

EL APOORTE DE LAS PERSONAS MAYORES EN EL MERCADO LABORAL

Elma Castruita*
Zuri Saddy Medina Reyes**

(Recibido: agosto 2024 / Aceptado: septiembre 2024)

Resumen

Las sociedades del mundo están envejeciendo, la sociedad mexicana también; hoy en día, la expectativa de vida de un mexicano al nacer, es de 78 años y va en aumento. El Consejo Nacional de Población estima que para el año 2070, el porcentaje de mexicanos mayores de 60 años, habrá rebasado el 34% de la población. Estas modificaciones demográficas traerán consigo una serie de cambios en la dinámica familiar, social, económica, laboral, entre otras.

Se observa que no existen políticas públicas suficientes y adecuadas para atender la problemática de la discriminación por edad, o dicho en otro sentido, generar la inclusión de las personas de todas las edades en la vida social y productiva.

Asociaciones dedicadas a promover la inclusión laboral, por ejemplo, señalan que el 90% de los espacios laborales son ofertados a personas menores de 35 años, y el 10% a los que sí tienen acceso las personas mayores de 35, no son bien remunerados. Paradójicamente, la OCDE dice que aumentar solo el 10% la fuerza laboral de personas mayores, fomentaría un crecimiento económico del 1.1% en cada empresa.

En la frontera de Chihuahua y Texas, una organización social trabaja para brindar oportunidades de desarrollo a las personas mayores y para lograr su digna inclusión en la vida social y productiva. Desarrolla un programa de Mejora Económica, que

* Asociación Civil Girasoles. Correo: elmac@girasoles.org.mx

** Asociación Civil Girasoles. Correo: zmedina@girasoles.org.mx

vincula a las personas mayores con el campo laboral, resaltando que éstas tienen un alto potencial que enriquece a las empresas contratantes, e implica bienestar personal para las personas que son reemplazadas.

Palabras clave: Envejecimiento, Discriminación por edad, Inclusión laboral, Vejez digna, personas mayores.

Clasificación JEL: J14, J15

OLDER PERSONS' CONTRIBUTION IN THE JOB MARKET.

Abstract

Societies of the world are aging, so is the Mexican society. Nowadays, a Mexican person's life expectancy is 78 years of age and it is increasing. The National Population Council estimates that by the year 2070, the percentage of Mexicans over 60 years old, will have exceeded 34%. These demographic modifications will bring a series of changes to the family, social, economic and work dynamics among others.

It's known, that there are not enough suitable public policies to address the problem of age discrimination, or in other words, trigger the inclusion of people of all ages in the social and productive life.

Associations dedicated to promoting for example job inclusion, point out that 90% of the jobs are offered to persons under age 35. Those over 35 who do have access to the remaining 10 % of the jobs, are not well paid. The OCDE, paradoxically states that increasing 10% of jobs offerings to older persons could promote an economic growth of 1.1% for each company.

At the Chihuahua and Texas' border, one social organization works to provide opportunities for older people and to achieve their worthy inclusion in the social and productive scene. This association provides a program to improve the economy of those older persons who are in search of a job opportunity, highlighting that these persons have capabilities that enhance the hiring companies. It also indicates personal well-being for the people who are reinstated.

Keywords: Aging, Age discrimination, Labor inclusion, Dignified old age, older adults.

JEL Classification: J14, J15

1. Envejecimiento poblacional

Es un hecho que, a nivel mundial, las sociedades están envejeciendo, México no es la excepción. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2024), hoy en día, la expectativa de vida de un mexicano recién nacido es de 78 años, mientras que en 1930 era de 34 años.

Por su parte, las proyecciones del Consejo Nacional de Población (CONAPO; 2023) estiman que para el año 2050, habitarán el país cerca de 147 millones de personas, y 32.4 millones, serán personas de sesenta años o más, es decir, el 22% de la población.

Continuando con estas proyecciones, el mismo CONAPO estima que en el año 2070, el porcentaje de personas mayores de sesenta años en el país, será equivalente a una tercera parte de la población (34.2%). Hoy representan el 12%.

Actualmente, casi tres de cada diez mexicanos son menores de 15 años (27.6%) y uno de cada diez son mayores de 60 (12%); pero para el mismo año citado (2050), dos de cada diez mexicanos tendrán menos de 15 años (20.7%), proporción que será incluso inferior a la de las personas mayores de sesenta, que ya hemos dicho, representarán el 22% del total de la población.

Estas proyecciones de composiciones demográficas derivan de la disminución en los índices de natalidad y, paralelamente, el incremento en la esperanza de vida en nuestro país, pero ¿qué consecuencias traerá en la dinámica social, ese adelgazamiento de la pirámide poblacional? En el ámbito familiar y social, provocará una continuidad en la demanda de vivienda, pues al vivir más años las personas, necesitarán espacios dignos para habitar; habrá un incremento de los usuarios de los sistemas de salud y se prolongarán los años en que esta población deberá ser atendida; respecto a sus necesidades de socialización y recreación, el incremento de la población mayor demandará el diseño de espacios públicos con arquitectura gerontológica, es decir, espacios que además de cercanos, permitan la accesibilidad y seguridad para el desplazamiento y uso de las personas.

