

Los trabajadores mayores

Peña Ramírez David¹¹Neurocirujano, Hospital General ISSSTE No. 26, Zacatecas, Zac.

Contacto: davidpramirez1@gmail.com



Resumen

El cambio en los métodos de aprendizaje de la enseñanza maestro-alumno en el lugar de trabajo a la enseñanza masiva en las universidades ha dado lugar al menosprecio del conocimiento tácito. La transición demográfica ha ocasionado que la fuerza laboral esté envejeciendo en muchos países. En algunos lugares el deseo de permanecer activo después de la edad de jubilación y en países como México la falta de seguridad social en el ochenta por ciento de la población ha obligado a que las personas mayores continúen trabajando. Las condiciones que tienen a favor los trabajadores mayores es que están más concentrados, menos distraídos y son más capaces de interesarse en el trabajo que tienen entre manos. Entre los prejuicios que se tienen hacia los trabajadores mayores son los siguientes: es más probable que estos solicitantes se agotarán, se mostrarán reticentes a nuevas tecnologías, se ausentarán por enfermedad, no trabajarán bien con supervisores más jóvenes y se mostrarán reacios a viajar. Algunas empresas como BMW han estado haciendo adaptaciones en los centros de trabajo para aumentar la productividad de sus trabajadores de mayor edad, otras han analizado la posibilidad de enviar trabajadores mayores a otras compañías que los requieran en lugar de despedirlos.

Palabras clave: Trabajadores mayores, retiro, productividad.

Introducción

Los administradores tienen que hacer cambios para adaptar las empresas a los trabajadores mayores (50 años de edad en adelante), debido a que con la disminución de la natalidad la cantidad de trabajadores jóvenes disponibles para trabajar en las

empresas va a disminuir. Nuestro país está experimentando una transición demográfica que se refiere al descenso de los niveles de mortalidad y de fecundidad que traen consigo profundas transformaciones en la estructura por edad de la población.

En muchos países la fuerza de trabajo está envejeciendo, como resultado de (1) un cambio demográfico de envejecimiento junto con un número decreciente de trabajadores más jóvenes; y (2) decisiones gubernamentales destinadas a prolongar la carrera de las personas (Koster, 2019). En México la primera fuente de ingresos para los adultos mayores de 60 años es su trabajo, la segunda las pensiones, la tercera son los programas gubernamentales y los apoyos familiares (Montoya, 2009). La escasa cobertura del sistema de pensiones propicia que los adultos mayores continúen trabajando al límite de sus capacidades físicas, en el escenario de la informalidad laboral y los bajos salarios (Román, 2019).

La experiencia ayuda a los trabajadores mayores a compensar los cambios físicos y mentales que acompañan al envejecimiento. Se ha demostrado que los trabajadores mayores se desempeñan bien en lo que respecta a la organización, la redacción y la resolución de problemas (Rivers, 2016). Las personas mayores están más concentradas, menos distraídas y son muy capaces de abstraerse en el trabajo que tienen entre manos. Son múltiples los aspectos que se deben analizar respecto a los trabajadores mayores en el área laboral.

Desarrollo

Es conveniente analizar los factores fisiológicos, es decir, los cambios físicos y mentales para hacer los cambios necesarios dentro de cada empresa y lograr que el trabajador continúe siendo productivo. Se sabe que el deterioro en la función cognitiva comienza a los 30 años de vida y evoluciona hasta llegar a la senectud. Se reducen todas las variantes de la función cognitiva, aunque ciertos elementos de la escala verbal como vocabulario, fondo de información y comprensión soportan mejor los efectos del envejecimiento (Ropper, 2017).

