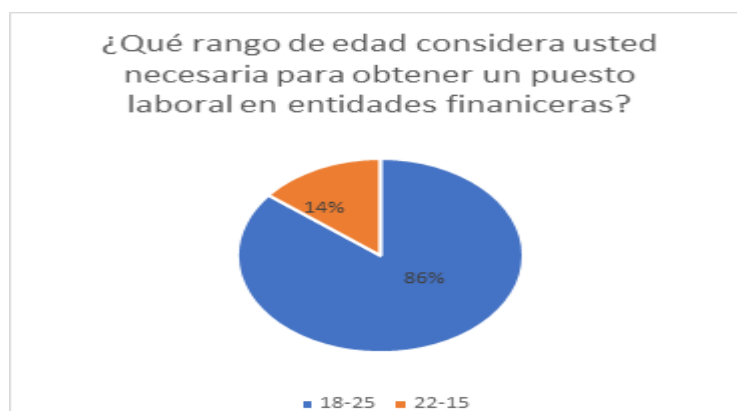
*Fuente:* Entrevista a los jefes de talento humano de bancos y cooperativas

Autoría propia

Cabe destacar el criterio en común que se recabó en las respuestas de cada una de las instituciones financieras estudiadas, y se establecieron parámetros en torno a la edad tanto para el reclutamiento de personal en el área de ventanilla, y en el caso de los aspirantes para cargos relacionados a la atención al cliente, agente de mercancías, analista de créditos, y personal de contabilidad; destacando que para el primero de los casos se priorizó la edad con un 86% mientras que para el segundo se priorizó la experiencia teniendo una diferencia del 14%.

### Figura 4

Pregunta: 3



*Fuente:* Entrevista a los jefes de talento humano de bancos y cooperativas.

Autoría propia

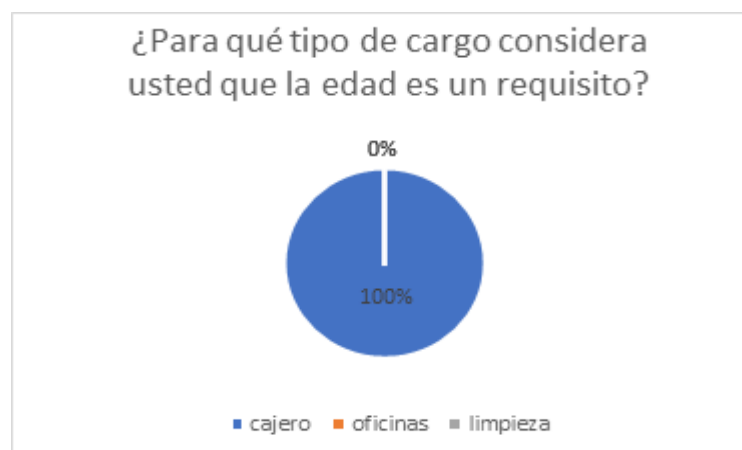
Se puede afirmar además que, de las entidades financieras entrevistadas, 6 de las 7 es decir del 100%, solo el 86% optaron por una relación contractual con jóvenes de entre los 18 años a 25 años, siendo esta una política clara de las instituciones para el cargo de empleado de ventanilla. Esto se tradujo en una intención de los responsables en gestionar el talento humano para priorizar el desempeño de los trabajadores jóvenes en un puesto que demanda un alto grado de responsabilidad en el manejo del efectivo, del registro de los datos y que demanda de cualidades como la diligencia, la amabilidad, la disciplina y la responsabilidad.

El 14% de aquellas instituciones financieras con una mayor cartera de depositantes el personal de ventanilla, según la información recolectada, sobra oscila entre los 22 años hasta los 25 años, lo que se contrapone con lo recabado sobre las instituciones financieras más pequeñas sujetas a la ley de economía popular y solidaria en las cuales el promedio de edad se ubicó entre los 20 a 23 años.

Además, se destaca el alto porcentaje de presencia juvenil en las 2 cooperativas de ahorro y crédito estudiadas, sobre todo en el área de ventanilla, y en cuyo caso la dirección de talento humano igualmente matizó la distribución de personal con respecto al sexo, siendo esta la más balanceada con respecto a las demás instituciones financieras entrevistadas.

### Figura 5

Pregunta: 4



*Fuente:* Entrevista a los jefes de talento humano de bancos y cooperativas.