En el ámbito económico, desencadenará todo un fenómeno por el denominado, ya desde ahora "*silver market*"; provocará modificaciones en el ahorro y las inversiones; el consumo también sufrirá cambios y en consecuencia, la oferta de productos y servicios; la afectación al sistema de afores se hará notoria con el pago de los fondos para el retiro; el pago de impuestos laborales y sistemas de ahorro para el retiro, lo anterior

por la recomposición que necesariamente tendrá el mercado laboral.

Y es en este sentido que deseamos hacer una reflexión. Mientras que el envejecimiento poblacional es una realidad en México y el mundo, las políticas públicas orientadas hacia la inclusión de las personas mayores en el mercado laboral, no se hacen notorias. Apenas se avistan señales de comprensión de la problemática, pero no suficientes esfuerzos y especialmente, esfuerzos ordenados hacia ello.

Hoy en día, la Asociación Mexicana por la No Discriminación Laboral por Edad o Género (2023), señala que el 90% de las vacantes que las empresas ofrecen, no consideran a las personas mayores de 35 años, incluso los gobiernos incurren en estas prácticas discriminatorias; por otra parte, el 10% de vacantes a las que sí pueden acceder, suelen ser mal remuneradas y no acordes a sus perfiles de experiencia.

Vivimos un serio problema de discriminación laboral por edad. Pero estas acciones de exclusión no afectan solamente a la persona rechazada, sino que desencadenan una serie de repercusiones dañinas para la sociedad en su conjunto.

En los últimos años, la Organización de las Naciones Unidas ha manifestado su preocupación por la inclusión de las personas mayores y su acceso a oportunidades de una vida digna, y en ese interés, señalan una diversidad de principios que sugieren a los gobiernos considerar en la implementación de políticas públicas en favor de las personas de edad. Solo mencionaremos dos:

Principio de Independencia, que entre otros aspectos, señala que las personas de edad deberán tener la oportunidad de trabajar o de tener acceso a otras posibilidades de obtener ingresos.

Principio de Autorrealización, que establece que las personas de edad deberán poder aprovechar las oportunidades para desarrollar plenamente su potencial.

Por la visión integral que la ONU tiene en sus Objetivos de Desarrollo Sostenible, pero además, por las afectaciones sociales que la discriminación provoca, hoy tenemos que replantear urgentemente, el perfil de colaboradores que requerimos en un centro de trabajo, y dar paso a una diversidad intergeneracional que enriquece enormemente a las organizaciones productivas.

Hace treinta o cuarenta años casi todos experimentamos el inicio de una revolución

en el ámbito laboral: el uso de las nuevas tecnologías. La automatización y los softwares se incorporaron a gran velocidad en todos los sectores productivos, tanto en el ámbito privado, como en el público. Una consecuencia de ello fue, que poco a poco, diversas generaciones fueron excluidas del mercado laboral por una creencia generalizada de que el dominio de la tecnología está solamente en la “sangre joven”; con estos paradigmas, muchas empresas continúan buscando candidatos entre 18 y 25 años, o de máximo 35, sin detenerse a pensar ¿cuáles son actualmente las aspiraciones de alguien menor de veinticinco años? o bien ¿los que podrían permanecer en mi proyecto necesariamente deben ser tan jóvenes? Probablemente las respuestas a estas interrogantes podrían ser un punto de partida para un cambio en el modelo de reclutamiento que repetimos casi mecánicamente, basados en estereotipos o creencias equivocadas sobre la edad.

2. La participación de las personas mayores en el mercado laboral.

Hoy en día, muchos empleadores creen que la diversidad generacional en un ambiente de trabajo es negativa, porque la gente necesita “encajar” con los de su tiempo, sin embargo, una empresa que promueve la diversidad intergeneracional puede volverse la diferencia ante los competidores al encontrar modelos de trabajo y pensamiento diferentes, que representen innovación, pero también solidez y estabilidad para los proyectos, hasta llevarlos a alcanzar óptimos resultados.

Las nuevas generaciones valoran de manera natural, el capital humano diverso y no tienen complicaciones para recibir a gente de otras edades en sus equipos de trabajo; los prejuicios, a menudo, vienen de personas de edades mediana ¡porque así fuimos influidos! La publicidad, los medios de comunicación y las políticas públicas, nos han enseñado que las personas mayores deben dar paso a los demás, pero la realidad es muy diferente: las sociedades con más adultos económicamente activos son comunidades con mayor riqueza y con mayor calidad de vida.

