



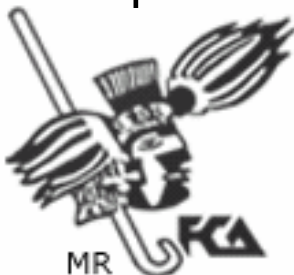
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

EL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN EN LA
DELEGACIÓN IZTAPALAPA. EL INPLACEMENT,
EL OUTPLACEMENT Y LA FLEXIBILIDAD
LABORAL COMO ALTERNATIVAS PARA
ENFRENTAR LAS CONDICIONES LABORALES,
SOCIALES Y ECONÓMICAS DE LA POBLACIÓN.

TESIS PROFESIONAL

ARTURO ZAMBRANO OLIVARES



MÉXICO D.F.

2007



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

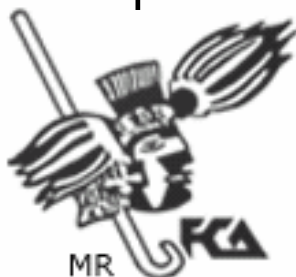
EL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN EN LA
DELEGACIÓN IZTAPALAPA. EL INPLACEMENT,
EL OUTPLACEMENT Y LA FLEXIBILIDAD
LABORAL COMO ALTERNATIVAS PARA
ENFRENTAR LAS CONDICIONES LABORALES,
SOCIALES Y ECONÓMICAS DE LA POBLACIÓN.

TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

PRESENTA:

ARTURO ZAMBRANO OLIVARES

ASESOR
L.A. Y M.A. RAFAEL RODRÍGUEZ CASTELÁN



MÉXICO D.F.

2007

AGRADECIMIENTOS

A los que me dieron vida y amor
Papa, Mama
Por todas las enseñanzas y cariño

A los que me apoyaron incondicionalmente
Pedro, Pancho, Teresa, Toño, Carmen, Rocio
Por su presencia en mi vida

A los que me ayudaron a encontrar el camino
Al chino, abuelo, chente, maya, polio, animal, Rosa
Por las experiencias vividas

A las que estuvieron conmigo en este objetivo
Evelyn, Griselda, Jacqueline, Minerva, Mora, Yazmin
Por las risas y lágrimas compartidas

A las personas que en algún momento y sin esperar nada a cambio
me dieron un consejo y me escucharon.

A la persona que le dio forma a esta tesis
Maestro Rafael
Por la paciencia y el conocimiento brindados

Al lugar donde encontré mi espacio
Cine Club Arquitectura Alejandro Galindo
Porque por ti conocí personas maravillosas

Al lugar que me convirtió en lo que soy
UNAM
Por todo lo que eres y representas en mi vida

A la vida
Por dejarme estar aquí y conocer a estas personas

INDICE

1. Introducción	I
2. El envejecimiento de la población en la Ciudad de México	1
2.1 Distribución de la pirámide de población	2
2.2 Implicaciones del envejecimiento de la población	5
2.3 Alternativas al envejecimiento de la población	11
3. Marco referencial	14
3.1 Importancia de la Ciudad de México	14
3.1.1 Situación económica	15
3.1.2 Situación demográfica	16
3.1.3 Situación laboral	19
3.2 El papel de la delegación Iztapalapa en la Ciudad de México	20
3.2.1 Indicadores sociales	22
3.2.2 Mapa de vialidades y equipamiento urbano de la delegación Iztapalapa	22
3.2.3 Transporte	22
3.2.4 Oferta educativa	23
3.2.5 Servicios de salud	23
3.2.6 El problema del abasto de agua	23
3.2.7 Características económicas	24
4. Definición de la problemática	28
5. Metodología	32
6. Resultados	38
6.1. Resultados de la encuesta	38
6.2. Análisis de los resultados	70
6.2.1 Colonia con la evaluación de los servicios	70
6.2.2 Dependientes económicos contra ingresos percibidos	72
6.2.3 Vivienda donde habita con tipo de vivienda	75
6.2.4 Tipo de trabajo con nivel de estudios	78
6.2.5 Tipo de trabajo con ingreso	81
6.2.6 Tipo de trabajo con duración	86
6.2.7 Tipo de trabajo contra capacitación recibida	91
6.2.8 Tipo de trabajo con flexibilidad en el mismo	93
7. Conclusiones	98
8. Recomendaciones	101
9. Bibliografía	103
9.1 Hemerografía	104
10. Anexos	105

1. Introducción

Pensemos un poco en las siguientes situaciones, una persona que va en el transporte público y ve subir a una persona de la tercera edad y no le cede el asiento, una persona de edad avanzada a la cual dentro de una familia no se le pone la atención que requiere y por el contrario se le relega y se le ve como una carga, estoy seguro de que todos los individuos de esta sociedad en algún momento han visto o se han enterado de una situación como las planteadas, aunque es entendible por que los adultos mayores son tan sólo una minoría, nuestra sociedad es joven y joven se quedará ¿o no?.

La vejez es una etapa de la vida que esta frente a nosotros y de la cual estamos concientes todos los días, porque la vivimos a través de los abuelos, los padres y el resto de la familia, no obstante estas circunstancias no solamente están ocurriendo en la familia, sino que esta situación se va a reflejar en todos los ámbitos de la sociedad mexicana que a partir de los 60's y hasta principios de los 90's tuvo una explosión demográfica muy grande y que en consecuencia ahora se enfrenta al problema de que aquellas personas que nacieron en ese periodo de explosión demográfica están envejeciendo.

Pero si todos sabemos que en algún momento llegaremos a viejos, entonces ¿por qué no tratar a la personas de la tercera edad con el respeto que esperamos que nos tengan cuando llegemos a su edad?

El envejecimiento de la población no es un tema nuevo en el mundo, México no es el primer país que tiene que hacer frente a una situación de ese tipo, pero a diferencia de otros lugares, en nuestro país no se ha previsto una forma para poder afrontar las condiciones que se desprendan de una población envejecida.

Adicionalmente, este fenómeno esta ocurriendo en una sociedad en donde no se aprovechan las capacidades que ofrece la vejez, privilegiando la vitalidad de la juventud, situación que se ve reflejada en muchos aspectos, tales como los derechos para la gente mayor, el respeto que muestra la sociedad hacia esas personas, la calidad de vida que tienen la mayoría de ellos y se puede hacer una gran lista de otras circunstancias de la misma índole.

Un factor muy importante dentro de esas circunstancias, por su influencia dentro de la sociedad, es el aspecto laboral, lamentablemente las empresas son uno de los lugares donde más se ve representada la cuestión de la falta de oportunidades para la gente de cierta edad, conforme una persona va envejeciendo deja de tener las mismas oportunidades laborales y la situación empeora en las personas que cuentan con poca o nula preparación académica y que por consecuencia cuentan con trabajos muy precarios y sueldos que están muy por debajo de sus necesidades reales.

La administración al ser la una técnica para optimizar los recursos mediante la planeación, la organización, la dirección y el control, tiene que preocuparse por una situación como esa, si las empresas que son la base de la economía de cualquier país no comienzan a preocuparse por encontrar alternativas que le

permitan enfrentar una sociedad donde ya no habrá tantos jóvenes y donde las personas vivirán mas años y requerirán de espacios donde poder seguir con su trabajo, entonces será muy difícil que el país y en particular las personas puedan hacer frente a la problemática.

La presente investigación plantea a la flexibilidad laboral, el implacement y el outplacement como alternativas para que las empresas le den herramientas a las personas para adaptarse a las condiciones laborales, sociales y económicas presentadas con el envejecimiento de la población, para ello se comienza hablando de qué es lo que se entiende por envejecimiento de la población, cuales son sus implicaciones sobre todo en el ámbito laboral y como es que estas cuestiones influyen en los demás aspectos de la vida de la persona, enfocándose un poco en la información que ha sido generada sobre el tema.

Si bien la problemática será enfrentada en todo el país, seria demasiado ambicioso pretender que las cuestiones aplicables al Distrito Federal sean las mismas que en Jalisco, por decir un ejemplo, es por ello que el estudio se realiza tan solo en una de las 16 delegaciones de la capital de la República cuestión que permite que los resultados que se encontraron puedan ser mas confiables, el segundo capítulo se enfoca a brindar un contexto que permita ubicar en primera instancia las condiciones de la Ciudad de México y después las condiciones particulares de la Delegación Iztapalapa.

El tercer capítulo es donde se definen las condiciones de la situación que se esta planteando, la problemática que reviste y las razones por las cuales se consideró importante realizar esta investigación.

En el cuarto capítulo se presentan la metodología con la cual fue realizada esta investigación, las variables que fueron consideradas, así como el cálculo de la muestra para realizar la encuesta que permita verificar que la hipótesis planteada es correcta.

Los resultados encontrados a partir de la encuesta son presentados en los capítulos 5 y 6, esto se debe a que en el primero de ellos se enuncian únicamente cuales fueron los resultados de dicha encuesta, mientras que en el capítulo sexto se hace un análisis un poco mas profundo de la interrelación entre las variables y las cuestiones mas relevantes descubiertas en la encuesta.

A partir de ese análisis profundo de la información se plantearon las conclusiones y recomendaciones que aparecen en los capítulos 7 y 8 respectivamente.

A través de la presente investigación se busca presentar de forma clara y concisa que es lo que actualmente esta sucediendo respecto al envejecimiento de la población y brindar alternativas mediante las cuales las personas lo puedan vivir de una mejor manera.

2. El envejecimiento de la población en la Ciudad de México

En los últimos años ha aumentado la preocupación por las condiciones en las que se vivirá en la Ciudad de México durante los siguientes años, esta preocupación es comprensible para cualquier persona que habite en la capital de la República, debido a que cada vez es mucho más evidente que la ciudad no está preparada para albergar al número de personas que se encuentran en ella, los servicios, las vías de acceso, las condiciones de vivienda y el trabajo son sólo algunos de los factores que se verán afectados y que se han estado estudiando a últimas fechas.

La calidad de vida que se desprende de la interacción de las personas al enfrentar estas condiciones también ha sido objeto de estudio por parte de los principales centros de investigación del país, puesto que el contexto que prevalece actualmente no será el mismo al que se hará frente en unos cuantos años.

Es fácil entender el por qué se plantea un panorama tan diferente entre la Ciudad de México en este 2007 y la que se vivirá en el 2020, México se encuentra en un proceso de envejecimiento de la población derivado de la modificación en la forma de entender y vivir la vida, situación que en México comenzó a mediados de los años 70, en aquella época, las mujeres, influenciadas por las corrientes ideológicas provenientes principalmente de los Estados Unidos, dejaron de ser únicamente procreadoras para convertirse en parte de la fuerza productiva de este país.

Dicho cambio no se produjo de un día para otro, mucho menos en una cultura tan paternalista y cerrada como la mexicana, fue un proceso de lucha y cambio social que encabezaron las mujeres pero del cual también formaron parte los demás sectores de la sociedad mexicana.

A poco más de 30 años de que comenzara este fenómeno hoy se puede hablar de mujeres que buscan una realización personal que va más allá de tener hijos y cuidar una familia, muchas de las mujeres, sobre todo en ámbitos urbanos como lo es el Distrito Federal buscan una realización profesional en una primera instancia de su vida, prueba de ello es que el número de mujeres que estudian una carrera profesional se ha triplicado en los últimos 10 años de acuerdo a los resultados arrojados por el II Censo de Población y Vivienda 2005¹, todo esta modificación en el estilo de vida y forma de pensar de la mujer de la ciudad de México ha redundado en una disminución significativa de la tasa de natalidad en todo el país y específicamente en la ciudad de México.

Al verse reducido el número de nacimientos en el país, es de entenderse que el país se encuentra en el proceso de envejecimiento de la población, es decir, que la edad media de la población aumente gradualmente.

Sin embargo, al hablar de envejecimiento de la población tenemos que considerar de igual manera otros factores tales como la esperanza de vida,

¹ INEGI www.inegi.gob.mx

Rodolfo Tuirán, ex-director de la Comisión Nacional de Población (CONAPO) y actual Subsecretario de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública nos dice que “la vida media de los mexicanos se duplicó durante la segunda mitad del siglo XX, al pasar de 36 años en 1950 a 74 años en 2000. Se espera que en las próximas décadas continúe su incremento hasta alcanzar 80 años en 2050, un nivel similar al de Japón, el país que actualmente tiene la mayor esperanza de vida en el mundo.”², esto es fácil de entender al pensar en los avances tecnológicos tan acelerados que se han producido en las últimas décadas, avances que han alargado la vida de las personas al encontrar la forma de hacer frente a enfermedades que antes se consideraban mortales, las estimaciones realizada por CONAPO no están hechas con base en supuestos infundados sino en una metodología mucho mas estructurada que considera una serie de variables y estimaciones estadísticas con gran nivel de confiabilidad, es por esa razón que los 80 años que menciona Rodolfo Tuirán tienen que ser vistos como algo muy probable.

2.1 Distribución de la pirámide de población

La conjunción de los dos factores mencionados da como resultados que llegue un momento cúspide en el crecimiento demográfico de un país y que la distribución por edades de dicha población se comience a estructurar de una forma diferente al volverse mas angosta la base de la pirámide poblacional³ y mas ancha la parte alta de dicha pirámide.

Esta situación que se presenta en la pirámide poblacional no es sino el reflejo gráfico de lo que ocurre en la sociedad, los niños cada vez son menos en relación al número de jóvenes y personas en edad madura y este fenómeno se va a acrecentar en los siguientes años, citando nuevamente a Rodolfo Tuirán quien dice que “la pirámide de población de México perderá su forma triangular, característica de una población joven, para adquirir un perfil rectangular abultado en la cúspide, propio de las poblaciones envejecidas.”⁴

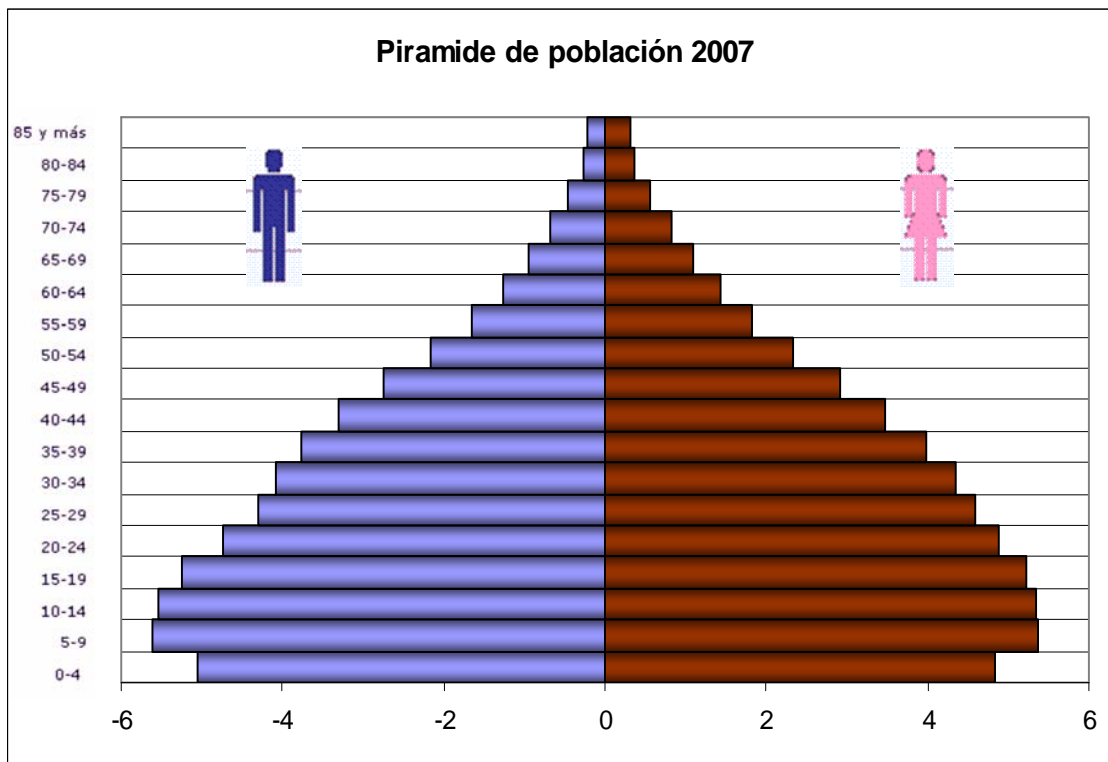
En el año 2007 se presenta una pirámide abultada en el centro que refleja el aumento en el número de personas en edades jóvenes y laborales, así como con una base más estrecha, que es el resultado de la disminución en la proporción de niños de 0 a 4 años de edad. En 2007, sólo una tercera parte de la población tenía menos de 15 años de edad y cerca de 60 por ciento tenía entre 15 y 59 años, esta distribución de la población se puede observar en el siguiente gráfico.

² Tuirán Rodolfo, Transición demográfica de México, CONAPO, 2002

³ El INEGI define a la pirámide poblacional como aquella que se construyen a través de datos recogidos en censos o a través de proyecciones estadísticas a partir de muestreos.

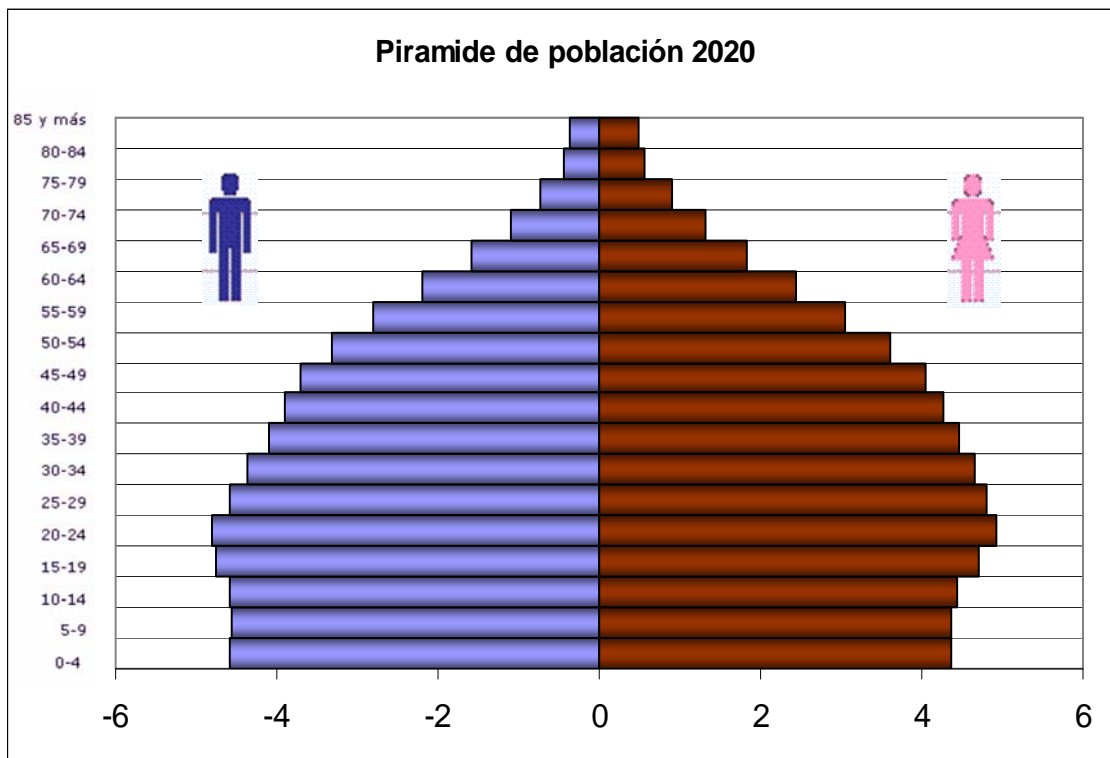
Generalmente se utiliza una misma pirámide para representar ambos sexos, uno hacia la derecha y el otro hacia la izquierda. La cantidad de pobladores se representa en el eje horizontal en valores absolutos o porcentajes del total de pobladores. El semieje vertical indica los rangos de edades.

⁴ Tuirán Rodolfo, Transición demográfica de México, CONAPO, 2002

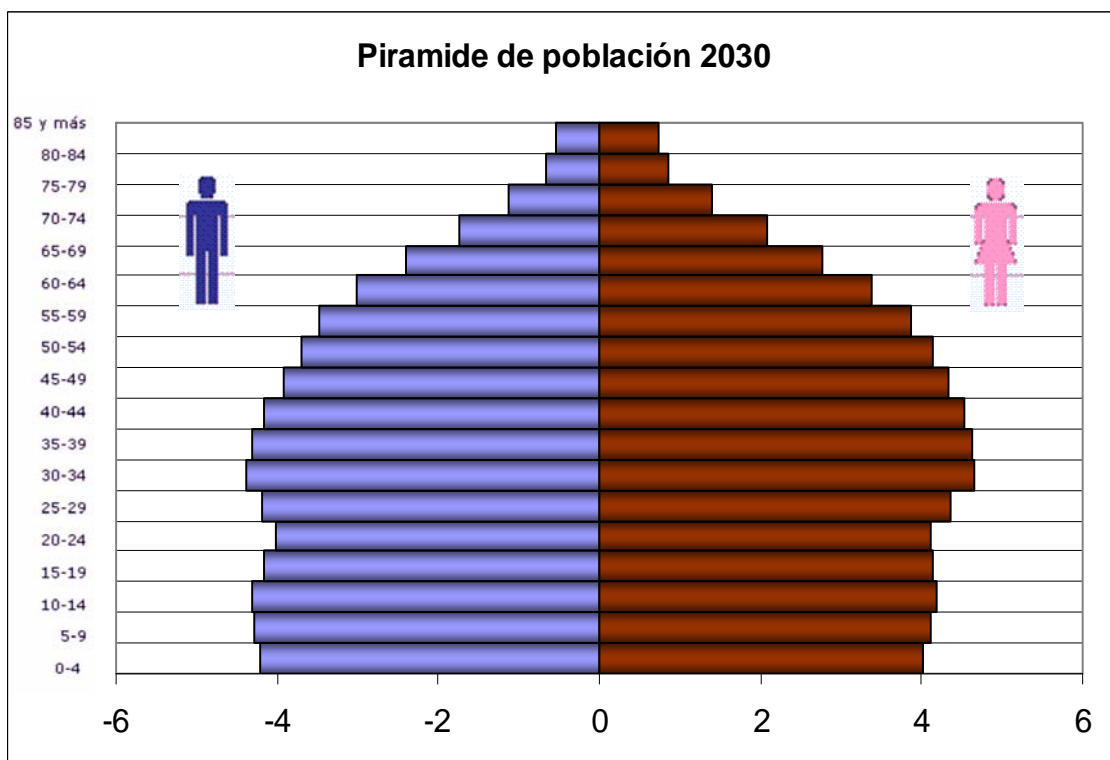


Fuente: Elaboración propia con base en estimaciones de CONAPO.

Como se puede observar en el año 2007 la distribución de la población en México esta ubicada en la parte baja de la pirámide de la población, es decir, México cuenta con una población bastante joven aunque con tendencia a ir envejeciendo, no obstante la evolución de la fecundidad y de la mortalidad permite anticipar que la base de la pirámide continuará reduciéndose, por lo que la población infantil tendrá menor peso relativo y será menos numerosa. Las cuantiosas generaciones que nacieron en la época de alta fecundidad (1960-1980) comenzarán a engrosar la parte superior de la pirámide conforme alcancen la edad de 50 años. Esto producirá notorios cambios en la forma de la pirámide, que será cada vez más amplia en su cúspide y más estrecha en su base, como se presenta en las gráficas que se muestran a continuación.



Fuente: Elaboración propia con base en estimaciones de CONAPO



Fuente: Elaboración propia con base en estimaciones de CONAPO

A través de estas previsiones realizadas por la CONAPO se puede entender más gráficamente a que se refiere el envejecimiento de la población, como se puede observar en los gráficos el grueso de la población se ira poco a poco reacomodando en otro rango de edades tendientes al engrosamiento de la cantidad de personas en edades adultas y a la disminución del número de

personas jóvenes, lo cual traerá consigo cambios en la forma de hacer y entender las cosas como se explicará en el siguiente apartado.

2.2 Implicaciones del envejecimiento de la población

“El envejecimiento de la población es una transformación en la estructura de edades de las poblaciones en las que tiene lugar, aumentando el tamaño relativo de los grupos de edades más altos y reduciendo la presencia de todos los demás, entre ellos, de los que conforman la población en edad de trabajar.”⁵ Esto significa que si las pautas de actividad no varían, las poblaciones de los países envejecidos deberían encontrar su sustento material en una parte cada vez más pequeña de su población, es decir, que cada vez más personas vivirían del esfuerzo productivo de menos trabajadores.

Pero además, el envejecimiento altera la propia estructura interna de la población en edad de trabajar, de forma que los grupos de edades más altas aumentan su peso en ella, es decir, que la población en edad de trabajar también envejece.

En las últimas décadas del siglo XX, sin embargo, la posibilidad de que estos trabajadores veteranos permanezcan en el mercado de trabajo se ha ido reduciendo como resultado de un proceso en el que las políticas públicas han tenido un papel fundamental, pero en el que han intervenido también otras causas y otros actores. Si estos patrones de actividad se mantienen inalterados, el número de trabajadores aún sería más pequeño y el número de inactivos mayor. Si añadimos el ingrediente del Estado de Bienestar la situación se torna aún más sombría, porque del aumento del peso relativo de los mayores se sigue una reducción de la capacidad de crecimiento de unas economías a las que, los compromisos que imponen el gasto en pensiones o en sanidad, dejan un margen estrecho de actuación. Si, al mismo tiempo el envejecimiento reduce el peso relativo de los trabajadores y, toda vez que la financiación de los estados procede precisamente de su rendimiento laboral, la capacidad financiera de la economía podría verse seriamente mermada.

El envejecimiento de la población es un asunto de preocupación recurrente, aunque en ocasiones parece que no acaba de adquirir un protagonismo relevante y continuado en las agendas políticas y sociales, y que siempre existe algún otro problema más urgente que relega éste a un segundo término. Quizá no sea ajena a esta intermitencia la dificultad para comprender exactamente en qué consiste, no tanto el envejecimiento de la población, como sus consecuencias. En el ámbito científico es manifiesta la dificultad que presenta la reflexión sobre los efectos de los cambios demográficos sobre las sociedades, los modos de vida colectivos y las instituciones a través de las cuales se organiza la sociedad. “Parece que ha llegado el momento de considerar la posibilidad de introducir un reforma en profundidad que sitúe el proceso de envejecimiento de la población y del mercado de trabajo, como una oportunidad para la sociedad y para las personas que han acumulado una

⁵ Pérez Ortiz Lourdes, Las consecuencias del envejecimiento de la población. El futuro del mercado de Trabajo, Universidad Autónoma de Madrid, 2005.

inestimable experiencia a lo largo de su vida laboral. Todo ello con el deseo de que en pocos años se tomen decisiones y proyectos largamente esperados y que produzcan que realmente esta sea una sociedad con oportunidades y satisfacciones para todas las edades.”⁶

Sin embargo, el hablar de envejecimiento de la población nos brinda la oportunidad inmejorable de abordar la tarea más amplia del análisis de la realidad social. En primer lugar porque invita a reflexionar sobre la relación entre la naturaleza biológica, representada por la edad y por la finitud de la vida, y el ser social, que se traduce en formas de actuar, pensar y sentir.

La pregunta en este sentido es si esas dos condiciones, es decir, tener una edad determinada o reconocer como próximo y probable el final de la vida, condicionan de alguna forma o imponen alguna restricción a nuestras conductas, sentimientos o pensamientos. Desde el punto de vista macro-social, la estructura de edades también es un dato biológico y básico, de infraestructura. Constituye los cimientos sobre los que asienta el edificio social de estructuras, normas y expectativas. Es difícil pensar que si los cimientos de esa estructura se alteran, no lo haga también el edificio que se ha erigido sobre ellos. Precisamente en este ámbito, es decir, en términos *macro-sociales*, es donde se muestran los dos efectos más visibles del envejecimiento de la población, el primero es la puesta en duda de la infraestructura de la Ciudad para hacer frente a una realidad cada vez más cercana y el segundo la falta de preparación de parte del gobierno y de las propias personas para enfrentar su vejez.

Si bien es cierto que el proceso de envejecimiento demográfico trae consigo un período o ventana de oportunidad en el que se presentan las condiciones demográficas más favorables para el desarrollo, debido al aumento de la población en edad laboral y a la reducción de la población menor de quince años, al tiempo que la población adulta mayor todavía mantiene un peso relativamente pequeño. “Las ventajas que ofrece esta situación serán mayores durante el período 2005-2010, cuando el índice de dependencia total será menor a 60 personas en edades dependientes por cada cien en edad laboral.”⁷ A partir de la segunda década de este siglo el incremento pronunciado de la población adulta mayor cerrará este período de oportunidad demográfica.

Otro punto que hay que considerar es la probable modificación en la sucesión de etapas a lo largo del curso vital de quien vive en estas sociedades. No sólo la vejez se consolida como una etapa de la vida posible para la mayoría de los nacidos, especialmente para las mujeres, sino que los umbrales con los que hemos organizado ese transcurso durante años, han cambiado, aparecen nuevas edades y diferencias notables en las trayectorias individuales. “La vejez como nueva etapa de la vida emerge de la revolución industrial y de la creación de la institución de la jubilación; entonces la vejez empezaba a los 65 años y duraba muy poco, por las adversas condiciones de mortalidad; en la actualidad, si no la vejez, algo empieza unos diez años antes de cumplir los 65, en las

⁶ Perez Ortiz Lourdes, Las consecuencias del envejecimiento de la población. El futuro del mercado de Trabajo, Universidad Autónoma de Madrid, 2005. Pág. 18

⁷ Tuirán, Rodolfo. El Envejecimiento de la población en México. CONAPO, 2002.

condiciones de mortalidad actuales dos de cada diez hombres y una de cada diez mujeres alcanzarán esa edad y, todavía les esperará una vida media de 16 años, a los hombres, y de 20, a las mujeres.”⁸

Entre las alteraciones del calendario de los acontecimientos vitales, la más importante es, sin duda, la prolongación de la juventud o, en otras palabras, la postergación de la entrada a la vida adulta. Pero el curso vital también se ha alterado en su extremo superior, la madurez de masas; junto con la jubilación anticipada y la mejora de las condiciones de salud de la población más veterana, ha hecho surgir con fuerza una edad mediana que empieza a revelar sus especificidades en cuanto a formas de pensar y estilos de vida propios.

El llamado ciclo de vida daba una idea de que existían límites claros que distinguían unas pocas etapas de la vida, que aparecían con nitidez y eran capaces de ordenar las biografías individuales. En la actualidad ya no se utiliza esta expresión, se ha sustituido por otra acerca del curso vital que da idea de que el paso de unas edades a otras se ha vuelto más difuso, menos claro, y más variable de unos individuos a otros. “Al mismo tiempo, la emergencia de la vejez plantea cambios en los roles tradicionales de hombres y mujeres”⁹

Si bien el tema del envejecimiento de la población se ha tratado solamente en los últimos años, ya se han identificado varias cuestiones que acarrearán consigo este fenómeno, sobre todo después de observar como es que ha afectado a otros países, por ejemplo otros cambios que se han anticipado son los producidos en los sistemas de estratificación social y en el ámbito de la política.

Sin embargo el peso del envejecimiento también se tendrá que sentir sobre algunas de las instituciones sociales básicas, entre ellas fundamentalmente la familia. “El envejecimiento plantea retos y nuevas oportunidades en el ámbito familiar. Los cambios más elementales se refieren a la faceta de la familia como provisor de atención y cuidados de unas generaciones a otras.”¹⁰ La supervivencia de la generación de los abuelos impone a los más jóvenes restricciones derivadas de sus necesidades de atención y cuidados y, al mismo tiempo, mientras conservan su estado de salud y capacidades funcionales, suponen un recurso para la atención de los menores. El uso de los mayores como recurso de cuidados para los niños puede suponer una solución provisional al problema más amplio de la conciliación entre la vida profesional y la vida familiar de las madres trabajadoras.

Normalmente es una solución de mujer a mujer, aunque la intervención de los hombres mayores no es despreciable. Además, esta nueva misión para los mayores se puede estar convirtiendo en una norma social impuesta, especialmente a las mujeres; una norma que las obliga a asumir el cuidado de

⁸ Idém

⁹ Perez Díaz Rafael. La población envejecida de México, Revista CEDDU, Colegio de México, 2003

¹⁰ Sada Ortega, Nora, Recursos Humanos y Población, Universidad de Guadalajara, 2003.

Pág. 37

los hijos de sus hijas trabajadoras, resolviéndoles a ellas el problema y evitando que afronten la discusión con sus parejas por el reparto de las distintas tareas. El sentido de la obligación se agrava porque la crianza de los niños es una tarea de especial intensidad emocional y de carga de cuidados e inversión de tiempo. Un estilo de crianza que, además, las mujeres mayores no siempre comprenden bien, que choca con sus propias culturas de cuidados. Una actividad de la que recelan en ocasiones, en la convicción de que no permite que sus hijos se desarrollen plenamente como adultos si no asumen el cuidado de sus hijos con todas sus consecuencias.

En cierto sentido, la gente mayor y, especialmente las mujeres pueden verse confrontadas a una situación que ya vivieron las mujeres más jóvenes años atrás, la trampa entre una promesa de emancipación y una realidad de asignación de tareas de cuidado de los menores. Es como si, cada vez que aparece un grupo social con una categoría devaluada, se le asignase casi automáticamente el cuidado de los niños.

Si bien este tema daría para una investigación sobre los roles de cada generación dentro de esta sociedad existen otro tipo de preocupaciones referentes al envejecimiento de la población y que atañen mas a la presente investigación, uno de ellos se refiere a las condiciones de trabajo, como lo mencionan Elena Zuñiga y Cristina Gomes “uno de los riesgos más preocupantes del ineludible envejecimiento demográfico es que este fenómeno se vea acompañado de otro, de carácter social, relativo al empobrecimiento de las personas adultas mayores. Este riesgo se asocia a la drástica reducción de las oportunidades laborales a las que tienen acceso las personas de edad avanzada, a la pérdida paulatina de sus capacidades físicas y de salud, a la insuficiente cobertura de los sistemas de seguridad social y a su mayor dependencia de las transferencias monetarias provenientes de sus familiares, cuyos montos son exiguos e irregulares.”¹¹

Esto es más preocupante en un país como México marcado por las grandes insuficiencias y las desigualdades de su desarrollo, esta dinámica de crecimiento de la población de adultos mayores pondrá de manifiesto las dificultades que enfrenta la sociedad tanto para superar la cobertura limitada de los sistemas de retiro y de pensiones, como para garantizar una viabilidad financiera.

Y es aquí donde se tiene que plasmar lo referente a las implicaciones laborales que enfrentará una población envejecida que son tanto de índole legal por las cuestiones que rigen el retiro de la fuerza laboral en el sector formal del empleo, las características restrictivas del mercado de trabajo en edades de aceptación como de carácter social debido a la discriminación por edad para encontrar empleo.

Bajo este contexto un estudio elaborado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), describe que “entre los nuevos escenarios hay que hacer referencia al mercado laboral en donde es posible esperar que

¹¹ Zuñiga Elena y Gomes Cristina, Pobreza, Curso de vida y envejecimiento poblacional en México, SEDESOL, 2001.

se dé una mayor exclusión de la seguridad social de población adulta y envejecida tanto por situaciones estructurales ligadas a una actividad económica que demanda mano de obra joven, como por el hecho de que la contratación de personal se restrinja como resultado de una posible elevación de los costos de producción, una vez que los empresarios estarán mayormente sujetos al pago de cuotas que por obligación tienen que hacer al IMSS y por lo tanto se limite el gasto en salarios. Además el incremento del sector informal de la economía va a significar que esta masa de trabajadores quede sin seguridad social y tenga que vincularse a las instituciones que atienden a la población abierta.”¹²

Es justamente lo mencionado por la CEPAL y el artículo de SEDESOL bases importante para el planteamiento de la presente investigación puesto que ahí se menciona la problemática a la que se va a enfrentar el país en unos pocos años en cuestiones laborales en contraste con la poca preparación que tiene para hacerle frente, y no se habla únicamente en cuanto a infraestructura, también se piensa en una modificación en la cultura, porque actualmente existe un tipo de culto a la juventud, donde se considera que al llegar a cierta edad dejas de ser una persona productiva, un ejemplo muy claro de esto es lo que sucede en las empresas, algunas de las cuales adoptan políticas de no contratar personas a partir de cierta edad, e incluso en edades tan productivas como los 35 o 40 años.

La realidad de las condiciones laborales que enfrenta el país hace que de verdad sea preocupante que las empresas tomen actitudes como esa, porque como nos hace ver Maria Edith Pacheco, una investigadora del Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano (CEDDU) del Colegio de México “Los decenios de los ochenta y noventa se caracterizan por una serie de cambios económicos mundiales que se inician, en gran parte debido a que a comienzos de los años ochenta se observa una significativa desacelerización del crecimiento económico en los países industrializados. A fines de ese decenio (1988) la OIT observaba que los cambios laborales se expresaban, en lo concreto, en el decremento de trabajo de tiempo completo, el incremento del empleo eventual y del trabajo por cuenta propia y el incremento del subempleo. Mas de una década después, la misma OIT (2001) reflexionaba sobre el hecho de que cuando la economía mundial se encuentra ante un mundo mas globalizado se plantea el problema de que la mano de obra calificada escasea y la fuerza de trabajo de mediana o baja calificación, especialmente de los jóvenes y las mujeres, pasa a engrosar las filas del desempleo y, como última opción, debe acceder al empleo que ofrecen los sectores caracterizados por el trabajo precario de baja productividad o al sector informal.”¹³

Situación que no únicamente se presenta en México como lo describe la investigación de la cual se hace mención donde se realiza un estudio sobre el mercado de trabajo de manera inductiva, se comienza a plantear la situación prevaeciente en América Latina para aterrizarla en como es que esas condiciones son vividas en la Ciudad de México, centrándose la autora en

¹² CEPAL, Población, envejecimiento y desarrollo, Puerto Rico, 2004

¹³ Pacheco Gomez Muñoz, Maria Edith. Ciudad de México, heterogénea y desigual. Un estudio sobre el mercado de trabajo, CEDDU, COLMEX, México 2004. Pág. 17

demostrar que la Ciudad de México es una sociedad formada por diversos grupos muy heterogéneos y que eso produce que haya desigualdad en el crecimiento y las oportunidades entre cada uno de los grupos.

