

EL HOMBRE DE LA TERCERA EDAD FRENTE AL RETO DEL TRABAJO : EMPRESARIOS Y PENSIONADOS

Rafael Idoyagabeitia García, Egresado del Doctorado en Administración de la Universidad La Salle, y Profesor Asociado de la Facultad de Administración de Empresas de la UDLA-Puebla, Sta. Catarina Mártir, Cholula, Puebla.

Joaquín Palacios Alquisira, Docente del Doctorado de la Universidad La Salle, Facultad de Química de la UNAM, C.U., México, D.F. CP 04510

RESUMEN

El tema del trabajo en México, y en muchas partes del mundo, en la actualidad resulta interesante pero a la vez complejo, y si a éste lo relacionamos con las personas de la tercera edad, se vuelve todavía más complicado. En el presente trabajo se toca este tema por considerar que representa una prioridad el aprovechar la experiencia y la capacidad de las personas mayores en las empresas y en la comunidad. Este estudio tiene como propósito conocer el grado de disposición de empresas e instituciones para contratar a personas pensionadas, que tengan entre 65 y 75 años de edad, a su vez, se pretende indagar el grado de disposición de estas personas para reincorporarse a la vida laboral.

ABSTRACT

The topic of the job in Mexico, as in many countries in the world, is very interesting but complex, if we think about the job and the older people ("third age people") is even more complicated. In the present study we discuss about this topic, considering that is very important to capitalize the experience and capacity of the "third age people" in business and companies of this country. This study has the purpose to collect information about the possible interest of the managers of the companies to hire people of the "third age", that receive a pension. The study is focused in the group of 65 to 75 years old. On the other hand, we pretend to know if this group of people is interested in have a labor activity, in other words, we intend to answer the question related with the availability of this people to hire them out in a job again.

INTRODUCCION

En la sociedad actual, los valores relacionados con el respeto y el amor a las personas mayores desafortunadamente se ha ido perdiendo paulatinamente. La misma sociedad industrializada en la que vivimos, relega a los mayores de 60 años al no brindarles fuentes de trabajo, o bien, los ha ido desplazando poco a poco de las actividades productivas al considerar que sus capacidades tanto intelectuales como físicas se han aminorado o deteriorado, por lo que ya no pueden ser trabajadores eficaces. Nosotros no compartimos esta manera de pensar, aunque estamos conscientes de que es una realidad en nuestros días.

En las culturas del México prehispánico los ancianos eran considerados como fuentes de sabiduría y como guías espirituales de los pueblos. La experiencia que dan los años los convertía

en personajes importantes y los códigos morales en esa época expresaban un trato preferencial hacia ellos. En la actualidad han cambiado las cosas, en el México moderno, de creciente y acelerada expansión económica globalizada, los ancianos, y entre ellos, los muchos pensionados y jubilados, no encuentran un lugar relevante en este contexto social para seguir realizando sus actividades creativas.

Esto es motivo de preocupación, ya que desconocemos cuál va a ser el futuro de las personas de la tercera edad en el próximo milenio en nuestro país, y no podemos asegurar que la sociedad en su conjunto comprenda que la experiencia de las personas mayores es invaluable en la conformación y estructura de cualquier sociedad por muy avanzada y modernizada que parezca. Tampoco tenemos la seguridad de que los niños y jóvenes de ahora tengan presentes como valores importantes en su formación el amor,



el respeto y la ayuda hacia las personas de la tercera edad.

Como podemos darnos cuenta, el problema a enfrentar es grande, pero creemos con gran firmeza que la educación, entre otros factores, representa un papel muy importante en este aspecto, y no nos referimos solamente a la que se imparte en la escuela, sino de manera fundamental, a la educación familiar y la educación informal que puede encontrarse en los medios de comunicación masiva.

Es cierto que las pautas culturales nos alejan cada vez más de la verdadera dignificación de la vejez, y con ello, de la certidumbre de un futuro prometedor para todos y cada uno de nosotros. Creemos que este es el momento de hacer y aportar algo sobre este problema, ya basta de preocuparnos solamente, es el momento de ocuparnos y tomar conciencia de esta gran responsabilidad social, tendremos que generar propuestas creativas en la medida de nuestras posibilidades e involucrar conjuntamente a personas, instituciones y sectores para que estas cobren fuerza y se puedan realizar.

Cabe mencionar que, conscientes de esta problemática que enfrentan las personas mayores, creemos imperativo profundizar en este tema tan interesante y también en el planteamiento de soluciones propositivas que puedan llevarse a la práctica para favorecer a los adultos mayores.

En virtud de lo anterior, se ha elaborado el presente trabajo de investigación, en el que hemos tenido como principal tarea, conocer por un lado, el interés de las personas de la tercera edad que se encuentran en el intervalo de 65 a 75 años, y que son pensionados del IMSS, de tener algún tipo de actividad laboral, para seguir manteniéndose productivos; y por el otro lado, saber cuál es la posición de los empresarios de esa localidad respecto a poder brindarles alguna

oportunidad de trabajo a estas personas.

Tenemos la firme convicción de que el recurso más valioso, de entre otros que coordinan las empresas en general, es el humano, aunque también debemos reconocer que es el elemento más complejo; pero si nos enfocamos en los recursos humanos de la tercera edad, vamos a ver que a pesar de su gran valía, sabiduría y experiencia, entre otras cualidades que les podemos atribuir, muchos de ellos se encuentran relegados por la sociedad, y por sus propias familias en algunos casos, lo que no les permite dar lo mejor de sí mismos, y en consecuencia, pueden dar paso fácilmente a la depresión llegando a pensar que ya no son útiles ni productivos.

Si en estos momentos de crisis, nuestro país, entre muchas cosas, necesita de mejorar e incrementar la productividad de las empresas, aquí se presenta una alternativa de solución. Si se requieren respuestas para los retos de una sociedad cada día más compleja y más cambiante las empresas, en general, deberán acercarse a los quehaceres humanísticos, tomando como concepto central al hombre; en consecuencia, el origen de la capacidad de emprender se encuentran en la persona humana.