Proyecciones en materia económica indican que, si las personas mayores en México se reincorporaran al mercado laboral, tendríamos un crecimiento económico de 50,000 millones de dólares. Por su parte, la OCDE (2022) dice que aumentar solo el 10% la fuerza laboral de personas mayores, fomentaría un crecimiento económico del 1.1% en cada empresa.

Esto nos da una idea, aunque sea superficial, de lo conveniente que es incluir a las personas mayores en el mercado laboral, en aspectos solo relacionados al crecimiento

económico, pero ¿qué otras ventajas hay de diversificar las generaciones en los centros de trabajo?

El enriquecimiento laboral y personal que significa encajar con generaciones diferentes en formación y valores, el esfuerzo que representa para los mayores desarrollar competencias y destrezas para convivir laboralmente con jóvenes ¡ha vuelto a los mayores de 45 años grandes colaboradores! Además, suelen caracterizarse por ser: puntuales, responsables, con capacidad de resolver problemas, ofrecen multi habilidades, son respetuosos con la diversidad y capaces de adaptarse.

Por otra parte, los expertos en reclutamiento de talento humano dicen que la coexistencia y participación de equipos intergeneracionales, mejora el desempeño de los colaboradores por el ambiente de inclusión que se propicia entre ellos. Señalan que la diversidad de habilidades propicia la innovación, además de generarse un “derrame de conocimiento” para los jóvenes. Se propicia un surgimiento de mentores y esto necesariamente alienta un mayor compromiso y motivación para el cumplimiento de las responsabilidades de todos los que participan en las empresas.

Definitivamente un adulto, o varios, en un equipo de trabajo, podrían significar el cambio que necesita una organización y podrían ser, también, una inspiración para que la comunidad logre valorar la experiencia de quienes ya recorrieron un poco el camino de la vida.

En fechas recientes, la Cámara de Diputados aprobó reformas a los apartados A y B del artículo 123 constitucional, para que no haya un límite máximo de edad para obtener un empleo, Sin embargo, no es suficiente con las reformas a la ley; hace falta generar una nueva cultura y educar a la sociedad sobre temas de inclusión y actuar con convicción respecto a la causa. Informarnos y conocer sobre temas de envejecimiento poblacional, inclusión, desarrollo sin edades y derechos de las personas mayores, ayuda a generar una cultura de respeto de todos y hacia todos.

En el norte del país, en la frontera de Chihuahua y Texas, existe una organización que desde hace casi veinte años, trabaja para brindar oportunidades de desarrollo a las personas mayores y para lograr su digna inclusión en la vida social y productiva. Desarrolla desde hace seis años un programa de Mejora Económica, que, entre otras acciones, vincula a las personas mayores con el campo laboral, resaltando que éstas tienen un alto potencial que enriquece a las empresas contratantes, además de considerar los beneficios sociales y de bienestar personal que implica para las personas

que son reemplazadas.

Figura 1.

Persona mayor a 45 años en entrevista para vinculación laboral.



Nota: Girasoles, Centro de Desarrollo integral para el adulto mayor A.C.

Estos esfuerzos, de incluir a las personas mayores que desean continuar laboralmente activos, que tienen el vigor e interés de seguir ocupados, deberían replicarse en todas las ciudades y en todos los estados. Más allá de los beneficios en las economías locales y la autosuficiencia que brinda a las personas, existen otros beneficios como el sentido de pertenencia que se genera, la autorrealización y la motivación por la vida al saberse útiles y necesarios en la sociedad.

Considerando hoy en día, que al nacer tenemos una expectativa de vida mínima de 78 años, conviene reflexionar ¿Qué oportunidades de desarrollo nos gustaría tener en nuestra vejez? ¿Qué condiciones de vida queremos crear para cuando llegemos a la edad de 65, 70 o más años? ¿En qué sociedad queremos vivir?

Si analizamos las cosas desde esta perspectiva, nos daremos cuenta que involucrarnos en resolver la problemática, además de un acto de justicia a los actuales viejos, es un acto de conveniencia para los futuros viejos, que seremos nosotros. La problemática nos afecta a todos directa o indirectamente; y si no nos afecta hoy, lo hará en un futuro próximo; por ello, contribuir a su solución, es algo que nos concierne a todos y que no debemos ignorar.

3. Referencias

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2024). Cuéntame de México. Población. <https://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/esperanza.aspx>

Consejo Nacional de Población. (2023). Datos Abiertos. Indicadores demográficos 1950-2050. <https://datos.gob.mx/busca/dataset/proyecciones-de-la-poblacion-de-mexico-y-de-las-entidades-federativas-2016-2050>

Juárez, B y Hernández, G. (2023). Edadismo: El candado que cierra y traba las puertas del empleo después de los 35. *El Economista*. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Edadismo-El-candado-que-cierra-y-traba-las-puertas-del-empleo-despues-de-los-35-20230226-0003.html>

OCDE. (2022). Perspectivas económicas: Recuperación y crecimiento económico. https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-outlook-2022_b5c87a1b-en