Edith Pacheco nos brinda un análisis profundo del mercado de trabajo en dos cortes laterales que realiza en los años de 1989 y 1998, si bien hace ya 9 años de que se realiza el último corte, también es cierto que muchas de las variables que se consideran en dicho estudio siguen siendo aplicables al mercado laboral de la Ciudad de México hoy en día, la misma investigadora da cuenta de ello al hablar de que “el mercado de trabajo en la Ciudad de México ha vivido grandes cambios a lo largo de las últimas dos décadas, adaptándose a las condiciones económicas, políticas y sociales prevalecientes, en tanto es de hacerse notar que a pesar del paso del tiempo, encontramos ciertos elementos que han permanecido inmutables”¹⁴

Y es tal la importancia lo enmarcado en los párrafos anteriores que esta no es la única investigadora que habla de esas condiciones del mercado de trabajo que son una realidad que hay que afrontar, diversas investigaciones que han abordado el mercado laboral como tema de estudio lo encuentran desgastado, sin la suficiente oferta para una demanda que va creciendo poco a poco y en todas las edades, por ejemplo Carlota Guzman Garcia en un estudio que realiza sobre los estudiantes de la UNAM da su propia visión del mercado de trabajo, describiéndolo de la siguiente manera, “el trabajo se enmarca dentro de un contexto de crisis económica y de transformación del mercado de trabajo, que se deriva en parte, de la aplicación de las políticas de corte neoliberal desde hace mas de una década. Esta situación se expresa en elevados índices de desempleo, salarios bajos, declive del trabajador asalariado, aumento del trabajo familiar, del empleo temporal y del empleo parcial”¹⁵

Otro de los problemas derivados de las condiciones laborales que se plantean es lo que sucede con el acceso de las personas a los servicios médicos y a una pensión, el cual es muy restringido debido a que las condiciones que se plantean en el ámbito laboral dificultan el hecho de que las personas puedan contar con estas condiciones básicas para enfrentar su vejez, lo cual ira en detrimento de su calidad de vida.

Es debido a toda la gama de situaciones que se pueden presentar en la Ciudad de México que es necesario pensar en alternativas que ayuden a las personas a prepararse para hacer frente a una sociedad envejecida y a su propio envejecimiento, es por ello que se plantean algunas herramientas que desde el punto de vista administrativo pueden fungir como alternativas, como se verá en el siguiente apartado.

¹⁴ Ibidem Pág. 56

¹⁵ González Guzmán Carlota, Entre el estudio y el trabajo. La situación y la búsqueda de los estudiantes de la UNAM que trabajan. UNAM, 2004, Pág. 28

2.3 Alternativas al envejecimiento de la población

Es en este contexto donde se enmarca esta investigación que busca demostrar la poca preparación de las personas para hacer frente al cambio en las condiciones laborales, sociales y económicas que acarree el envejecimiento de la población, para ello se analiza el rezago que existe en la búsqueda de soluciones que una empresa o una persona pueda aplicar para estar mejor capacitados ante los inminentes cambios.

Para hacer frente a estas condiciones laborales, sociales y económicas la administración como un conjunto sistemático de estructurar y manejar un órgano social brinda diversas herramientas que van en la búsqueda de esa máxima eficiencia, entre ellas las que por su probada utilidad en otros países y por las propias características del lugar donde se esta planteando esta problemática se optó por plantear el uso de la flexibilidad laboral, el inplacement y el outplacement, cuyas características y aplicaciones se enuncian adelante.

La flexibilidad laboral es una de las alternativas usadas en el continente europeo, el cual esta viviendo desde hace algunos años un proceso de envejecimiento de su población “en una buena parte de los países de la Unión Europea, la población en edad de trabajar reducirá su volumen en los próximos años. De hecho, ya se está reduciendo en dos de los grandes países del área: Italia y Alemania;”¹⁶, lo anterior es hoy en día una realidad y los gobiernos de los países europeos se han visto en la necesidad de recurrir a estrategias de la administración para hacer frente a las consecuencias que trae consigo el envejecimiento de la población, de esta forma nos encontramos con la flexibilidad laboral.

Si bien las condiciones sociales, culturales y económicas no son las mismas y ni siquiera parecidas entre México y Europa, la problemática que se vivirá será similar a la que enfrentan los países del viejo continente y en consecuencia algunas de las soluciones que estos países plantearon a la situación que vivían pueden ser de ayuda para México.

Lo que podemos entender por flexibilidad laboral es la ausencia de un esquema rígido de trabajo que permita integrar al mercado laboral a una gama de personas que de otra manera no podrían estar laborando, también es cierto que la flexibilidad laboral es “un tema de conversación muy común entre los ejecutivos, ha alcanzado casi el rango de ortodoxia. La última década ha visto como se tambaleaban muchos de los prejuicios sobre la jornada laboral. En realidad el tópico del empleado con contrato indefinido y trabajando en horario estándar, cinco días a la semana, nunca ha sido una práctica universal. Lo que ha pasado en los últimos años es que las formas atípicas se han generalizado en los últimos años y han propiciado un nuevo examen de la situación”¹⁷

¹⁶ Perez Ortiz Lourdes, Las consecuencias del envejecimiento de la población. El futuro del mercado de Trabajo, Universidad Autónoma de Madrid, 2005. Pág. 18

¹⁷ Asociación Europea de Dirección de Personal, Flexibilidad en el trabajo. Estrategias y practicas en Europa, Ediciones Gestión, Barcelona, 2000, Pág. 17

El mismo autor plantea que “hasta hace poco los directivos establecían una relación directa entre el trabajo y el empleo: poco trabajo significaba menos empleo: más trabajo más empleos. Esta relación se considera ahora mucho menos rígida. Más trabajo puede significar o no más empleos, porque hay un amplio abanico de posibilidades (diferentes al empleo directo) para realizar ese trabajo.”¹⁸, es decir, que contamos con una serie de alternativas para que se pueda emplear a las personas mayores sin requerir de ellos la misma capacidad física e incluso intelectual que se podría requerir de una persona de 20 o 30 años, y si aprovechando la experiencia y la capacidad de ser más reflexivos que tiene la gente mayor.

Es importante mencionar que existen diferentes tipos de flexibilidad laboral, los cuales pueden agruparse principalmente en cuatro grandes grupos que son:

La flexibilidad relacionada con la cantidad y distribución de las horas trabajadas.

La flexibilidad contractual (temporal, ocasional, de duración determinada) subcontratación.

La flexibilidad de la duración de la vida laboral (regímenes de jubilación anticipada)

La flexibilidad relacionada con el centro de trabajo (por ejemplo el trabajo desde la casa).

Otra de las herramientas que se considera adecuada es que las empresas preparen a sus empleados para enfrentar los retos del envejecimiento de la población a través del outplacement, que consta en una capacitación que la empresa le brinda al empleado cuando ya no entra en los planes de la compañía con la finalidad de que la persona cuente con elementos que le permitan afrontar un mercado de trabajo demandante, el outplacement no es otra cosa que “un programa definido para cada individuo que toma en cuenta:

- Un análisis de las capacidades y limitaciones de cada candidato.
- Un análisis del mercado laboral adecuado a los potenciales del candidato.
- Asesoramiento en la preparación de Currículum Vitæ, preparación para entrevistas e investigación sobre la empresa a la cual postula.
- Apoyo psicológico y de orientación profesional.
- Apoyo logístico. Una base u oficina, con teléfonos, secretarías y lo necesario para desde ese “*Lugar de Trabajo*” dirigir sus esfuerzos.
- Reentrenamiento para una reorientación laboral.”¹⁹

Dependiendo de las necesidades y características individuales, y el mercado de trabajo, podemos delinearlos siguientes tipos de programas generales:

¹⁸ Idém

¹⁹ Amador García Eleuteria, Nuevas herramientas de la administración, Prentice Hall, Bogotá, 2003, Pág 102

Reorientación ejecutiva. Programa de una duración de unos seis meses dirigido a ejecutivos mayores. Esta persona permanecerá en el programa hasta que haya sido recolocada en un puesto adecuado a su experiencia y nivel de vida.

Búsqueda activa de empleo. Programa de una duración de unos tres meses dirigido a mandos medios, profesionales y técnicos.

Búsqueda básica de empleo. Programa de una duración de un mes dirigido a personal administrativo, técnicos y trabajadores calificados.

Reorientación laboral. Conferencias y cursos de corta duración, dirigidos a grupos de personas que deben recibir orientación y entrenamiento en la búsqueda de empleo.

Autoempleo. Si en una fase de evaluación se detecta el potencial y capacidad de independencia laboral del candidato, se hace un programa especial para prepararlo y asesorarlo en una nueva actividad.

Si bien es cierto que el outplacement es una alternativa que implica un costo para las empresas este puede ser pagado en un porcentaje por el empleado además de ser una opción para facilitar la salida de empleados de la compañía que ya no son necesarios, entendiéndose como una prestación o una ayuda para que encuentre un nuevo empleo.

La última herramienta a considerar como una alternativa ante el envejecimiento de la población es el inplacement que se refiere a una capacitación que al igual que el outplacement prepara al empleado para enfrentar nuevos retos laborales, no obstante en este caso la preparación esta enfocada a reubicar al empleado dentro de la compañía, esto debido a que como menciona Eleuterio Amador "las empresas, al enfrentar las nuevas tecnologías, tienen que decidir si siguen haciendo lo mismo y de la misma manera, y quedar rezagadas fuera de la competencia, o reciclarse y adaptarse a los tiempos modernos. Esta última opción trae consigo enormes cambios internos, y los que más los sufren son los empleados que no se adaptan a las nuevas tecnologías o que sus conocimientos pasan a ser obsoletos."²⁰ Una buena política de inplacement o reciclado interno permitirá una adecuación del trabajador idóneo al puesto de trabajo apropiado. Esto se logra con programas de formación, entrenamiento y recolocación de trabajadores en puestos de nueva creación. Es por esta razón que se convierte en una alternativa que permite aprovechar la experiencia que tienen los empleados en edades avanzadas y no desecharlos cual si fuera una parte más de una maquinaria, como en la sátira presentada por Chaplin en Tiempos Modernos.

La presente investigación no pretende inventar el hilo negro, solo espera ofrecer alternativas a una problemática cada vez más inminente, la cual ha sido abordada en muchos estudios pero que han dejado de lado las soluciones, enfocándose en una descripción sinuosa de los factores a considerar en el envejecimiento de la población.

²⁰ Ibidém Pag 98

3. Marco referencial

3.1 Importancia de la Ciudad de México

Como se explicó en el capítulo anterior el envejecimiento de la población atañe a todas las personas que habitamos este país, las repercusiones que trae consigo son muy grandes como para pretender dejar fuera a algún sector de la sociedad, México entero tendrá que hacer frente a las circunstancias que esta problemática acarree.

La ciudad de México como el centro político, social, económico, cultural y demográfico de esta nación se convierte en el lugar idóneo para realizar una investigación sobre las alternativas con las que cuentan las empresas ante una situación tan inminente, la ciudad de México si bien no es el lugar con el mayor número de empresas, honor que le cede al Estado de México, es donde se haya la concentración económica mas importante del país, no sólo eso, también es la ciudad mas poblada del país, si a esto aumentamos que no sólo se trata de las personas que la habitan, sino también de aquellas personas que se encuentran en los alrededores denominados zona metropolitana¹ y que se trasladan a trabajar a la ciudad.

Esta situación económica y demográfica da pie a que la Ciudad de México sea la urbe del país idónea para estudiar las situaciones que acompaña al envejecimiento de una sociedad puesto que debido a la envergadura de ésta es donde se van a ver más reflejadas las nuevas circunstancias y que en consecuencia tendrá que estar preparada para cuando estas condiciones lleguen.

Según el Censo de Población y Vivienda de 2005 y las estimaciones realizadas por la CONAPO para 2007 la población de la ciudad de México es de casi 9 millones de habitantes a los que se les tiene que sumar por lo menos una cantidad igual por las personas que ingresan diariamente a la Ciudad de México a trabajar, entonces estamos hablando de poco más de 17 millones de personas que conviven todos los días en un espacio de unos pocos kilómetros cuadrados, lo cual produce hacinamiento y un nivel de estrés como pocos en el mundo.

Pero cómo fue que la Ciudad de México llegó a convertirse en un centro de tal importancia para el país, Edith Pacheco lo explica de la siguiente forma, "A lo largo de la historia la ciudad de México ha sido el centro del poder político del país y, junto con eso, ha sido beneficiada por múltiples acciones del Estado en materia de infraestructura y de servicios."²

Al concentrarse todo el poder político en este lugar, las acciones de infraestructura y crecimiento se realizaron a una escala mayor, aunque en la mayoría de los casos sin tener un proyecto integral de desarrollo, de esta

¹ La Zona Metropolitana de la Ciudad de México incluye el conjunto de unidades político administrativas que presentan interrelaciones socioeconómicas directas, constantes, y de magnitud considerable, con el área urbana central. En la actualidad se refiere a 27 municipios del Estado de México.

² Pacheco Gomez Muñoz, Maria Edith. Op. Cit., CEDDU, COLMEX, México 2004. Pág 22

manera la ciudad fue creciendo cada vez más, extendiéndose hacia los cerros que rodeaban al valle, creándose cinturones de miseria, es decir, efectivamente hubo un crecimiento de la ciudad pero este no estuvo acompañado por un desarrollo en la misma ni en sus habitantes.

En los diversos periodos de auge económico que ha tenido el país, la Ciudad de México ha tenido la mayor cantidad de inversión en cuanto a infraestructura, a lo que Edith Pacheco nuevamente nos comenta que en dichos periodos de auge económico “el gobierno federal concentraba sus inversiones de infraestructura casi exclusivamente en la ciudad de México; asimismo las que realizaban las empresas privadas extranjeras también beneficiaban a la ciudad, convirtiéndola poco a poco en el centro cosmopolita del país”³

De esta manera hoy la realidad es que la Ciudad de México es una de las más grandes del mundo no obstante que su infraestructura no esta preparada para dar cabida a tantos habitantes y que esta cuestión ha traído consecuencias como la contaminación, el hacinamiento, la falta de empleo o el mismo estrés que se mencionaba con anterioridad.

3.1.1 Situación económica

Como ya se ha mencionado la Ciudad de México es el lugar donde se concentra la actividad comercial del país, aunque es cierto que no toda se genera en esta, sin embargo debido a que prácticamente todos los organismos gubernamentales se encuentran en esta urbe, todos los asuntos económicos y empresariales recaen en algún momento en la capital.

Esta situación se produjo por varias cuestiones a lo largo de toda la historia del país “algunas de las razones que explicarían en términos más amplios la supremacía económica de la ciudad son:

- 1) la ciudad ejerció un dominio sobre vastos territorios (monopolio comercial y políticas impositivas);
- 2) la ciudad concentró capitales de todo el país en las épocas de inestabilidad política y social;
- 3) la capital ha dispuesto de doblamientos en sus alrededores que le han dotado hasta ahora de mano de obra y alimentos baratos;
- 4) la ciudad ha sido relativamente barata, en gran parte gracias a los subsidios que han recibido hasta fechas muy recientes y finalmente,
- 5) la ciudad ha sido un foco de atención para los migrantes.”⁴

Esta afirmación no podría ser más atinada, puesto que considera una serie de factores que impulsaron esa concentración de la economía, incluyendo las interacciones con otros ámbitos como el social y el político, puesto que es necesario al momento de estudiar algún punto el considerarlo de una manera sistémica que permita un entendimiento más amplio de la situación.

³ Ibidem, Pág. 26

⁴ Castro Mendez Raúl, La ciudad de México en su historia, Ed. Trillas, México 2001, Pág 61

De esta manera podemos entender que un sistema centralizado como el mexicano propicia un gran crecimiento de algunas de sus ciudades en detrimento de grandes extensiones del país, esto a su vez resulta la causa de que la Ciudad de México sea el lugar con mayor cantidad de migrantes provenientes de otras partes de la República, lo que a su vez es una causal de que la mano de obra y los alimentos resulten baratos, esto aunado a las políticas de subsidio impulsadas por el Gobierno capitalino la convierten en una ciudad relativamente barata y con oportunidades de empleo para muchos de los sectores marginados del país, lo cual no necesariamente esta acompañado de buenas condiciones en el desarrollo de esos empleos, así como tampoco en otras cuestiones tales como la salud, la vivienda y la calidad de vida, no obstante el hecho de que haya trabajo es una razón para atraer una gran cantidad de migrantes.

Otro aspecto que hay que tomar en cuenta son los indicadores económicos para darnos cuenta aun más de cuál es esa importancia que reviste la capital de la República, de esta forma según datos del INEGI para 2006, el Distrito Federal tenía un total de 380 988 empresas, lo cual representa el 8.88% del total de las del país solo por debajo del Estado de México que cuenta con 468 338 empresas, en este punto se podría rebatir la tesis manejada en este capítulo acerca de la importancia económica de la capital de la república, sin embargo al considerar el número de personas empleadas en las mismas, se revierten los datos, el Distrito Federal ocupa a 3, 779, 560 personas, lo cual representa el 16.29% del total de personas ocupadas en el país, mientras que en el Estado de México se ocupan a 2, 094, 389 personas que representa el 9% del total.⁵

Evidentemente la importancia económica de la ciudad es fruto de una serie de procesos análogos, entre los cuales destaca la concentración poblacional que se explicara a continuación.

3.1.2 Situación demográfica

Al hablar de condiciones demográficas muchos de los estudios se han enfocado en considerarlo un elemento estadístico, el término población lo podemos definir como el “conjunto de personas que habitan un espacio determinado en un momento determinado”⁶, sin embargo en esta definición se excluye del término población las posibles repercusiones que puede acarrear consigo dentro de una sociedad, es por ello que a efectos de este estudio se considera la definición de Máximo Livi Bacci que entiende la población como el “conjunto de individuos, constituido de forma estable, ligado por vínculos de reproducción e identificado por características territoriales, políticas, jurídicas, étnicas o religiosas”⁷ y se toma esta definición porque en ella se consideran una serie de factores adicionales, de entrada habla de un conjunto de individuos establecidos de forma estable, es decir no considera a aquellas personas que se encuentran en constante movimiento y como una segunda consideración y la más importante habla de que una población se define

⁵ INEGI, Resultados económicos 2006

⁶ Diccionario de la Real Academia de la Lengua

⁷ Livi Bacci Máximo, Introducción a la demografía, Ed. Ariel, Barcelona, 1993, Pag. 28

también con las características que trazan su perfil, es decir se consideran factores como la forma en la que afrontan su vida diaria y se organizan en una sociedad.

Al igual que al momento de hablar de la situación económica, la situación demográfica que enfrenta la Ciudad de México en estos albores del siglo XXI no son sino el resultado de una serie de procesos sociales que se produjeron a lo largo de su historia.

Apenas en la década de los setenta ocurre un acelerado crecimiento poblacional, de tal suerte que, por una parte, casi se duplica la población de la década anterior, y por otra, el crecimiento de la capital es aproximadamente 1.5 veces mayor que la nacional. En este proceso la migración tiene una importancia decisiva: la concentración de la actividad económica, cultural y política genera e incrementa la atracción hacia la ciudad de México.

Sin embargo la situación demográfica no puede únicamente considerar a la población, existen además muchos factores a tomar en cuenta, desde las mediciones estadísticas que influyen en el crecimiento o decrecimiento de la población tales como nacimientos, muertes, migración, etc, hasta las necesidades que ese grupo de personas tendrá dentro de la sociedad así como la manera en la que lograrán satisfacerlas, éste concepto implica que no se puede realizar un análisis somero de los datos, sino que estos tienen que dar pie a un estudio más profundo para que se hable de condiciones de trabajo, calidad de vida, vías de acceso, salud, vivienda y un largo etcétera, si bien no se realizará un examen profundo de cada una de esas variables, éstas tendrán que ser tocadas al momento de hablar del envejecimiento de la población.

Es necesario que se hable de números, por que es finalmente a través de ellos como se realizará el análisis de las condiciones de la población del Distrito Federal, la población en el Distrito Federal de acuerdo al II Censo de Población y Vivienda 2005 es de 8 720 916 personas⁸ lo cual representa el 8.44% del total de la población, para 2007 en estimaciones realizadas por el Consejo Nacional de Población (CONAPO) se considera que a mitad de año el Distrito Federal contará con una población de 8 815 694⁹

Para continuar con estos datos estadísticos hablemos de la tasa de natalidad o de fecundidad, la cual se define como la “relación que existe entre el número de nacimientos ocurrido en un cierto periodo de tiempo y la cantidad total de efectivos del mismo periodo”¹⁰, en la mayoría de las ocasiones el periodo que se toma es de un año y una forma fácil de verla es como el número de nacimientos de una población por cada mil habitantes en un año, los resultados del INEGI arrojaron que para 2005, la tasa de fecundidad en el Distrito Federal era de 1.78 y la CONAPO estima que en el presente año la tasa de fecundidad permanece igual.

⁸ <http://cuentame.inegi.gob.mx>

⁹ Estimaciones realizadas por CONAPO con base en el II Censo Nacional de Población y Vivienda 2005

¹⁰ Pacheco Gómez Muñoz Maria Edith, Ciudad de México, Heterogenea y Desigual: UN estudio sobre el mercado de trabajo, CEDDU, 2004, pag. 106

La tasa bruta de mortalidad el INEGI la define como el “número de defunciones de una población por cada mil habitantes, durante un periodo de tiempo determinado, generalmente un año”¹¹, para el Distrito Federal se habla de una tasa bruta de mortalidad de 5.1 para el 2005 según el II Censo de Población y Vivienda 2005, mientras que en el presente año la CONAPO estima que dicha tasa se elevará al 5.18¹².

En lo referente a la esperanza de vida para las personas que habitan en el Distrito Federal para el 2005 de acuerdo a los resultados arrojados por el II Censo de Población y Vivienda 2005 era de 76.59, siendo mayor en las mujeres, mientras que de acuerdo a las estimaciones de la CONAPO para el presente año la esperanza de vida se habrá elevado en aproximadamente medio año para quedarse en 77.04 años.¹³

La migración es otra de las variables que se han de considerar al momento de hablar de envejecimiento de la población, esto debido a que el número de personas que actualmente habitan el Distrito Federal no necesariamente nacieron en la Ciudad y en consecuencia se prevé que el fenómeno se repita en los próximos años por eso no se puede dejar de considerar a este factor, de esta manera los datos que la CONAPO ha calculado para 2007 con base en los resultados que arrojó el INEGI en el II Censo de Población y Vivienda 2005 en el caso del Distrito Federal 177 539 personas dejaron la capital para ir a vivir a otros estados de la República, sin embargo 102 646 personas llegarán provenientes de otros estados del país, lo cual indica que a final de año habrá habitando en la capital 74 893 personas menos, esto es fácil de explicar si se consideran las condiciones actuales de calidad de vida en la Ciudad de México, actualmente muchas de las personas que habitan la ciudad piensan ir a radicar a alguna otra del país que le ofrezca mejores condiciones para el desarrollo de su persona y de su familia.

Al respecto Laura Negrete indica que a pesar del crecimiento espectacular de la ciudad a lo largo del siglo XX, al final ocurrió una notable desaceleración, de tal suerte que detuvo su potencial de atracción poblacional y en las últimas décadas su crecimiento fue muy semejante al natural. Es decir, aunque la ciudad recibe el mayor contingente migratorio del país, expulsa simultáneamente a un grupo equivalente de emigrantes. Por último vale la pena rescatar el señalamiento de esta autora en cuanto a que en el último tercio de siglo, a pesar del descenso de las tasas de crecimiento poblacional, la inercia demográfica de la capital sigue su rumbo tras haber asimilado los efectos de las crisis económicas y del cambio de modelo de desarrollo que se adoptó en el país; así para esta autora el mayor desafío de la ciudad no es su crecimiento, los problemas más graves están vinculados a la polarización social y territorial, e incluso al deterioro ecológico.

¹¹ <http://www.inegi.gob.mx/inegi/>

¹² Estimaciones realizadas por CONAPO con base en el II Censo Nacional de Población y Vivienda 2005

¹³ Idem

3.1.3 Situación laboral

“Los decenios de los ochenta y noventa se caracterizan por una serie de cambios económicos mundiales que se inician, en gran parte debido a que a comienzos de los años ochenta se observa una significativa desacelerización del crecimiento económico en los países industrializados. A fines de ese decenio (1988) la OIT observaba que los cambios laborales se expresaban, en lo concreto, en el decremento de trabajo de tiempo completo, el incremento del empleo eventual y del trabajo por cuenta propia y el incremento del subempleo. Mas de una década después, la misma OIT (2001) reflexionaba sobre el hecho de que cuando la economía mundial se encuentra ante un mundo mas globalizado se plantea el problema de que la mano de obra calificada escasea y la fuerza de trabajo de mediana o baja calificación, especialmente de los jóvenes y las mujeres, pasa a engrosar las filas del desempleo y, como última opción, debe acceder al empleo que ofrecen los sectores caracterizados por el trabajo precario de baja productividad o al sector informal.”¹⁴

Dentro de este mismo punto se tiene que analizar las cuestiones del personal ocupado, según datos del INEGI, el personal ocupado total registró un aumento de 9.5% en 2006, respecto de 2000, ubicándose en 23,197,214 personas. En la estructura de la ocupación debe mencionarse la importante participación de la industria manufacturera, el comercio al por menor y los servicios de alojamiento y preparación de alimentos, que participaron con 25.9%, 24.8% y 7.5% respectivamente.¹⁵

Según la posición en el trabajo, de las 23,197,214 personas ocupadas, 65.0% correspondieron a personal remunerado, 26.4% fueron propietarios, familiares y otras personas que colaboraron para la unidad económica sin percibir regularmente una remuneración, el 8.6% restante estuvo constituido por personal que trabajó exclusivamente a base de comisiones u honorarios, o bien fueron suministrados por empresas dedicadas a reclutar, administrar y abastecer de trabajadores a otras unidades económicas.

Los trabajadores que no dependen de la razón social para la cual laboran, se ha convertido en una práctica cada vez más frecuente. En efecto, entre los años de 2000 y 2006 esta modalidad de contratar personal vía otra razón social creció 41.5 por ciento.

Las industrias manufactureras y el comercio son los sectores que más demandaron este tipo de personal, los cuales absorbieron 25.9% y 30.8%, respectivamente.

Sin embargo no todos los habitantes de esta ciudad gozan de un trabajo formal, además de estas cifras tenemos que considerar a aquellas personas que laboran en el mercado informal o que tienen subempleos

¹⁴ Pacheco Gomez Muñoz, Maria Edith. Ciudad de México, heterogénea y desigual. Un estudio sobre el mercado de trabajo, CEDDU, COLMEX, México 2004. Pág 17

¹⁵ INEGI Resultados económicos 2006

De aquí se desprende la situación de las condiciones en las cuales el empleado realiza su trabajo que las entenderemos como aquellos factores que influyen en la percepción que se tenga de un trabajo, tales como horario, salario, seguridad del empleo, y bajo este concepto es donde se analizará como es que las condiciones económicas, sociales, culturales, políticas, etc, han afectado la forma en la que se percibe y entiende el trabajo hoy en día, tal como fue escrito por Marcia Edith Pacheco las condiciones en el país han cambiado y en consecuencia la forma en la que se trabaja también tiene que mudar, de esta manera al día de hoy, existe una realidad similar a la que pinta la OIT, es decir, hay una gran demanda de mano de obra cada vez más calificada y al no encontrarse ésta de pronto surge una gran tasa de desempleo debido a que la mano de obra no calificada cada vez es menos necesaria y como lo dice la ley de oferta y demanda si yo cuento con un trabajo y para él hay una gran cantidad de aspirantes, le brinda al empleador la oportunidad de abaratar el trabajo, de disminuir las condiciones ofrecidas al trabajador, en ese mismo sentido al tener gran cantidad de personas desempleadas, se buscan otro tipo de fuentes de ingreso, es así como surge el llamado sub-empleo o empleo informal que no es otra cosa que todo aquel empleo que no cuenta con las condiciones que se marcan en la Ley Federal del Trabajo.

Actualmente en la Ciudad de México encontramos una convergencia de opciones de trabajo que no cumplen con las condiciones básicas estipuladas en la Ley Federal de Trabajo, debido a las condiciones demográficas y económicas que se viven en esta urbe.

Como ya se mostró la Ciudad de México es tan grande que ciertamente sería irreal pretender en esta investigación abarcarla toda, un estudio sería para toda la Ciudad de México implicaría tiempo y recursos mayores, por esa razón el estudio se realizará únicamente de una de las 16 delegaciones que la componen y cuyo contexto se explicará a continuación.

3.2 El papel de la delegación Iztapalapa en la Ciudad de México

La Ciudad de México se encuentra dividida en 16 delegaciones políticas, de las cuales las más importantes por el número de habitantes son: Iztapalapa, Gustavo A. Madero, Álvaro Obregón y Coyoacán, se decidió tomar a la Delegación Iztapalapa como el centro de estudios por ser la zona de mayor concentración de la población en el Distrito Federal y que en cambio presenta uno de los niveles de desarrollo más bajos en la Ciudad, este contraste resulta por demás atractivo para estudiar las implicaciones del envejecimiento de la población debido a la poca preparación que las personas que habitan esa zona muestran hacia su futuro.

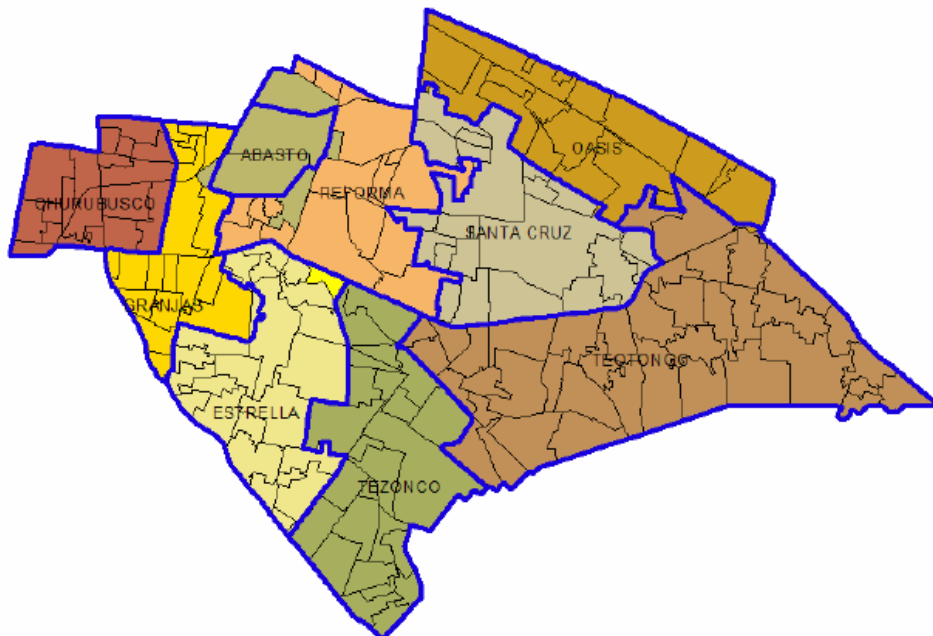
Iztapalapa se encuentra ubicada en el oriente de la Ciudad de México, limita al norte con Iztacalco; al poniente, con Benito Juárez y Coyoacán; al sur, con Tláhuac y Xochimilco; y al este, con los municipios mexiquenses de Nezahualcoyotl, La Paz y Valle de Chalco Solidaridad., su extensión es de 114 Km² que representa el 7% del territorio del Distrito Federal y su población es

de 1 875 784¹⁶, la cual representa un 21.27% de la población total del Distrito Federal, lo cual nos habla de una gran cantidad de personas en muy poco espacio, pero el hacinamiento poblacional no es el único problema que tiene esta delegación podríamos hablar también de problemas sociales como la delincuencia, de servicios como la escasez del agua y otros que se ven de una manera mucho mas marcada en las zonas marginadas de esa delegación.

Presenta una situación geográfica importante, ya que es el punto de entrada y salida hacia el oriente y sureste de la Ciudad de México, además de ser limítrofe con el Estado de México, lo que genera una interrelación de servicios, equipamiento, transporte y actividad económica cotidiana con los municipios de Nezahualcóyotl, Los Reyes-La Paz y Chalco Solidaridad.

A partir del año 2000 al igual que en el resto del Distrito Federal se comenzó a elegir a los representantes en el poder por medio del voto universal, puesto que antes eran nombrados por el regente del Departamento del Distrito Federal, o entre 1994 y 2000, por el jefe de gobierno del DF. Las jefaturas delegacionales son renovadas cada tres años y a diferencia de los ayuntamientos municipales carecen de cabildos.

En la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, Iztapalapa es representada por ocho diputados de mayoría relativa, debido a su tamaño tanto en superficie como en población, administrativamente, se encuentra dividida en 9 coordinaciones territoriales Cada una de ellas es atendida por un director territorial nombrado por el jefe delegacional., como puede apreciarse en el siguiente mapa.



Fuente: Instituto Ciudadano de Estudios Sobre la Inseguridad (ICESI)

¹⁶ Dato a 2007 según estimaciones de CONAPO basadas en el II Censo de Población y Vivienda 2005

3.2.1 Indicadores sociales

Índice de Desarrollo Humano: El índice de desarrollo humano de Iztapalapa (que es un coeficiente en el que se considera el acceso a la educación, la salud y el ingreso) es de 0.8359, que coloca a la delegación en el sitio 13 de 16 en el Distrito Federal. El IDH de la Ciudad de México es de 0.871, el más alto de México.¹⁷

Marginación: La zona más marginada de la delegación Iztapalapa se encuentra en las faldas de la Sierra de Santa Catarina, en los territorios de Paraje San Juan, Santa Catarina, y San Lorenzo Tezonco.¹⁸ Se trata de los asentamientos más recientes, cuya fundación oscila entre la década de 1960 y 1980, pero que se ha poblado mayoritariamente en las últimas dos décadas. La zona poniente, colindante con Benito Juárez, es la menos marginada.

Alfabetismo: De la población mayor de 15 años que habita en Iztapalapa (poco más de 1 millón 200 mil personas), el 96.3% sabe leer y escribir; en tanto que la tasa observada en el Distrito Federal fue de 97.0%. En lo respectivo a los niños en edad escolar, sólo el 91.88 de los sujetos en ese rango saben escribir. El índice observado para el Distrito Federal fue de 92.94%.¹⁹

3.2.2 Mapa de vialidades y equipamiento urbano de la delegación Iztapalapa

Debido a que la mayor parte de su territorio fue ocupado por colonias populares que carecieron de planificación urbana, Iztapalapa enfrenta graves problemas de vialidad, en especial en la zona de la sierra de Santa Catarina y San Lorenzo. Sólo el poniente de la delegación, cuya urbanización es más temprana que en el centro y el oriente, posee una red vial primaria más o menos importante. Esta está constituida por el Circuito Interior de la ciudad de México, y varios ejes viales que cuadriculan la zona.

De poniente a oriente, la delegación es cruzada por la calzada Ermita-Iztapalapa (Eje 8 Sur), y los ejes 6 y 5 Sur, que desembocan en la Autopista México-Puebla. Esta autopista y su prolongación hacia el noroeste (la calzada Ignacio Zaragoza) sirven como vía de entrada para los pobladores del oriente del valle de México hacia el centro. Por ello, ambas vías rápidas se encuentra constantemente saturadas, a pesar de las obras viales realizadas en la primera mitad de la década de los noventa.

3.2.3 Transporte

La Red de Transporte de Pasajeros del Distrito Federal –RTP- y varias rutas de microbuses y peseros constituyen la base del transporte urbano en Iztapalapa. A ellos se suman cuatro líneas de trolebuses (operados por el paraestatal

¹⁷ Estadísticas elaboradas por la Secretaría de Desarrollo Social

¹⁸ INEGI, Censos económicos, 2004.

¹⁹ XII Censo de Población y Vivienda 2000, INEGI.

Sistema de Transportes Eléctricos) y los numerosos taxis que circulan por todo el territorio iztapalapense. Todos los transportes públicos tienen como punto de articulación las estaciones del Sistema de Transporte Colectivo (Metro).

El 12 de agosto de 1991 se inauguró la primera línea de metro que prestó servicio en Iztapalapa. Es la línea A, que cuenta con diez estaciones en total, de las cuales cinco se localizan en territorio iztapalapense. La línea A del metro tiene la característica de ser la única en la ciudad de México de carácter férreo. Corre de Pantitlán (en la delegación Iztacalco), a La Paz (en el municipio del mismo nombre) en el Estado de México. A la línea A se sumó en 1994 la línea 8, que cubre un recorrido total de 19,8 km con diecinueve estaciones. De ellas, ocho pertenecen a Iztapalapa.²⁰ Asociados a algunas estaciones del metro fueron construidos algunos paraderos (sitios terminales de las rutas de autobuses y microbuses urbanos) como: Santa Martha y Tepalcates, de la línea A; así como Constitución de 1917, Iztapalapa y Escuadrón 201 de la línea 8.

3.2.4 Oferta educativa

La delegación Iztapalapa alberga cuatro instituciones públicas de educación superior en su territorio. Éstas son la Facultad de Estudios Superiores de Zaragoza (UNAM), la Unidad Iztapalapa de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM-I), y los campus Iztapalapa y San Lorenzo Tezonco de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM). En conjunto, estas instituciones atienden a cerca de 30 mil estudiantes en los campos de las ciencias médicas, ciencias sociales e ingenierías.

3.2.5 Servicios de salud

El gobierno de Iztapalapa opera 16 pequeñas clínicas que se conocen con el nombre de *Consultorios periféricos*, los cuales tienen por objeto atender la crónica carencia de estos servicios en el territorio. La mayor parte de ellos se encuentran en las zonas más marginadas (Santa Catarina, San Lorenzo Tezonco y Paraje San Juan). Estos consultorios periféricos dan servicios elementales de atención a la salud de materno-infantil, consulta odontológica, y enfermedades agudas. El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores al Servicio del Estado (ISSSTE) prestan sus servicios de medicina familiar y hospitalización, cada una en cuatro clínicas. Además, en el año 2005, el Gobierno del Distrito Federal construyó el *Hospital de Especialidades de la Ciudad de México* en Tezonco, con el fin de dar servicios médicos de alta especialización a la población del oriente del Distrito Federal.