Otro aspecto a considerar es vincular la enseñanza universitaria con la actividad empresarial para lograr la adaptabilidad de los trabajadores jóvenes con los trabajadores mayores. En la antigüedad el trabajo estaba estructurado en un orden moral donde los mayores entrenaban a los jóvenes y estos, a cambio, los apoyaban cuando se hacían viejos sin considerarlos una carga. Ahora el trabajo se aprende en la universidad y no en el lugar de trabajo y esto ha dado lugar a conflictos como la discriminación laboral por cuestión de edad, conocida como “edadismo” (Barnés, 2019). Hay muchas empresas que, pasando los 40 años, miran a la gente como si no tuviera nada que aportar en lo profesional, como inadaptable, de mente cerrada, un parásito tecnológico, incluso, un anti millennial con dificultades para entender y convivir con otros. En 46% de los casos de discriminación laboral en México, la edad es el motivo (Vargas, 2016).

Para el mercado laboral teóricamente existen tres fases en el ciclo de vida: 1) niñez y juventud, cuando las personas realizan los estudios que las preparan para su entrada al mundo laboral, 2) edad activa, y 3) vejez, en la cual salen de la fuerza de trabajo y viven de una pensión o de los activos acumulados en la fase anterior (Román, 2019). El mundo laboral está cambiando rápidamente, y uno de los mayores cambios es el espectacular crecimiento en el número de trabajadores mayores de 55 años y en busca de empleo. Para 2028, los trabajadores de 55 años o más constituirán un enorme 25.2% de todos los trabajadores (Timpone, 2019). El bono demográfico significa un período en el que el porcentaje de personas en edad de trabajar -y con capacidad de ahorro- alcanza su nivel más alto. Esto está ocurriendo ahora en algunos países, y representa una gran oportunidad, ya que favorece el crecimiento económico en el corto plazo y permite el ahorro nacional (Apella, 2021).

La edad laboral promedio en nuestro país ha ido aumentando, en el año 2000 era de 22 años, en 2020 se incrementó a 29 años. Se estima que este incremento en la edad laboral continúe. Montoya (2009) analiza la participación económica de los adultos mayores (mayores de 60 años) en el estado de México, la mayoría de los adultos mayores que laboran lo hacen en el sector agropecuario y trabajan cerca de siete horas diarias, actividades que no están cubiertas por los programas de seguridad económica y social. Ante la falta de ingresos por remuneración al trabajo, una buena parte de los adultos recibe apoyos o ingresos económicos de otras fuentes, como las transferencias familiares. Estas transferencias van desde ayuda monetaria directa hasta cuidados personales.

La participación laboral de los adultos mayores de 60 años en América Latina llegará a ser de 15% en el año 2050 (CEPAL/OIT, 2018). En México los hombres tienen el doble de probabilidad que las mujeres de pensionarse o jubilarse, y se percibe el estancamiento de las mujeres en los quehaceres del hogar (Román, 2019). Wong (2007) reporta que entre la población de 50 años o más, una de cada seis personas no tiene ninguna fuente de ingreso, mientras que 10% dice que su única fuente es el apoyo familiar. Más de 85% de quienes trabajaron durante su vida no reciben pensión o jubilación. El sistema de pensiones en México deja fuera a quienes trabajan en el campo, en el sector informal de la economía, los subempleados y los desempleados (Mejía, 2017).

En Estados Unidos el grupo de edad de mayores de 65 años, presentó un aumento de la tasa de participación en la fuerza laboral del 12.1% en 1990 al 16.1% en 2010 (Kromer, 2013). Van Dam en el año 2018 publica que un total de 255,000 estadounidenses de 85 años o más estuvieron trabajando durante los últimos 12 meses. Eso es el 4.4% de los estadounidenses de esa edad, frente al 2.6% en 2006. Es el número más alto registrado. Están haciendo todo tipo de trabajos: son guardias, agricultores y ganaderos. Hay entre 1,000 y 3,000 camioneros estadounidenses de 85 años o más.