Autoría propia

Se ha obtenido como resultado por gran parte de los entrevistados que los jóvenes disponen de una mayor capacidad de aprendizaje en el menor tiempo posible, comparado con otros

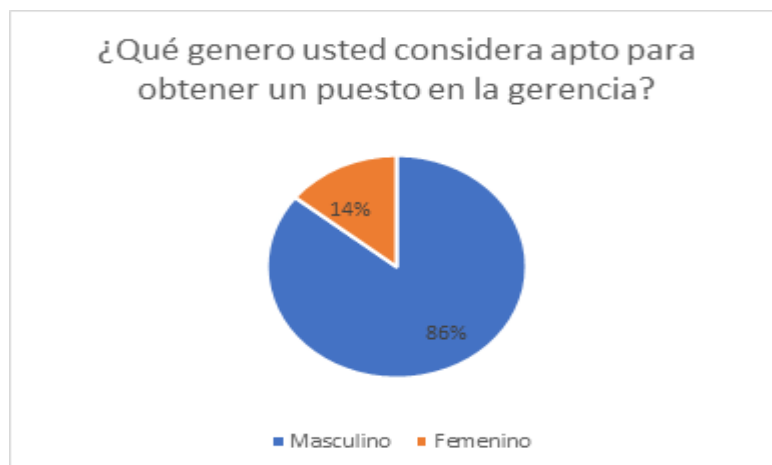
rangos de edad, esto a su vez es potencializado por un fuerte compromiso laboral y una mayor facilidad para la gestión del talento humano. Es por eso que todas las entidades financieras optan por tener una relevancia de rango, se ha hecho hincapié que estos tienen una mejor predisposición para el acatamiento de órdenes y directrices que cumplan con el manual de procesos de la empresa, así como también de sus normas y políticas institucionales.

Para los cargos que no tienen relación directa con ventanilla, según los entrevistados, la edad no significó un elemento prioritario de consideración, dado que las necesidades de las instituciones se inclinan más por personal que tenga un alto grado de experiencia y que cuenten con una hoja de vida con conocimientos plenos para el cargo.

En cuanto al personal de limpieza, el factor de edad no se consideró como prioritario para todos los casos, destacándose un alto grado de variabilidad en las edades que oscilaron entre los 25 hasta los 35 años, y en cuyo caso las políticas de reclutamiento no priorizaron ni la edad ni la experiencia. En referencia al género, en áreas como atención al cliente es donde más se logró observar personal femenino, destacándose sobre todo en las instituciones de economía popular y solidaria, ya que los argumentos expuestos por los entrevistados destacaron la facilidad de palabra, el lenguaje corporal y un alto grado de comunicación que dan cuenta de cualidades imprescindibles para el buen funcionamiento de esta área.

### Figura 6

Pregunta: 5



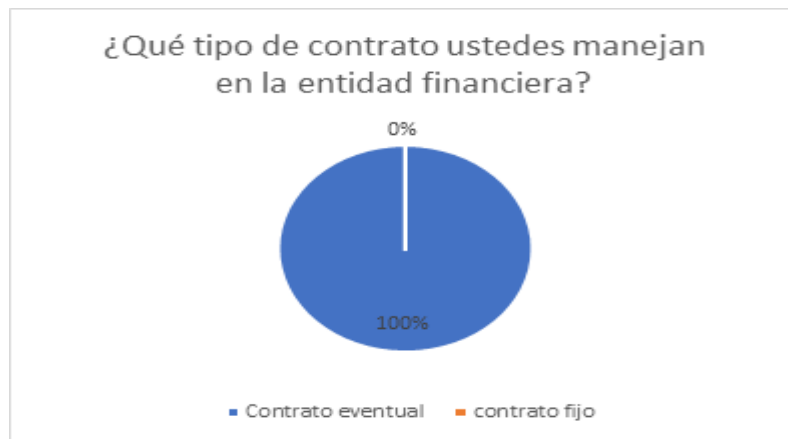
*Fuente:* Entrevista a los jefes de talento humano de bancos y cooperativas. Autoría propia.

En el caso de gerentes de contabilidad y cargos similares, las cualidades sobre el reclutamiento se basaron en una mayor experiencia, conocimientos y un grado de madurez

tanto profesional como emocional para liderar grupos de trabajo. Se ha destacado también la fuerte presencia de gerentes masculinos en la mayoría de las instituciones estudiadas, equivaliendo a un 85.7%, el motivo ha sido destacado por varias líneas, dependiendo de la institución financiera, otorgando así menos oportunidades al sexo opuesto.

### Figura 7

Pregunta: 6



*Fuente:* Entrevista a los jefes de talento humano de bancos y cooperativas.  
Autoría propia

También se destaca que el 100% de las instituciones financieras cuentan con un sistema contractual por modalidad eventual o por temporada según dispone el código de trabajo, en estos casos se destaca la incorporación de nuevo personal en un tiempo determinado, en el caso de por temporada se trata de una vinculación laboral de manera cíclica y que facilitan la rotación de personal sin que la institución asuma riesgos de contemplar el despido intempestivo si no son llamados nuevamente, y en el caso de los ocasionales surge como casos fortuitos para satisfacer exigencias circunstanciales que no sobrepasen más de ciento ochenta (180) días continuos dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco (365) días.

### Discusión

En el ámbito latinoamericano hablando especialmente de Perú se puede destacar en un estudio realizado según lo expuesto por Jara et al., (2018) que en toda organización es indispensable la selección, reclutamiento y contratación de personal altamente calificado para el otorgamiento de un puesto laboral, ya que de esto depende la base del éxito empresarial, estos resultados se relacionan con las entrevistas realizadas a los directores del departamento

de Talento Humano, donde los postulantes necesariamente deben poseer un alto nivel de estudios lo cual valide sus conocimientos y experiencias laborales.