Por otro lado, la autogestión y organización propia de las personas de la tercera edad en grupos cooperativos de apoyo y creación de empresas, puede ser una salida muy válida y productiva.

Descripción del problema: Tomando en cuenta la información antes mencionada, se considera como problema principal el constante incremento de personas mayores de 60 años de edad, la falta de oportunidades de trabajo y la falta de motivación en esta parte de la población. (Ver



EN EL MUNDO*		
	Población total (miles)	5 770 286
	De 60 años a más (miles)	548 177 (9.49 %)
	Crecimiento anual	24%
EN MEXICO^		
	Población total	81 249 645
	De 60 años a más	5 490 423 (6.76 %)
EN PUEBLA^		
	Población total	4 126 101
	De 60 años a más	282 245 (6.84 %)
EN SAN PEDRO, CHOLULA^		
	Población total	78 101
	De 60 años a más	4 732 (6.05 %)

CUADRO 1. CIFRAS DE LA TERCERA EDAD.

Fuente : Naciones Unidas, 1995

^Fuente : XI Censo de Población y Vivienda, INEGI, 1990.

OBJETIVOS

Objetivo general:

1. Deseamos conocer cuál es la participación de las personas de la tercera edad en la vida laboral.
2. Se incursionará en la temática de la tercera edad para conocer la disponibilidad de estas personas para participar en la vida laboral; por esta razón, el estudio se centrará en el área de los recursos humanos. Esto implica conocer cuál es la aceptación por parte de las empresas respecto de las personas mayores de 60 años para incluirlas en sus proyectos
3. Conocer cuál es la disposición que tienen algunas empresas e instituciones para contratar a personas pensionadas o jubiladas que se ubican en el intervalo de edad entre 65 y 75 años. De igual manera, se pretende indagar la disposición de estas últimas para incorporarse a la vida laboral.

Objetivos específicos:

1. Identificar si existe algún interés por parte de los empresarios para contratar pensionados o jubilados que tienen entre 65 y 75 años de edad
2. Conocer, por otro lado, si existe interés por parte de los pensionados o retirados, que se ubican en dicho intervalo de edad, en reincorporarse a la vida laboral.
3. Identificar cuáles son las áreas y las actividades más propicias en las que este segmento de la

población podría incursionar.

4. Identificar los criterios de selección, que empresarios o instituciones toman en consideración en caso de contratar gente de la tercera edad.

Consideramos que el estudio resultará útil a las personas de la tercera edad, así como a las empresas e instituciones convencidas de la valía de los pensionados. Al Instituto Mexicano del Seguro Social, que obtendrá información sobre sus propios pensionados; al sector público para que genere proyectos de apoyo; a académicos interesados en elaborar proyectos complementarios, en general, a los interesados en este tema, y a los pensionados para conocer las opciones de oferta de trabajo disponibles, así como los requisitos más frecuentes que se solicitan a los aspirantes de la localidad.

METODOLOGIA

El trabajo de investigación se realizó en la Ciudad de San Pedro, Cholula, la cual se encuentra ubicada a 8 kilómetros al oeste de la Ciudad de Puebla. Para reunir la información necesaria para este estudio, se utilizó un instrumento de investigación muy útil que fue un cuestionario. Realmente se tuvieron que diseñar dos cuestionarios, uno para conocer la opinión y



percepciones que los ejecutivos de las empresas de la Ciudad de San Pedro, Cholula tienen sobre las personas mayores de 65 años de edad, así como de su productividad, desempeño y probable contratación, y otro para conocer las percepciones de estas personas sobre su disposición a continuar trabajando prestando sus servicios en las empresas de esta localidad.

El primer cuestionario se aplicó a 40 empresas

que se encontraban en el padrón del H. Ayuntamiento de San Pedro, es decir, se encuestó al 100% de los empresarios. Estas empresas se dedican principalmente a la actividad textil, la industria alimentaria y metal-mecánica. El segundo se aplicó a 180 pensionados del IMSS con edades entre 65 y 75 años, de un total de 287 que aparecían en los registros de esta institución, es decir, se encuestó al 62.71% del total, lo cual es representativo. (Ver cuadro No. 2)

Total de empresas en padrón del H. Ayuntamiento :	40
Total de empresas encuestadas :	40
Porcentaje encuestado	100%
Total de pensionados del IMSS de San Pedro :	1 547
Total de pensionados de 65 a 75 años :	287
Total de pensionados de 65 a 75 años encuestados :	180
Porcentaje encuestado (muestra) :	62.71 %