3.2.6 El problema del abasto de agua

Iztapalapa es la delegación más oriental del Distrito Federal. Ello complica la dotación de agua potable para la zona. En Iztapalapa existen varios pozos de extracción de agua de los acuíferos subterráneos. Ellos se encuentran alrededor de la sierra de Santa Catarina. Sin embargo, no son suficientes para

²⁰ www.stc.com

satisfacer la demanda de agua. Por ello, una porción del agua que se obtiene del Sistema Cutzamala (que lleva agua de la cuenca del río Balsas al valle de México) se destina a Iztapalapa; aunque tampoco basta para resolver la cuestión debido al número de habitantes en la zona. En la estación seca, la escasez de agua se acentúa, sobre todo en las partes altas de San Lorenzo, Paraje San Juan y Santa Catarina.

3.2.7 Características económicas

De acuerdo con los últimos censos comerciales, industriales y de servicios Iztapalapa ocupa el primer lugar tanto en unidades económicas comerciales (con 32,938) como en industriales (con 5,846) y el segundo lugar en unidades de servicios (con 16,705): por cada unidad comercial o industrial en Iztapalapa hay cinco en el resto del Distrito Federal y una por cada 10 de servicios.

Unidades económicas comerciales, industriales y de servicios del Distrito Federal y la Delegación de Iztapalapa, 2004.

<i>Censo</i>				
<i>Suma de unidades económicas</i>	<i>Comercial</i>	<i>Industrial</i>	<i>Servicios</i>	<i>Total</i>
Distrito Federal	179 999	31,068	127,966	339,033
	53%	9%	38%	100%
Iztapalapa	32,938	5,846	16,705	55,489
	59%	11%	30%	100%
Iztapalapa / Distrito Federal	18.3%	18.8%	13.1%	16.4%

Fuente: INEGI, Censos económicos 2004

Sin embargo otro punto que habría que considerar es el tamaño de estas unidades económicas, en su mayoría las unidades económicas que se localizan en Iztapalapa son pequeñas, el siguiente cuadro ejemplifica lo que se menciona en este párrafo haciendo referencia al número de personas ocupadas por cada una de las unidades económicas.

Personal ocupado por unidad económica de las delegaciones del Distrito Federal

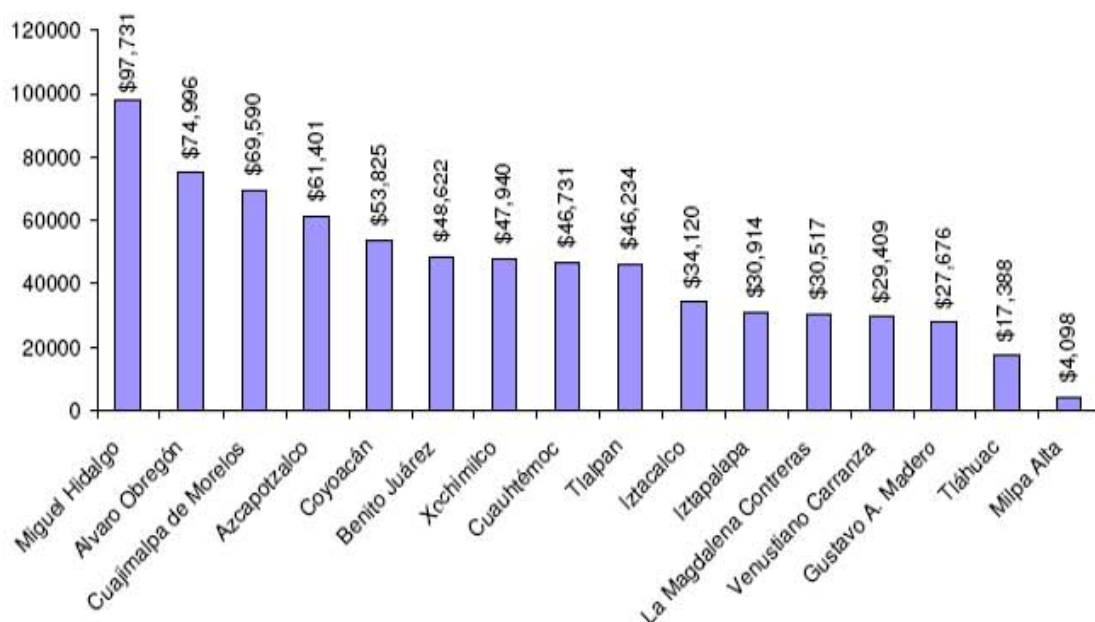
<i>Personal ocupado / unidades económicas</i>				
<i>DELEGACION</i>	<i>Comercial</i>	<i>Industrial</i>	<i>Servicios</i>	<i>Total</i>
Miguel Hidalgo	5.6	34.7	16.3	13
Benito Juárez	6.4	15.9	10.1	9.2
Azcapotzalco	4	39.1	5.5	8.8
Alvaro Obregon	3.9	11.6	10.6	7.3
Cuauhtémoc	4	12.8	7.7	6.2
Iztacalco	2.7	23.6	4.3	6.1
Coyoacán	3.7	18.8	6.2	6
Cuajimalpa de Morelos	4.5	9.2	6.9	5.7
Tlalpan	3.1	12.1	7.2	5.3
Iztapalapa	2.6	13.6	3.6	4.1
Gustavo A. Madero	2.4	11.3	3.8	3.8
Venustiano Carranza	2	9.5	5.3	3.5
Xochimilco	2.1	13	3.4	3.4
La Magdalena Contreras	1.9	4.4	4	2.9
Tláhuac	1.9	7.5	2.2	2.7
Milpa Alta	1.6	2.7	2.1	1.8
Total general	3.3	16	7	5.8

Fuente: INEGI, Censos económicos 2004

Y esto se debe en gran medida a que Iztapalapa es la delegación que presenta la mayor composición de unidades económicas familiares en el Distrito Federal: 18 de cada 100, es decir, como se mencionaba se trata de empresas o comercios pequeñas que son llevados únicamente por el dueño o en su defecto con muy pocos empleados.

Posiblemente lo anterior explique el porqué es una región con una alta tasa de población desocupada y el porqué se encuentra en la posición 11 respecto al resto de las delegaciones del Distrito Federal en cuanto a los salarios que pagan al personal.

Sueldo anual promedio al personal ocupado

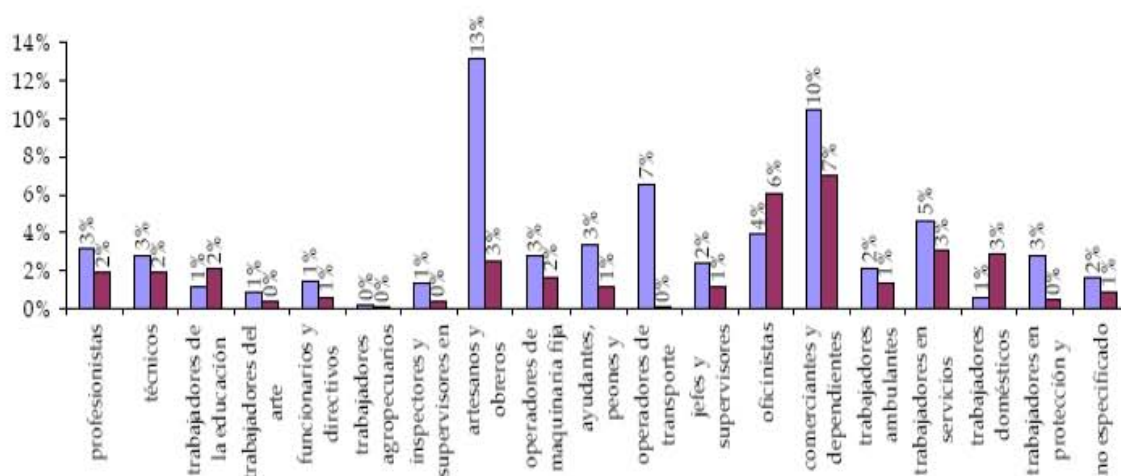


Fuente: INEGI, Censos Económicos 2004

En la delegación Iztapalapa una persona en promedio gana poco más de \$30 mil pesos anuales, lo que representa menos de la tercera parte de lo que gana una persona en la delegación Miguel Hidalgo, que es la que ocupa la primera posición a este respecto.

Suponiendo que en las unidades económicas que conforman la delegación se empleara sólo a habitantes de la misma, se estaría empleando únicamente al 30% de la población económicamente activa (PEA), esto es que el 70% de la PEA tendría que trabajar fuera del área delegacional.

Población ocupada según sexo y ocupación principal



Fuente: INEGI, Censos Económicos, 2004

La distribución por ocupación según sexo de la población iztapalense es la siguiente: 13% de los hombres son artesanos y obreros, 10% comerciantes y dependientes, 7% operadores de transporte, 5% trabajadores en servicios personales, 4% oficinistas y poco más de 3% ayudantes peones y similares. Estas seis ocupaciones representan casi 50% de la población ocupada del sexo masculino de la delegación. El 50% restante se distribuye entre otras ocupaciones con menos de 5% cada una.

Por su parte, la ocupación habitual de las mujeres de la delegación tiene una distribución diferente: en primer lugar 7% son comerciantes y dependientes, en segundo lugar lo constituyen las oficinistas en 6%, en tercera posición las trabajadoras en servicios personales en 3%, luego siguen las artesanas y obreras con poco más del 3%.

Como se puede notar al estudiar las características sociodemográficas de la delegación Iztapalapa, existe una ya marcada problemática, cuestión que se va a ver acentuada con el paso de los años y el gradual envejecimiento de sus habitantes, la búsqueda de soluciones para dicha problemática es urgente y la misma situación sucede en el resto de la ciudad, por ello es que puede afirmarse que la ciudad de México no se encuentra preparada para albergar a una población envejecida cuyas necesidades son diferentes de las que tiene la población joven que tienen hoy en día.

La falta de preparación de las personas y el poco interés que tienen las empresas por capacitarlas, producirán que en pocos años las personas que se encuentren en proceso de envejecimiento no cuenten con un trabajo adecuado ni con las oportunidades que les permitan afrontar la madurez de su vida y su vejez como un miembro productivo de la sociedad.

Es por ello que se vuelve importante que las empresas y el gobierno tomen acciones encaminadas a capacitar y en consecuencia preparar a las personas, para que estas tengan la posibilidad de seguir siendo útiles en una sociedad en

donde cada vez son mas y que necesita de ellos, es por esa razón que se propone el inplacement y el outplacement como alternativas.

Por otra parte es necesario que se abran espacios que permitan que estas personas se ocupen en actividades acordes con sus capacidades y con sus intereses, es decir, en labores que no requieran de todo su tiempo y que les permitan realizar otro tipo de actividades, por ello también se presentan como alternativa la flexibilidad laboral, que no es otra cosa que espacios flexibles que den cabida a personas que de otra manera no estarían integrados en el mercado laboral.

4. Definición de la problemática

La sociedad en la que estamos viviendo tiende a privilegiar los valores ligados a la juventud tales como la vitalidad, el entusiasmo, las ganas de trabajar, en perjuicio de otros que se van adquiriendo con la edad como lo podrían ser la experiencia, el temple y la sabiduría, esta es una situación que se vuelve entendible, mas no justificable, debido a que la mayoría de las personas que habitan en esta ciudad son jóvenes, sin embargo esa tendencia no puede perdurar por siempre, los que ahora son jóvenes tendrán que envejecer y tomando en cuenta que su esperanza de vida será cada vez mayor y que en esta sociedad cada vez hay menos nacimientos y en consecuencia menos niños, se tiene que cambiar la percepción de la sociedad hacia esos valores, no en perjuicio de las características de los jóvenes, sino logrando un equilibrio entre ambos puntos.

En los dos capítulos anteriores se ha mostrado el contexto en el que se encuentra la ciudad de México y en particular la delegación Iztapalapa presentado que el envejecimiento de la población produce cambios laborales, económicos y sociales y que los requerimientos de una población joven no son los mismos que tiene una población envejecida, haciendo hincapié en que la población no se encuentra preparada para esos cambios.

Son muchos los vértices desde donde se podría contemplar esta problemática, uno de ellos, de especial interés para la administración y para esta investigación es la situación laboral en la cual estamos inmersos todos.

Las empresas como un reflejo de la sociedad tienden a seguir los mismos parámetros que se presentan en ésta y uno de ellos es el privilegiar la juventud sobre otras cuestiones aun cuando la experiencia de las personas mayores pueda brindarles beneficios, no obstante el elemento que las empresas consideran es que con los envejecimiento es normal que se pierden algunas de las capacidades físicas y mentales de las personas pero no por ello su capacidad de razonar y en consecuencia de trabajar, pero lo que esta sucediendo en algunas empresas y en ciertos niveles llega a lo ridículo de no contratar personas a partir de los 35 años de edad, esto se ve sobretodo en los sectores mas marginados de la población que son los que cubren los puestos más operativos, eso afecta muchísimo a una sociedad donde la brecha entre los ricos y los pobres cada día es más extensa, estas personas que generalmente son las que tienen menos preparación y las peores condiciones de vida no tienen otra alternativa que buscar un trabajo que les proporcione el sustento que necesitan día con día, sin importarles que en estos trabajos no existan las prestaciones mínimas contempladas en la Ley Federal de Trabajo.

Con lo dicho anteriormente se puede entender el porque en las zonas mas pobres de la delegación Iztapalapa es donde más se da la delincuencia y el comercio informal, se vuelve como un círculo vicioso, donde no es posible sobresalir porque las mismas condiciones no lo permiten, porque el contexto tanto social como cultural no solo de la zona sino de la sociedad en general

emiten juicios y tienen barreras que impiden o por lo menos dificultan que una persona pueda salir de lo que comúnmente se esperaría de él.

Siguiendo con la situación laboral la falta de preparación para afrontar el inminente envejecimiento de la sociedad no sólo se presenta en las personas que no cuentan con un trabajo formal, sino que lamentablemente también en los casos donde la persona cuenta con un trabajo formal y esto se debe primordialmente a dos razones:

La primera es imputable a las empresas, algunas de las cuales, en el afán por reducir sus costos, no ofrecen a sus empleados condiciones que vayan de acuerdo con el trabajo que desempeñan, realizando prácticas que van en detrimento del ser humano y sólo a favor de la situación económica de la empresa.

Algunos de estos casos son, por ejemplo, la falta de capacitación a los empleados, porque es vista como un gasto y no como una posible inversión, porque invertir en personas que probablemente van a dejar la empresa en unos cuantos meses, es la forma de pensar de algunas empresas, en vez de ver la capacitación como una manera de preparar a sus empleados para que mejoren el trabajo que realizan y además como una forma de retener a los empleados en la compañía, al darles herramientas que permitan su desarrollo.

Otro caso similar es la ausencia de planes de jubilación dentro de la empresa, se ha dado el caso de que las empresas despiden a los empleados a pocos meses de tener derecho a su jubilación para no tener esa carga económica que podría llegar a representar un jubilado.

Estas cuestiones imputables a la empresa no pueden sino causar molestia debido a que no se entiende como es que las personas pueden priorizar unos cuantos pesos sobre las condiciones en las que se desenvuelve un ser humano, a pesar de que no sea el único lugar donde esto sucede.

Hay además de lo comentado otro factor de mucha más importancia que afecta a esa falta de preparación para el envejecimiento y que es atribuible a las personas y es la falta de conciencia de las personas para hacer frente a la vejez, todos sabemos que el envejecimiento es un proceso natural que le sucede a todas las personas y que va acompañado de una merma en las capacidades que se tienen como persona, sin embargo a pesar de ser del conocimiento de cualquier persona, no se tiene como sociedad una cultura donde las personas se preparen para afrontar su vejez de una manera digna, es por ello que no se preparan ni física, ni mental ni mucho menos económicamente para hacerle frente.

Lamentablemente la conjunción de estos factores da como resultado que las personas no solamente no se estén preparando para su envejecimiento sino que además no cuenten con elementos que les ayudarían a prepararse de una mejor forma, tales como una remuneración que fomentara el ahorro, un trabajo seguro, etc.

El planteamiento de la presente tesis es la falta de preparación de las personas ante el envejecimiento de la población a partir de la carencia de herramientas por parte de las empresas que les permitan afrontar su envejecimiento de una mejor manera, a que me refiero con esto, simplemente que las empresas no han previsto que ante el envejecimiento de la población las condiciones dentro de la sociedad van a verse modificadas, prueba de ello es que en la actualidad las empresas siguen prácticas en las que al llegar a cierta edad ya no es posible contratarse.

Y es que existe una cuestión que al parecer las empresas aún no han comprendido y esta es que una sociedad esta conformada por muchos grupos, y se debe entender que el desarrollo de un país esta sustentado en que todos los grupos vayan en una misma dirección, y que conforme ese desarrollo se vaya dando, se irán desarrollando las empresas y también en consecuencia cambiará el nivel de vida de las personas que en ellas laboran.

También esta es la razón por la cual este tema esta tan relacionado con la administración, las empresas deben prever y planear que el desarrollo tiene que darse en todos los ámbitos de la sociedad y que si a un país le va mal en consecuencia a ellos les ira mal.

Algunas de las alternativas que han servido en otros lugares para hacer frente al envejecimiento de la población y que pueden ser aplicables a México por que las condiciones eran parecidas son: el ofrecer capacitación a las personas cuando por alguna reestructura un empleado tenga que ser cambiado de funciones (inplacement) o en el peor de los casos despedido de la organización (outplacement), si bien esto conlleva un costo, también es cierto que al darle esa herramienta a la persona beneficia a la empresa en dos sentidos.

El primero es referente al tipo de personas que se quedan laborando en la empresa con funciones diferentes, esta persona apreciará el haberse mantenido en la organización teniendo un grado de motivación al cual va a ser muy difícil llegar de otra forma.

En el caso de la capacitación que se brinda a la persona que dejo de laborar en la compañía, se le prepara para buscar un nuevo empleo ya sea en otra empresa o por cuenta propia lo cual ayudará a que la economía de la persona siga en activo y siga consumiendo bienes y servicios que de una u otra forma están beneficiando a la Compañía, esto sin dejar de lado que la persona no deja de percibir su ingreso manteniendo un nivel de vida decoroso.

Una opción más para ser aplicable en las empresas es que no existan restricciones en cuanto a la edad o el tiempo de trabajo, integrando a las personas mayores al mercado de trabajo mediante un esquema flexible, en donde posiblemente no se le requieran las 8 horas o que asista al lugar de trabajo de esta forma se sigue manteniendo productivas a las personas que seguirán de esta manera percibiendo un ingreso que les permita tener una vida decorosa.

La administración tiene que continuar buscando estrategias que permitan a las empresas adaptarse a una población envejecida en donde en consecuencia sus empleados tendrán que tener una media de edad mayor, sin esto dejar de lado que las características que presentan uno y otro sector son diferentes y en consecuencia diferentes tendrán que ser sus necesidades.

Lo que se ha comentado sobre el problema del envejecimiento de la población y su interrelación con el ámbito laboral se ve reflejado en todos los aspectos de la persona, en el acceso a la salud, las condiciones de vivienda y de alimentación y en general en la calidad de vida que tenga la persona, lo cual desde un punto de vista mucho más social podría representar el principal problema a enfrentar.

Finalmente me gustaría remarcar que por las implicaciones que trae consigo, es muy importante que se estudien las condiciones actuales en las que se desenvuelven las personas mayores en las empresas para poder dar alternativas que mejoren la situación con vistas a una sociedad más envejecida.

5. Metodología del estudio

Debido al constante y sostenido envejecimiento de la sociedad mexicana y a la tendencia de las empresas por contratar gente joven, surge la inquietud por investigar cuáles serán los posibles caminos a seguir para hacer frente al reto que se presentará una vez que la distribución de la población mexicana se concentre en personas mayores de 30 años, específicamente hablando de las empresas.

Las empresas como célula económica de una sociedad tiene un papel muy importante en el desarrollo integral de un país, no solo en el económico, también en lo social, lo político e incluso lo cultural, esto debido a que las estrategias que adoptan las empresas repercuten de forma directa en todos los ámbitos de una sociedad.

Siendo tal la repercusión que puede tener una empresa en el desarrollo de un país se vuelve muy importante el ser capaz de identificar posibles estrategias que tendrán que seguir las empresas para adaptarse a los cambios que traerá consigo el envejecimiento de la sociedad mexicana.

La presente investigación tiene una base documental pretendiendo hacer una revisión de las posibles estrategias que brinda la administración a las empresas para dar una respuesta a este reto que cada vez es más inminente.

Esta investigación tiene como objetivo el demostrar que la sociedad mexicana, particularmente la de la delegación Iztapalapa, no se encuentra preparada para albergar a una población envejecida, haciendo hincapié en las cuestiones laborales, es decir, en aquellas condiciones en las que actualmente se encuentra la población de dicha delegación con respecto a su trabajo, las repercusiones que esto trae consigo en todos los demás aspectos de su vida para dar pie a las herramientas de la administración que constituyen una alternativa para afrontar los cambios derivados del envejecimiento de la población, particularmente hablando del inplacement, el outplacement y la flexibilidad laboral.

Para ello se plantea como hipótesis que la población de la delegación Iztapalapa no cuenta con condiciones laborales adecuadas para afrontar el inminente cambio social derivado del envejecimiento de la población, constituyendo el inplacement, el outplacement y la flexibilidad laboral alternativas para que las empresas integren a personas de mayor edad a una campo laboral cada vez mas exigente.

La presente investigación es de tipo exploratorio debido a que si bien existen diversos estudios sobre el envejecimiento de la población y sus consecuencias en algunos ámbitos de la sociedad, son muy pocas las que abarcan las cuestiones laborales y ninguna aborda las posibles herramientas de la administración que podrán ser usadas por las organizaciones como una alternativa para hacer frente a las modificaciones en la sociedad que traiga consigo el envejecimiento de la población, y la poca información que se ha

trabajado proviene de los estudios realizados acerca de estas herramientas de la administración en donde se trata someramente como uno de los beneficios el hecho de que representan una alternativa para que la persona pueda tener elementos que le permitan tener una vida activa mucho mas decorosa, incluso en el caso de la flexibilidad laboral se maneja que “por medio de esta sistema las personas podrán administrar de una mejor manera su tiempo, cabe mencionar que no es lo ideal para todas las personas, dándole prioridad a las cosas que considera fundamentales en su vida, como su familia o sus relaciones personales”¹

Como se menciona en el libro de Metodología de la Investigación de Rodolfo Hernández Sampieri, “el realizar una investigación de tipo exploratorio implica que se tendrán que analizar una serie de variables y sus correlaciones entre ellas tratando en la medida de lo posible y del alcance de la investigación no dejar ningún cabo suelto”²

Para poder llegar al objetivo planteado en esta investigación lo primero que se realizó es evaluar las condiciones demográficas y económicas actuales y sus proyecciones hacia futuro, específicamente hacia 2020 lo cual hace que se pueda vislumbrar los cambios que habrá en una sociedad como la mexicana que ya para esos años deberá tener una visión muy diferente de las cosas motivada por el mero cambio de la edad media de la población.

Es por esta situación que al hablar de envejecimiento de la población se tiene que tomar en cuenta que es un fenómeno que va a reflejarse en todos los aspectos de la sociedad y que aunque no es el propósito hacer un desglose exhaustivo de cada uno de ellos, si se tienen que considerar todos al momento de analizar alguno de esos factores, es este caso se consideraron las siguientes variables con el fin de obtener información que se consideró afectaría la demostración de la hipótesis.

Comenzaremos por hablar de las variables independientes que son las que van a delimitar el rumbo de esta investigación, se considerarán dos variables independientes que son:

Población. Actualmente el grueso de la población se encuentra concentrado en personas que rondan entre los 20 y los 30 años, la CONAPO estima que en 10 años el grueso de la población se ubicará entre los 25 y los 35 años y que para el 2020 la edad media de la población estará muy cerca de llegar a los 30 años.

Situación laboral. En la actualidad existe una tendencia en las empresas para contratar personal con una edad máxima de 35 años, rechazando las solicitudes de personas mayores a esa edad o bien utilizándolas como opciones secundarias.

¹ Asociación Europea de Dirección de Personal, Flexibilidad en el trabajo. Estrategias y practicas en Europa, Ediciones Gestión, Barcelona, 2000, Pág. 12

² Hernández Sampieri, Roberto, Fernández-Collado Carlos, Baptista Lucio Pilar , Metodología de la Investigación, México 2002, Pág. 157

Esta situación orilla a las personas a evaluar otras opciones de empleo que no cuentan con las condiciones mínimas de protección al trabajador, tales como seguridad social y planes de retiro, esta situación agrava aun mas lo planteado con anterioridad respecto a la poca preparación de las personas ante su inminente envejecimiento.

Estas son las dos variables que se tomaran como la guía del presente estudio pero también se consideran otras las cuales estarán en función de las dos variables independientes que se acaban de describir.

La calidad de vida en la que viven actualmente las personas que se encuentran en la tercera edad, producto de esa poca planificación que se tiene con respecto al envejecimiento, esta situación produce que se tenga que realizar una profunda reflexión sobre la forma en la que habrá de entenderse la vida en los próximos decenios y es que cada vez es mas inminente que la edad media de las personas ira aumentando, esta variable se analizó con relación a factores como acceso a servicios y la calidad de estos, tipo de vivienda e ingresos.

Los **servicios de salud** y el costo de los mismos no podrá ser el mismo en una sociedad relativamente joven como la actual en contraste con la que encontraremos en 2020, debido a que como se mencionaba en párrafos anteriores las necesidades que tienen los jóvenes no son las mismas necesidades que tendrá un paciente en edad adulta.

Muy ligado al punto anterior encontramos **la asistencia social** que en la actualidad tiene una cobertura muy pobre y que por dicha razon el presupuesto que se destine a este ramo tendrá que enfocarse, cada año en mayor medida, a mejorar su cobertura y servicio contribuyendo de esta manera a mejorar o cuando menos mantener una calidad de vida aceptable entre las personas que se encuentren en edad avanzada.

Las vías de acceso y en general la movilidad dentro de la ciudad de México, particularmente en la delegación Iztapalapa ya son un caos al día de hoy y sus repercusiones se ven materializadas en problemas de salud relacionadas con el estrés y con la contaminación, la poca planificación que se tuvo con una ciudad que creció impulsada por la explosión demográfica y no por un desarrollo sustentable cobra hoy factura a una urbe que cada vez demuestra ser menos habitable, ante esta situación se presenta la cuestión de cómo afrontar un panorama que pinta aun peor.

La marginación en la que viven hoy en día los adultos mayores no podrá ni deberá ser la misma en unos cuantos años puesto que poco a poco se tendrá que integrar a estas personas a actividades que aprovechen su experiencia y que se adecuen a las condiciones en las que viven, es decir, previendo que son personas que ya no cuentan con una capacidad física y mental al 100% y que tampoco podrán rendir lo que rendiría una persona joven y que sin embargo cuentan con otras características que podrían ser muy aprovechadas como lo son en otros países.

Finalmente otra variable que abra que considerar es la **resistencia al cambio** por parte de las personas y de las empresas por que es un factor que se debe tomar en cuenta al momento de desarrollar un proyecto que incluya una vida laboral mayor a cambio de una mejor calidad de vida en la vejez, puede ser una de las cuestiones que mayor dificultad impliquen debido a que la sociedad mexicana no suele recibir con agrado los cambios, rechazándolos en algunos casos incluso antes de conocer sus beneficios.

Estas serán las cuestiones que se abordan en esta investigación cuya base cuantitativa se sustenta en una encuesta que fue aplicada a personas que viven en la Delegación Iztapalapa, cuya edad vaya de 30 a 50 años y que se encuentren actualmente laborando ya sea en una empresa particular o en un negocio propio.

Con esta delimitación nuestro universo estuvo conformado por 243 852 personas³ que son el número de personas entre 30 y 50 años que viven en la delegación Iztapalapa y que con base en los censos económicos del INEGI del 2004 se estima que se encuentran trabajando.

La encuesta se realizó a 384 personas que fue el resultado del cálculo de la muestra para una población conocida, con base en la siguiente formula:

$$\frac{N * Z^2 * P(1 - P)}{(N - 1) * e^2 + Z^2 * P(1 - P)}$$

Sustituyendo

$$\frac{243852 * 1.96^2 * 0.5(1 - 0.5)}{(243852 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5(1 - 0.5)} = 384 \text{ personas}$$

Donde

N=243852 personas que es el estimado de número de personas que se encuentran trabajando en un rango de edad de entre 30 y 50 años en la delegación Iztapalapa.⁴

Z=Desviación calculada a partir de un nivel de confianza del 95 %

P=Probabilidad de que el evento ocurra

e=Porcentaje de error del evento

³ Estimaciones realizadas con base en los datos de CONAPO.

⁴ Dato calculado con base en las estimaciones de población 2000-2030 realizadas por la Comisión Nacional de Población a partir del II Censo de Población y Vivienda 2005.

La encuesta les fue aplicada a personas que se encuentren en un rango de edad que va desde los 30 años hasta los 50 años, se definió este rango de edad debido a que el presente estudio plantea que en 10 años cuando estas personas se encuentren entre los 40 y los 60 años, serán las personas que más resentirán el vivir en una sociedad y particularmente en una ciudad que no se encuentra preparada para el envejecimiento de la población.

Cabe mencionar que fue realizado de esta manera para conocer las condiciones en las que actualmente se encuentran estas personas, en cuanto a su situación laboral y social, para a partir de este punto establecer que tan viables será la implementación del implacement, outplacement y la flexibilidad laboral como medios para mejorar dichas condiciones.

Se encuestó a personas que contaban con un trabajo debido a que una de las variables que se esta analizando al momento de estudiar el envejecimiento de la población, conocer su tendencia a contratar personas jóvenes, y aun peor, la tendencia de las empresas de no otorgar a los empleados ni siquiera las prestaciones que la ley obliga en ese afán de reducir costos.

La encuesta se realizó en 38 colonias de la delegación Iztapalapa, fue aplicada en esta delegación debido a las características sociodemográficas con las que cuenta, es decir es la delegación que cuenta con el mayor número de habitantes y en contraste es una de las delegaciones que cuentan con servicios de poca calidad, y un ingreso medio muy bajo.

Las colonias que aleatoriamente fueron seleccionadas para aplicar la encuesta son las siguientes

ALVARO OBREGON
ANGELES, LOS
APATLACO
BARRIO LA ASUNCION
BARRIO SAN LUCAS
BUENAVISTA
COLONIAL
EDEN, EL
EJERCITO DE ORIENTE ZONA PEÑON U.H
ESCUADRON 201
FUEGO NUEVO
FUENTES DE ZARAGOZA –UNIDAD HABITACIONAL–
GRANJAS ESTRELLA
GUADALUPE DEL MORAL
HANK GONZALEZ IZTAPALAPA HEROES DE CHURUBUSCO
INSURGENTES
IXTLAHUACAN
JARDINES DE CHURUBUSCO
LEYES DE REFORMA 2a. SECCION
LOMAS DE SANTA CRUZ
MANTO, EL
MINERVA
MOLINO
PALMITAS
PASEOS DE CHURUBUSCO
PEÑAS, LAS
PRESIDENTES DE MEXICO

PUEBLO SANTA MARTHA ACATITLA
PUEBLO SAN LORENZO TEZONCO
RENOVACION
ROSARIO, EL
SAN JUAN XALPA
SANTA MARIA AZTAHUACAN –UNIDAD HABITACIONAL–
SIFON, EL
TEPALCATES
TRIUNFO, EL
VERGEL, EL
XALPA

Se realizó una muestra aleatoria en cada una de las colonias de forma que fueron aplicadas por lo menos 10 encuestas en cada uno de estos lugares, se definieron 4 más donde se realizaron 11 encuestas.

En la encuesta se abordaron las cuestiones de edad, condiciones laborales, vivienda, servicios en la vivienda, acceso a servicios de salud y planes de retiro, además se preguntó acerca de si el lugar donde el empleado laboraba ya había puesto en marcha alguna de las herramientas que se proponen como alternativa. Un ejemplo de la encuesta aplicada se presenta en el Anexo # 1.

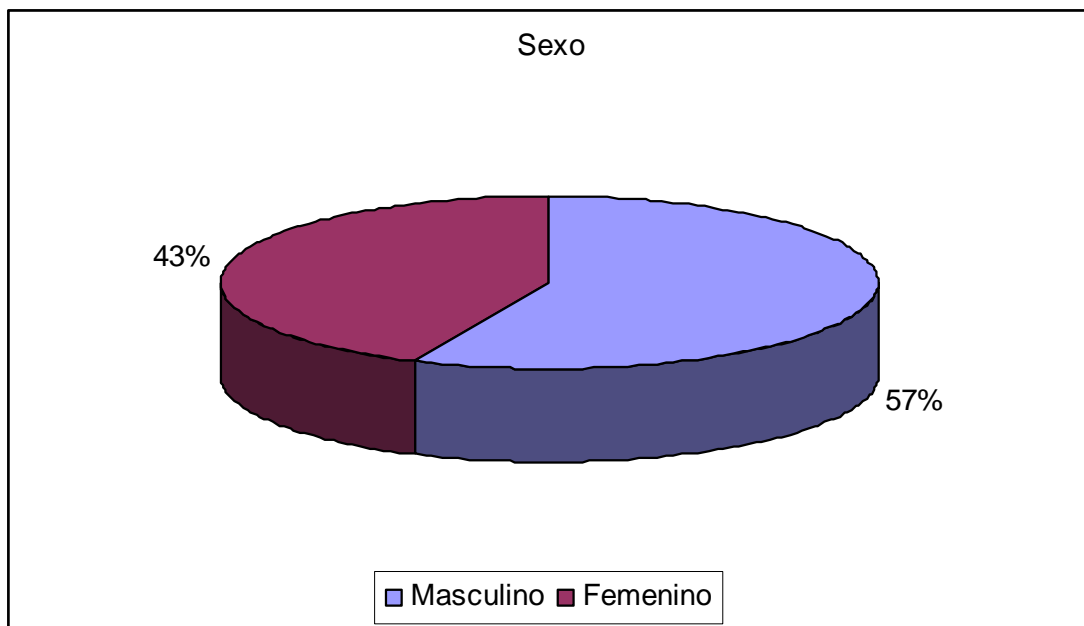
6. Resultados

6.1. Resultados de la encuesta

Los resultados que arrojo la encuesta fueron los siguientes:

En cuanto al sexo, las personas a las que les fue aplicada se distribuyeron de la siguiente forma

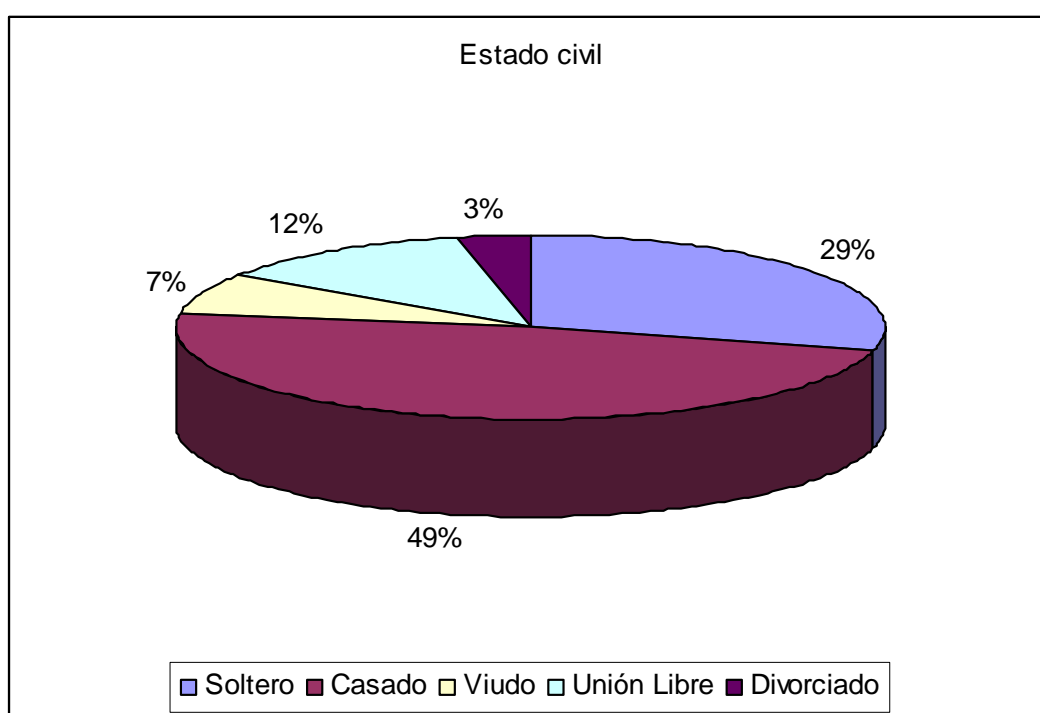
Sexo	
Masculino	218
Femenino	166
Total	384



La razón por la cual se encuestaron a más hombres que mujeres se debió a que muchas de las mujeres que se pretendían encuestar se dedicaban únicamente a labores del hogar y no contaban con un empleo remunerado, dichas personas no fueron encuestadas debido a que no ayudaban a cumplir con el objetivo de esta encuesta.

En cuanto al estado civil de las personas encuestadas se encontró lo siguiente:

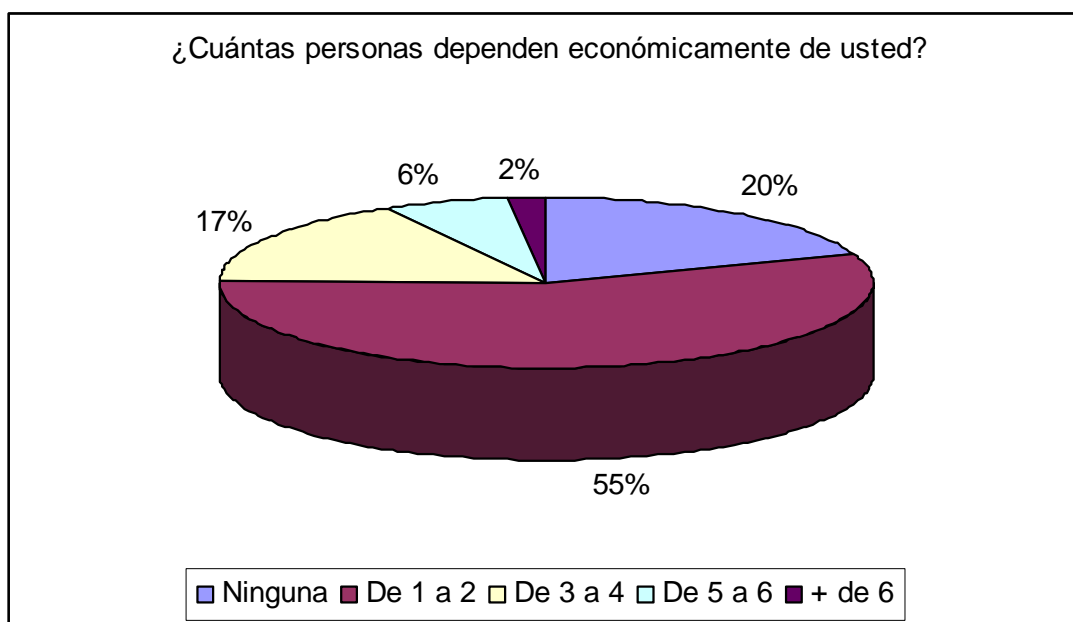
Estado civil	
Soltero	112
Casado	186
Viudo	13
Unión Libre	47
Divorciado	26
Total	384



El 49% de las personas encuestadas son personas casadas, además el 12 % se encuentra viviendo en unión libre, un 7% más esta divorciado y un 3 % esta viudo, es decir, para el rango de edad estudiado es poca la gente que aun no ha vivido una experiencia de pareja, sólo el 29 % de los encuestados se encuentra soltero, esto se encuentran mayoritariamente entre las personas de 30 a 40 años y preferentemente del sexo masculino.