Según lo estipulado por Balaguera y Balaguera (2019) en el código de la Niñez y Adolescencia del Ecuador se menciona en el artículo número 8 que la edad mínima para la obtención de un trabajo sea cual fuere este es de 15 años, siempre y cuando se cumpla con el derecho a la educación que este posee además de no exceder las 6 horas de trabajo durante 5 días a la semana, bajo este criterio se evidencia que concuerdan con los resultados obtenidos, verificando en el departamento de Talento Humano de cada entidad, que para el cargo de cajeros los jóvenes son los que tienen más posibilidades de obtener un puesto, ya que siempre se renuevan sus contratos.

En un estudio previamente realizado se manifiesta lo mencionado por Puebla et al. (2018) donde se indica que el factor edad de los trabajadores puede influir significativamente en la productividad de la empresa, debido a que varios de estos poseen la capacidad de adaptarse a cambios tecnológicos; por el contrario, dista con los hallazgos de esta investigación debido a que los trabajadores que tienen mayor edad se les puede destacar sus años de experiencia laboral según datos obtenidos de la entidad financiera que poseen una alta demanda de cartera que la edad es primordial, por lo que en este tipo de empresa se tienden a manejar en un rango de entre 22 a 25 años para la empleabilidad oportuna.

Dentro del perfil ejecutivo se describen varias características que el individuo debe poseer, entre las más destacadas se encuentran el género, edad, estudios y experiencia laboral, donde se evidencia que el sexo masculino es quien predomina en este tipo de cargos, en lo referente a la edad existe mayoritariamente personal con un rango de 26 a 45 años, lo que refleja que son relativamente jóvenes (Chiatchoua, 2021); este criterio se relaciona con las instituciones financieras entrevistadas donde el directivo que gerencia estas entidades son mayoritariamente los hombres y que la edad tiene un rol significativo al momento de otorgar un puesto de alto mando.

La mitad de servidores de estas instituciones rotan su cargo asignado en el transcurso promedio de un año, siendo las personas menores a 25 años los colaboradores que más son utilizados para este efecto, entonces, se deduce que las generaciones de edades jóvenes vienen con un nivel de preparación alto pero no cuentan con una estabilidad laboral en el área, establece que las personas mayores de 28 años son los agentes con más oportunidades

para ocupaciones en entidades financieras (Villacrisis, 2018), afirmando lo relatado con nuestros resultados, las personas con mayoría de edad y que obtienen un puesto, tienen el beneficio de contar con un trabajo por un largo plazo, a diferencia de los ocupantes en el área de cajeros y servicio al cliente, estos siempre tendrán un contrato eventual.

En Ecuador según lo mencionado por García y Cortez (2010) como se citó en Uringue, et al., (2021) las personas del sexo femenino tienen poca fuerza laboral en el mercado reflejando así que no es uniforme y que depende de varios factores como la educación, edad y características familiares, tomando todo esto como un apto discriminatorio, debido a que las mujeres no obtienen puestos iguales que los hombres que estos hallazgos guardan relación con los resultados obtenidos donde la mayor parte de las instituciones financieras poseen personas del sexo masculino para gerenciar sus entidades.

## **Conclusiones**

La presente investigación fue abordada en distintas variables fundamentadas por la evaluación de los aspirantes a cargos en instituciones financieras, destacando la variable de la edad como un requisito sine qua non para los cargos de ventanilla principalmente y que oscilaron entre los 18 años a los 25 años, requisito que estuvo por encima como prioridad frente a otras determinantes como: género, estado civil, cargas familiares, nivel de estudios y experiencia, enfatizando la obtención de una mayor diferenciación a las competencias dadas.

En el caso de los puestos relacionados en atención al cliente y cargos administrativos, la condición de edad no fue un elemento significativo para funcionar como un requisito indispensable, en estos casos los directores de talento humano destacaron la prioridad en evaluar a los aspirantes según su grado de experticia, conocimientos comprobables y medibles, finalmente la capacidad de liderazgo y de trabajo en equipo son factores que convergieron en determinantes más específicas con los cargos relacionados a la alta gerencia, por tanto se puede afirmar que son los puestos operativos los que forman parte de un requisito sine qua non sobre la edad y no los administrativos o de alta gerencia.

La edad como requisito sine qua non funcionó como un nexo relativo entre la causalidad y la consecuencia, ya que sin una acción u omisión de la misma no se hubiese producido el acto y esta condición sin la cual no funciona de carácter obligatorio puede ser visto por los directores de talento humano como elemento necesario para el correcto funcionamiento de los procesos internos de la institución.



La literatura revisada evidenció a la edad como factor complejo para conseguir una plaza laboral y en tal sentido la retención del talento humano debido al mismo agente se vuelve más complejo y competitivo, esta situación es más evidenciable en el sector financiero, debido a que en este sector el clima laboral es más exigente y donde se evidencia que las personas de entre 18 y 25 años son las que se muestran con mayor preparación y sobre todo competitividad para cubrir las exigencias requeridas.