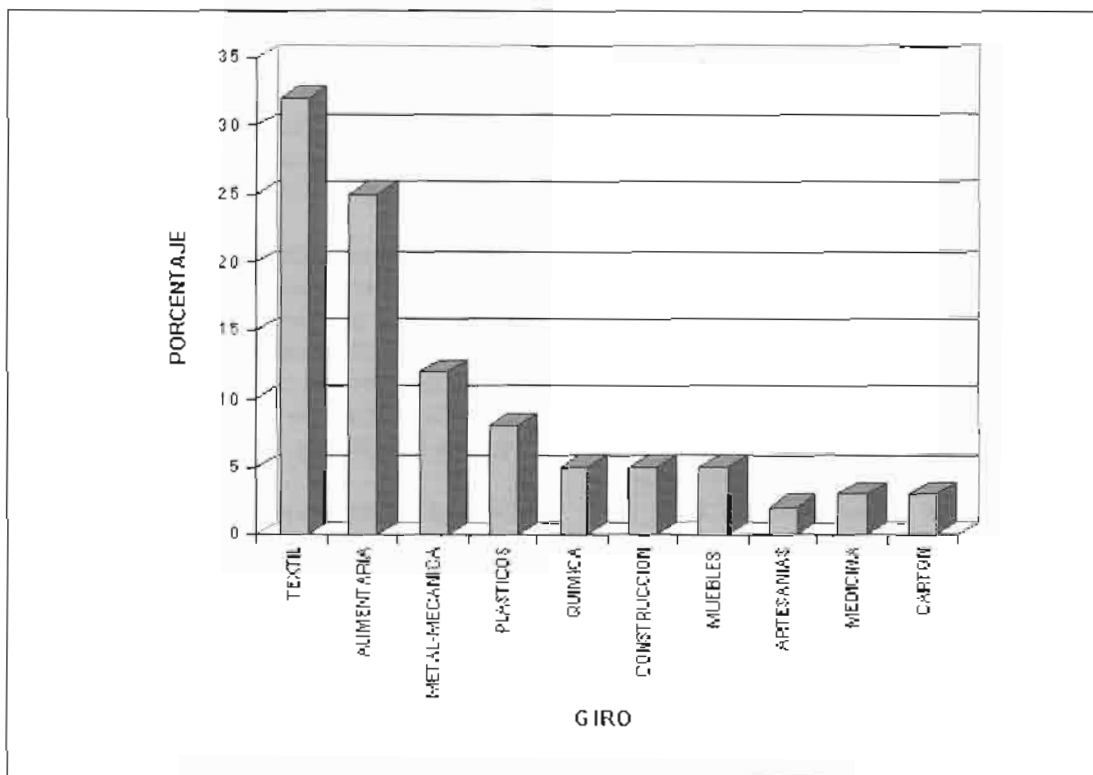
CUADRO 2. DATOS DE EMPRESAS Y PENSIONADOS

RESULTADOS

I. AREA EMPRESARIAL

Después de analizar la información recibida de los empresarios, podemos mencionar los siguientes hallazgos:

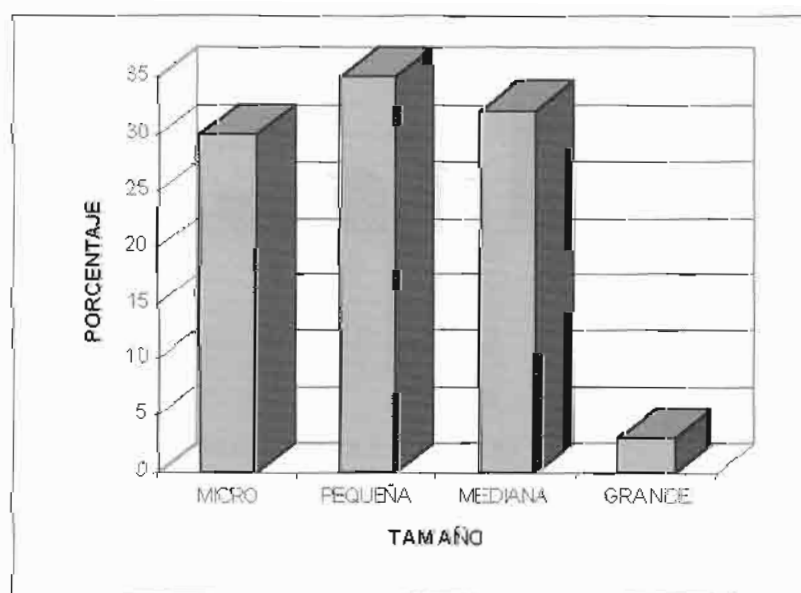
1. El nivel preponderante de los empresarios entrevistados fue el de Gerente, seguido por el de Director.
2. La edad dominante de los ejecutivos se encontró en el intervalo comprendido entre los 41 y los 50 años, seguido por el de los 31 y los 40 años.
3. El giro principal de las empresas de la localidad seleccionada para el estudio es el textil, seguido por la industria alimentaria y la metal-mecánica.
4. La industria textil se desempeña principalmente
5. La industria alimentaria se centra en el envasado de agua purificada y en la producción de embutidos y carnes frías, aunque también es importante su participación en la transformación del maíz y del café, y en la elaboración de sidra, de jugos y conservas.
6. Por último la industria metal-mecánica contribuye con el maquinado de metales, la producción de muebles metálicos y en la fundición de implementos agrícolas. (Ver gráfica No. 1)



GRAFICA 1. GIRO DE LAS EMPRESAS

7. El número de empleados en estas empresas en su mayoría es de 16 a 100 trabajadores, seguido por las que tienen entre 1 a 15 empleados solamente. De acuerdo con esta información, en

relación al tamaño de las empresas de la localidad, estas son principalmente pequeñas; le siguen las medianas, y por último, las microempresas. (Ver gráfica No. 2)



GRAFICA 2. TAMAÑO DE LAS EMPRESAS



8. Un porcentaje elevado de empresas no tienen personal con edades comprendidas entre 65 y 75 años en sus instalaciones actualmente. Se debe mencionar que algunas de ellas no los contratan por considerar que puede haber tiempos improductivos al manejar los equipos y que las condiciones de trabajo pueden ser muy pesadas para las personas mayores.

9. Las empresas que tienen personal de la tercera edad representan solamente la cuarta parte de la muestra analizada está constituida por 40 empresas.

10. La mayoría de las personas de edad avanzada son hombres, ya que representaron el 81%, es decir, 38 personas de un total de 47 empleados.