Al entrar en cuestiones económicas se les preguntó, cuál era el número de personas que dependían económicamente de ellos a lo que respondieron de la siguiente forma.

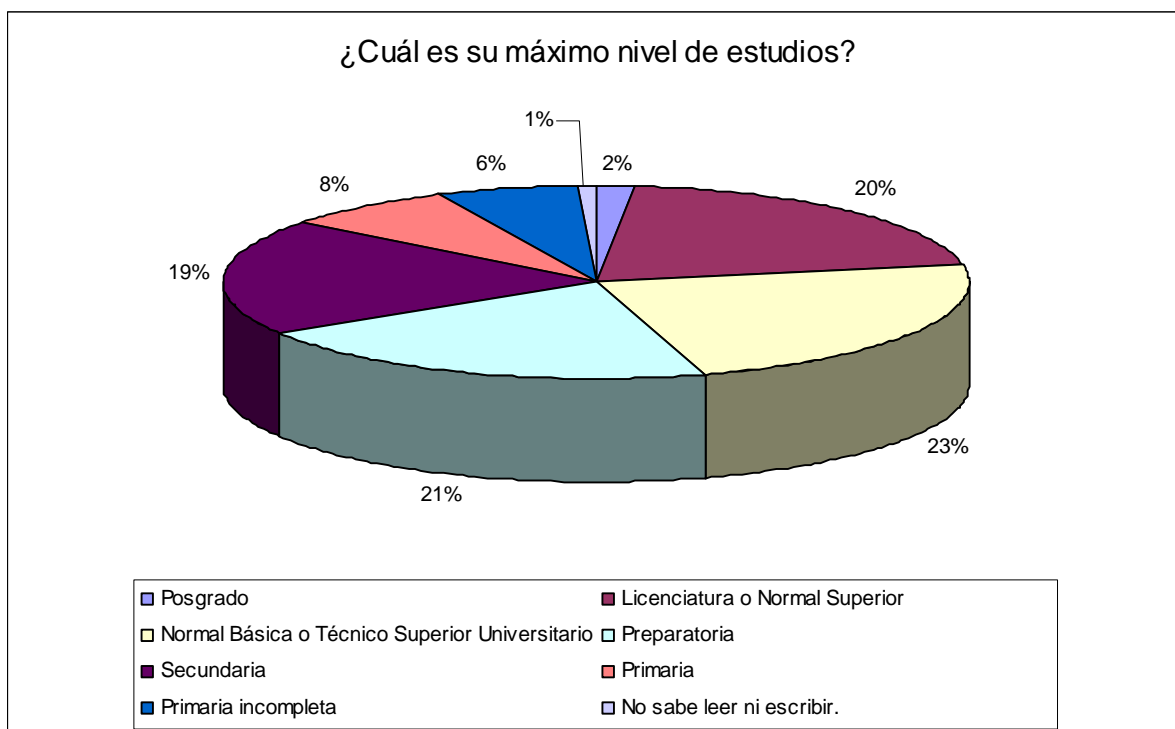
¿Cuántas personas dependen económicamente de usted?	
Ninguna	75
De 1 a 2	214
De 3 a 4	64
De 5 a 6	23
+ de 6	8
Total	384



Como podemos notar el 55 % de los encuestados manifiesta mantener entre 1 y 2 personas, los cuales pueden ser esposa e hijos o bien en algunas ocasiones los padres, el 20 % de la muestra no tiene ningún dependiente y el 17 % mantiene entre 3 y 4 personas, el 8 % restante se divide entre un 6 % que mantiene entre 5 y 6 personas y un 2% que tiene más de 6 dependientes.

Para seguir con el análisis de las personas se les cuestionó sobre su último nivel de estudios, encontrando lo siguiente.

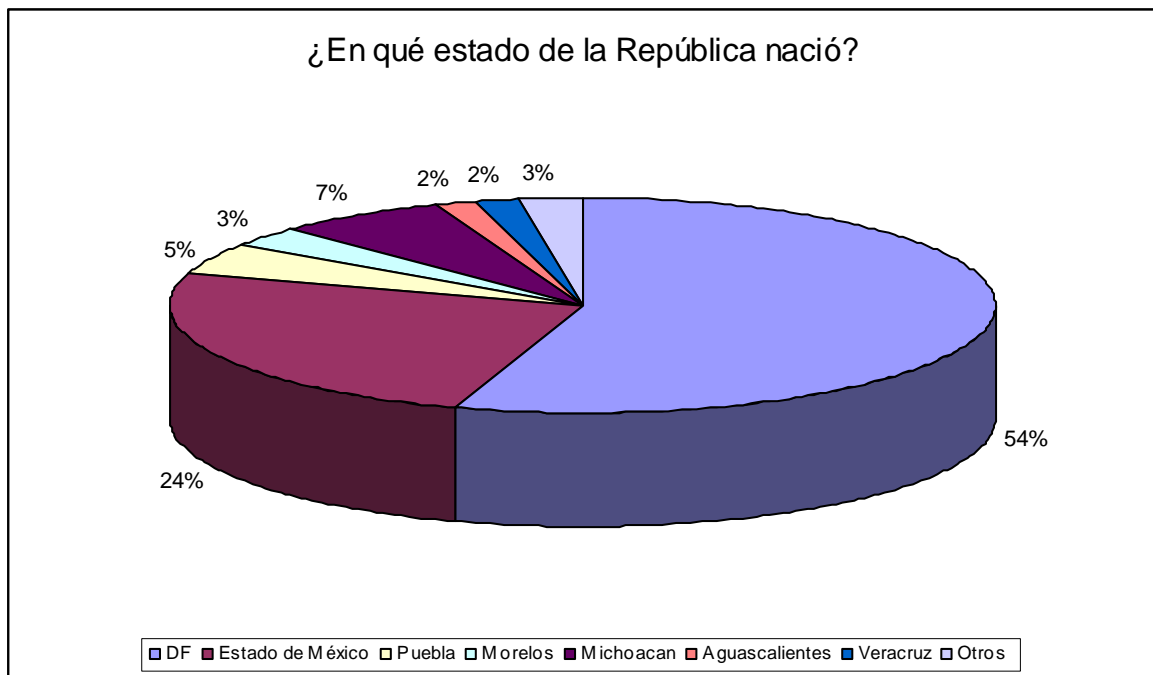
¿Cuál es su máximo nivel de estudios?	
Posgrado	6
Licenciatura o Normal Superior	78
Normal Básica o Técnico Superior Universitario	90
Preparatoria	80
Secundaria	74
Primaria	29
Primaria incompleta	24
No sabe leer ni escribir.	3
Total	384



La distribución de la muestra fue en 4 grandes grupos, en primer lugar el 20 % de los encuestados manifestó haber terminado una licenciatura, el 23 % ser un técnico superior, un 21% haber terminado el bachillerato y un 19% más tener la secundaria completa, el restante se distribuye en otros cuatro grupos de la siguiente manera el 8% dice tener la primaria completa, 6% más tiene la primaria incompleta, un 1% se declara analfabeta y sólo un 2% cuenta con algún posgrado.

Para tratar de analizar el efecto de la migración entre los estados, sobre todo en las décadas pasadas, se les preguntó en qué estado habían nacido a lo que respondieron

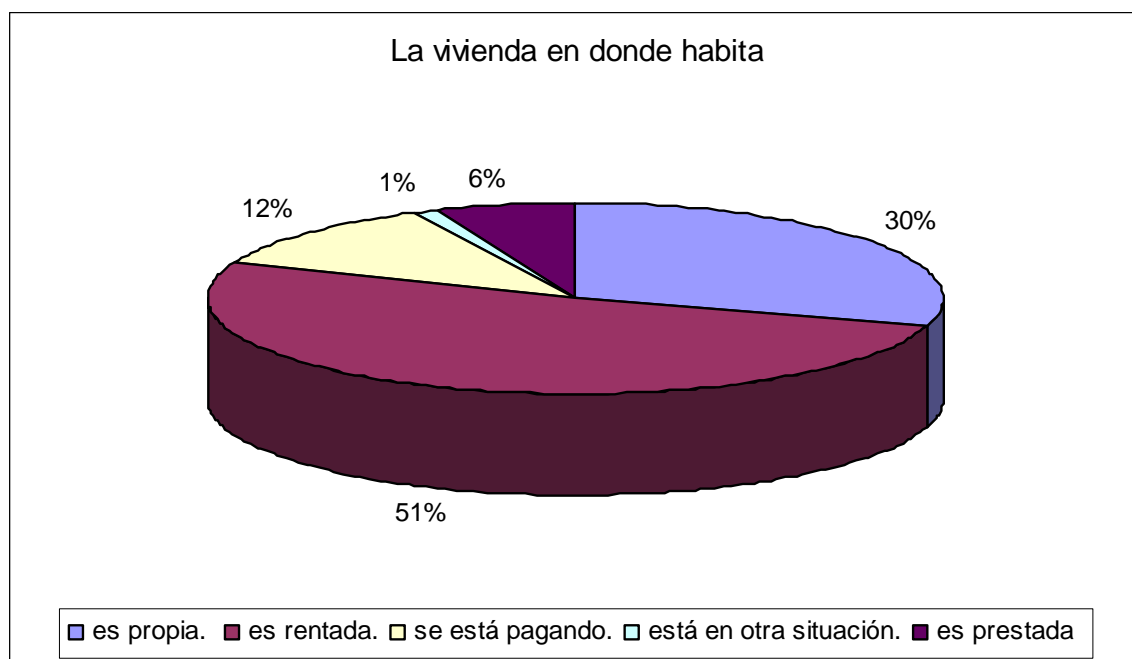
¿En qué estado de la República nació?	
DF	211
Estado de México	95
Puebla	18
Morelos	12
Michoacán	26
Aguascalientes	6
Veracruz	6
Otros	10
Total	384



El 54% de los encuestados nació en el mismo Distrito Federal, si embargo el 46%, es decir, casi la mitad de los encuestados proviene de otros estados de la República, el 24 % del Estado de México, el 7% de Michoacán, el 5% de Puebla, el 3% de Morelos, el 2% de Aguascalientes y el mismo porcentaje de Veracruz, el restante 3% proviene de otros estados tales como Guanajuato, Oaxaca y Chiapas.

Otro factor de interés era la vivienda para cuyo análisis se les realizaron las siguientes dos preguntas.

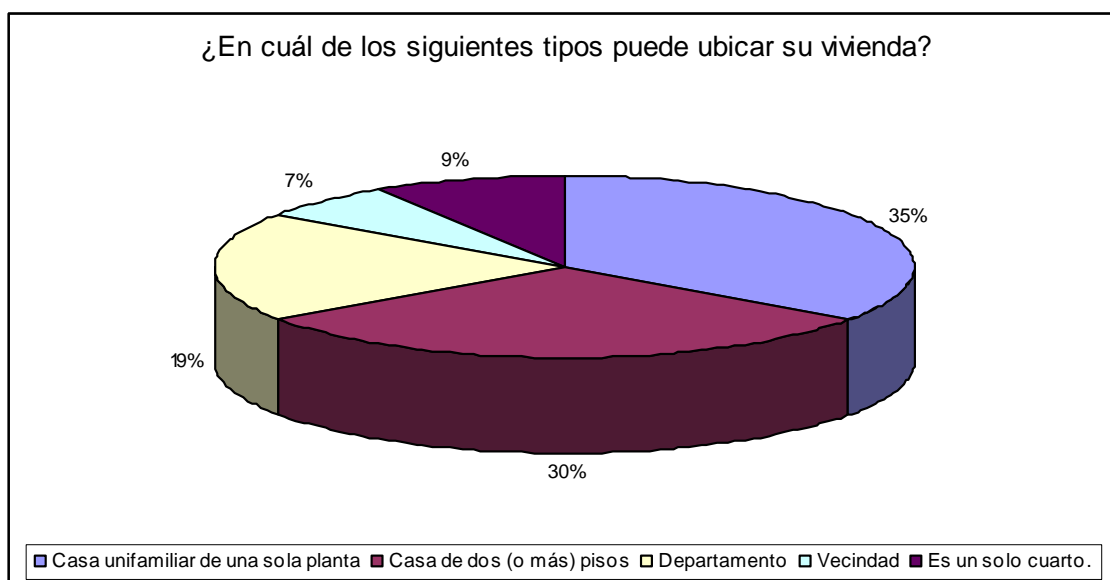
La vivienda en donde habita	
es propia.	114
es rentada.	197
se está pagando.	45
está en otra situación.	4
es prestada	24
Total	384



El 51% de la muestra renta su vivienda, otro 30% cuenta con un espacio propio para vivir, un 12 % más la esta pagando, 6% tiene la vivienda prestada, en todos estos casos el préstamo es por los padres o por los suegros y un 1% esta en otra situación que se refiere a aquellas personas que por las características de su trabajo no requiere de un lugar específico de vivienda.

Respecto al tipo de vivienda en el que habitan se encontraron los siguientes resultados.

¿En cuál de los siguientes tipos puede ubicar su vivienda?	
Casa unifamiliar de una sola planta	134
Casa de dos (o más) pisos	117
Departamento	74
Vecindad	25
Es un solo cuarto.	34
Total	384

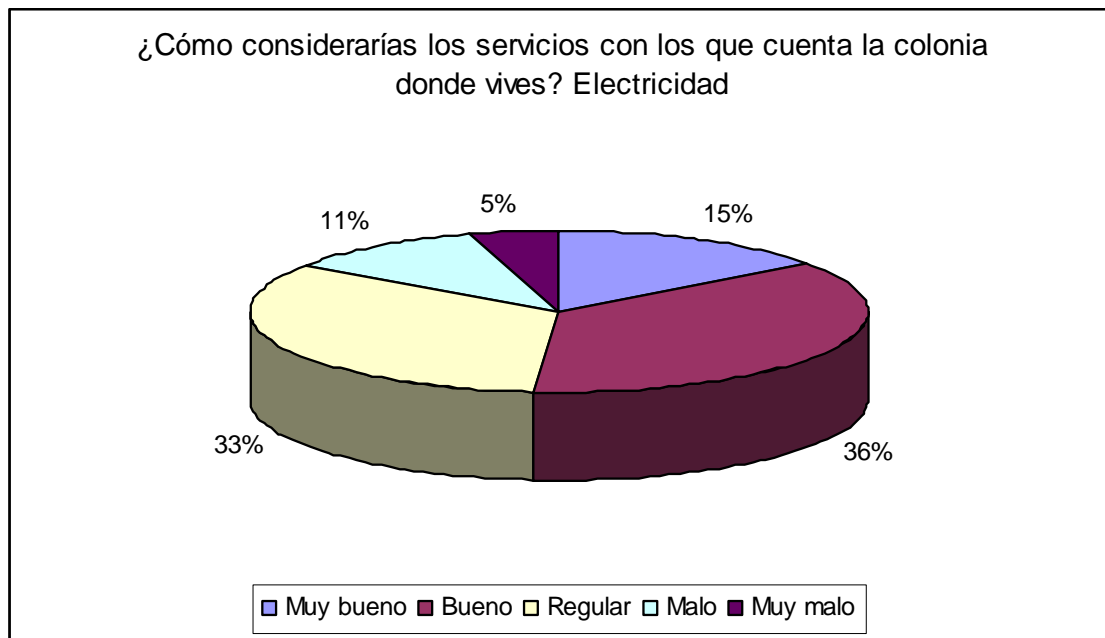


Un 35% de los encuestados vive en una casa de una sola planta, 30% más lo hace en una casa de dos o más pisos, el 19 % vive en un departamento, el 9 % lo hace en una vivienda de un sólo cuarto y únicamente el 7% vive en alguna vecindad.

Al cuestionarles sobre la vivienda también se les pregunto sobre la calidad de los servicios que recibían en su colonia a lo que respondieron.

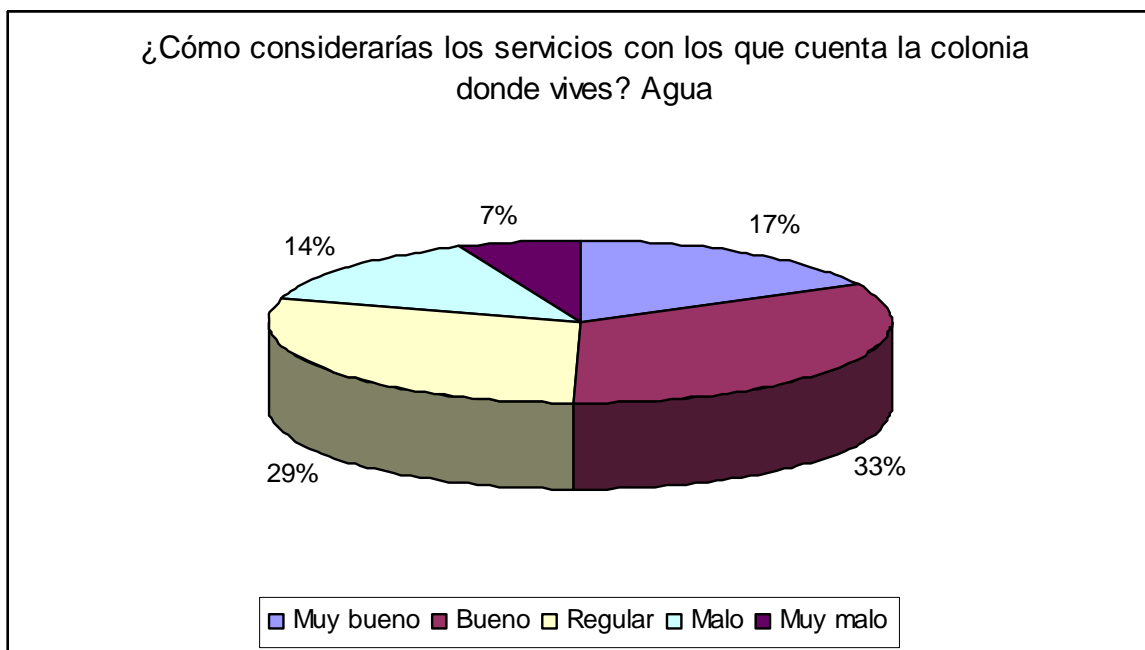
¿Cómo considerarías los servicios con los que cuenta la colonia donde vives?						
	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo	Total
Electricidad	56	141	128	41	18	384
Agua	67	126	112	54	25	384
Drenaje	16	31	156	99	82	384
Transporte	8	57	212	61	46	384
Escuelas	51	69	149	73	42	384

De la electricidad se opina lo siguiente



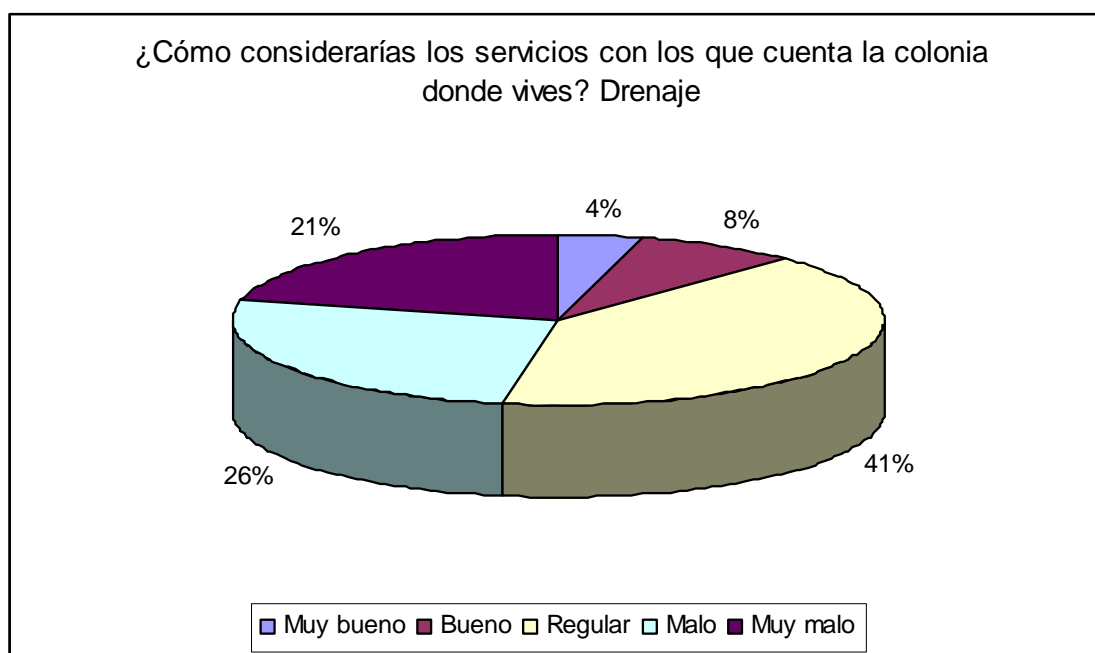
La percepción que se tiene del servicio de electricidad en la delegación Iztapalapa es que cuentan con un servicio bueno que tiene el 36% de las respuestas y regular que cuenta con el 33%, la principal queja era que existen zonas donde los cortes de luz son muy frecuentes.

Del servicio de agua se opina



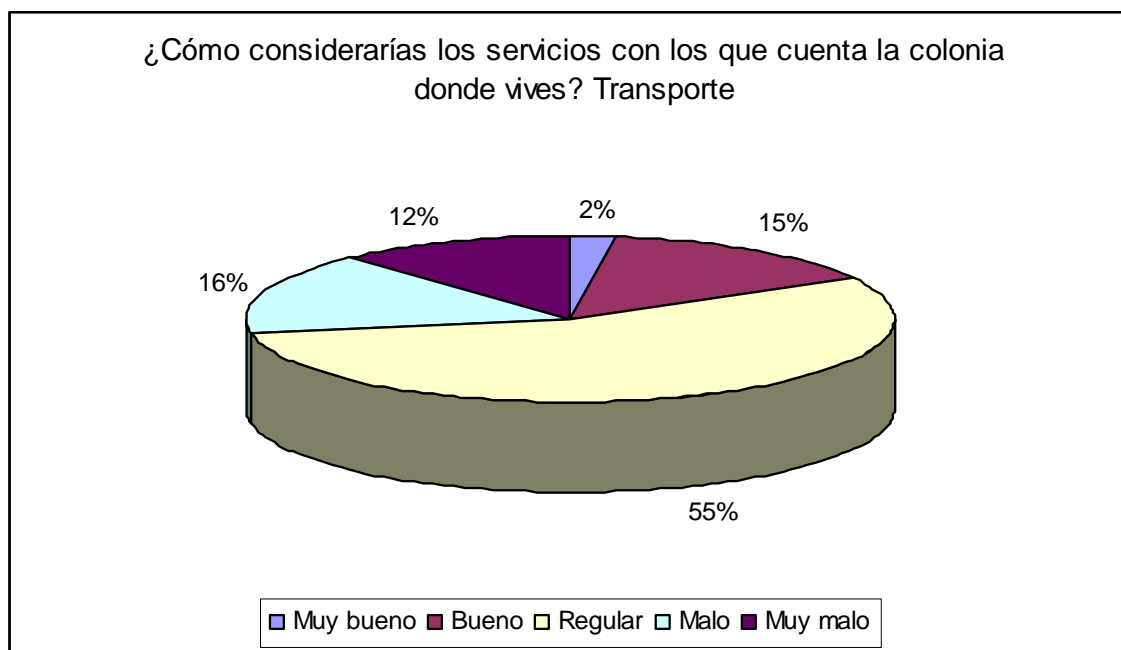
El servicio del agua se considera bueno con un 33% de las respuestas, el 29% opina que es un servicio regular y el 17% que es muy bueno, de lo que las personas se quejaban es de que en verano existen semanas en las que el servicio del agua es muy irregular y en ciertas ocasiones les llega muy sucia.

Del drenaje opinan



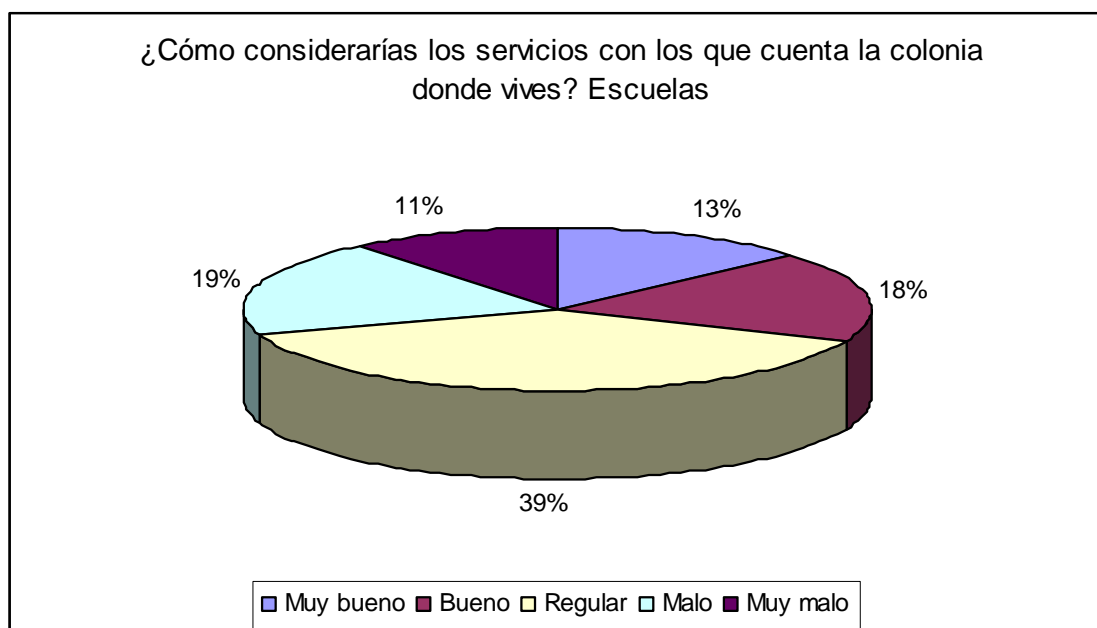
Existe una percepción de que el servicio es bastante regular con tendencias a malo, esto debido a las constantes inundaciones que ocurren en la zona, el 41 % opina que es un servicio regular, el 26 % que es un mal servicio, el 21% que es muy malo y sólo el 12% lo considera entre bueno y muy bueno.

El transporte se considera de la siguiente forma



El 55% de los encuestados considera al transporte un servicio regular, debido a que en muchas de las ocasiones no tienen respeto hacia las personas, 16% lo considera un mal servicio, el 12 % lo considera muy malo y el 15% dice que se trata de un buen servicio y sólo el 2% lo considera un muy buen servicio.

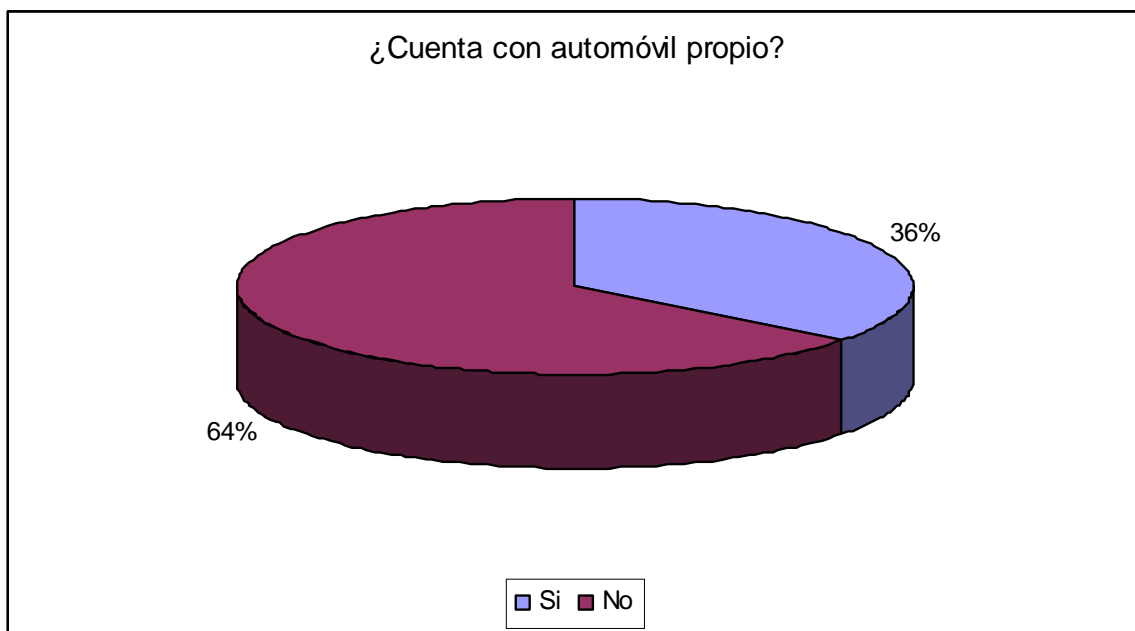
Del servicio proporcionado por las escuelas opinan



El 39% lo considera un servicio regular, las otras cuatro opciones se distribuyen de la siguiente forma, el 13% opinan que es muy bueno, el 18 % que es bueno, el 19% que es un mal servicio y el 11% que es un muy mal servicio, la principal queja radica en la falta de espacios a nivel medio superior y superior en la zona.

Las vías de acceso y el tiempo de traslado entre un lugar y otro es una de las más grandes preocupaciones para los próximos años en la ciudad, por eso se les preguntó lo siguiente.

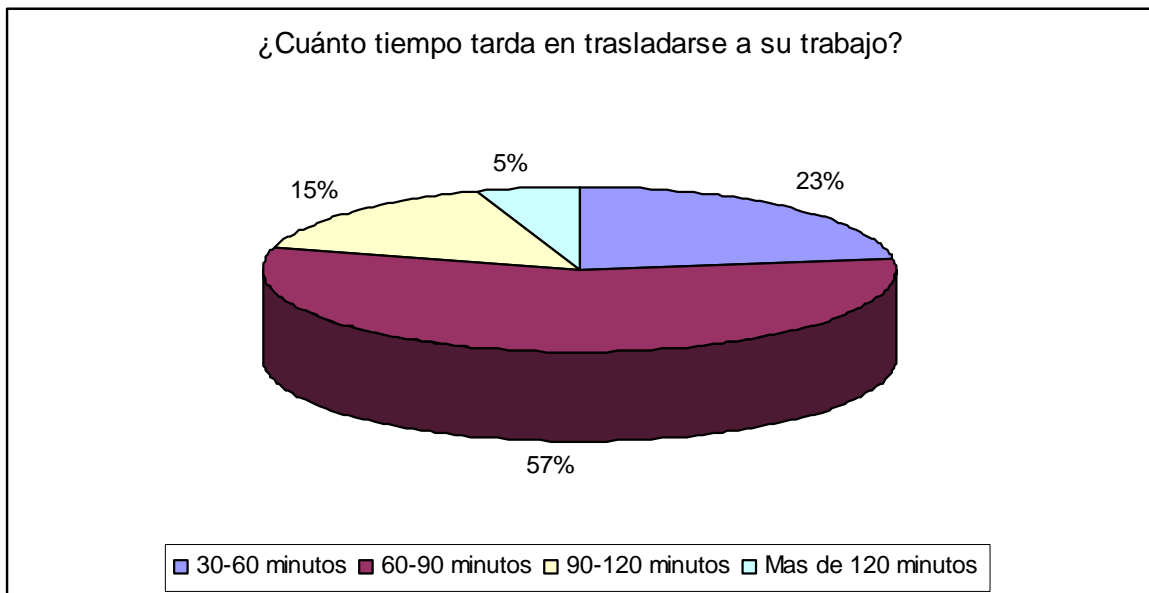
¿Cuenta con automóvil propio?	
Si	137
No	247
Total	384



Del total de 384 encuestados el 64% manifestó no tener automóvil, el 36 % restante cuenta con automóvil, lo que implica que sólo una tercera parte de las personas cuentan con un automóvil propio para su movilidad propia.

Lo anterior influye mucho en el tiempo que ocupa una persona en trasladarse a su lugar de trabajo, cuestión que también se va a reflejar en el nivel de estrés y calidad de vida de cada una de las personas.

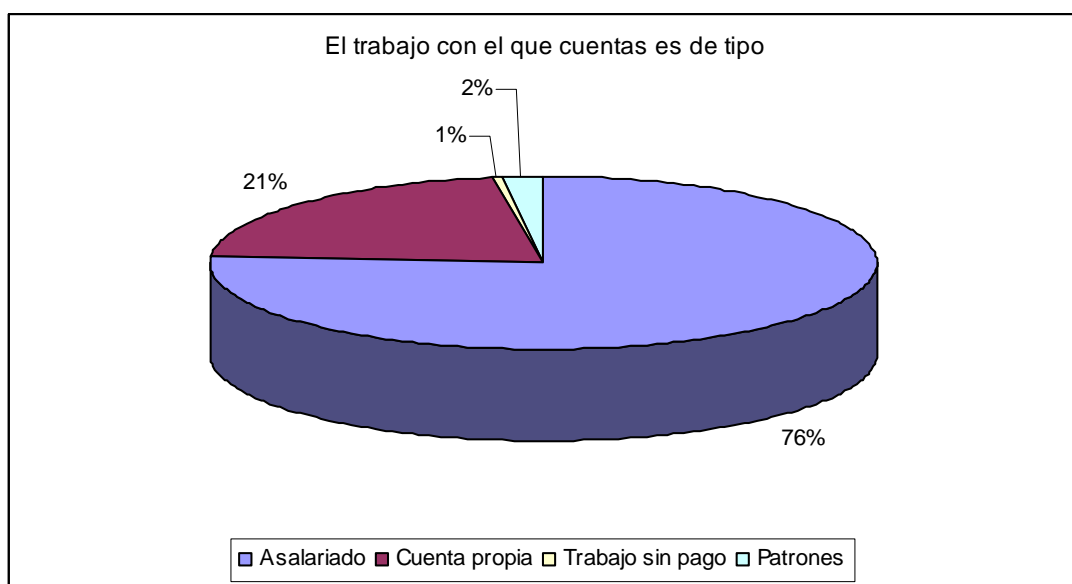
¿Cuánto tiempo tarda en trasladarte a tu trabajo?	
30-60 minutos	87
60-90 minutos	218
90-120 minutos	59
Mas de 120 minutos	20
Total	384



El 57% de los encuestados manifestó que tarda entre 60 y 90 minutos en trasladarse de su casa a su lugar de trabajo, el 23% tarda de 30 a 60 minutos, el 15% entre 90 y 120 minutos y el 5% tarda más de 120 minutos, al cuestionar acerca de si el motivo de la tardanza era la distancia o las vías de acceso, el 92% respondió que se trataba principalmente del tránsito en la ciudad.

Al comenzar a preguntarles acerca de su empleo se les cuestionaron algunas situaciones generales tales como el sueldo y su situación como empleado, las cuales se plantean en las siguientes preguntas;

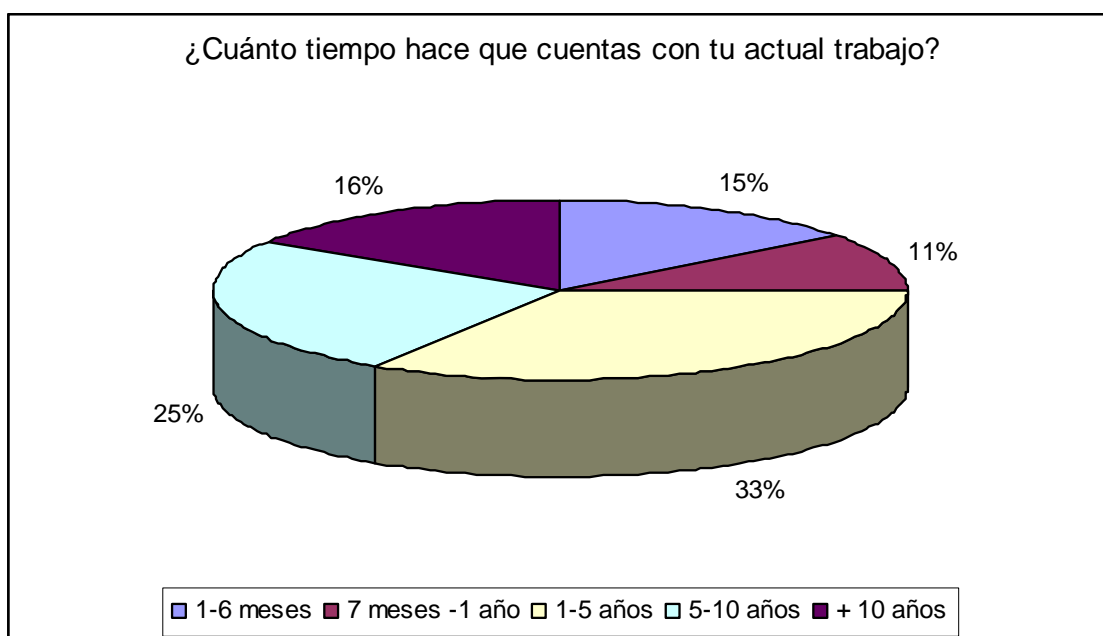
El trabajo con el que cuentas es de tipo	
Asalariado	293
Cuenta propia	81
Trabajo sin pago	3
Patrones	7
Total	384



Un abrumador 76% de los encuestados tiene un trabajo de tipo asalariado, un 21% tiene un trabajo por cuenta propia, el 2% es patrón y un 1% realiza un trabajo que por el momento no recibe ninguna remuneración, es decir, tres cuartas partes de la muestra dependen económicamente de alguna empresa.

Se consideró también el tiempo que la persona lleva trabajando en su actual empleo porque esta situación influye en algunas de las prestaciones que el empleado pueda llegar a recibir.