En un estudio realizado por Koster (2019) en los Países Bajos donde participaron 73 gerentes de recursos humanos (50 hombres y 23 mujeres) de empresas de 250 o más empleados, refiere que el intercambio de trabajadores mayores entre organizaciones -en lugar de despedirlos- es apreciado positivamente por la capacidad de absorción de las organizaciones, la mensurabilidad de las tareas realizadas por el trabajador y el nivel de confianza entre organizaciones. El portal de noticias BBC (2013) describe que la empresa alemana BMW escogió al personal para una de sus líneas de producción quienes debían tener 47 años en promedio. En colaboración con la gerencia implementaron 70 cambios a su modo de trabajar, entre estos cambios estuvieron sillas ergonómicas, nuevas lupas y aumentaron la productividad en 7%, equiparando a los trabajadores jóvenes. Reynolds (2012) identificó tres temas como beneficios importantes para trabajar después de los 65 años: aumento de la seguridad financiera, mantenimiento de la salud y desarrollo personal continuo.

La esperanza de vida en los Países Bajos es de 81.5 años, en estos países la población mayor de 65 años ha optado por trabajar después de la edad de retiro. Sewdas (2017) realizó un estudio en mayores de 65 años que continuaban trabajando después de la edad de retiro en los Países Bajos, el motivo más importante para continuar trabajando después de la edad de retiro fue mantener la rutina diaria y el beneficio económico. La buena salud y los arreglos laborales flexibles se mencionaron como condiciones previas importantes. Se estima que la proporción de personas de 65 años o más en los Países Bajos alcanzará un pico del 25% en 2040.

Los prejuicios que se tienen hacia los trabajadores mayores son los siguientes: es más probable que estos solicitantes se agotarán, se mostrarán reticentes a nuevas tecnologías, se ausentarán por enfermedad, no trabajarán bien con supervisores más jóvenes y se mostrarán reacios a viajar. Los solicitantes de mayor edad son menos creativos, menos productivos, más lentos mentalmente y más costosos de emplear que los empleados a principios o mediados de sus carreras (Reade, 2013).

Discusión y Conclusiones

Se ha incrementado la edad de los trabajadores en todo el mundo, los trabajadores se van adaptando poco a poco a los cambios de la edad para seguir desempeñando su trabajo de la mejor manera. Algunas empresas despiden a sus trabajadores cuando disminuye su rendimiento, otras empresas han hecho adaptaciones dentro del centro laboral para que el empleado siga produciendo. Se han organizado redes de intercambio de trabajadores mayores para tratar de evitar el despido de estos.

Ropper (2017) describe que los efectos más definidos de la edad son asignados al aprendizaje y la memoria, así como la solución de problemas debido a que hay una reducción en el procesamiento de la información. Los pasos se acortan y la marcha se hace más lenta. Los 70 pueden ser los nuevos 60, los 80 pueden ser los nuevos 70

pero 85 todavía es bastante viejo para trabajar. Esta es la era de los trabajadores muy viejos en Estados Unidos (Van Dam, 2018). Reade (2013) menciona que el mejor recurso que brindan los trabajadores mayores es su experiencia, su sabiduría en el lugar de trabajo. Han aprendido a llevarse bien con los demás, resolver problemas sin dramatismo y solicitar ayuda cuando fuese necesario. En México la primera fuente de ingresos para los adultos mayores de 60 años es su trabajo, la segunda fuente de ingresos son las pensiones, la tercera fuente de ingresos son los programas gubernamentales y por último los apoyos familiares (Montoya, 2009). Las estrategias de apoyo que utiliza la población mexicana para subsistir en la vejez son la acumulación de bienes en formas no financieras, el desarrollo de arreglos residenciales no nucleares y las ayudas familiares o de redes sociales (Wong, 2007). Mejía (2017) considera que sólo 3.8% de la población de la tercera edad en México se emplea en sectores de la economía formal. En el caso de los adultos mayores, permanecer en un empleo implica libertad, autonomía y cierta seguridad económica. La escasa cobertura del sistema de pensiones propicia que los adultos mayores continúen trabajando al límite de sus capacidades físicas, en un escenario de empleos informales y de bajos salarios (Román:2019).