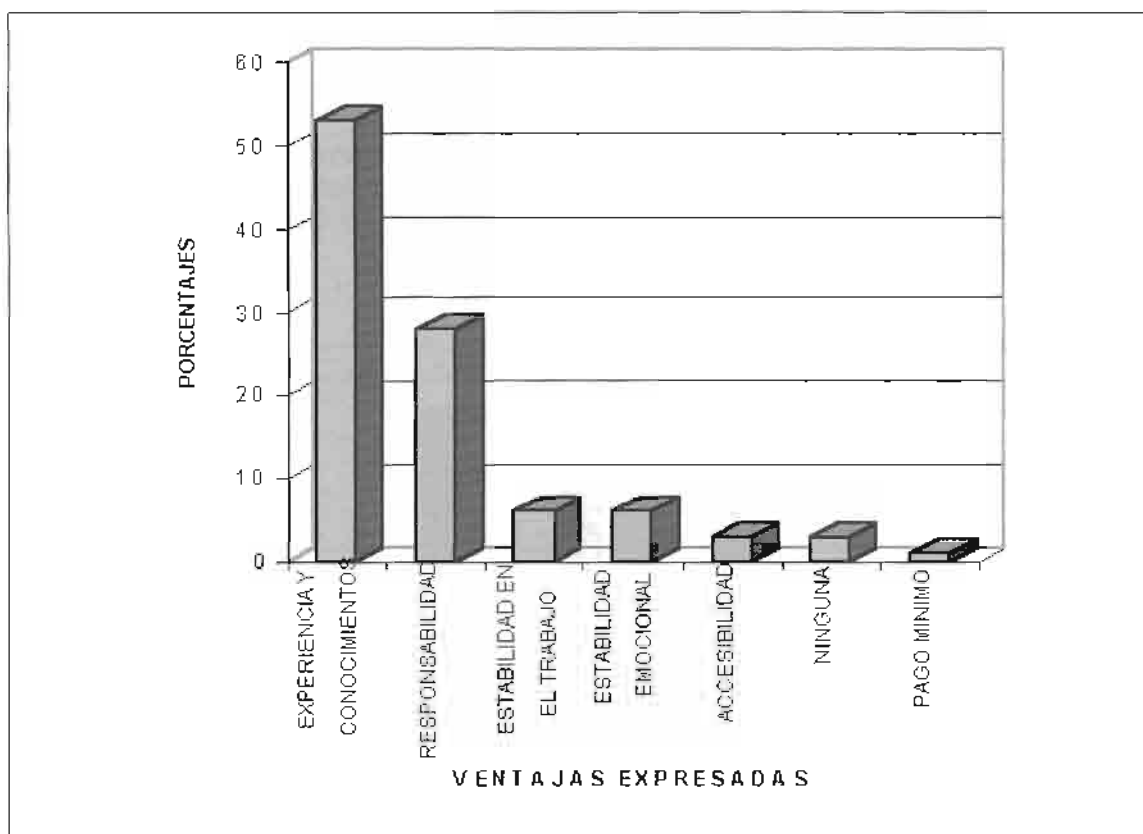
11. Las personas de la tercera edad ocupan principalmente el puesto de obreros, y en menor

proporción son empleados de confianza o ejercen labores de supervisión.

12. La percepción de los ejecutivos sobre la productividad y desempeño de las personas de la tercera edad es buena o excelente.

13. Consideran que tener personal de la tercera edad en la empresa representa beneficios, más que los que se puedan obtener con los jóvenes, ya que al contar con experiencia, pueden hacer su trabajo con más calidad, aunque no en cantidad. Esto los hace más confiables en el desempeño de sus actividades.

14. Las ventajas que perciben en el grupo están en relación a su experiencia y conocimientos, y en torno a su responsabilidad. (Ver gráfica No. 3)

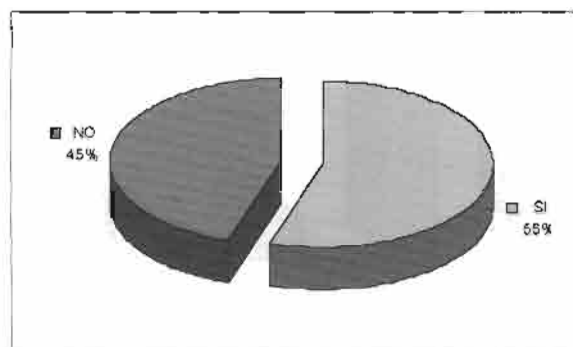


GRAFICA 3. PERCEPCIONES SOBRE VENTAJAS

15. Las principales desventajas percibidas por las empresas, son: la enfermedad, la falta de salud o deterioro físico.

16. Las actividades que creen pueden desempeñar de mejor manera las personas mayores: son las administrativas o de oficina, de supervisión, de intendencia, de entrenamiento y enseñanza.

17. El 55% de las empresas, estarían dispuestas a contratar a personas que tuvieran entre 65 y 75 años de edad. Los empresarios no dispuestos a contratarlos basan su respuesta en que la empresa a la cual representan desempeña trabajo pesado, y también argumentaron que pueden tener una mayor tendencia a la enfermedad, motivos por los cuales no son los candidatos idóneos para una contratación. (Ver gráfica No. 4)



GRAFICA 4. DISPOSICIÓN PARA CONTRATAR PERSONAS DE EDAD AVANZADA

18. Las áreas de la empresa en que consideran pueden desempeñarse bien las personas mayores son las de supervisión, asesoría, capacitación y administración.

19. Los requisitos que pedirían a los jubilados para una posible contratación serían: poseer principalmente experiencia y conocimientos, alto sentido de la responsabilidad y buena salud.

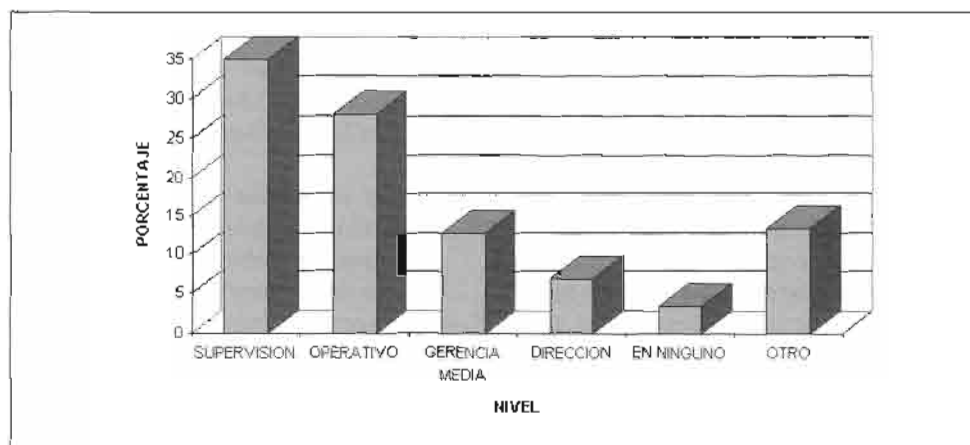
20. La forma probable de remunerarlos sería por honorarios.