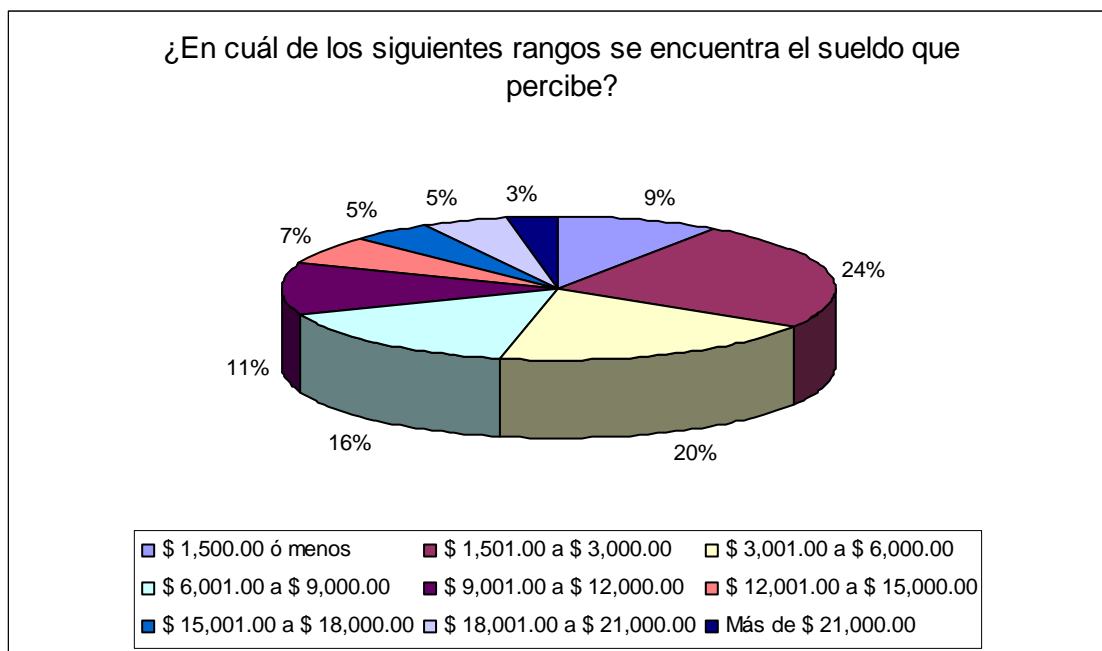
¿Cuánto tiempo hace que cuentas con tu actual trabajo?	
1-6 meses	56
7 meses -1 año	41
1-5 años	129
5-10 años	97
+ 10 años	61
Total	384



En general las personas permanecen mucho tiempo en su trabajos, el 33% lleva entre 1 y 5 años en su actual trabajo, el 25% lleva entre 5 y 10 años, 16% lleva más de 10 años en su actual empleo, el 15 % apenas comenzó y tiene entre 1 y 6 meses en su empleo, y el 11% tiene entre 7 meses y 1 año, las principales causas son que las personas se sienten conformes con el empleo que tienen y en el caso de personas de mayor edad, que ya les es muy difícil conseguir un nuevo empleo.

El sueldo dentro del empleado que tiene la persona es una cuestión muy importante debido a que influye en la planificación que la persona tenga de su futuro y en la calidad de vida que lleve.

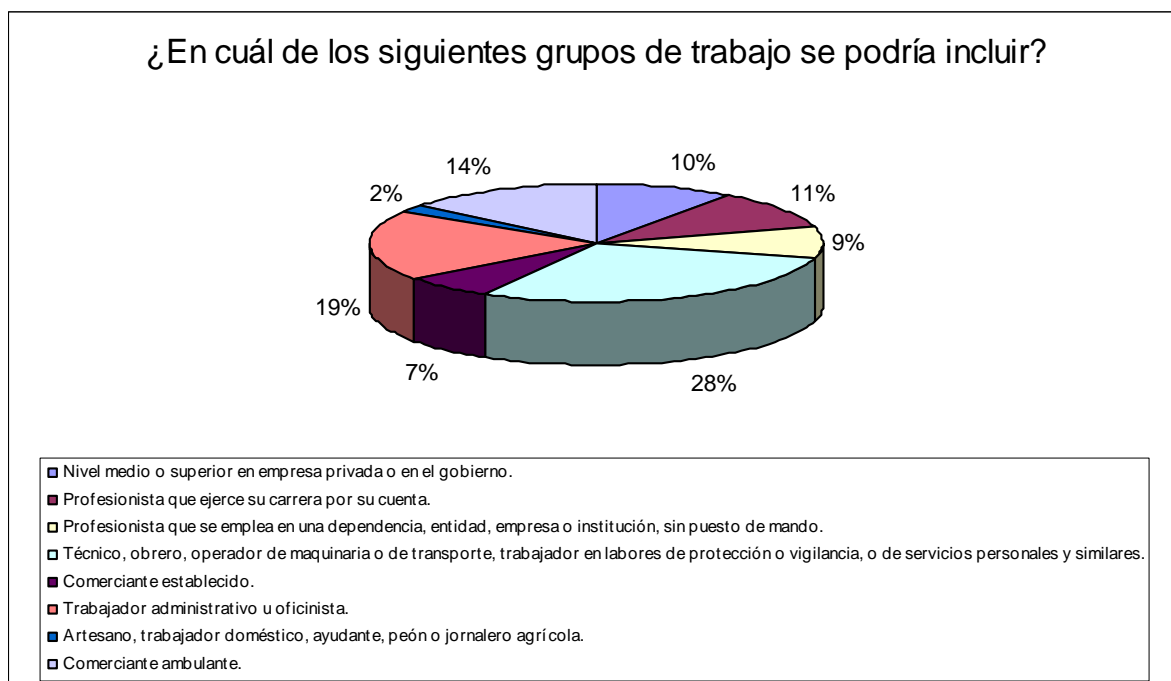
¿En cuál de los siguientes rangos se encuentra el sueldo que percibe?	
\$ 1,500.00 ó menos	36
\$ 1,501.00 a \$ 3,000.00	94
\$ 3,001.00 a \$ 6,000.00	75
\$ 6,001.00 a \$ 9,000.00	61
\$ 9,001.00 a \$ 12,000.00	43
\$ 12,001.00 a \$ 15,000.00	26
\$ 15,001.00 a \$ 18,000.00	18
\$ 18,001.00 a \$ 21,000.00	19
Más de \$ 21,000.00	12
Total	384



Es preocupante el analizar esta gráfica, aquí hablamos de que existe un 7% de los encuestados que a pesar de estar trabajando no percibe ni siquiera un salario mínimo, el 18% percibe entre 1 y 2 salarios mínimos, el 24 % entre 2 y 4 salarios mínimos, el 20 % entre 4 y 6 salarios mínimos, y con esto hablamos de que el 69% de las personas sobrevive cuando mucho con 6 salarios mínimos, esto sin contar el número de dependientes, el 31% restante se divide de la siguiente forma, el 11% entre 6 y 8, el 7% entre 8 y 10, el 5% entre 10 y 12, el mismo porcentaje entre 12 y 14 y el 3% más de 14 salarios mínimos.

También se les cuestionó sobre el tipo de trabajo que desarrollaban encontrando los siguientes resultados.

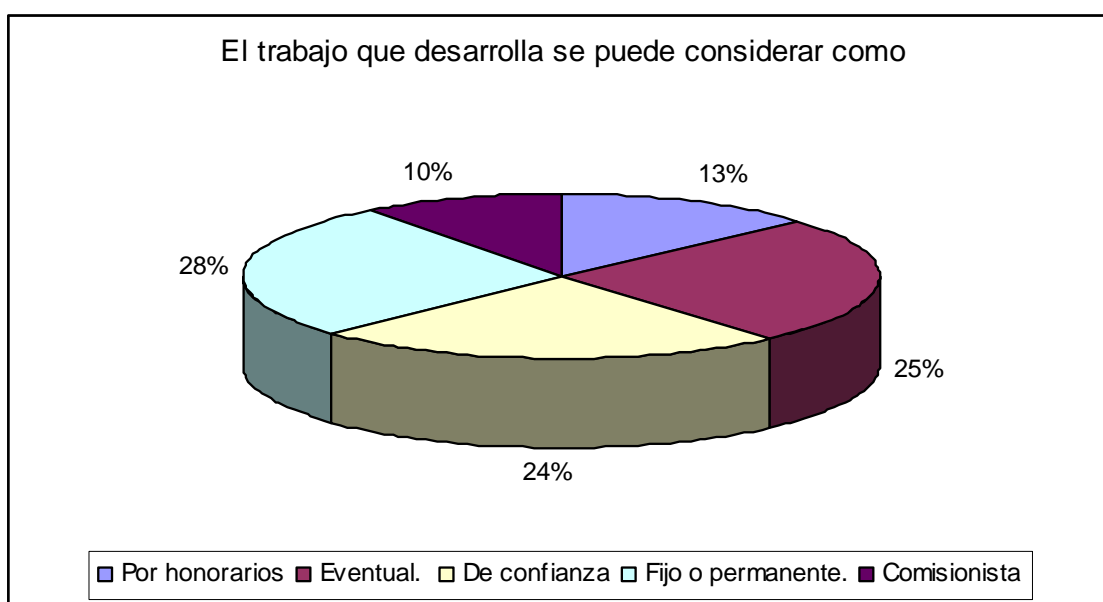
¿En cuál de los siguientes grupos de trabajo se podría incluir?	
Nivel medio o superior en empresa privada o en el gobierno.	38
Profesionista que ejerce su carrera por su cuenta.	41
Profesionista que se emplea en una dependencia, entidad, empresa o institución, sin puesto de mando.	33
Técnico, obrero, operador de maquinaria o de transporte, trabajador en labores de protección o vigilancia, o de servicios personales y similares.	111
Comerciante establecido.	25
Trabajador administrativo u oficinista.	74
Artesano, trabajador doméstico, ayudante, peón o jornalero agrícola.	8
Comerciante ambulante.	54
Total	384



Esta gráfica cuenta con una distribución por decirlo de alguna manera pareja, el 28% de la personas se desempeña como técnico o en labores de protección, vigilancia o transporte, el 19% es trabajador administrativo u oficinista, el 10% es un profesionista que se emplea en alguna empresa ya sea pública o privada, el 11% es profesionista que ejerce por su cuenta, el 2% es artesano, trabajador domestico o ayudante, el 14% es comerciante ambulante y el 7% es comerciante establecido.

De igual forma se les cuestionó acerca de la forma de remuneración que perciben y se encontraron las siguientes respuestas.

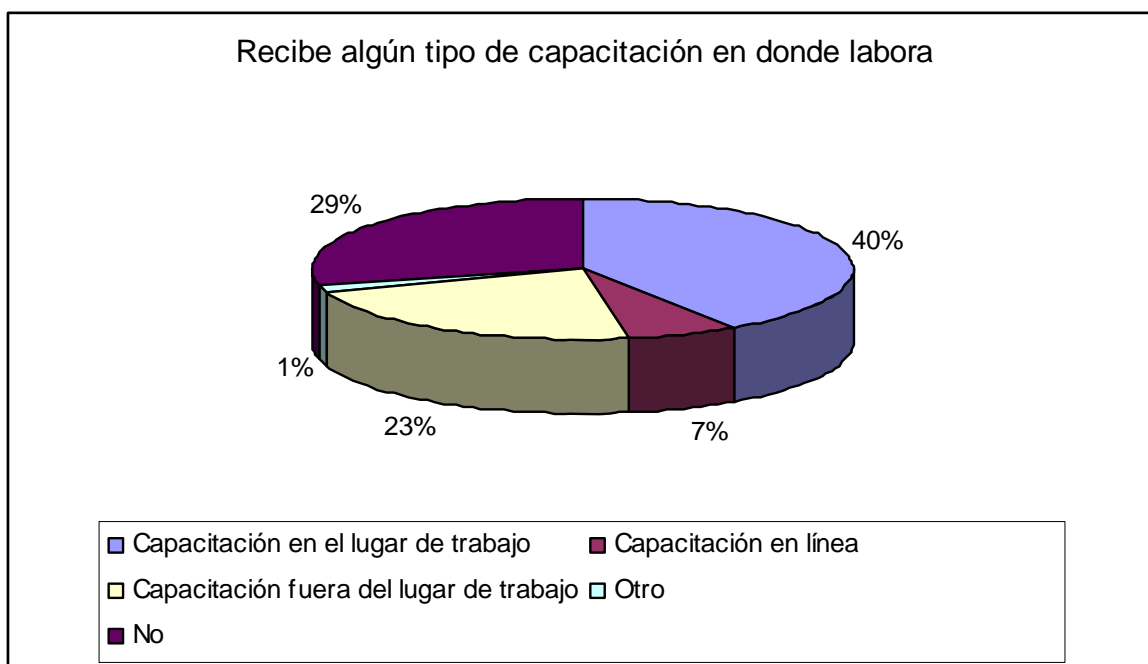
El trabajo que desarrolla se puede considerar como	
Por honorarios	51
Eventual.	97
De confianza	93
Fijo o permanente.	104
Comisionista	39
Total	384



Nuevamente una gráfica que se distribuye en varias opciones, el 28% son personas que tienen un trabajo fijo o de base, y son primordialmente aquellas que están trabajando en alguna dependencia de gobierno, lo preocupante es que el 25%, es decir, uno de cada cuatro tiene un trabajo eventual y en algunas de las ocasiones llevan años con un trabajo eventual en donde les renuevan contrato cada 3 o cada 6 meses en el mejor de los casos, el 28 % cuenta con una trabajo de confianza, el 13 % trabaja por honorarios y el 10% restante lo hace por comisiones.

El siguiente apartado dentro de la encuesta hacia referencia al tipo de capacitación que reciben y a la calidad de la misma, donde se llegó a los siguientes resultados.

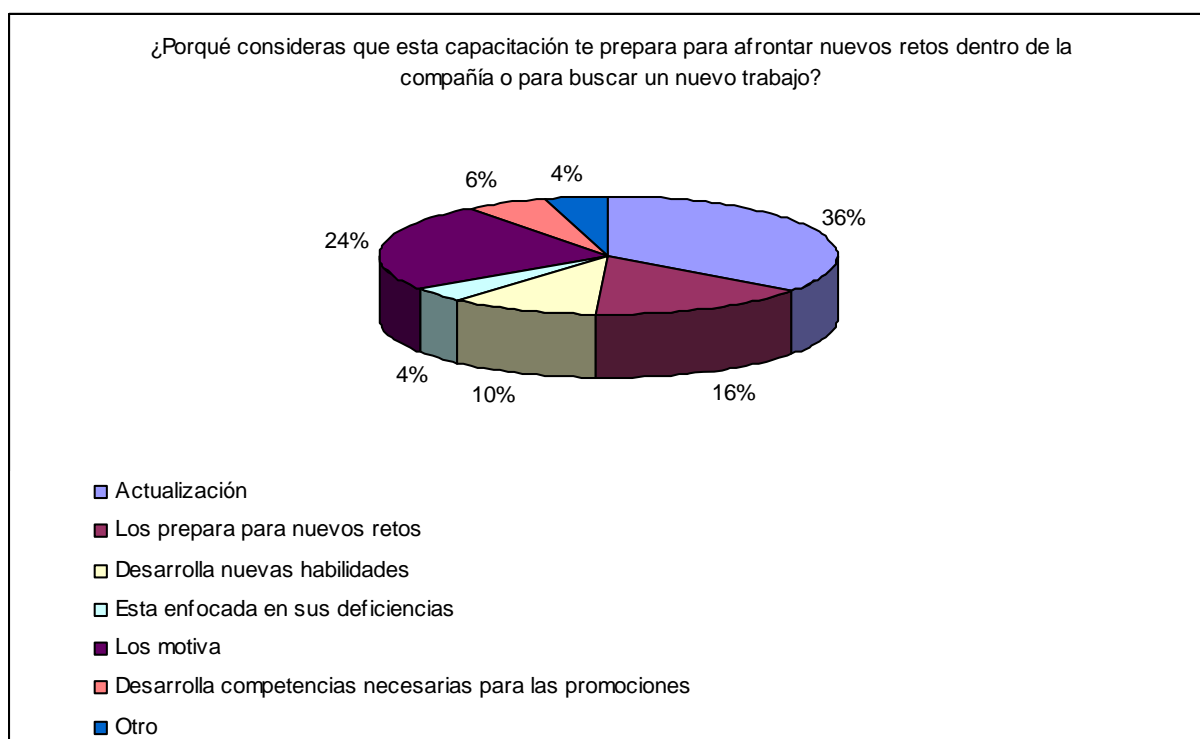
Recibe algún tipo de capacitación en donde labora	
Capacitación en el lugar de trabajo	156
Capacitación en línea	25
Capacitación fuera del lugar de trabajo	87
Otro	5
No	111
Total	384



El 40% de las personas reciben capacitación en su centro de trabajo, otro 23% la recibe fuera de su centro de trabajo, 7% a través de intranet o Internet, un 1% recibe algún otro tipo de capacitación, primordialmente algunos cursos fuera de la ciudad o algunos campamentos motivacionales, sin embargo, lo preocupante es el 29 % que no recibe ningún tipo de capacitación, aquí están consideradas todas aquellas personas que se dedican al comercio informal o que no cuentan con un trabajo estable, además de aquellas personas que tienen un negocio propio pero no gastan en su capacitación.

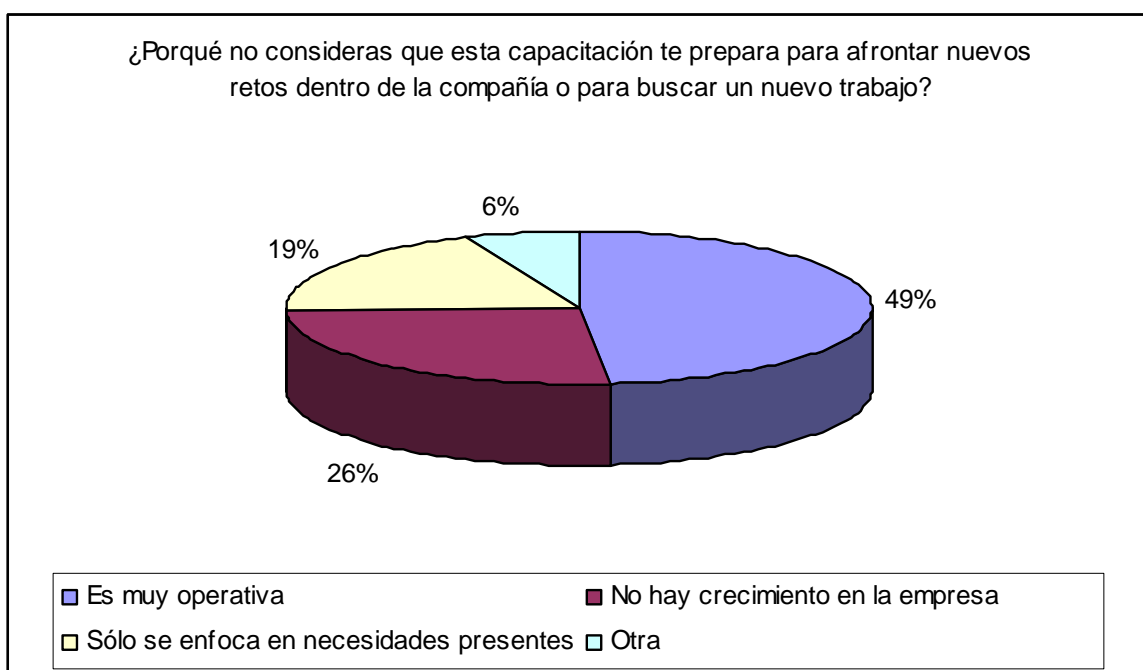
Del 71% de las personas que reciben capacitación se les cuestionó sobre si consideraban que dicha capacitación les serviría para afrontar nuevos retos o encontrar un nuevo empleo a lo que se respondió de la siguiente manera.

De los que si. Porqué?	
Actualización	128
Los prepara para nuevos retos	57
Desarrolla nuevas habilidades	38
Esta enfocada en sus deficiencias	15
Los motiva	89
Desarrolla competencias necesarias para las promociones	21
Otro	16
Total	364



El 36% de las respuestas afirmativas coincidieron en que si los prepara debido a que los actualiza, el 24% dice que es debido a que los motiva, el 16% dice que los prepara para nuevos retos, el 10% habla de que les desarrolla nuevas habilidades, que son de las razones más importantes por las cuales se dio respuesta afirmativa.

De los que no. Porqué?	
Es muy operativa	15
No hay crecimiento en la empresa	8
Sólo se enfoca en necesidades presentes	6
Otra	2
Total	31



Entre las razones por las cuales no se considera a la capacitación como una herramienta para mejorar tenemos el que dicha capacitación es muy operativa en un 49% de los casos, que no hay crecimiento en la empresa en un 26%, el 19% opina que solo se enfoca en necesidades presentes.

Otra cuestión que se analizó a través de la encuesta es la situación de que tan difícil es conseguir un nuevo empleo y que tan satisfechos estaban con el nuevo empleo

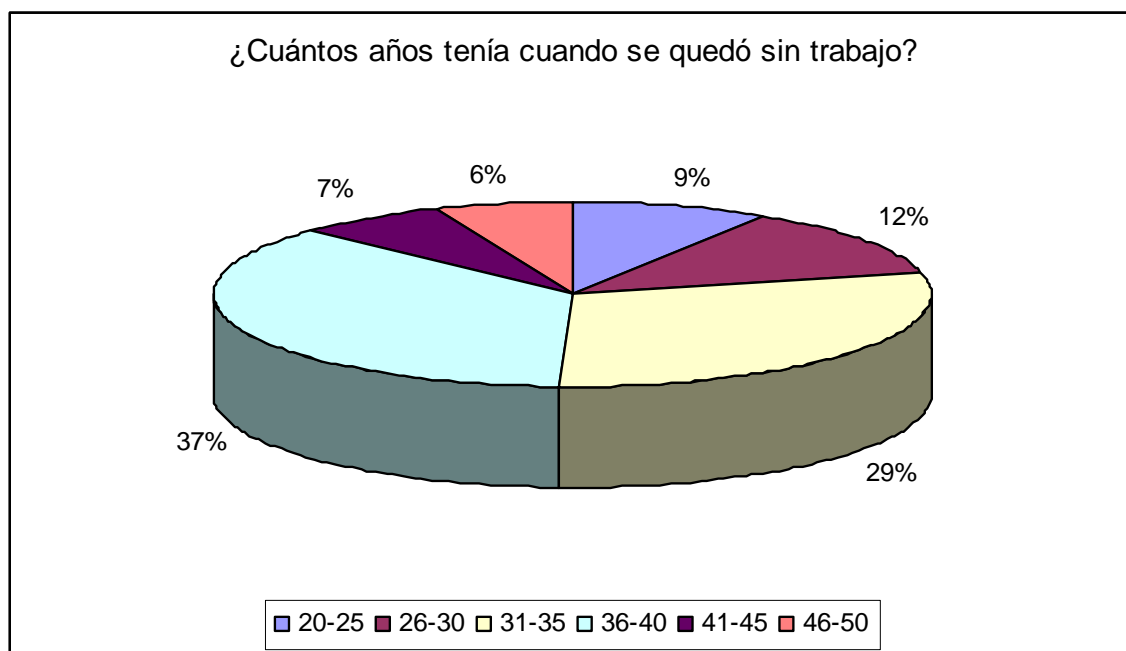
En algún momento se ha quedado sin trabajo	
Si	316
No	68
Total	384



Corroborando que es algo muy normal el 82% de las personas manifestó en algún momento haberse quedado sin empleo contra sólo el 18% que nunca lo ha sufrido.

En este punto era importante investigar cuál había sido la edad en la que se quedaron sin trabajo, esto debido a que una de las variables que analizamos es la renuencia de las empresas para contratar personas a partir de cierta edad.

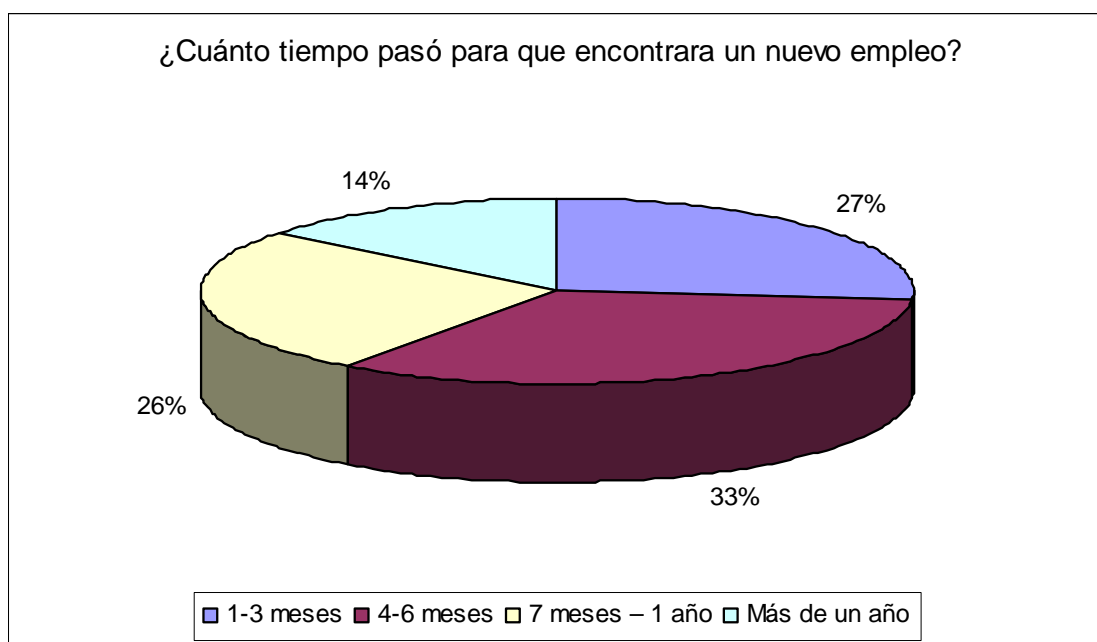
Cuántos años tenía cuando se quedó sin trabajo	
20-25	28
26-30	39
31-35	93
36-40	115
41-45	22
46-50	19
Total	316



La edad a la que las personas se quedan sin trabajo influye mucho, en este caso tenemos que el 37% de las personas se quedaron sin trabajo entre los 36 y los 40, el 29% lo se quedo sin trabajo entre los 31 y 35, el 12% entre los 26 y los 30, el 9% entre los 20 y los 25, el 7% entre los 41 y 45 y el 6% entre los 46 y 50, según lo comentado por los encuestados entre más edad tengas es más difícil para ellos el reintegrarse al mercado laboral.

Era necesario que también se investigara el tiempo que había pasado para que encontrarán un nuevo empleo a aquellas personas que se habían quedado sin él, para más adelante relacionar la edad que tenían las personas al momento de quedarse sin trabajo con el tiempo que habían tardado en encontrar otro.

¿Cuánto tiempo pasó para que encontrara un nuevo empleo?	
1-3 meses	84
4-6 meses	106
7 meses – 1 año	81
Más de un año	45
Total	316



El tiempo que tarda la persona en reincorporarse al mercado laboral es un factor a considerar al momento de ver la satisfacción de las personas con su nuevo empleo, para el caso de esta encuesta, encontramos que el 33% de las personas tardó de 4 a 6 meses en encontrar un nuevo empleo, el 27% de 1 a 3 meses, el 26% de 7 meses a un año y el 14% tardó mas de una año en volver a encontrar empleo. Reiterando lo mencionado en el punto anterior, entre mas edad tenia la persona más tiempo tardaba en encontrar un nuevo empleo.

Muy relacionado con la anterior se preguntó el nivel de satisfacción del nuevo empleo encontrando lo siguiente.

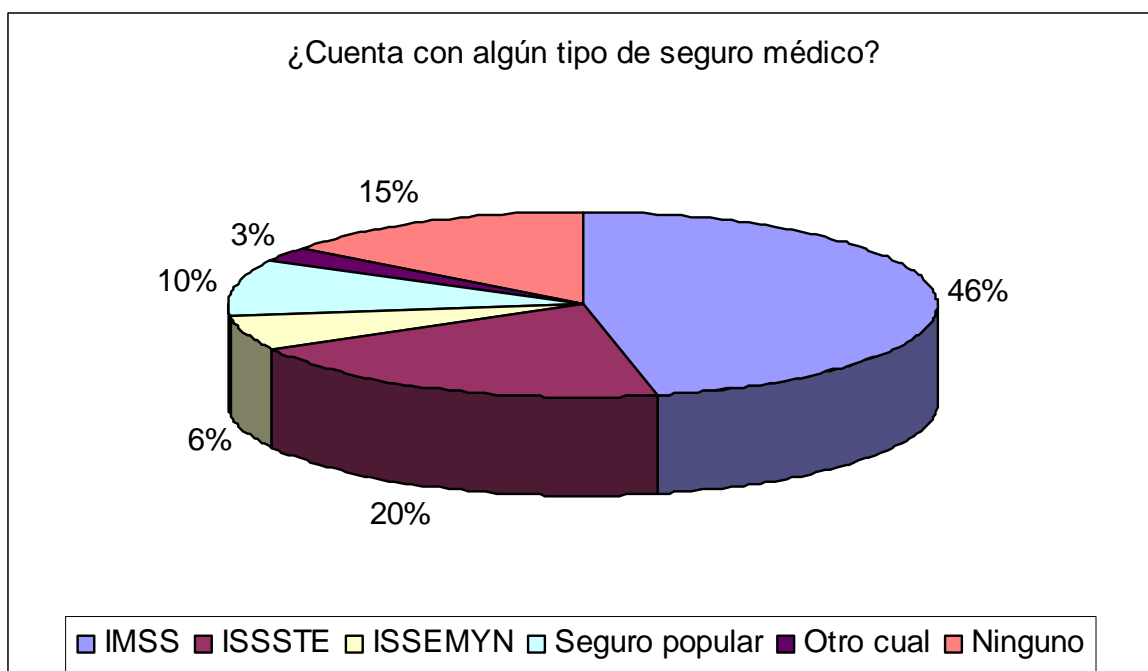
El empleo que encontró satisfacía sus expectativas	
Si	214
No	102
Total	316



Un 68% de las personas que comentaron que en algún momento se habían quedado sin trabajo manifestó que el empleo que habían encontrado satisfacía sus expectativas, en contraste el 32% restante manifestó lo contrario, estas personas en general eran aquellos que habían perdido su empleo en edades que van de los 40 a los 50.

Siguiendo con la encuesta se busco investigar en cuanto a acceso a servicios médicos como era que se encontraban las personas de esta delegación sobre todo previendo que a mayor edad, mayores complicaciones de salud, los resultados son los siguientes:

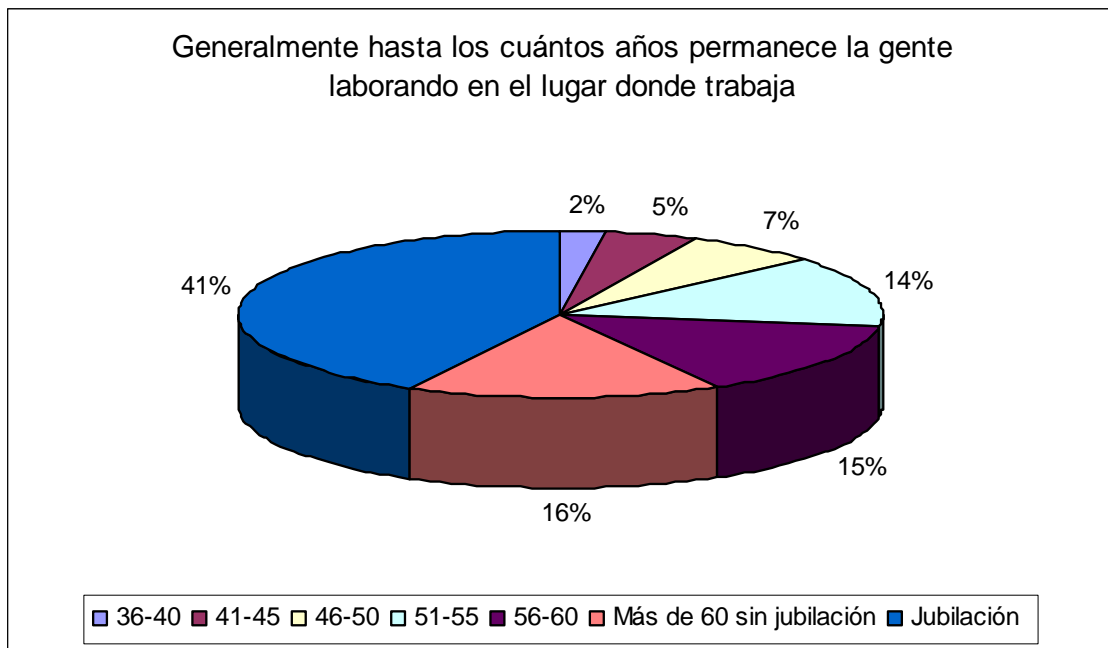
¿Cuenta con algún tipo de seguro médico?	
IMSS	179
ISSSTE	78
ISSEMYN	23
Seguro popular	38
Otro cual	10
Ninguno	56
Total	384



El 46% de los encuestados cuenta con un seguro médico por parte del IMSS, el 20% esta afiliado al ISSSTE, un 10% mas cuenta con el seguro popular, un 6% esta afiliado al ISSEMYN y un 3% cuenta con un Seguro de Gastos Médicos Mayores, sin embargo existe una deficiencia del 15% de personas que no cuentan con ningún plan de seguro médico y se encuentra primordialmente en aquellas personas que trabajan en el sector informal de la economía.

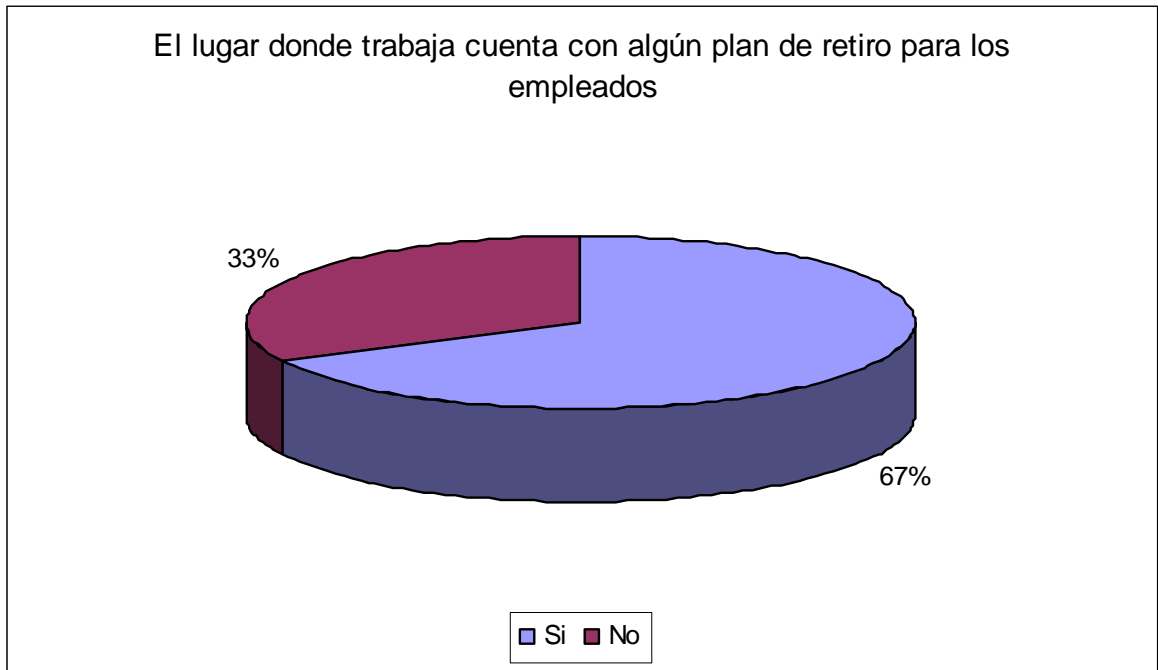
Un punto mas a considerar al hablar de envejecimiento de la población es el referente a la planeación que existe con respecto a la jubilación, a ese respecto se realizaron las siguientes preguntas.

Generalmente hasta los cuántos años permanece la gente laborando en el lugar donde trabaja	
30-35	0
36-40	8
41-45	19
46-50	25
51-55	53
56-60	56
Más de 60 sin jubilación	61
Jubilación	162
Total	384



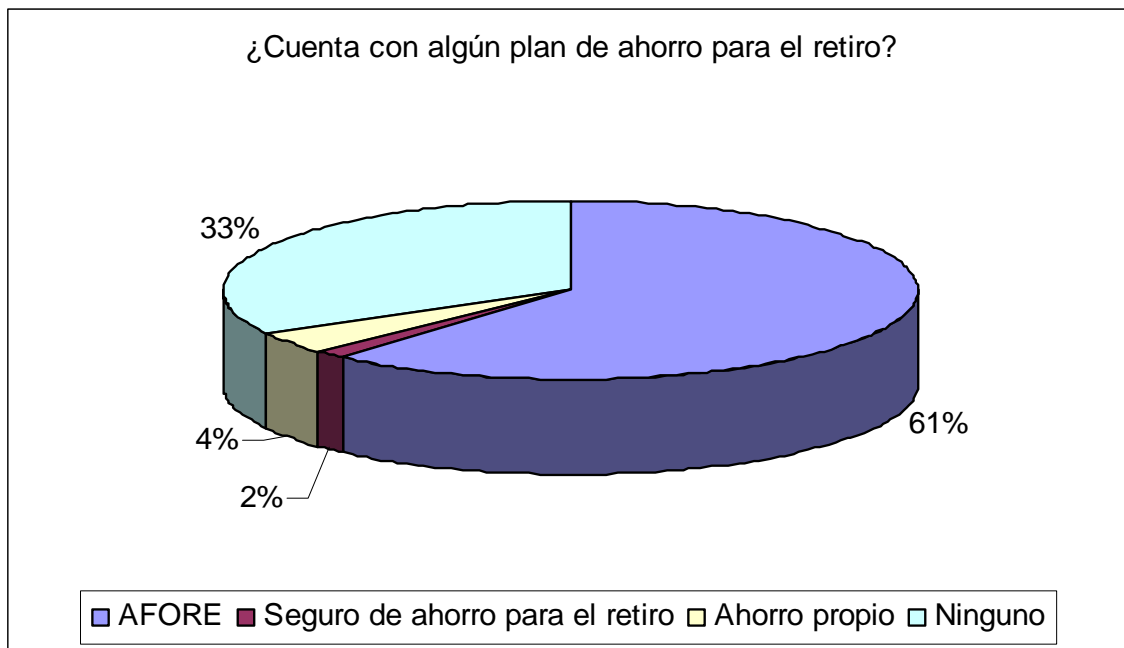
Si bien es cierto que el 41% de las personas laboran en algún lugar en donde las personas trabajan hasta el momento de jubilarse, estamos hablando de otro 59% que no esta contemplado en un plan así, ya sea porque las características del empleo no lo permiten o bien porque la empresa no permite que lleguen a la edad de jubilación para ahorrar ese dinero, de esta manera se tiene que el 16% esta en un lugar donde las personas trabajan hasta mas de los 60 sin jubilarse, el 15% entre los 56 y los 60, el 14% entre los 51 y los 55 y los números van disminuyendo hacia abajo.