Barnés (2019) comenta que las actitudes de las empresas hacia la experiencia suelen ser positivas, pero en la práctica se les sigue discriminando. Este fenómeno de trabajar más allá de la edad de jubilación también se denomina «empleo puente» y se refiere a tener un trabajo remunerado después de recibir una pensión de vejez y abarca el período desde el trabajo a tiempo completo hasta la jubilación completa (Sewdas:2017). Se debe planear el retiro de la vida laboral, debido a que el envejecimiento es diferente para cada persona; algunos seguirán trabajando después de esta edad, sanos y sin presiones económicas y algunos otros trabajarán enfermos. Apella (2021) considera que los países latinoamericanos necesitan enriquecerse antes de hacerse viejos.

Referencias

- Apella, I. (2021). When we are 64 years old in Latin America, will it be too late?. Obtenido de <https://blogs.worldbank.org/latinamerica/when-we-are-64-years-old-latin-america-will-it-be-too-late>
- Barnés, H. (2019). Lo que les pasa a los trabajadores de más de 50 en las empresas actuales. Obtenido de https://www.elconfidencial.com/amp/alma-corazon-vida/2019-02-07/trabajadores-mayores-empresa_1793762/
- British Broadcasting Corporation. (2013). Tecnología para trabajadores cada vez más viejos.bbc.com. Obtenido de https://www.bbc.com/mundo/noticias/2013/03/130307_tecnologia_viejos_bomba_tiempo_demografica_jgc.amp

- CEPAL/OIT. (2018). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. La inserción laboral de las personas mayores: necesidades y opciones. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/43603-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-la-insercion-laboral-personas-mayores>
- Koster, F. (2019). Sharing older workers among organizations: a vignette study investigating organizational, relational and task characteristics. *Journal of HRM*.
- Kromer, B. (2013). Labor force participation and work status of people 65 years and older. *Census Bureau: United States*.
- Mejía, X. (2017). Informalidad atrapa a ancianos; la necesidad los lleva a trabajar. Obtenido de <https://www.excelsior.com.mx/nacional/2017/08/27/1184344?amp>
- Montoya, B. (2009). Situación laboral de la población adulta mayor en el Estado de México. *Papeles de Población*.
- Reade, N. (2013). Valor y cualidades del trabajador mayor. *America Association of Retired*. Obtenido de <https://www.aarp.org/espanol/trabajo/busqueda-de-empleo/info-07-2013/valores-trabajadores-mayores.html>
- Reynolds FA, Farrow A, Blank A. (2012). Otherwise it would be nothing but cruises: Exploring the subjective benefits of working beyond 65. *International Journal of Ageing and Later Life*.
- Rivers, C. (2016). Older workers can be more reliable and productive than their younger counterparts. Obtenido de <https://www.vox.com/platform/amp/2016/10/18/12427494/old-aging-high-tech>
- Román, Y. (2019). Los adultos mayores y su retiro del mercado laboral en México. *Sociedad y Economía*.
- Ropper, A. (2017). *Principios de neurología*. Décima edición. Editorial Mc Graw Hill.
- Sewdas, R. (2017). Why older workers work beyond the retirement age: a qualitative study. *BMC Public Health*.
- Timpane, J. (2019). The working generation: Over-55 and working, or looking for work. *The Inquirer*. Obtenido de <https://www.inquirer.com/business/top-workplaces/inquirer-top-100-philly-workplaces-jobs-seniors-20191024.html?output-Type=amp>
- Van Dam, A. (2018). A record number of folks age 85 and older are working. Here's what they're doing - *Los Angeles Times*. Obtenido de https://www.latimes.com/business/la-fi-old-workers-20180705story.html?_amp=true
- Vargas, I. (2016). Contratarse con más de 40 años ¿posible en México? - *El Blog de Bumeran*. 2016. Obtenido de <https://www.bumeran.com.mx/noticias/contratarse-mas-40-anos-posible-mexico/amp/>
- Wong, R. (2007). Adultos mayores mexicanos en contexto socioeconómico amplio: salud y envejecimiento. *Salud Pública de México*.