21. La jornada de trabajo que piensan pueden

desempeñar las personas mayores es la de tiempo completo, es decir, de 7 a 8 horas. En particular pensamos que la jornada más conveniente debería ser de medio tiempo o menor, dependiendo de sus capacidades físicas y su estado de salud.

22. La remuneración dependerá del puesto y la función a desempeñar, y de la experiencia y conocimientos de los aspirantes.

23. Las empresas encuestadas creen que las personas mayores pueden impartir capacitación al personal, principalmente en niveles de supervisión y operativos, dependiendo de sus conocimientos. (Ver gráfica No. 5)

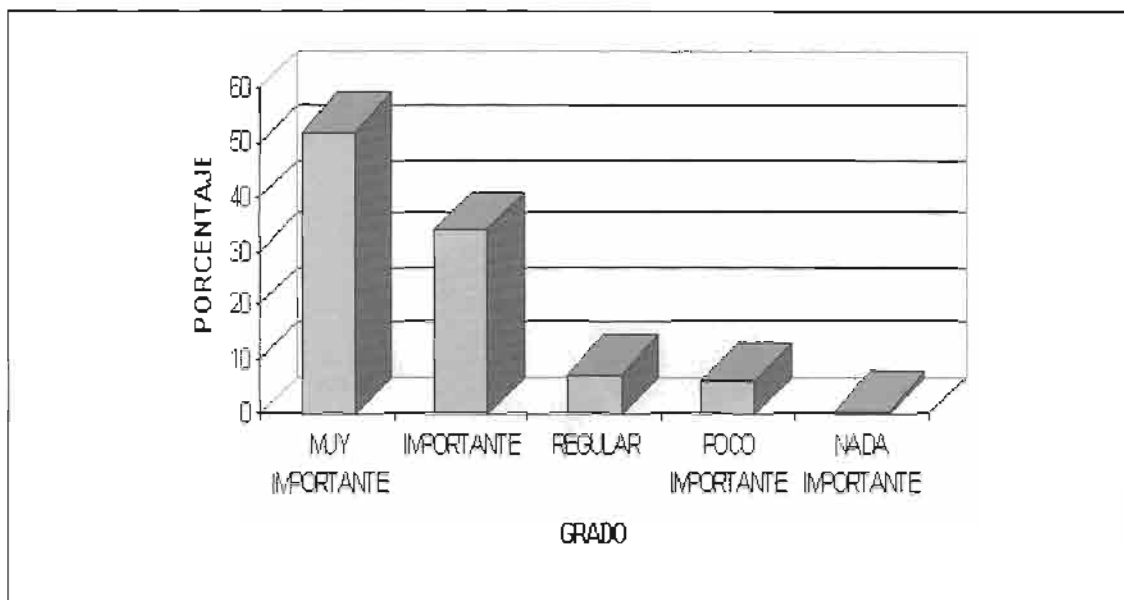


GRAFICA 5. NIVEL PARA CAPACITAR PERSONAL



24. Consideran también que las personas mayores pueden asesorar al personal de sus empresas en niveles de supervisión y operativos, dependiendo de sus conocimientos.

25. Estiman que es muy importante para las personas mayores el tener trabajo o alguna actividad remunerada. (Ver gráfica No. 6)



GRAFICA 6. IMPORTANCIA DEL TRABAJO

26. Sus comentarios adicionales indican que están muy conscientes de que deben generarse oportunidades de trabajo para ellos, ya que se está desperdiciando su capacidad de trabajo y gran experiencia.

II. AREA PENSIONADOS

Al examinar la información correspondiente a los pensionados del IMSS, se hallaron las siguientes respuestas:

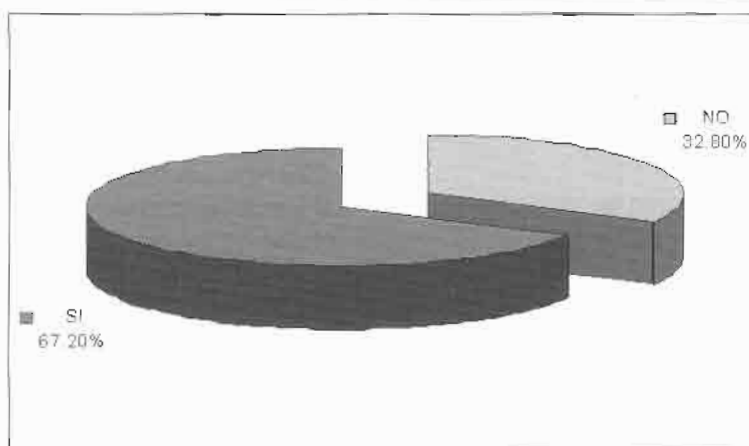
La mayoría de los pensionados son hombres, lo que indica la baja participación económica de la mujer en décadas pasadas; esto se puede atribuir a que hace años existía la tendencia a que la mujer tenía que desempeñar solamente las actividades relacionadas con el hogar; en la actualidad su participación en la fuerza laboral se ha ido

incrementando. El hombre, por otro lado, asumía el papel de llevar a cabo las actividades más pesadas.

1. Dentro del intervalo de edad entre los 65 y los 75 años, predominaron las personas que tenían 65 años de edad.

2. Su nivel máximo de estudios es el de primaria, y de forma más específica, el sexto grado. El promedio de educación de los trabajadores en el país es el quinto año de primaria.

3. Las personas mayores de 65 años en su mayoría no tienen una actividad laboral actualmente, debido a enfermedad y a la falta de salud o decaimiento físico, y también a la carencia de oportunidades para encontrar fuentes de trabajo. (Ver gráfica No. 7). Los que trabajan, lo hacen por cuenta propia.