El lugar donde trabaja cuenta con algún plan de retiro para los empleados	
Si	259
No	125
Total	384



Si cotejamos la gráfica anterior con la presente encontramos que si bien el 67% de las empresas tienen planes de jubilación, en algunas de ellas no se les permite a las personas seguir laborando hasta el momento en el que tengan derecho a eso, también es de preocupar que una tercera parte de las empresas (33%) no cuente con dichos planes.

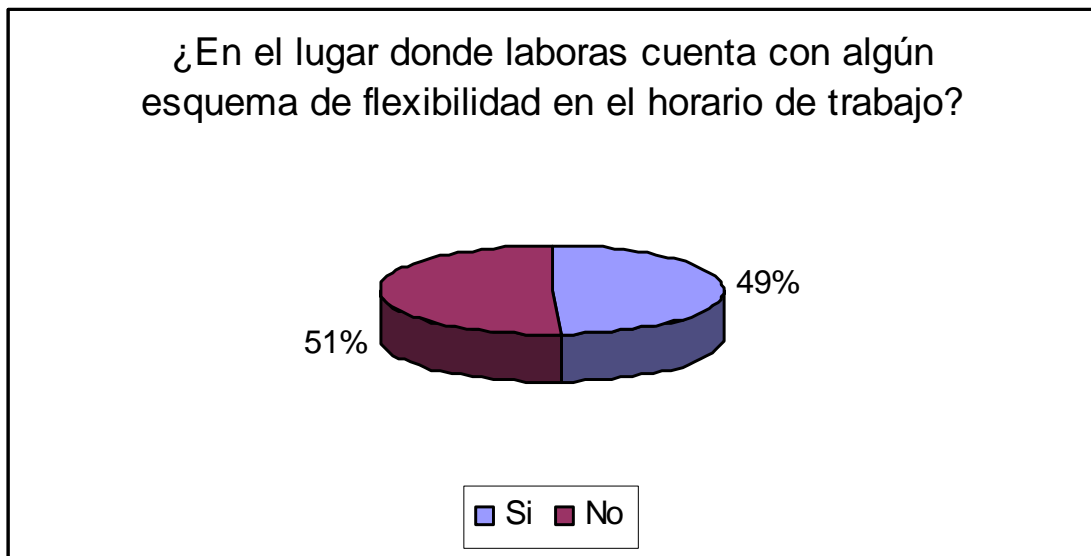
¿Cuenta con algún plan de ahorro para el retiro?	
AFORE	236
Seguro de ahorro para el retiro	6
Ahorro propio	15
Ninguno	127
Total	384



En cuanto a los ahorros para el retiro el 61% de los encuestados cuenta con alguna AFORE, es decir casi dos terceras partes, además el 2% cuenta con algún seguro para el retiro y el 4% ahorra por su cuenta, sin embargo una tercera parte de los encuestados no tiene ningún plan ni ahorro para el retiro, lo cual no deja de ser alarmante sobre todo al considerar que en muchos de los casos son las personas que tienen edad de 45 a 50.

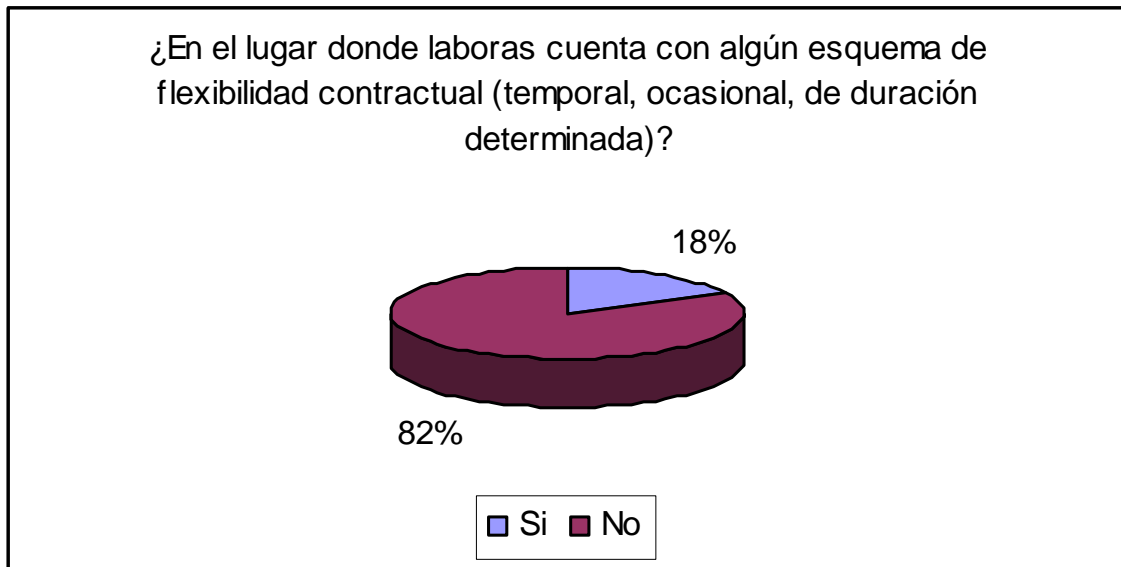
Una de las alternativas para hacer frente al envejecimiento de la población es la flexibilidad en el trabajo, a ese respecto se realizaron algunos cuestionamientos para saber que tan flexibles son las empresas mexicanas.

¿En el lugar donde laboras cuenta con algún esquema de flexibilidad en el horario de trabajo?	
Si	189
No	195
Total	384



Se encontró en primera instancia que casi la mitad 49% de las personas respondieron que el lugar donde trabajan si cuenta con algún esquema de flexibilidad en el horario de trabajo, los más mencionados fueron, los horarios flexibles, los horarios mixtos, el computo anual de horas y que se permitía adelantar horas, por otro lado el 51% restante es bastante estricto en este sentido.

¿En el lugar donde laboras cuenta con algún esquema de flexibilidad contractual (temporal, ocasional, de duración determinada)?	
Si	68
No	316
Total	384



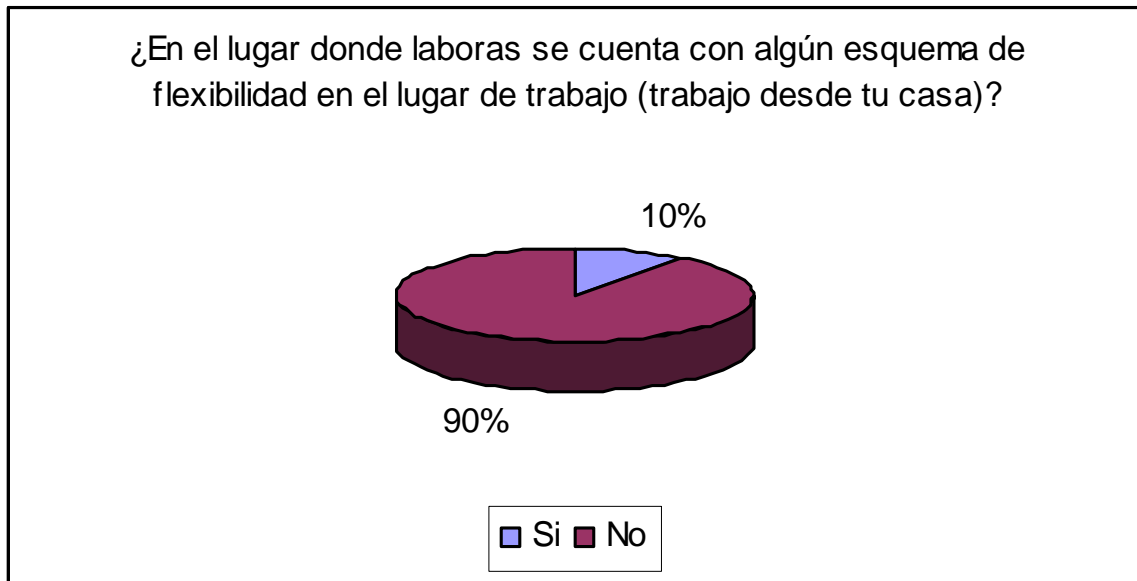
En lo que se refiere a flexibilidad contractual, un apabullante 82 % de las personas contestó que no existía tal en el lugar donde trabajaban contra sólo un 18% que contestó que si, en estos casos se trataba primordialmente de contratación eventual o por temporada.

¿En el lugar donde laboras se cuenta con algún tipo de régimen de jubilación anticipada?	
Si	6
No	378
Total	384



La cuestión de la jubilación anticipada es un tema muy poco recurrente en México, prueba de ello es que sólo el 2% de las personas respondieron que en el lugar donde trabajaban existía un esquema de este tipo, en esos pocos casos el esquema consistía en cubrir con ciertos requisitos de edad, antigüedad en la empresa y desempeño dentro de la misma para entrar a un proceso de jubilación anticipada que les permitía jubilarse incluso hasta a los 55 años de edad.

¿En el lugar donde laboras se cuenta con algún esquema de flexibilidad en el lugar de trabajo (trabajo desde tu casa)?	
Si	38
No	346
Total	384



El esquema de trabajo fuera del espacio de trabajo también es poco recurrente en México sólo el 10% de los encuestados respondió que en su trabajo se contaba con un esquema de este tipo contra un dominante 90%, lo cual indica que en este campo existe mucho por avanzar aun.

Pues estos son los resultados encontrados en la encuesta realizada aún hace falta realizar una interrelación mas profunda de las posibles causas de cada uno de los resultados encontrados.

6.2 Análisis de los resultados

El mero hecho de presentar los resultados encontrados en la encuesta no brinda elementos para establecer conclusiones que permitan demostrar si se cumple o no con la hipótesis planteada, es por ello que fue necesario realizar un análisis un poco más profundo de los resultados para ello se recurrió a un cruce de variables realizado en Excel, en donde se cruzaron los resultados encontrados en algunas de las preguntas de la encuesta con el fin de que los resultados fueran más confiables y en consecuencia dieran una base más sólida para plantear las conclusiones y recomendaciones.

6.2.1 Colonia con la evaluación de los servicios

La delegación Iztapalapa se distingue por ser una de las delegaciones que cuenta con mayor cantidad de zonas marginales, de niveles de delincuencia debido al desempleo prevaleciente en la zona, como se mencionaba en el marco referencial, si todos los empleos que se generan en Iztapalapa fueran ocupados por personas de la misma delegación, aun existiría una deficiencia muy grande de empleos para el número de personas que habitan en ese lugar.

Y es también debido a esta razón que a lo largo de la delegación podemos encontrarnos diferencias entre el tipo de servicio que se les da, así por ejemplo nos encontramos con personas que viven en las colonias de “Pueblo de San Lorenzo Tezonco”, “Barrio San Lucas” y “Las peñas” tienen una percepción muy diferente de los servicios que se les proporcionan a la que tienen las personas de las colonias “Paseos de Churubusco”, “Jardines de Churubusco” e “Insurgentes”, como se presenta a continuación.

Colonia San Lorenzo Tezonco

	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo	Total
Electricidad	3	2	4	1	0	10
Agua	0	1	2	6	1	10
Drenaje	0	0	3	4	3	10
Transporte	0	2	4	1	3	10
Escuelas	3	1	2	4	0	10

Colonia Barrio San Lucas

	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo	Total
Electricidad	2	2	5	1	0	10
Agua	0	1	2	4	3	10
Drenaje	0	0	2	4	4	10
Transporte	0	3	4	2	1	10
Escuelas	3	2	5	0	0	10

Colonia Las Peñas

	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo	Total
Electricidad	2	2	4	2	0	10
Agua	0	3	2	4	1	10
Drenaje	0	1	5	3	1	10
Transporte	0	2	2	5	1	10
Escuelas	0	3	4	3	0	10

Colonia Jardines de Churubusco

	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo	Total
Electricidad	5	4	1	0	0	10
Agua	4	3	1	2	0	10
Drenaje	4	4	2	0	0	10
Transporte	3	4	2	1	0	10
Escuelas	6	2	1	1	0	10

Colonia Insurgentes

	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo	Total
Electricidad	6	1	2	1	0	10
Agua	3	4	3	0	0	10
Drenaje	3	4	3	0	0	10
Transporte	5	2	2	1	0	10
Escuelas	5	3	2	0	0	10

Colonia Paseos de Churubusco

	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo	Total
Electricidad	6	2	1	1	0	10
Agua	3	4	2	1	0	10
Drenaje	4	3	3	0	0	10
Transporte	4	3	2	1	0	10
Escuelas	3	3	2	2	0	10

Estos son sólo los ejemplos más representativos de las diferencias que existen dentro de la delegación Iztapalapa a través del análisis de la calidad de los servicios. Algo muy importante al momento de pensar en la calidad de vida de cualquier persona y en especial de los adultos mayores.

Se colocaron estas 6 colonias por ser donde más se refleja la desigualdad que se menciona, es decir, se colocan las 3 que obtuvieron los peores resultados y las 3 que obtuvieron los mejores resultados y que al momento de observarlos es bastante diferente las tendencias

Al contrastar un poco los resultados de la encuesta en cuanto a los servicios con la ubicación geográfica de las colonias donde se realizaron los cuestionarios, encontramos que en la parte norte y poniente que es la que colinda con otras delegaciones de la capital las personas consideran los servicios medianamente buenos y conforme mas cercano esta a delegaciones como Benito Juarez y Coyoacán con servicios que van de buenos a muy buenos, no obstante en la parte sur y oriente encontramos el mismo fenómeno pero al revés, mientras mas cercanas están las colonias a su colindancia con las delegaciones Tlahuac y Xochimilco, las personas encuestadas consideraban peores los servicios que recibían.

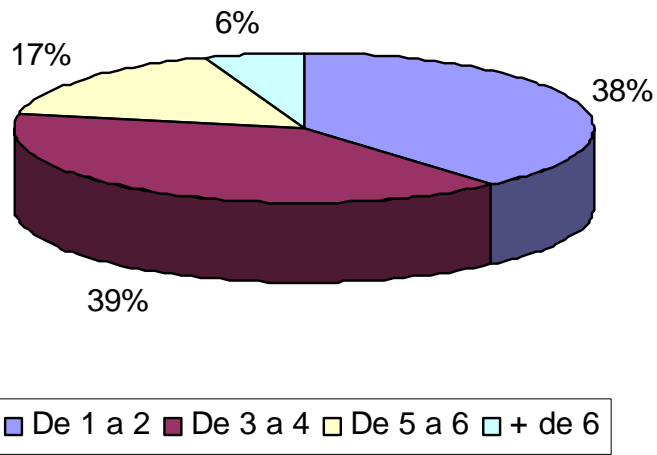
6.2.2 Dependientes económicos contra ingresos percibidos

Cuando se cuestionó a las personas acerca de los ingresos que percibían se encontró que el 69% de los encuestados perciben un sueldo que se divide en 4 categorías, menos de \$1 500 pesos, de \$1 500 a \$3 000 pesos, de \$3 000 a \$6 000 y de \$6 000 a \$9 000, pero es interesante observar como este porcentaje de personas que son las que menos ingresos perciben son las que tienen el mayor numero de dependientes, lo cual se entiende al desglosarlo de la siguiente forma.

De las 36 personas (9%) que respondieron que ganaban menos de \$1 500 pesos mensuales la distribución según el número de dependientes es la siguiente:

¿Cuántas personas dependen económicamente de usted?	
Ninguna	0
De 1 a 2	14
De 3 a 4	14
De 5 a 6	6
+ de 6	2
Total	36

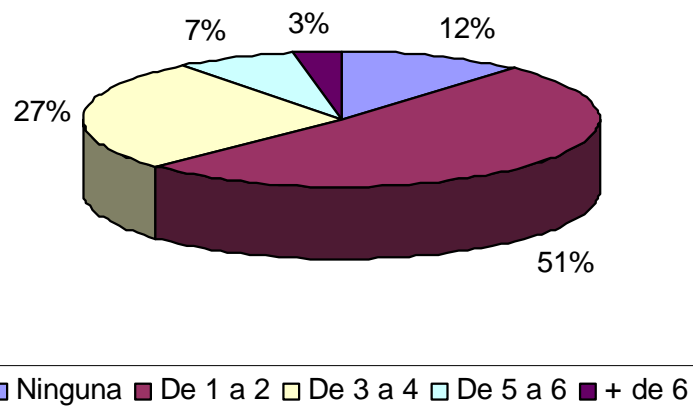
¿Cuántas personas dependen económicamente de usted?



De las 94 personas (24%) que respondieron que su sueldo era entre \$1 500 y \$3 000, la distribución por el número de dependientes quedó de la siguiente forma:

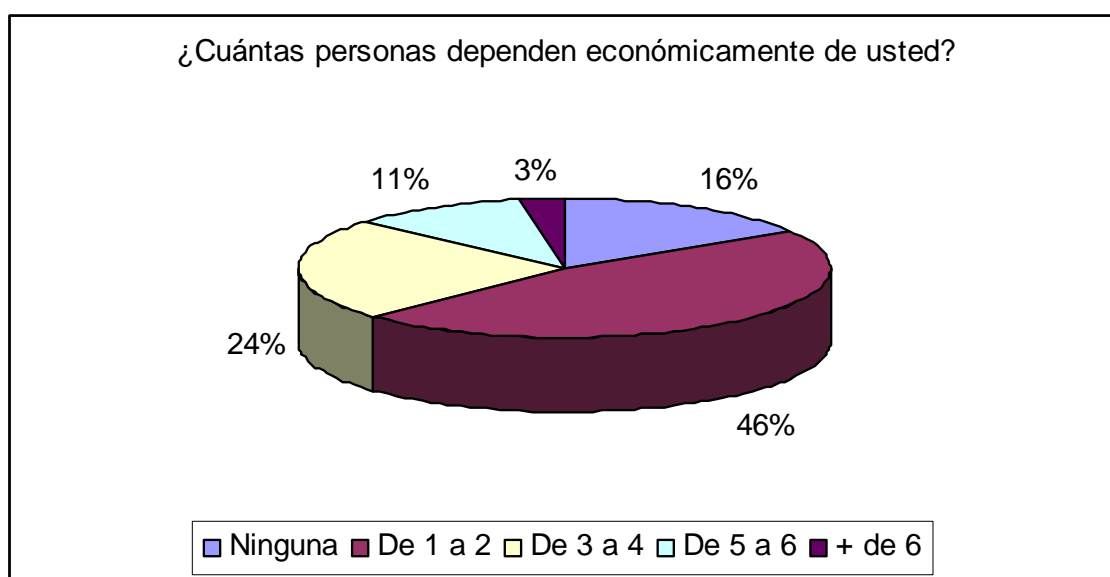
¿Cuántas personas dependen económicamente de usted?	personas
Ninguna	11
De 1 a 2	48
De 3 a 4	25
De 5 a 6	7
+ de 6	3
Total	94

¿Cuántas personas dependen económicamente de usted?



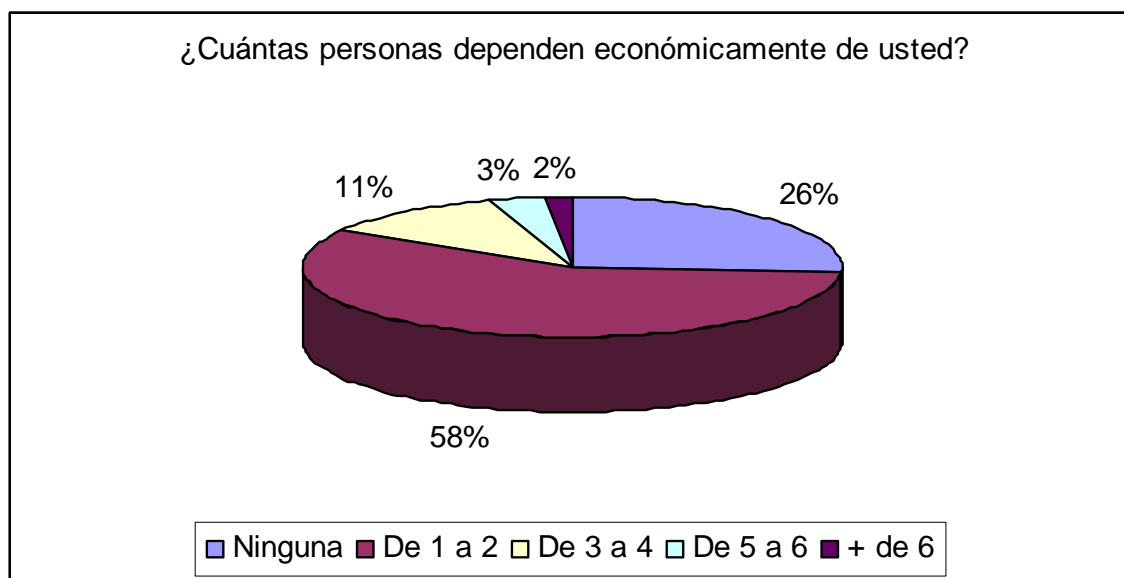
En el tercer rango de sueldo (de \$3 000 a \$6 000) donde se encontró al 20% de los encuestados (75 personas), se puede observar lo siguiente:

¿Cuántas personas dependen económicamente de usted?	
Ninguna	12
De 1 a 2	35
De 3 a 4	18
De 5 a 6	8
+ de 6	2
Total	75



Y finalmente en el caso de los que perciben de \$6 000 a \$9 000, donde se encontró a 61 personas (16%), se obtuvieron los siguientes resultados

¿Cuántas personas dependen económicamente de usted?	
Ninguna	16
De 1 a 2	35
De 3 a 4	7
De 5 a 6	2
+ de 6	1
Total	61



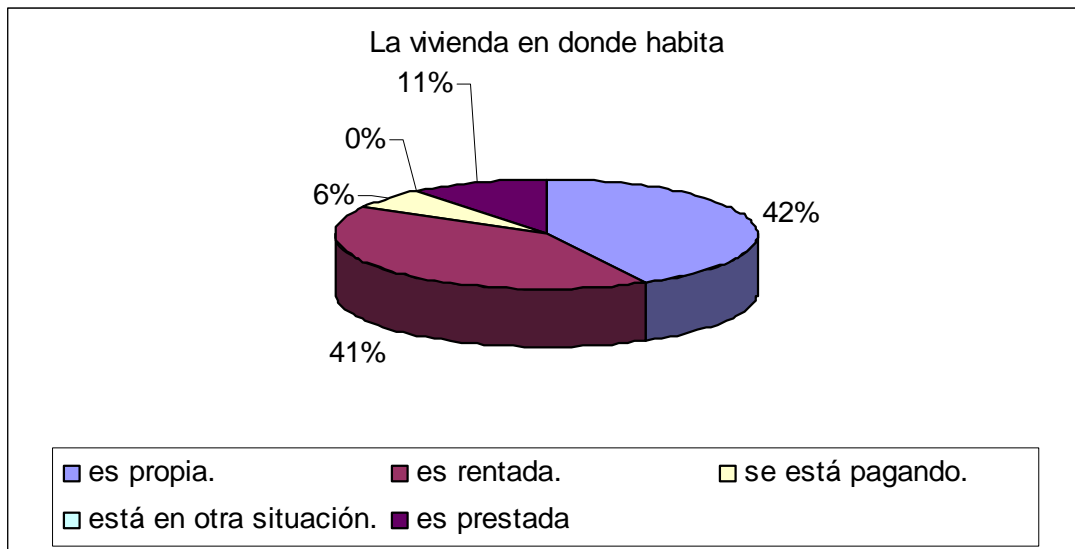
El análisis de estos datos nos arroja que son las personas que menos recursos tienen las que tienen el mayor número de dependientes económicos, así por ejemplo, nos damos cuenta de que entre las personas que aseguraron percibir más de \$9 000 pesos no existe ninguna que tenga más de 4 dependientes, nuevamente es importante revisar este resultado debido a que esto nos da pauta a que nos demos cuenta de que hay un gran número de personas que económicamente no se encuentran preparados para el envejecimiento de su cuerpo y en consecuencia de sus capacidades.

6.2.3 Vivienda donde habita con tipo de vivienda.

Cuando se analizaron los resultados de el tipo de vivienda donde habitaban las personas se encontró que la mayoría lo hacia en casas de una o dos plantas, algo que sorprendió debido al nivel socioeconómico predominante en la zona, no obstante al realizar el contraste del tipo de vivienda con el de las condiciones en las cuales la habita, vease si esta rentada, es propia, la esta pagando, etc., se encontró que estos datos podían ser engañosos debido a que en la mayoría de los casos se trataba de casas rentadas o bien de situaciones donde vivían en casa de los padres o de los suegros.

Para los casos de casa unifamiliar de una sola planta se encontró la siguiente distribución:

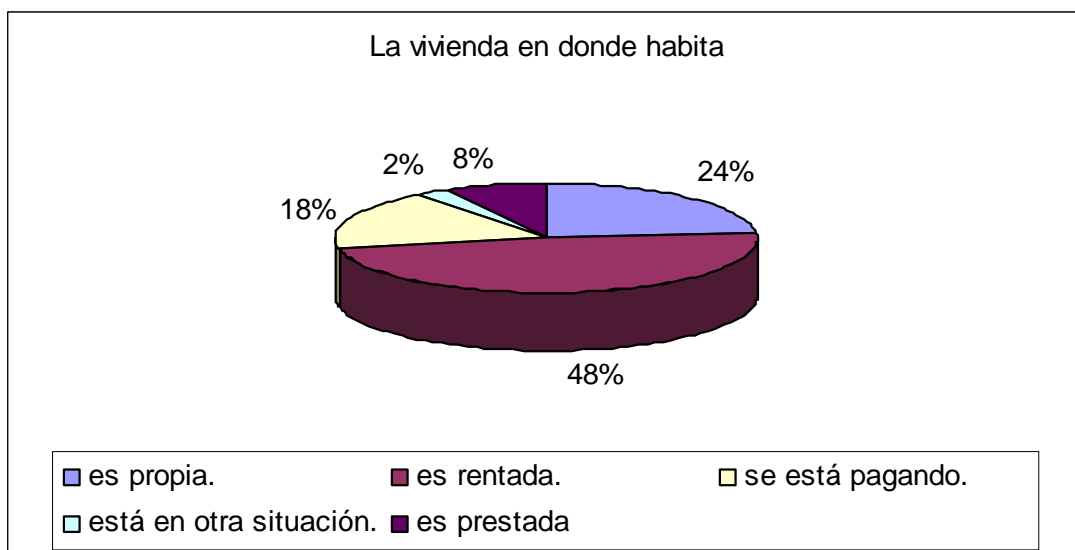
La vivienda en donde habita	
es propia.	48
es rentada.	47
se está pagando.	7
está en otra situación.	0
es prestada	12
Total	114



Es decir que no son 114 personas las que cuentan con una casa de un piso, sino que solo son 48, por otras 47 que la están rentando.

El caso de las casas de 2 o mas plantas es más significativo, si sólo se evalúa la pregunta el resultado es de 127 personas que viven en una casa de este tipo, pero al ver la distribución de este nos damos cuenta de otra cosa.

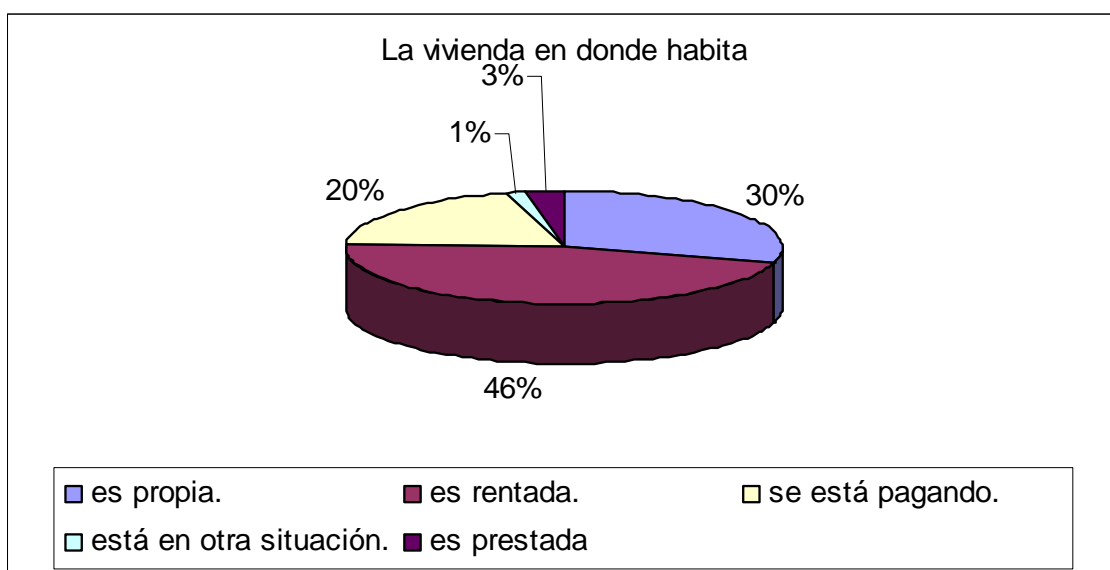
La vivienda en donde habita	
es propia.	30
es rentada.	61
se está pagando.	23
está en otra situación.	3
es prestada	10
Total	127



La gráfica es muy representativa casi la mitad de las personas que viven en este tipo de casa la están rentando y otro 8% la tiene prestada, lo cual nos indica que finalmente el nivel de vida de esta delegación no es tan bueno a como se podría imaginar en cierto momento al no contrastar los datos obtenidos.

Para el caso de los que viven en departamento sucede una cosa similar, como se muestra en la siguiente gráfica:

La vivienda en donde habita	
es propia.	22
es rentada.	34
se está pagando.	15
está en otra situación.	1
es prestada	2
Total	74



Nuevamente es casi la mitad de las personas las que se encuentran rentando el departamento, contra sólo el 30% que lo tiene como propio.

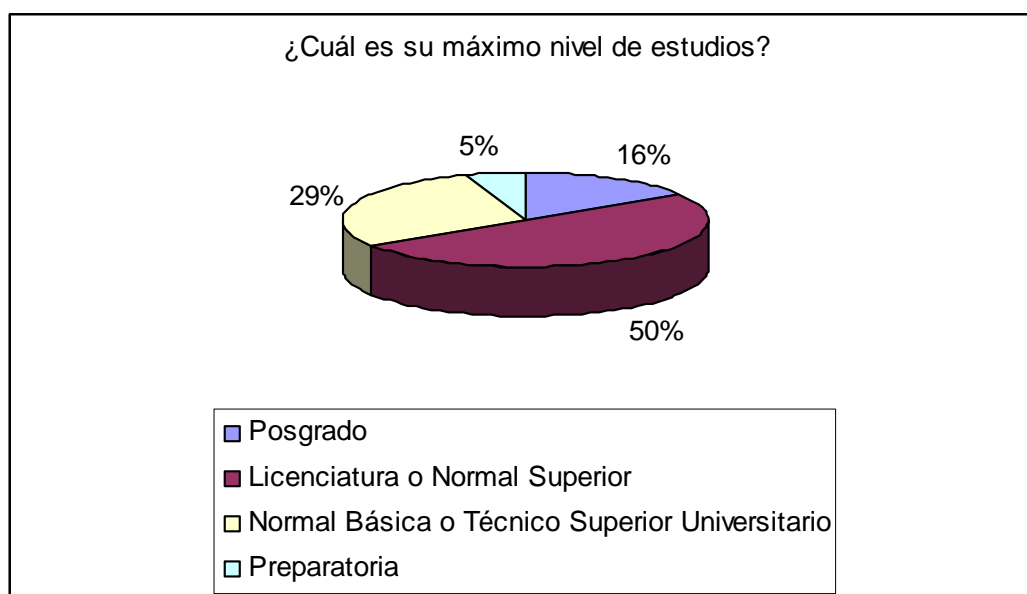
En el caso de quien vive en vecindad o en un solo cuarto en todos los casos rentan el espacio para vivir.

6.2.4 Tipo de trabajo con nivel de estudios

Al preguntar el tipo de trabajo al cual pertenecían se buscó agrupar en ciertas categorías a los encuestados para poder realizar un cruce de variables más completo al poder relacionar estos grupos de trabajo con el ingreso, el tipo de contrato, las prestaciones, la flexibilidad del empleo y en general con todas las demás variables.

Para que se logre entender de una forma más sencilla, se ira explicando lo que sucede con cada una de las variables, en el caso del nivel de estudios lo que se encontró para el grupo de “Niveles medio o superior en empresa privada o de gobierno”, se muestra en la siguiente gráfica:

¿Cuál es su máximo nivel de estudios?	
Posgrado	6
Licenciatura o Normal Superior	19
Normal Básica o Técnico Superior Universitario	11
Preparatoria	2
Total	38

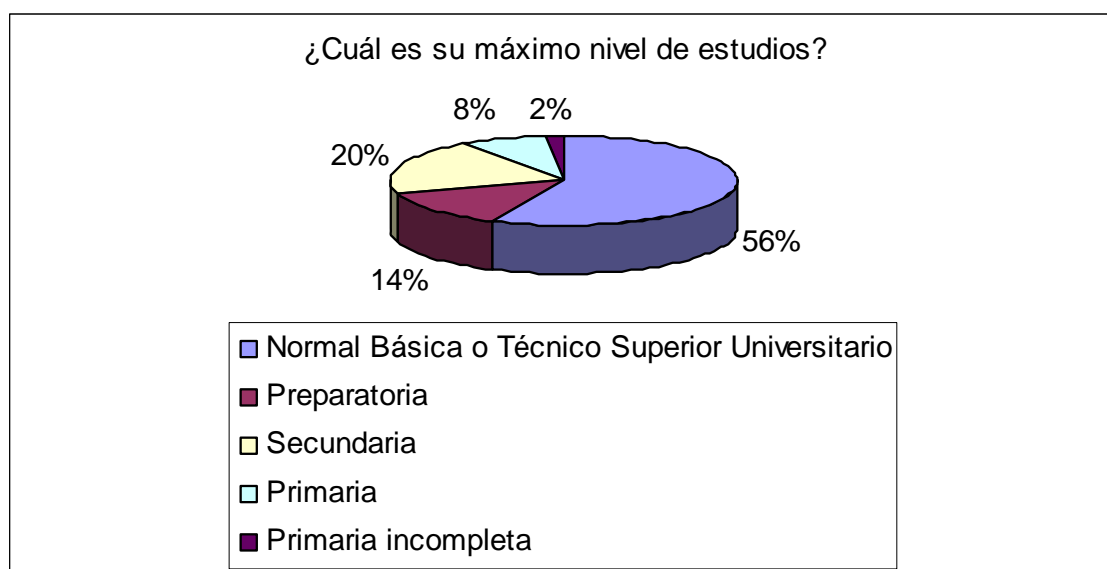


La mitad de las personas que cuentan con un puesto medio tienen por lo menos una licenciatura, además el total de las personas que han estudiado un postgrado se encuentra ubicado en este grupo de trabajo.