GRAFICA 7. ACTIVIDAD LABORAL ACTUAL

4. Su jornada de trabajo es de tiempo completo, es decir, de 7 a 8 horas, otros prefieren hacer su trabajo en medio tiempo.

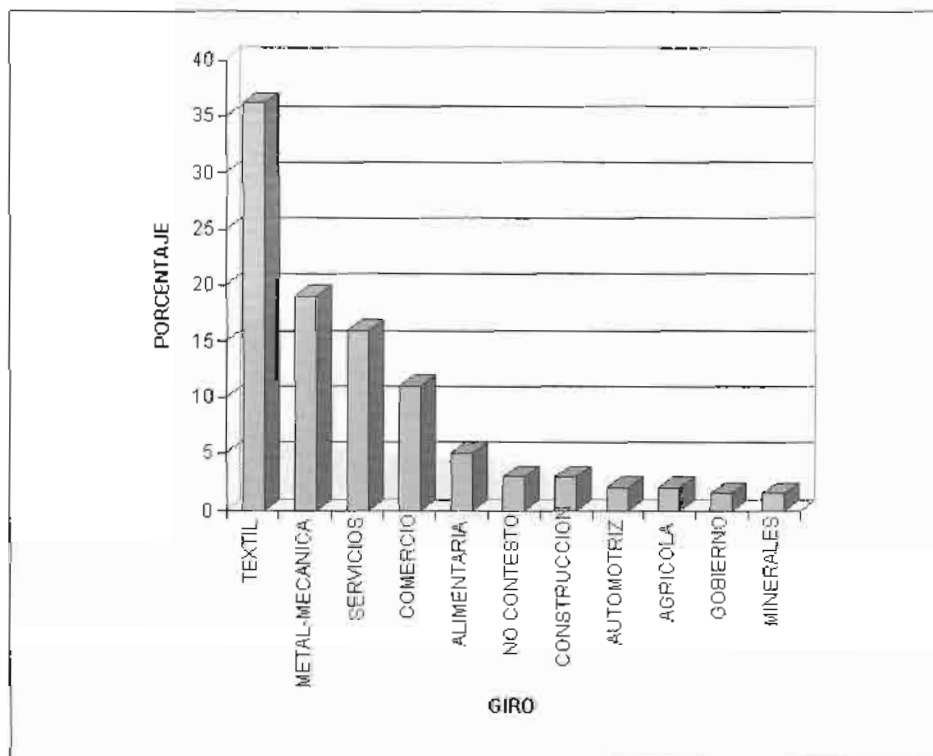
5. Las principales actividades que desempeñan actualmente están relacionadas con labores del campo, con el ejercicio de un oficio, o con las labores propias del hogar. Cabe mencionar que las actividades relacionadas con el campo tienen que ver con el cuidado de sus propias parcelas; esto refleja la tendencia e interés de las personas por dedicarse a trabajos sencillos, que además les gusta realizar. Podemos pensar además que algunas personas desde su juventud realizaban una doble actividad: su labor en la fábrica y los

trabajos relacionados con el campo en su tiempo libre.

6. La mayoría de las personas entrevistadas obtuvieron su jubilación desde hace cinco años.

7. El cargo que desempeñaron antes de jubilarse fue fundamentalmente el de obrero

8. Los giros de las empresas en que trabajaban antes de jubilarse eran: el textil, la industria metal-mecánica, y los servicios. En el apartado correspondiente a las empresas, se mencionaron las actividades principales de estos giros industriales en la localidad. (Ver gráfica No. 8)



GRAFICA 8. GIRO DE LA EMPRESA DONDE TRABAJAN JUBILADOS



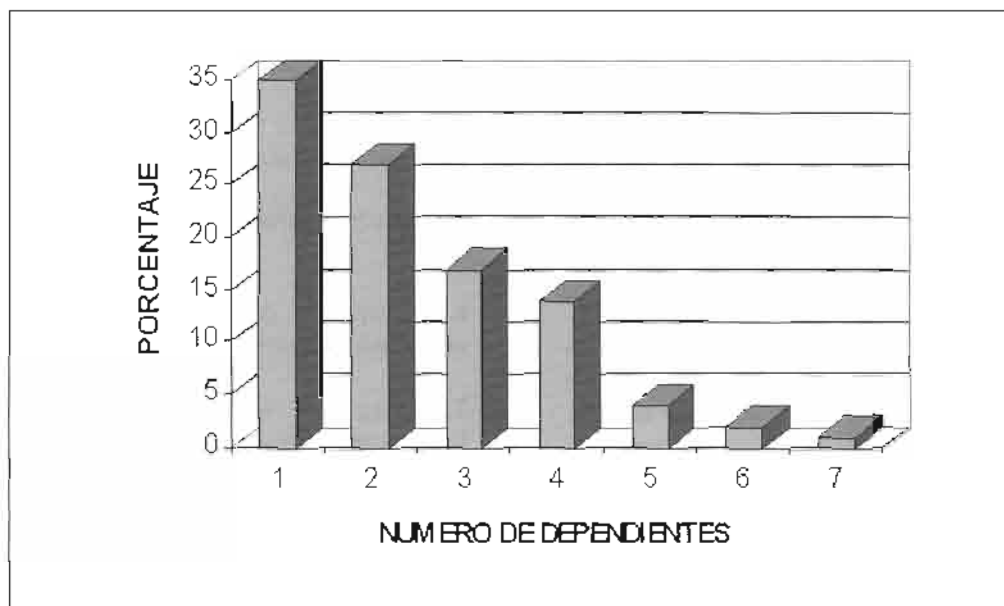
9. El ingreso mensual que obtenían antes de jubilarse era en su mayoría el correspondiente a un salario mínimo.

10. Todos los encuestados eran pensionados del IMSS.

11. El monto actual de sus pensiones es

principalmente de un salario mínimo.