Para el caso de los profesionistas que ejercen la carrera por su cuenta, como la propia categoría lo denomina se trata de personas con cuando menos una licenciatura, lo mismo sucede en el caso de las personas del grupo de “profesionista que se emplea en una empresa o institución sin puesto de mando”

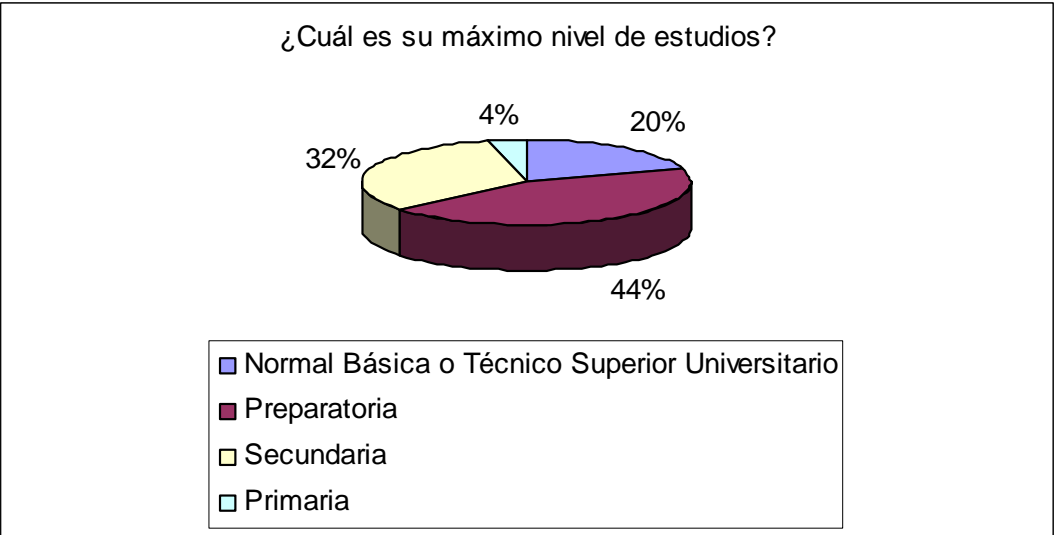
En el caso de “Técnico, obrero, operador de maquinaria o de transporte, trabajador en labores de protección o vigilancia”, que es la categoría más grande, la distribución por nivel de estudios es de la siguiente manera:

¿Cuál es su máximo nivel de estudios?	
Normal Básica o Técnico Superior Universitario	63
Preparatoria	15
Secundaria	22
Primaria	9
Primaria incompleta	2
Total	111



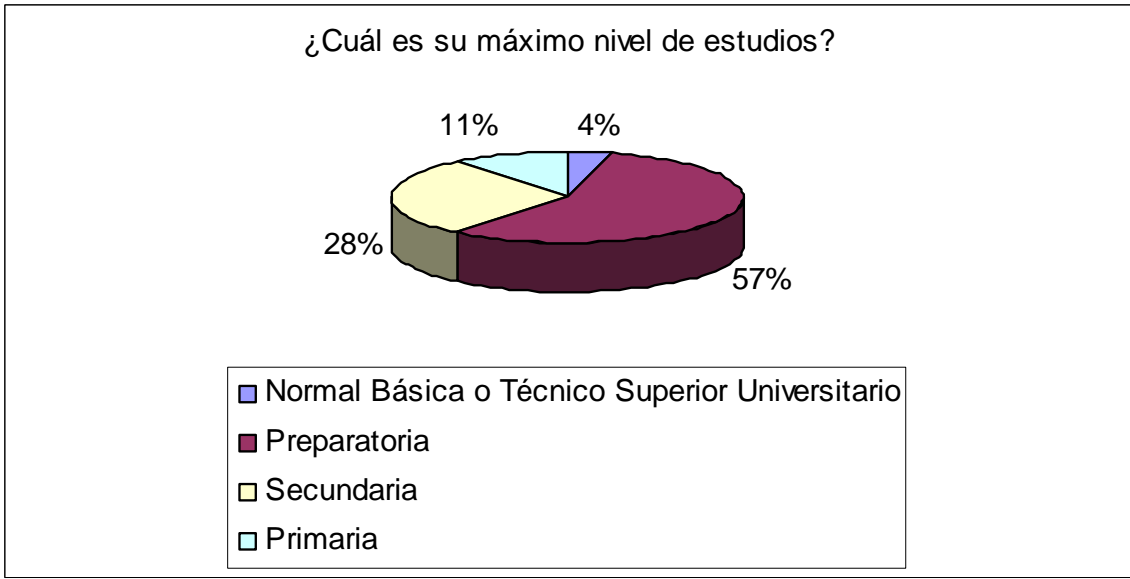
En la siguiente categoría que se refiere a los comerciantes establecidos, el nivel de educación es aun menor, encontrando lo siguiente:

¿Cuál es su máximo nivel de estudios?	
Normal Básica o Técnico Superior Universitario	5
Preparatoria	11
Secundaria	8
Primaria	1
Total	25



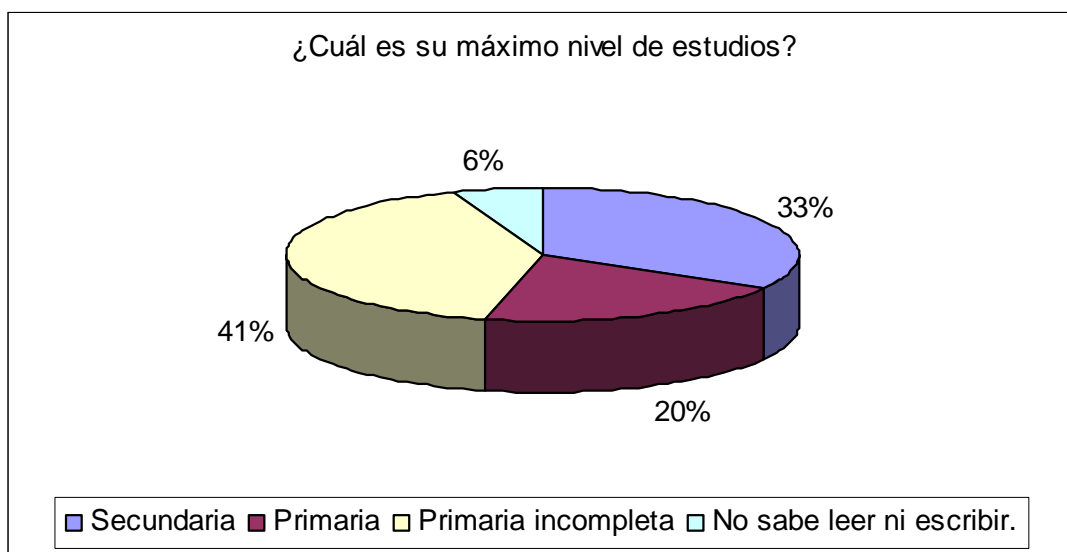
En el caso de los trabajadores administrativos u oficinistas el nivel de educación que encontramos es preferentemente preparatoria aunque puede discurrir un poco hacia los lados como se muestra en la siguiente gráfica.

¿Cuál es su máximo nivel de estudios?	
Normal Básica o Técnico Superior Universitario	3
Preparatoria	42
Secundaria	21
Primaria	8
Total	74



En el caso de los comerciantes ambulantes como es de esperarse el nivel de educación es muy bajo, lo cual explica un poco el hecho de que encuentren el camino del trabajo informal como una alternativa de empleo.

¿Cuál es su máximo nivel de estudios?	
Secundaria	18
Primaria	11
Primaria incompleta	22
No sabe leer ni escribir.	3
Total	54

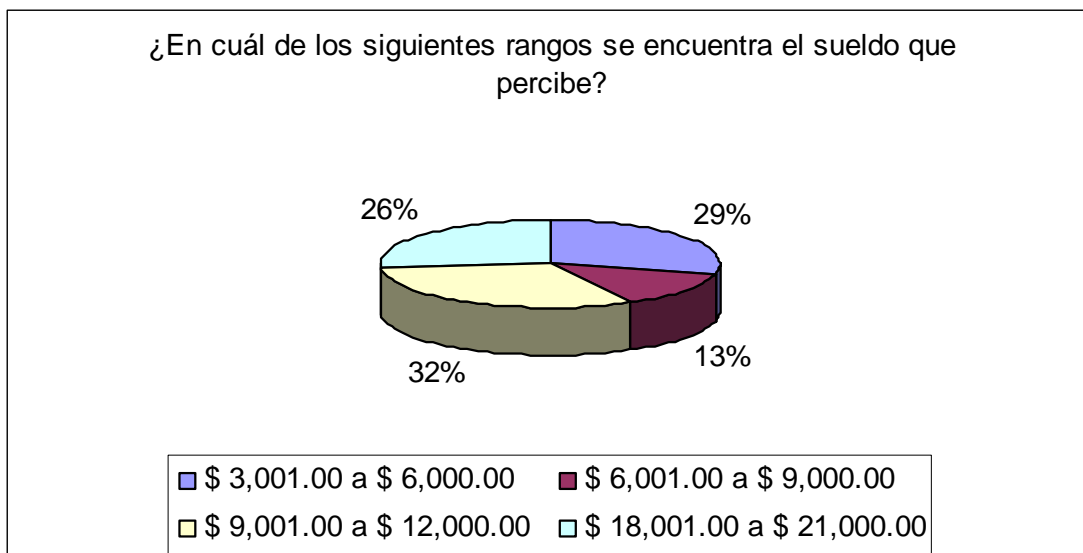


El caso de los artesanos o peones no se considera para esta explicación debido a que solo un 2% del total de la muestra entra en ese grupo lo cual no da un número suficiente como para realizar un análisis a desglose de los casos

6.2.5 Tipo de trabajo con ingreso

En cuanto al ingreso que perciben podemos hacer la siguiente distribución de este grupo:

¿En cuál de los siguientes rangos se encuentra el sueldo que percibe?	
\$ 3,001.00 a \$ 6,000.00	11
\$ 6,001.00 a \$ 9,000.00	5
\$ 9,001.00 a \$ 12,000.00	12
\$ 18,001.00 a \$ 21,000.00	10
Total	38

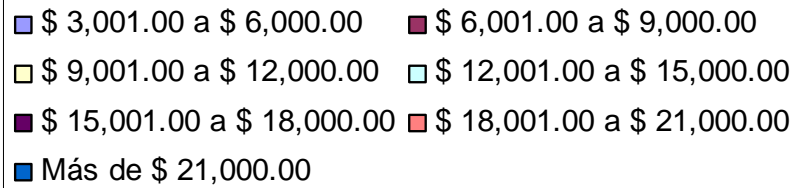
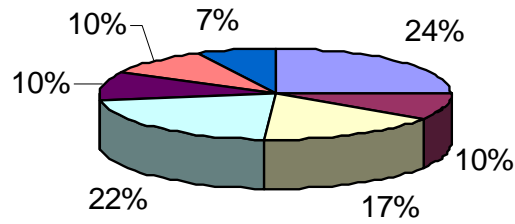


Como podemos ver en este caso el promedio se encuentra por encima de lo que perciben el grueso de los encuestados, lo cual es de entenderse debido al grado de responsabilidades que tienen estas personas en los lugares donde laboran.

Para el caso de los profesionistas que se desempeñan por su cuenta, su distribución según el ingreso que perciben es la siguiente:

¿En cuál de los siguientes rangos se encuentra el sueldo que percibe?	
\$ 3,001.00 a \$ 6,000.00	10
\$ 6,001.00 a \$ 9,000.00	4
\$ 9,001.00 a \$ 12,000.00	7
\$ 12,001.00 a \$ 15,000.00	9
\$ 15,001.00 a \$ 18,000.00	4
\$ 18,001.00 a \$ 21,000.00	4
Más de \$ 21,000.00	3

¿En cuál de los siguientes rangos se encuentra el sueldo que percibe?

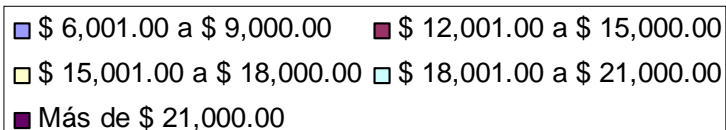
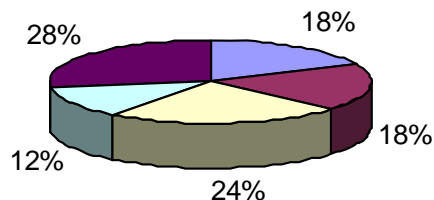


En este caso vemos una distribución de sueldos mas repartida y nuevamente podemos observar que no hay personas de este grupo que ganen menos de \$3 000 pesos.

En el caso de los profesionista que trabajan en alguna empresa o institución sin puesto de mando, tenemos unos ingresos menores como se muestra en la gráfica:

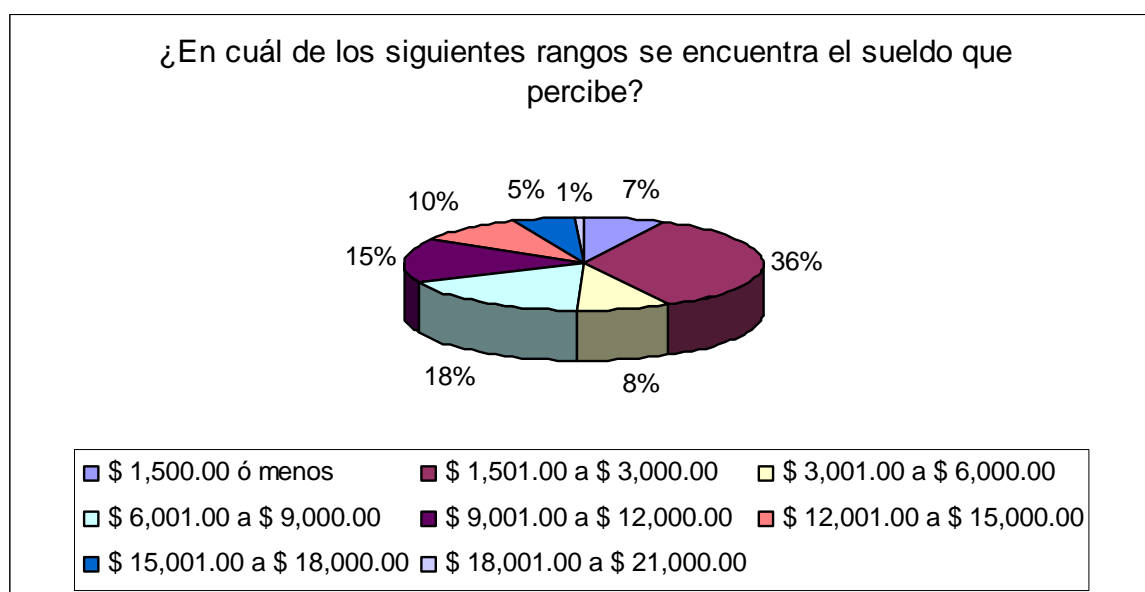
¿En cuál de los siguientes rangos se encuentra el sueldo que percibe?	
\$ 6,001.00 a \$ 9,000.00	6
\$ 12,001.00 a \$ 15,000.00	6
\$ 15,001.00 a \$ 18,000.00	8
\$ 18,001.00 a \$ 21,000.00	4
Más de \$ 21,000.00	9
Total	33

¿En cuál de los siguientes rangos se encuentra el sueldo que percibe?



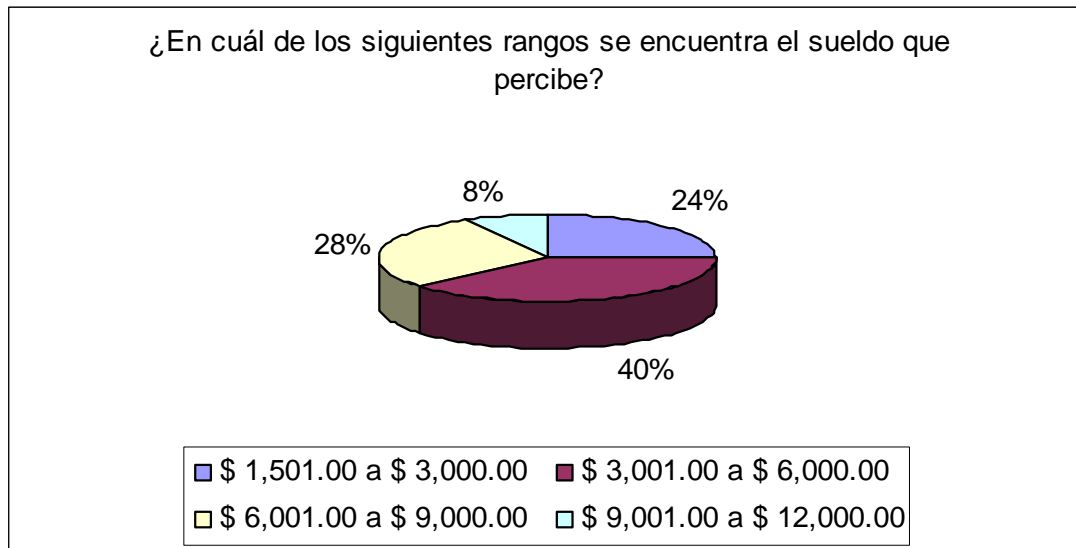
Para el caso de las personas del grupo de “Técnico, obrero, operador de maquinaria o de transporte, trabajador en labores de protección o vigilancia”, tenemos una distribución de los sueldos más repartida como se puede observar en la siguiente gráfica.

¿En cuál de los siguientes rangos se encuentra el sueldo que percibe?	
\$ 1,500.00 ó menos	8
\$ 1,501.00 a \$ 3,000.00	39
\$ 3,001.00 a \$ 6,000.00	9
\$ 6,001.00 a \$ 9,000.00	20
\$ 9,001.00 a \$ 12,000.00	17
\$ 12,001.00 a \$ 15,000.00	11
\$ 15,001.00 a \$ 18,000.00	6
\$ 18,001.00 a \$ 21,000.00	1
Total	111



En el caso de los trabajadores administrativos y oficinistas se observa que los sueldos estas un poco mas bajos que los encontrados en otras categorías, como se muestra en la gráfica.

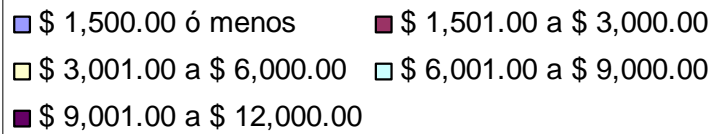
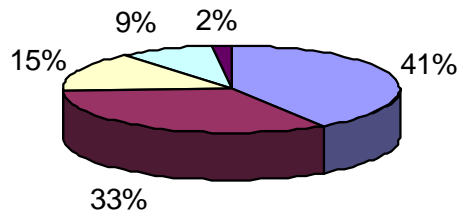
¿En cuál de los siguientes rangos se encuentra el sueldo que percibe?	
\$ 1,501.00 a \$ 3,000.00	18
\$ 3,001.00 a \$ 6,000.00	29
\$ 6,001.00 a \$ 9,000.00	21
\$ 9,001.00 a \$ 12,000.00	6
Total	74



Finalmente se menciona el caso de los comerciantes ambulantes y comerciantes fijos, según lo encontrado en la encuesta, los comerciantes ambulantes afirman en algunos de los casos tener mayores percepciones que los fijos cuyos ingresos se encuentran entre los \$1 500 y los \$6 000 en todos los casos, mientras que en el caso de los vendedores ambulantes hay quien afirma percibir hasta \$9 000 como se muestra en la siguiente gráfica.

¿En cuál de los siguientes rangos se encuentra el sueldo que percibe?	
\$ 1,500.00 ó menos	22
\$ 1,501.00 a \$ 3,000.00	18
\$ 3,001.00 a \$ 6,000.00	8
\$ 6,001.00 a \$ 9,000.00	5
\$ 9,001.00 a \$ 12,000.00	1
Total	54

¿En cuál de los siguientes rangos se encuentra el sueldo que percibe?



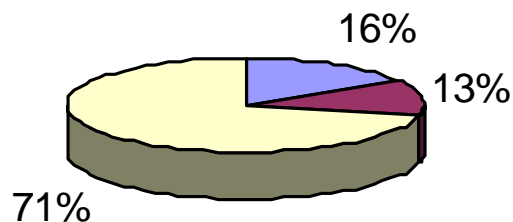
6.2.6 Tipo de trabajo con duración

Otro factor que es interesante analizar es el tiempo que las personas llevan en su actual trabajo contrastado con los grupos de trabajo a los que pertenecen.

De esta manera se encontró que el caso de las personas con un nivel medio o directivo en empresa pública o privada tenía los siguientes resultados

¿Cuánto tiempo hace que cuentas con tu actual trabajo?	
1-6 meses	6
7 meses -1 año	5
1-5 años	27
Total	38

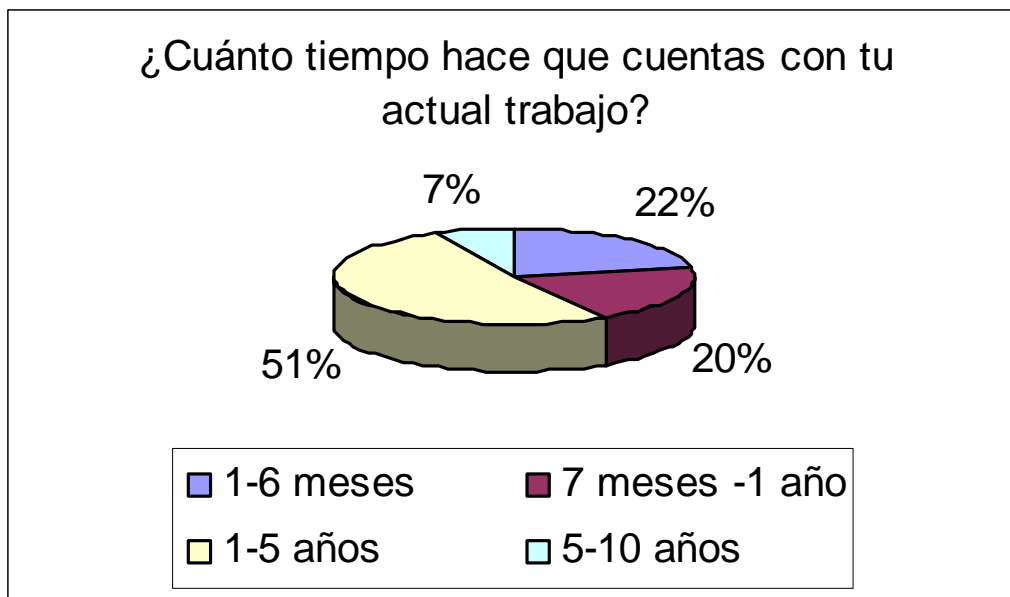
¿Cuánto tiempo hace que cuentas con tu actual trabajo?



Cabe mencionar que en esta cuestión no se está evaluando el número de años que lleva en la empresa sino el tiempo que lleva en su actual empleo, se menciona esto debido a que en algunos casos las personas ya tienen más tiempo laborando en ese lugar y que tuvieron una promoción.

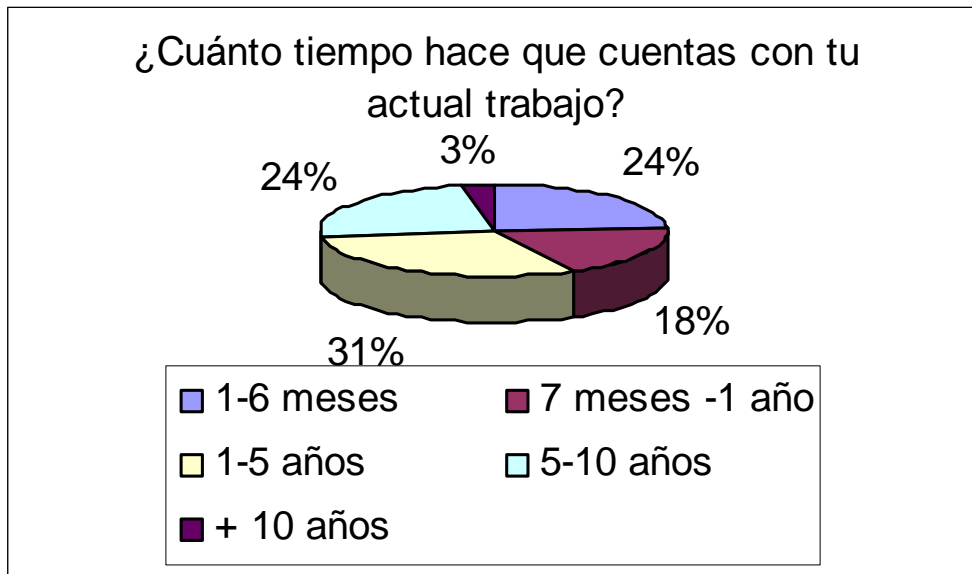
Para el caso de los profesionistas que ejercen la carrera por su cuenta se encontró que llevan un poco más de tiempo en su trabajo como se puede ver en la siguiente gráfica.

¿Cuánto tiempo hace que cuentas con tu actual trabajo?	
1-6 meses	9
7 meses -1 año	8
1-5 años	21
5-10 años	3
+ 10 años	0
Total	41



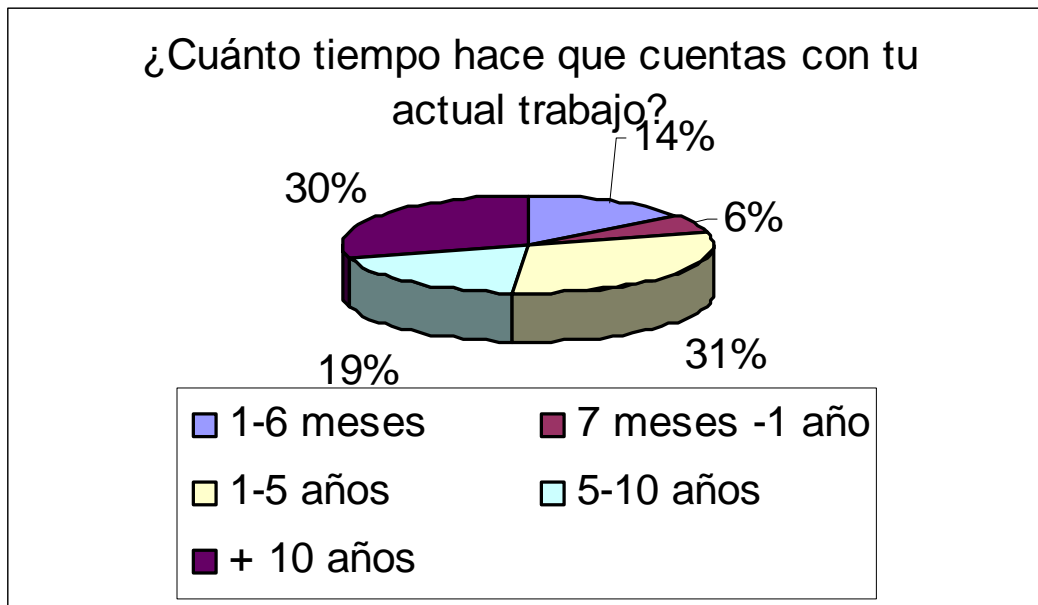
Una cosa similar sucede con las profesionistas que trabajan en una empresa pública o privada, es decir, aunque en este caso aumentan las personas que han estado trabajando entre 5 y 10 años y disminuyen las que han trabajado entre 1 y 5, como se muestra a continuación.

¿Cuánto tiempo hace que cuentas con tu actual trabajo?	
1-6 meses	8
7 meses -1 año	6
1-5 años	10
5-10 años	8
+ 10 años	1
Total	33



Para el caso del grupo de técnicos, obreros, operador de maquinaria o de transporte, trabajador en labores de protección o vigilancia, se encontró una distribución equitativa entre las primeras 4 categorías, distribuyéndose de la siguiente forma:

¿Cuánto tiempo hace que cuentas con tu actual trabajo?	
1-6 meses	16
7 meses -1 año	7
1-5 años	34
5-10 años	21
+ 10 años	33
Total	111

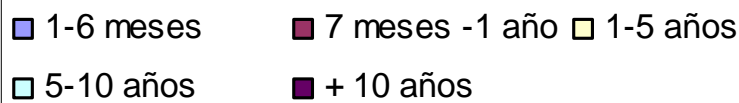
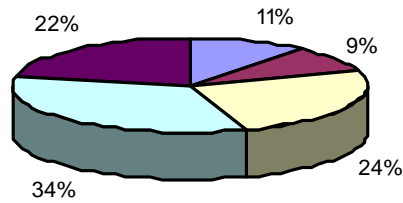


El caso de los comerciantes establecidos arroja que en todos los casos por lo menos llevan un año en el trabajo actual y en este caso es predominante que se las personas lleven en sus empleos de 5 a 10 años.

El caso de los trabajadores administrativos y oficinistas es por su lado muy diferente, aquí se distribuyen las 74 personas que respondieron esta opción de forma muy diferente como se muestra a continuación.

¿Cuánto tiempo hace que cuentas con tu actual trabajo?	
1-6 meses	8
7 meses -1 año	7
1-5 años	18
5-10 años	25
+ 10 años	16
Total	74

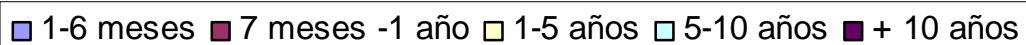
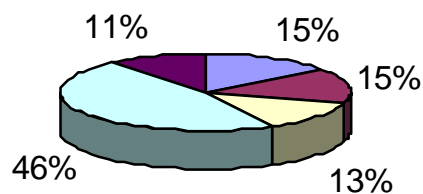
¿Cuánto tiempo hace que cuentas con tu actual trabajo?



Finalmente en el caso de los comerciantes informales se encontró una gran variedad de respuestas debido a la misma informalidad de este empleo, las personas entran y salen de este empleo sin ningún problema, a continuación se muestra como quedo a división.

¿Cuánto tiempo hace que cuentas con tu actual trabajo?	
1-6 meses	8
7 meses -1 año	8
1-5 años	7
5-10 años	25
+ 10 años	6
Total	54

¿Cuánto tiempo hace que cuentas con tu actual trabajo?



6.2.7 Tipo de trabajo contra capacitación recibida

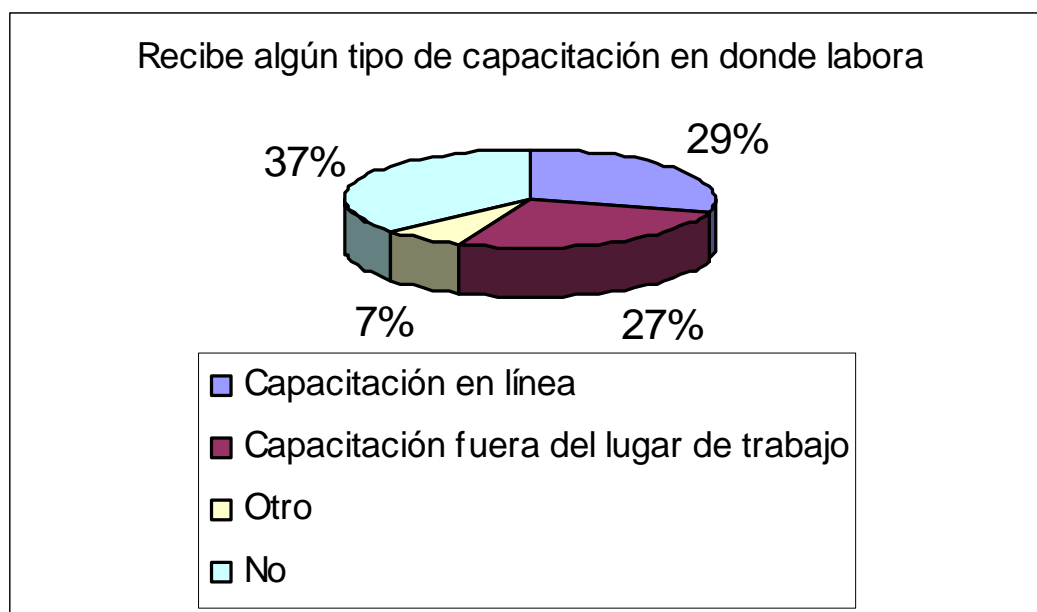
Algo muy importante para este estudio es conocer el grado de preparación que tienen las personas para hacer frente al inminente envejecimiento de la población, en particular las personas, esa fue la razón por la que se les preguntó a los encuestados si en el lugar donde trabajaban se les daba algún tipo de capacitación, de acuerdo a los grupos que se han venido manejando se encontró lo siguiente.

Para el grupo de mandos medios y superiores en empresas públicas o privadas se encontró que las 38 personas recibían algún tipo de capacitación ya fuera en línea, en el lugar de trabajo o fuera del lugar de trabajo.

En el caso de los profesionistas que trabajan en empresas públicas o privadas sin puesto de mando, suceden lo mismo las 33 personas que se encuentran en este grupo reciben de la misma manera capacitación de alguna manera.

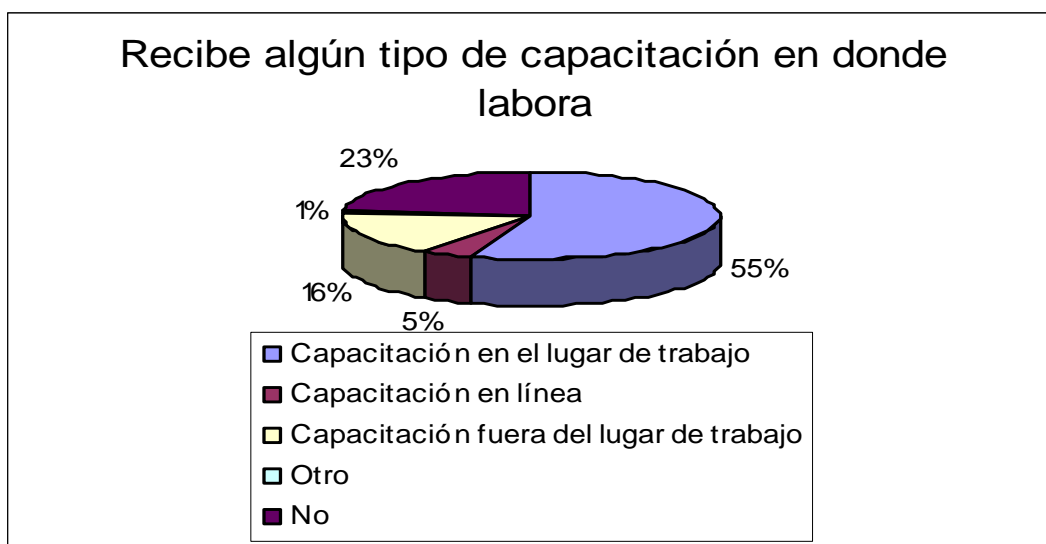
Hasta este punto todo esta bien, sin embargo empiezan los problemas con aquellos profesionistas que ejercen la carrera por su cuenta, en estos casos si bien la mayoría de las personas reciben capacitación sobre todo en cuestiones de actualización, sin embargo también existe un porcentaje que no recibe ningún tipo de capacitación como se muestra a continuación.

Recibe algún tipo de capacitación en donde labora	
Capacitación en línea	12
Capacitación fuera del lugar de trabajo	11
Otro	3
No	15
Total	41



La misma situación ocurre con las personas que se encuentran en el grupo de técnico, obrero, operador de maquinaria o de transporte, trabajador en labores de protección o vigilancia, donde se encuentra un grupo significativo de personas que no están recibiendo capacitación alguna como lo demuestra la gráfica siguiente:

Recibe algún tipo de capacitación en donde labora	
Capacitación en el lugar de trabajo	61
Capacitación en línea	5
Capacitación fuera del lugar de trabajo	18
Otro	1
No	26
Total	111



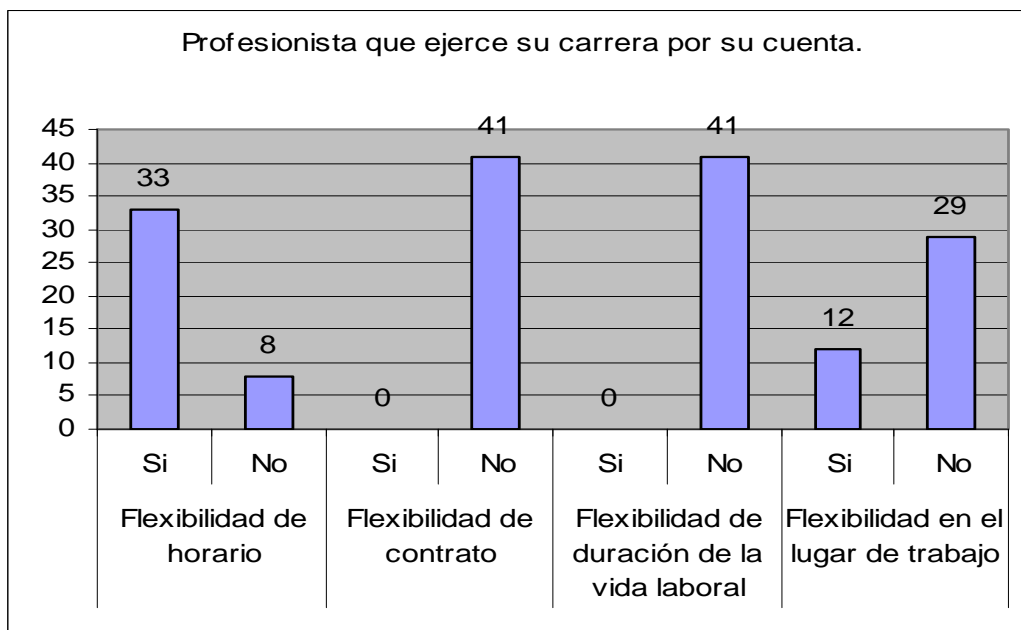
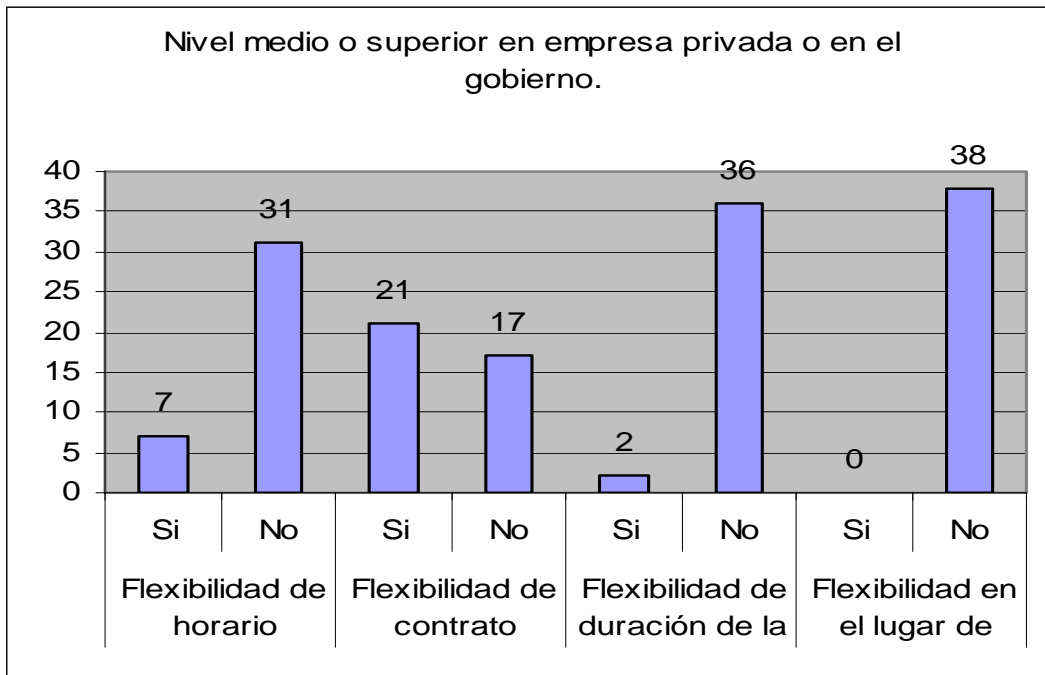
Ya ni hablar de los casos de comerciantes ambulantes o fijos en cuyos casos no reciben ningún tipo de capacitación, esta es una situación que debería preocupar debido a que esas son personas que no se están preparando de ninguna manera para enfrentar las nuevas condiciones de la sociedad ante el envejecimiento de la población. El caso de los comerciantes ambulantes debería ser aun mas preocupante, son personas que debido a la informalidad de su trabajo no tienen seguro un ingreso para el día de mañana y aun con esto no están capacitados para intentar por otro medio buscar recursos.