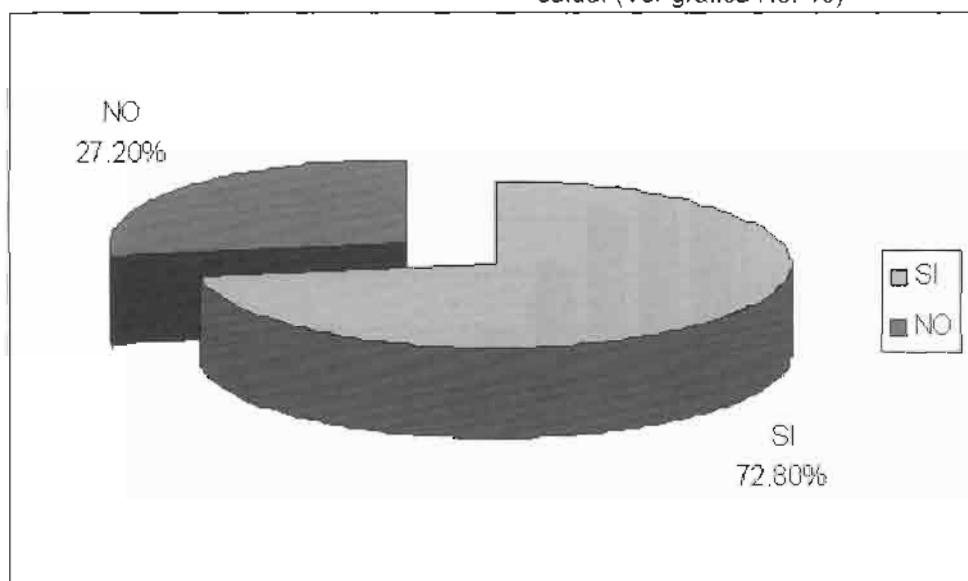
12. Los pensionados tienen de uno a dos dependientes económicos, lo que agrava más su situación por percibir cantidades simbólicas y no reales en su pensión mensual. Esto reafirma la necesidad de que realicen otras actividades laborales. (Ver gráfica No. 9)



GRAFICA 9. NÚMERO DE DEPENDIENTES ECONOMICOS DE LOS JUBILADOS

13. En caso de ser contratados por alguna empresa de la localidad estarían dispuestos a

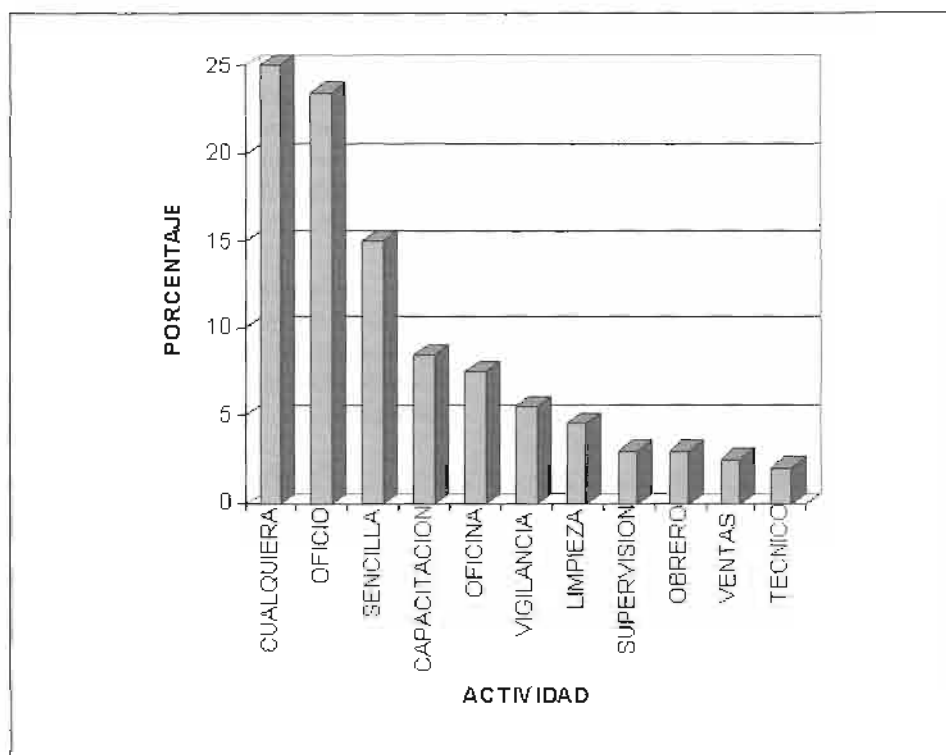
trabajar. En caso contrario, no lo harían debido a la presencia de alguna enfermedad o por falta de salud. (Ver gráfica No. 10)



GRAFICA 10. DISPOSICIÓN DE TRABAJAR DEL JUBILADO

14. Estarían dispuestos a aceptar cualquier actividad que se les ofreciera, a ejercer un oficio, o a desempeñar una actividad sencilla. Esto refleja

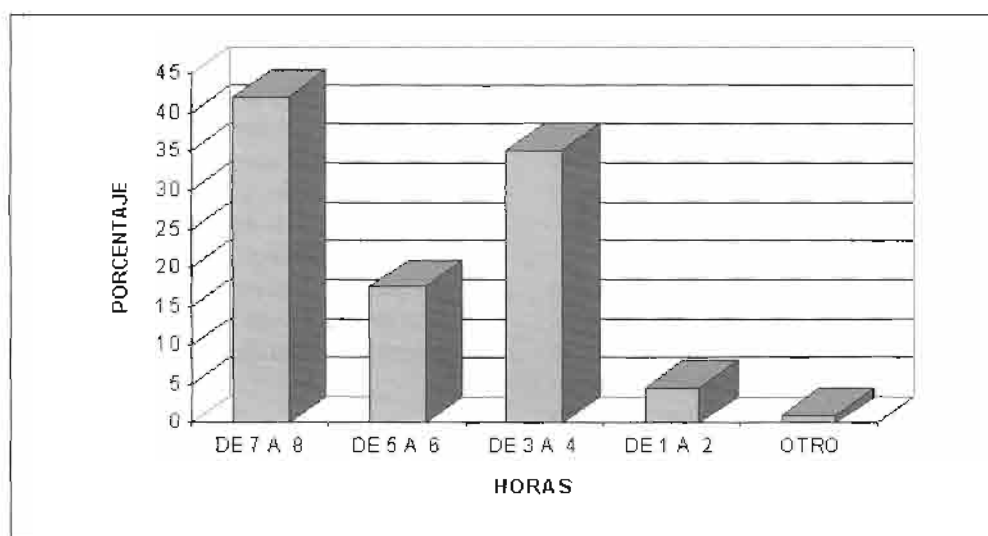
la dificultad en la época actual de tener un trabajo, no solamente para las personas mayores, sino para todos en general. (Ver gráfica No. 11)



GRAFICA 11. ACTIVIDAD DESEADA DEL JUBILADO

15. Les gustaría trabajar de tiempo completo, es decir, de 7 a 8 horas, y otros prefieren hacerlo de

3 a 4 horas. (Ver gráfica No. 12)



GRAFICA 12. JORNADA DE TRABAJO DESEADA POR EL JUBILADO



16. Consideran que lo principal que pueden aportar a las empresas y a la comunidad, son sus experiencias y conocimientos.

17. Dentro de sus comentarios adicionales, reafirmaron sus deseos de seguir trabajando para poder transmitir a otros lo que han aprendido en tantos años de experiencia.

CONCLUSIONES

Principalmente se recomienda que los empresarios puedan aprovechar los conocimientos y experiencias de las personas mayores quienes manifestaron ampliamente su disponibilidad hacia el trabajo, ya que representan potencialmente a personal calificado, que en algunos casos, no requeriría de capacitación previa.

Para llevar a cabo lo anterior, será necesario acercarse a los principales organismos empresariales para plantear esta gran oportunidad y conocer su postura, para poder realizar un plan global que permita brindar fuentes de trabajo a las personas mayores. Aunque a nivel individual algunas empresas han demostrado interés por hacer algo al respecto, consideramos necesaria la participación de organismos como la COPARMEX, la CANACINTRA y el Centro Coordinador Empresarial (CCE) para que este proyecto adquiera mayor fuerza y estén involucradas y comprometidas todas las partes.

Una propuesta interesante, si lo anterior llega a tener éxito, sería la de plantear estas acciones a nivel estatal, y posteriormente nacional, ya que permitiría que los beneficios señalados se extendieran a un gran número de personas y empresas en todo el país, llevando a cabo proyectos de investigación similares al nuestro.

Sugerimos de manera alterna, la creación de una Oficina de Empleo para la Tercera Edad, que sea atendida por pasantes de diversas carreras, para dar cumplimiento a su servicio social, cuya finalidad fuera principalmente orientar a las personas de la tercera edad, proporcionándoles información, y una capacitación permanente sobre muchos temas de interés y una actualización sobre los cambios en la vida laboral. Se propone como una de sus funciones la de actuar como una bolsa de trabajo que pudiera

servir de enlace con las empresas para detectar sus posibles necesidades de personal y saber hasta qué grado se podría incorporar personal mayor en ellas. Entre algunas de estas funciones también recomendaríamos que los futuros profesionistas, fundamentalmente de carreras administrativas, se dedicaran a hacer estudios de diseño organizacional para proponer puestos o posiciones que se pudieran adaptar tanto a las necesidades de las personas como a las de las empresas.

Será conveniente sugerir la realización de estudios que permitan hacer modificaciones a la legislación laboral existente, para lograr mejores condiciones sobre el trabajo de las personas mayores.

Es indicado proponer al IMSS la participación de alumnos de carreras: administrativas, ingeniería, salud, humanidades y sociales, de las universidades, para orientar a los pensionados sobre tópicos y preocupaciones concernientes a esa etapa de su vida, puesto que detectamos en el presente estudio que muchos carecían de información, y algunos tenían percepciones erróneas sobre ciertos aspectos de su situación como pensionados. Impartir capacitación a los pensionados podría ser una función a efectuar por personal del IMSS, aunque creemos que sería también adecuada la participación de las universidades para ayudar a este propósito.

Debemos involucrar de manera conjunta en este proyecto a los propios pensionados, a los empresarios, al gobierno, a los académicos y estudiantes de universidades, a fundaciones e instituciones de beneficencia, a las organizaciones existentes que apoyan a las personas de la tercera edad y también a particulares interesados, para poder contribuir de forma participativa y decidida en el objetivo legítimo y noble de brindar fuentes de trabajo a quienes todavía sabemos pueden ofrecer mucho de sí mismos a la sociedad, a las empresas, a su ciudad y a su país.

BIBLIOGRAFIA

Alvarez del Real María Eloisa, *La tercera edad*, Panamá, Editorial América, S. A., 1991.



Beauvoir Simone de, *La vejez*, México, Editorial Hermes, 1988.

Bell Colin E., *Quantitative methods for administration*, New York, Editorial Irwin Inc., 1977.

Bize P. R. y Vallier C., *Una vida nueva: la tercera edad. La psicología moderna*, Bilbao, España, Ediciones Mensajero, 1983.

Fajardo Ortiz Guillermo, (compilación), *El adulto mayor en América Latina : sus necesidades y sus problemas médico sociales*, México, Editorial Piensa, S. A. de C. V., 1995.

Fernández Aparicio José Antonio, Cazorla Castro Angelina, *Productividad del factor humano*, México, Editorial Alethia, S.A. de C.V., 1985.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, *La tercera edad en México*, México, (INEGI) 1993.

Parra Dávila Enrique, (compilación), *Atención médico social a la tercera edad en América Latina*, México, Editor Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social (CIESS), 1993.