6.2.8 Tipo de trabajo con flexibilidad en el mismo

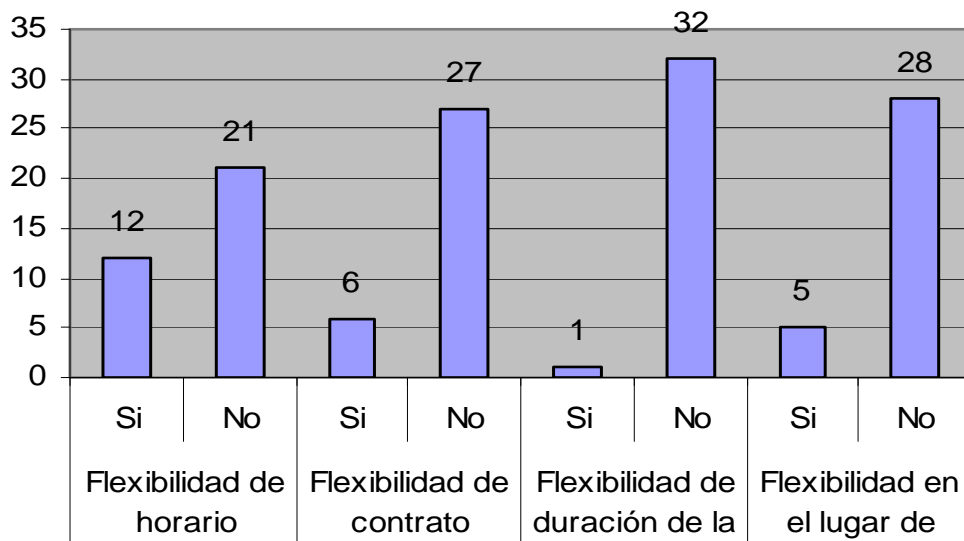
La flexibilidad en el trabajo como se ha mencionado a la largo de este estudio es una de las alternativas para enfrentar e envejecimiento de la población, sin embargo tras la encuesta queda demostrado que es una práctica que en México no es nada común, como se muestra en las siguientes gráficas

Tipo de trabajo	Flexibilidad de horario		Flexibilidad de contrato		Flexibilidad de duración de la vida laboral		Flexibilidad en el lugar de trabajo	
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
Nivel medio o superior en empresa privada o en el gobierno.	7	31	21	17	2	36	0	38
Profesionista que ejerce su carrera por su cuenta.	33	8	0	41	0	41	12	29
Profesionista que se emplea en una dependencia, entidad, empresa o institución, sin puesto de mando.	12	21	6	27	1	32	5	28

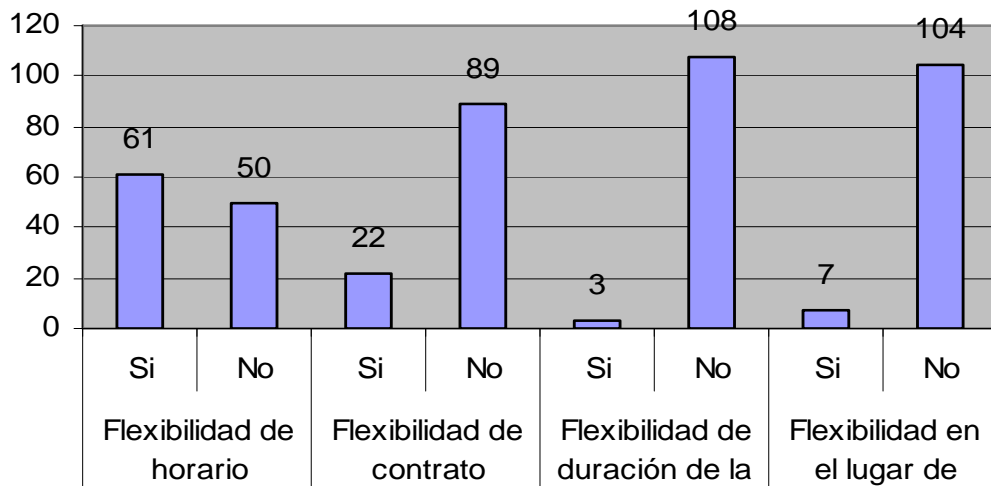
Tipo de trabajo	Flexibilidad de horario		Flexibilidad de contrato		Flexibilidad de duración de la vida laboral		Flexibilidad en el lugar de trabajo	
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
Técnico, obrero, operador de maquinaria o de transporte, trabajador en labores de protección o vigilancia, o de servicios personales y similares.	61	50	22	89	3	108	7	104
Comerciante establecido.	0	25	0	25	0	25	0	25
Trabajador administrativo u oficinista.	27	47	19	55	0	74	0	74
Artesano, trabajador doméstico, ayudante, peón o jornalero agrícola.	6	2	0	8	0	8	0	8
Comerciante ambulante.	43	11	0	54	0	54	14	40
Total	189	195	68	316	6	378	38	346

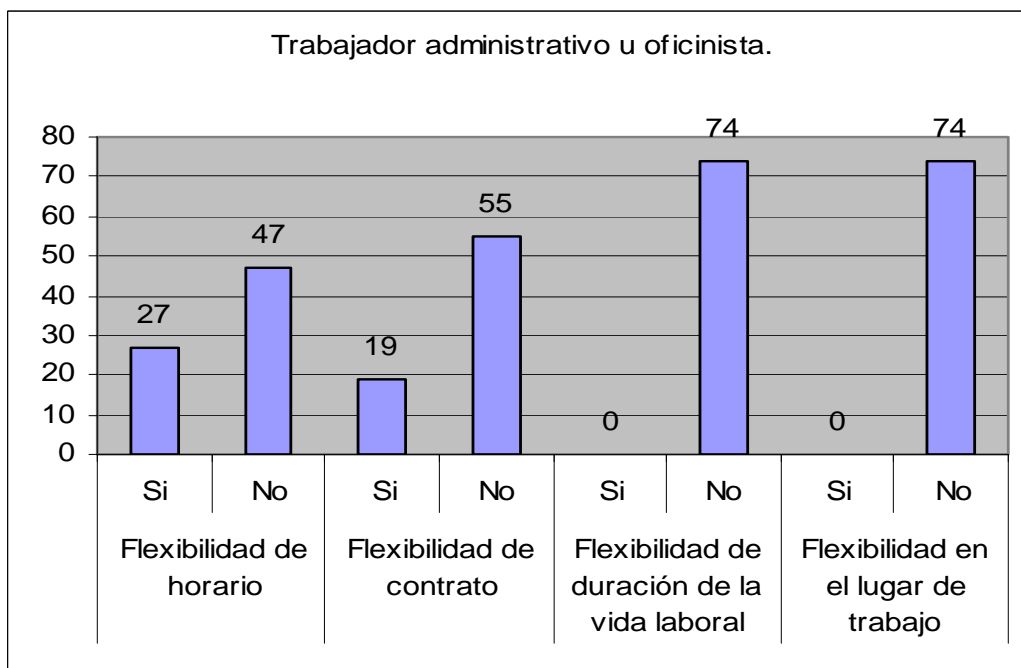
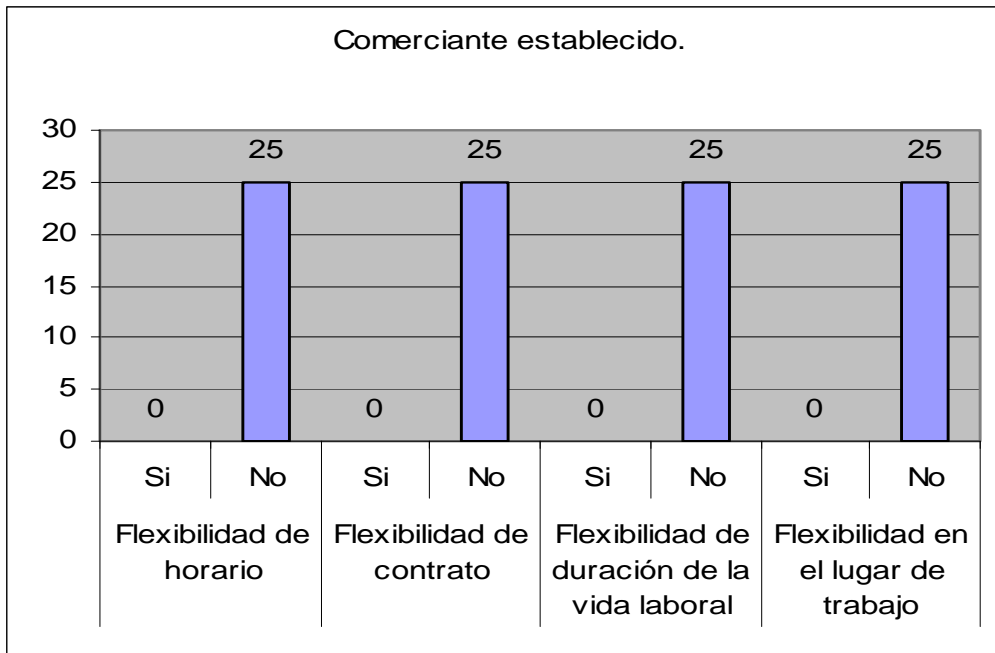


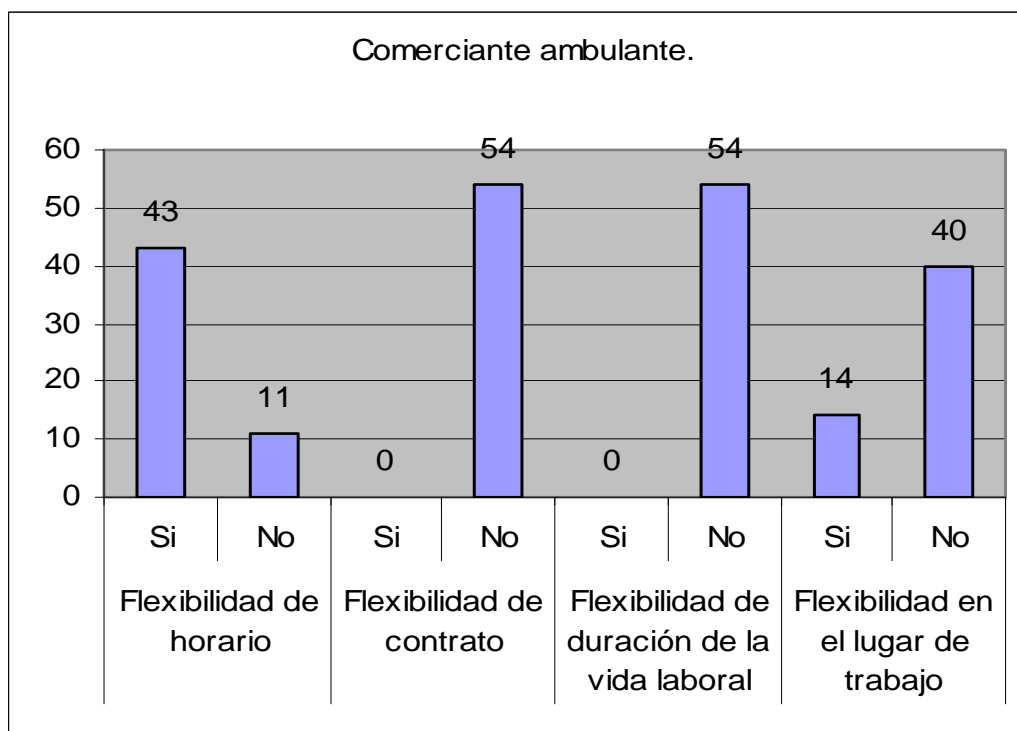
Profesionista que se emplea en una dependencia, entidad, empresa o institución, sin puesto de mando.



Técnico, obrero, operador de maquinaria o de transporte, trabajador en labores de protección o vigilancia, o de servicios personales y similares.







Como se puede notar la flexibilidad en el trabajo es un tema que hasta el momento se trata en su mayoría en los empleos informales o se usa no como una herramienta sino como una opción para no enfrentar a las obligaciones patronales que por ley debería enfrentar.

En el caso de la flexibilidad de horario, que es hasta el momento la más aplicada, se ha aplicado el régimen de horarios flexibles y los horarios mixtos primordialmente, para el caso de la flexibilidad en el contrato se encontró que los más ocupados son las contrataciones por temporada y los contratos eventuales, para el caso de la flexibilidad en la duración de la vida laboral, en México no ha sido aplicada y solamente en muy pocos casos se cuenta con regimenes de jubilación anticipada, por último en el caso de la flexibilidad en el lugar de trabajo tampoco es una práctica muy común en nuestro país y nuevamente en muy pocos de los casos se cuenta con estaciones de trabajo fuera de la oficina o bien con la opción de realizar trabajo desde la casa.

El realizar este análisis un poco más a detalle de los resultados arrojados por la encuesta nos da la facilidad de pasar a las recomendaciones y conclusiones puesto que nos brinda más elementos de juicio para poder sustentar lo que se planteó en un inicio en este estudio.

7. Conclusiones

A partir del planteamiento realizado en la presente tesis y por medio de la encuesta realizada en la delegación Iztapalapa se llegó a las siguientes conclusiones.

Se comprobó la hipótesis planteada en esta investigación de que la población de la delegación Iztapalapa no cuenta con condiciones laborales adecuadas para afrontar el inminente cambio social derivado del envejecimiento de la población, constituyendo el inplacement, el outplacement y la flexibilidad laboral alternativas para que las empresas integren a personas de mayor edad a un campo laboral cada vez más exigente.

Esta afirmación se hace con base en los resultados encontrados en la encuesta aplicada, donde se demostró que las personas de la delegación Iztapalapa no se encuentran preparadas para hacer frente a su vejez, ni psicológica ni mentalmente debido a que en la cultura en la que vivimos no se le da una prioridad al ahorro que permita prepararse para esa etapa de su vida.

Además de este punto también se encontró que las empresas no han previsto que las condiciones sociales van a cambiar conforme se vaya dando el envejecimiento de la población prueba de ello es que en algunos sectores, como el de manufactura, se siguen practicando políticas de contratar a personas jóvenes y desear a las personas una vez que cumplan cierta edad, contraponiéndose con prácticas como las aplicadas en países europeos y asiáticos en donde a las personas mayores se les sigue tomando en cuenta para diversos trabajos, aprovechando las capacidades que estos siguen conservando con la edad.

La delegación Iztapalapa es una delegación con mucha desigualdad en donde existen zonas marginales donde el nivel de preparación es bajo o nulo, estas zonas son además en donde se perciben los sueldos más bajos, se cuenta con servicios de muy poca calidad y las personas no cuentan con acceso a servicios de salud, por otro lado dentro de la misma delegación hay zonas en donde estas circunstancias no se presentan o al menos no lo hacen tan marcadamente como en las zonas marginales.

Se comprobó que el tipo de trabajo con el que cuenta la persona influye mucho en la calidad de vida que lleve, como una generalidad se puede decir que en los empleos que son menos remunerados como los obreros o personal de vigilancia son donde laboran las personas que cuentan con un menor nivel de la calidad de vida, lo cual está muy ligado a la falta de acceso a servicios médicos y también a la zona geográfica en la que habita, por ello podemos decir que el nivel de preparación y el empleo en el cual se desarrollen van a estar directamente relacionados con la calidad de vida de las personas.

En la actualidad las personas viven más tiempo sin embargo lo hacen con un nivel de calidad de vida menor al de otras épocas e incluso al de otras ciudades, prueba de ello son los resultados de la encuesta elaborada por el grupo Reforma sobre calidad de vida que aparece en el Anexo # 2, dicha

encuesta sólo confirma lo que se planteó desde la metodología en referencia a que el vivir en una sociedad tan conflictiva como la ciudad de México va en deterioro de la salud física y mental, si bien es cierto que las personas ahora tienen una media de vida de 75 años, es de preocupar que en muchos de los casos los 20 últimos años la pasen sobreviviendo, pues padecen enfermedades que cada vez son mas fuertes y cuyos tratamientos son largos, costosos y dolorosos.

La vejez significa en la mayoría de los casos la pérdida de la autonomía y de capacidades físicas y mentales, así como el deterioro de la salud y de los roles o papeles sociales y familiares. El riesgo de enfermarse aumenta exponencialmente con la edad. Esto conllevará a un aumento en el gasto a la atención de salud.

Los hogares de ingresos bajos corren un riesgo de empobrecimiento por financiar la atención de su salud. Las perspectivas de rápido envejecimiento hace necesario contemplar desde ahora cuáles son las condiciones de vida en que se encuentran los adultos mayores, así como las perspectivas de mejoría que cabe esperar a corto plazo.

Lo anterior se debe a que las personas sobre todo de hogares de bajos recursos no cuentan con una cobertura médica que les permita estar respaldados en caso de alguna enfermedad crónica.

Por otro lado ya abarcando la situación de las alternativas que la administración brinda como oportunidad para no resentir los cambios que el proceso de envejecimiento continuo que estamos viviendo, se encontró que una gran cantidad de empresas no capacitan a sus empleados y en algunos de los casos tampoco les ofrecen condiciones mínimas tales como un seguro médico o un plan de ahorro para el retiro lo cual va en detrimento de la calidad de vida de esa persona y de su familia o dependientes.

La capacitación no esta siendo aplicada como una oportunidad para brindar a los empleados la preparación que necesitan para afrontar su vejez y en muchos de los casos solo se da como una instrucción operativa que lo único que hace es darle al empleado las indicaciones de la mejor forma de realizar su trabajo de una manera operativa, cabe mencionar que la preparación para la vejez no implica solamente contar con los recursos económicos para hacerle frente sino que además deberá de verse acompañada por una persona que físicamente y mentalmente también se encuentre preparada y en mucho de esto va a contribuir el que la persona se siga sintiendo útil y activa para su familia y para la sociedad.

Si bien la flexibilidad en el trabajo es una herramienta probada diversos países para enfrentar los cambios demográficos que se desprenden del envejecimiento de la población, en México es algo que aun no se practica y que en los pocos lugares donde se ha puesto en práctica ha sido más como una manera de evadir obligaciones enmarcadas en la Ley Federal del Trabajo, que como una forma de integrar a personas mayores al mercado laboral.

La flexibilidad del trabajo brinda una gran oportunidad en primera instancia para las personas de poder seguir con su vida laboral sin descuidar otros aspectos de su vida que también considere importantes y a las empresas les da la oportunidad de integrar personal que de otra forma se retiraría de la vida laboral y no se habla únicamente de personas de edades avanzadas sino también en los casos de madres de familia que busquen reintegrarse al mercado laboral.

El envejecimiento de la población es un proceso inminente e irreversible, no obstante en la sociedad mexicana, en este caso representada por los pobladores de la delegación Iztapalapa, no se le ha dado la importancia que el tema reviste, dejando pasar la oportunidad de enfrentar ese proceso de la mejor manera y esperando hasta el último momento para resolver cuestiones que desde ahora sabemos que sucederán, no obstante aun se encuentran a tiempo de comenzar cambios encaminados a dotar de una mejor preparación y que tendrán que ser cambios sociales, culturales y económicos que busquen que las personas conserven una calidad de vida adecuada durante toda su vida.

8. Recomendaciones

Con base en la investigación realizada y sin querer parecer un experto en el tema se proponen las siguientes cuestiones para mejorar la situación encontrada durante la investigación:

Las empresas deberían aprovechar la experiencia de las personas en edades avanzadas, puesto que esto les brinda la posibilidad de contar con un bagaje de conocimiento que difícilmente encontrarán en una persona joven, la fórmula consiste en tener un personal mixto donde existan tanto personas de edades avanzadas que cuenten con una mente abierta para compartir los conocimientos con otras personas y jóvenes con el hambre de adquirir experiencia y conocimiento y con el empuje de querer realizar bien las cosas.

La capacitación es una herramienta de mucha utilidad de brindarle conocimientos a los empleados, de darles elementos para que el empleado desempeñe de una mejor forma su trabajo, además de ser un factor de retención de gente clave, sin embargo en ciertos momentos también puede ser usado como una opción para brindarle herramientas a las personas para afrontar nuevos retos ante la organización (inplacement) o para buscar un nuevo empleo cuando ya no sea posible mantener al empleado (outplacement).

Los costos que esta capacitación traerían consigo son justificables si se piensa en que esas personas que en este momento se quedarían sin empleo por la falta de preparación, si no consiguen otra oportunidad, serán las que mañana roben la mercancía de empresas como la que hoy lo está despidiendo o bien se dedicara al comercio informal vendiendo productos traídos de China o algún otro lugar con un precio mucho menor, afectando las ventas de las empresas formales.

La flexibilidad en el trabajo debe dejar de verse solo como una alternativa para evadir ciertos derechos de los empleados y presentarse como una alternativa para dar empleo a aquellas personas que no pueden dedicarse de tiempo completo a algún trabajo, o en cierto momento también para aquellas personas que no les sea posible asistir todos los días a laborar, todo esto con los controles adecuados y en ciertos esquemas muy enmarcados que permitan obtener buenos resultados.

El envejecimiento debe de ser un tema del que se hable en las escuelas, se debe de preparar a la persona para que entienda que sus capacidades poco a poco se irán mermando y que tiene que estar preparado para cuando llegue esa etapa de su vida. Con el punto anterior también se lograría un mayor respeto hacia las personas mayores lo cual es muy necesario en una sociedad que año con año sigue su proceso de envejecimiento.

Se tiene que integrar a las personas mayores al mercado laboral pero en esquemas se adapten a sus condiciones, es decir, son personas que ya no cuentan con el cien por ciento de sus capacidades físicas, pero que sin

embargo cuentan con una experiencia y un cúmulo de conocimientos que pueden ser aprovechadas.

A nivel social también debe ser aprovechado el conocimiento de las personas mayores evitando relegarlos y tratando de crearles un entorno que les permita vivir la última etapa de su vida de una forma digna.

Lo que se plantea en estas hojas no es algo que haya surgido de la nada, son circunstancias que han sido aplicadas con éxito en otros países, por eso es que se menciona que los cambios económicos y sociales deben ir acompañados de otros cambios culturales que permitan que las personas con edades avanzadas sean respetadas por el cúmulo de experiencias y conocimientos que tienen y además que sean aprovechadas por las empresas con una forma de mantenerlas activas en su vida laboral y finalmente que la sociedad no las relegue a espacios donde sólo les queda esperar la muerte.

Si ha sido posible que estas situaciones se presenten en otros países por qué no también en México, si estas situaciones se presentan en los países de primer mundo y es la aspiración de este país llegar a ser de primer mundo por qué no tomar acciones de este tipo en la búsqueda de una sociedad que sea mas justa y con mejores oportunidades para todos.

9. Bibliografía

1. Amador García Eleuteria, **Nuevas herramientas de la administración**, Prentice Hall, Bogota, 2003
2. Asociación Europea de Dirección de Personal, **Flexibilidad en el trabajo. Estrategias y practicas en Europa**, Ediciones Gestión, Barcelona, 2000
3. Castro Méndez Raúl, **La ciudad de México en su historia**, Ed. Trillas, México 2001
4. Chackiel, Juan, **La oportunidad demográfica**, DEMOS, México, 2002
5. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, **Población, Envejecimiento y Desarrollo**, CEPAL, Puerto Rico, 2004
6. CONAPO, **Estimaciones y proyecciones del Consejo Nacional de población año 2000, 2020 y 2050**, México, 2002.
7. **Diccionario de la Real Academia de la Lengua**
8. González Guzmán Carlota, **Entre el estudio y el trabajo. La situación y la búsqueda de los estudiantes de la UNAM que trabajan**. UNAM, 2004
9. Hazas Alejandro, **El envejecimiento de la población y el sistema de pensiones**, México 2003.
10. Hernandez, Guadalupe, **Futuro laboral, en la calle: expertos**, El Universal, 21 de noviembre del 2000
11. INEGI, **Proyecciones de la población de México y de las entidades federativas 1980-2010**, México, 1991.
12. INEGI, **XII Censo de población y vivienda 2000**, México, 2000
13. INEGI, **II Conteo de población y vivienda 2005**, México, 2005
14. INEGI, **Resultados económicos 2004**, México, 2004
15. Livi Bacci Màssimo, **Introducción a la demografía**, Ed. Ariel, Barcelona, 1993
16. Nieto Gómez, José Gabriel, **Envejecimiento de la población: una propuesta de jubilación y empleo**. Tesis para obtener el grado de Licenciado en Actuaría, UNAM, 2002
17. Ortiz de la Huerta, Dolores, **Aspectos sociales del envejecimiento. Segunda Asamblea Mundial sobre el envejecimiento**, México, 2000.

18. Pacheco Gomez Muñoz, Maria Edith. **Ciudad de México, heterogénea y desigual. Un estudio sobre el mercado de trabajo**, CEDDU, COLMEX, México 2004.
19. Pérez Ortiz Lourdes, **Las consecuencias del envejecimiento de la población. El futuro del mercado de Trabajo**, Universidad Autónoma de Madrid, 2005.
20. Sada Ortega, Nora, **Recursos Humanos y Población**, Universidad de Guadalajara, 2003.
21. Secretaria del Trabajo y Previsión Social. Dirección general de Equidad y Género. **“Relaciones entre envejecimiento demográfico y condiciones laborales”**, México, 2000.
22. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Dirección General de equidad y género. **“La economía, el empleo y las pensiones frente al envejecimiento demográfico”**, México, 2000.
23. Zúñiga, Elena, **Envejecimiento de la población de México: retos del siglo XXI**, CONAPO, México 2004.
24. Zuñiga Elena y Gomes Cristina, **Pobreza, Curso de vida y envejecimiento poblacional en México**, SEDESOL, 2001.

9.1 Hemerografía

1. Montes de Oca, Verónica. **Desigualdad estructural entre la población anciana de México. Factores que han condicionado el apoyo institucional entre la población con 60 años y más en México**. Revista Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano, No. 48, vol. 16, Núm 3 septiembre-diciembre 2001 CEDDU (Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano), Colegio de México.
2. Perez Díaz Rafael. **La población envejecida de México**, Revista CEDDU, Colegio de México, 2003
3. Tuirán, Rodolfo. **El Envejecimiento de la población en México**. Artículo publicado en la pagina de CONAPO, www.conapo.gob.mx 2002.
4. Tuirán Rodolfo, **Transición demográfica de México**, Artículo publicado en la pagina de CONAPO, www.conapo.gob.mx, 2002
5. Wong, Rebeca y Aysa Lastra, María. **Envejecimiento y salud en México: un enfoque integrado**. Revista Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano, No. 48, vol. 16, Núm 3 septiembre-diciembre 2001 CEDDU (Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano), Colegio de México.

Anexo # 1
Encuesta aplicada

Folio _____

Universidad Nacional Autónoma de México
Envejecimiento de la población en México

Buenos días, mi nombre es Arturo Zambrano, estudio en la UNAM y estoy realizando una investigación sobre las implicaciones laborales y sociales del envejecimiento de la población en la Delegación Iztapalapa de la Ciudad de México, le pediría me respondiera algunas preguntas.

1. Edad _____ 2. Sexo M () H ()
(Si es menor a 30 o mayor de 50, agradecer y terminar la encuesta)

3. Actualmente cuenta con trabajo
Si () No ()
(En caso de responder no agradecer y terminar la encuesta)

4. Colonia _____

5. Estado Civil()

1. Soltero
2. Casado
3. Viudo
4. Unión Libre
5. Divorciado

6. ¿Cuántas personas dependen económicamente de usted? ()

1. 1-2
2. 3-4
3. 5-6
4. + de 6
5. Ninguna

7. ¿Cuál es su máximo nivel de estudios? ()

1. Posgrado
2. Licenciatura o Normal Superior
3. Normal Básica o Técnico Superior Universitario
4. Preparatoria
5. Secundaria
6. Primaria
7. Primaria incompleta
8. No sabe leer ni escribir.

8. ¿En qué estado de la República nació? _____

9. La vivienda en donde habita ()

1. es propia.
2. es rentada.
3. se está pagando.
4. está en otra situación. _____
(Específica la situación)
5. es prestada (por: _____)

(Mostrar la tarjeta # 1)

10. ¿En cuál de los siguientes tipos puede ubicar su vivienda? ()
1. Casa unifamiliar de una sola planta
 2. Casa de dos (o más) pisos
 3. Departamento
 4. Vecindad
 5. Es un solo cuarto.
 6. Se ubica en el campamento: _____
(Especifica en cuál)
 7. Es de otro tipo: _____
(Especifica de qué tipo)

(Mostrar la tarjeta # 2)

11. ¿Cómo considerarías los servicios con los que cuenta la colonia donde vives?

	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo
Electricidad					
Agua					
Drenaje					
Transporte					
Escuelas					

12. ¿Cuenta con automóvil propio?
Si () No ()

13. Cuanto tiempo tarda en trasladarte a tu trabajo ()
1. 30-60 minutos
 2. 60-90 minutos
 3. 90-120 minutos
 4. Mas de 120 minutos

14. El trabajo con el que cuentas es de tipo ()
1. Asalariado
 2. Cuenta propia
 3. Trabajo sin pago
 4. Patronos

15. ¿Cuánto tiempo hace que cuentas con tu actual trabajo? ()
1. 1-6 meses
 2. 7 meses -1 año
 3. 1-5 años
 4. 5-10 años
 5. + 10 años

16. ¿En cuál de los siguientes rangos se encuentra el sueldo que percibe? ()
1. \$ 1,500.00 ó menos
 2. \$ 1,501.00 a \$ 3,000.00
 3. \$ 3,001.00 a \$ 6,000.00
 4. \$ 6,001.00 a \$ 9,000.00
 5. \$ 9,001.00 a \$ 12,000.00
 6. \$ 12,001.00 a \$ 15,000.00
 7. \$ 15,001.00 a \$ 18,000.00
 8. \$ 18,001.00 a \$ 21,000.00
 9. Más de \$ 21,000.00

(Mostrar la tarjeta # 3)

17. ¿En cuál de los siguientes grupos de trabajo se podría incluir? ()
1. Nivel medio o superior en empresa privada o en el gobierno.
 2. Profesionista que ejerce su carrera por su cuenta.
 3. Profesionista que se emplea en una dependencia, entidad, empresa o institución, sin puesto de mando.
 4. Técnico, obrero, operador de maquinaria o de transporte, trabajador en labores de protección o vigilancia, o de servicios personales y similares.
 5. Comerciante establecido.
 6. Trabajador administrativo u oficinista.
 7. Artesano, trabajador doméstico, ayudante, peón o jornalero agrícola.
 8. Comerciante ambulante.

(Mostrar la tarjeta # 4)

18. El trabajo que desarrolla se puede considerar como ()
1. Por honorarios
 2. Eventual.
 3. De confianza
 4. Fijo o permanente.
 5. Comisionista
 6. otro: _____

19. Recibe algún tipo de capacitación en donde labora ()
1. Capacitación en el lugar de trabajo
 2. Capacitación en línea
 3. Capacitación fuera del lugar de trabajo
 4. Otro
 5. No

(Puede contestar más de una opción)

20. Consideras que esta capacitación te prepara para afrontar nuevos retos dentro de la compañía o para buscar un nuevo trabajo.

Si () No ()

¿Por qué? _____

21. ¿En el lugar donde laboras cuenta con algún esquema de flexibilidad en el horario de trabajo?

Si () No ()

Explicar _____

22. ¿En el lugar donde laboras cuenta con algún esquema de flexibilidad contractual (temporal, ocasional, de duración determinada)?

Si () No ()

Explicar _____

23. ¿En el lugar donde laboras se cuenta con algún tipo de régimen de jubilación anticipada?

Si () No ()

Explicar _____

24. ¿En el lugar donde laboras se cuenta con algún esquema de flexibilidad en el lugar de trabajo (trabajo desde tu casa)?

Si () No ()

Explicar _____

25. En algún momento se ha quedado sin trabajo

Si () No ()

(En caso de responder que no, pasar a la pregunta 29)

26. Cuantos años tenía cuando se quedó sin trabajo ()

1. 20-25
2. 26-30
3. 31-35
4. 36-40
5. 41-45
6. 46-50

27. Cuanto tiempo pasó para que encontrara un nuevo empleo ()

1. 1-3 meses
2. 4-6 meses
3. 7 meses – 1 año
4. Más de un año

28. El empleo que encontró satisfacía sus expectativas

Si () No ()

29. Generalmente hasta los cuántos años permanece la gente laborando en el lugar donde trabaja ()

1. 30-35
2. 36-40
3. 41-45
4. 46-50
5. Más de 50
6. Jubilación

30. ¿Cuenta con algún tipo de seguro médico? ()

1. IMSS
2. ISSSTE
3. ISSEMYN
4. Seguro popular
5. Otro cual _____
6. Ninguno

31. El lugar donde trabaja cuenta con algún plan de retiro para los empleados

Si () No ()

32. ¿Cuenta con algún plan de ahorro para el retiro? ()

1. AFORE
2. Seguro de ahorro para el retiro
3. Ahorro propio
4. Otro cual _____
5. Ninguno

(Puede contestar más de una opción)

Gracias por su tiempo.

Anexo # 2
Encuesta sobre calidad de vida

Una encuesta sobre calidad de vida en las ciudades realizada por Grupo Reforma en las 36 ciudades más importantes del país revela que la Ciudad de México tiene uno de los resultados más bajos del país con 5.94 de índice global de calidad de vida, los resultados más importantes de dicha encuesta se presentan a continuación.

FACILIDAD DE REALIZAR TRÁMITES		
1	Colima	8.32
2	Aguascalientes	8.08
3	Mexicali	7.93
4	Culiacán	7.74
5	Hermosillo	7.72
	Promedio	7.18
25	Monterrey	7.06
33	Toluca	6.56
34	Ciudad de México	6.37
35	Guadalajara	6.28
36	Oaxaca	5.56

LA COMUNIDAD Y LOS VECINOS		
1	Colima	8.56
2	Mérida	8.46
3	Mazatlán	8.34
4	Chihuahua	8.32
19	Monterrey	7.95
	Promedio	7.92
32	Guadalajara	7.65
33	Guanajuato	7.53
34	Oaxaca	7.5
35	Acapulco	7.49
36	Ciudad de México	6.94

LAS DISTANCIAS		
1	Colima	8.51
2	Orizaba	8.13
3	Mazatlán	8.12
4	Tuxtla Gutiérrez	7.98
5	Aguascalientes	7.98
	Promedio	7.39
32	Juárez	6.98
33	Monterrey	6.89
34	Oaxaca	6.87
35	Guadalajara	6.48
36	Ciudad de México	5.75

OPORTUNIDADES DE TENER VIVIENDA		
1	Mexicali	8.11
2	Cancún	7.79
3	Colima	7.73
4	Juárez	7.69
18	Monterrey	7.16
	Promedio	7.01
32	Guadalajara	6.27
33	Morelia	6.07
34	Durango	6.05
35	Oaxaca	5.97
36	Ciudad de México	5.79

EL GOBIERNO LOCAL		
1	Colima	8.17
2	Querétaro	7.83
3	Mazatlán	7.75
4	Chihuahua	7.74
5	Veracruz	7.7
	Promedio	6.94
26	Monterrey	6.72
31	Guadalajara	6.24
34	Ciudad de México	5.83
35	Acapulco	5.81
36	Oaxaca	4.61

A usted le gustaría seguir viviendo es esta ciudad o le gustaría ir a vivir a otra			
		Seguir aquí	irse
1	Aguascalientes	92%	5%
2	Mérida	91%	9%
3	Querétaro	91%	7%
4	Colima	91%	6%
5	Saltillo	89%	10%
27	Monterrey	78%	20%
29	Guadalajara	74%	18%
34	Oaxaca	67%	33%
35	Villahermosa	66%	34%
36	Ciudad de México	47%	52%

OPORTUNIDADES DE EMPLEO		
1	Cancún	7.94
2	Puerto Vallarta	7.85
3	Mexicali	7.71
4	Juárez	7.51
7	Monterrey	7.1
	Promedio	6.46
29	Guadalajara	5.91
33	Morelia	5.38
34	Ciudad de México	5.38
35	Durango	5.34
36	Oaxaca	5.19

CALIDAD DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS		
1	Colima	8.91
2	Querétaro	8.57
3	Puerto Vallarta	8.32
4	Aguascalientes	8.21
5	Veracruz	8.2
	Promedio	7.61
20	Monterrey	7.61
28	Guadalajara	7.32
34	Acapulco	6.41
35	Ciudad de México	6.29
36	Oaxaca	6.11

INFRAESTRUCTURA URBANA		
1	Aguascalientes	8.2
2	Colima	8.03
3	Querétaro	7.9
4	Mazatlán	7.75
5	Chihuahua	7.7
	Promedio	6.79
20	Monterrey	6.77
32	Guadalajara	5.78
34	Ciudad de México	5.72
35	Acapulco	5.64
36	Oaxaca	5.39

CALIDAD DEL AIRE		
1	Cancún	8.84

2	Colima	8.84
3	Puerto Vallarta	8.53
4	Mérida	8.48
5	Veracruz	8.43
	Promedio	7.46
32	Torreón/Laguna	6.76
33	Monterrey	6.7
34	Juárez	6.24
35	Guadalajara	5.12
36	Ciudad de México	4.36

EL CLIMA		
1	Cancún	8.86
2	Cuernavaca	8.59
3	Orizaba	8.55
4	Puerto Vallarta	8.5
5	Jalapa	8.47
	Promedio	7.8
27	Guadalajara	7.5
31	Ciudad de México	7.15
34	Monterrey	7.03
35	Hermosillo	6.87
36	Villahermosa	6.8

DISPONIBILIDAD DE ACTIVIDADES CULTURALES		
1	Colima	8.28
2	Jalapa	8.16
3	Mérida	8.13
7	Monterrey	7.66
8	Culiacán	7.57
	Promedio	7.13
29	Guadalajara	6.7
33	Ciudad de México	6.44
34	Cuernavaca	6.42
35	Acapulco	6.23
36	Cancún	5.96

SEGURIDAD PÚBLICA		
1	Colima	8.09
2	Querétaro	7.63

3	Mérida	7.61
4	Pachuca	6.96
5	Chihuahua	6.74
	Promedio	5.85
29	Guadalajara	4.99
32	Tijuana	4.71
34	Monterrey	4.55
35	Ciudad de México	4.23
36	Acapulco	3.84

DISPONIBILIDAD DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS		
1	Colima	8.5
2	Chihuahua	8.13
3	Mazatlán	8.09
4	Culiacán	8.04
20	Monterrey	7.652
	Promedio	7.5
31	Guadalajara	7.12
33	Acapulco	6.76
34	Ciudad de México	6.64
35	Morelia	6.41
36	Oaxaca	5.51

Comparada con hace un año, ¿Cree que la calidad de vida de su ciudad ha?				
		Mejorado	Empeorado	Sigue igual
1	Mexicali	65%	12%	23%
2	Durango	62%	12%	26%
3	Mazatlán	62%	7%	31%
4	Chihuahua	59%	8%	33%
5	Tuxtla Gutiérrez	57%	11%	32%
29	Guadalajara	30%	23%	47%
33	Monterrey	24%	43%	33%
34	Ciudad de México	24%	24%	52%
35	Acapulco	23%	26%	51%
36	Oaxaca	16%	34%	50%