PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

“Mujeres mayores de 50 años, su potencial y el nicho de mercado laboral para su participación”

Paulina Lomelí García.

Abril 2022

Contenido

I.- Introducción. 4
II.- Justificación de la realización de la investigación. 6
III.- Objetivo. 7
IV.- Planteamiento y delimitación del problema. 8
V.- Problemática abordada y posibles soluciones. 9
VI.- Marco teórico y conceptual de referencia. 10
VII.- Hipótesis. 12
VIII.- Pruebas empíricas o cualitativas de la hipótesis. 13
IX.- Conclusiones y nueva agenda de investigación. 32
X.- Bibliografía. 34

Resumen: En el presente documento se analizará el potencial de las mujeres mayores a 50 años y se explicará en qué áreas se están desarrollando, cuáles son sus retos en materia laboral; asimismo, se hará una propuesta de políticas públicas y cambios a la ley para aumentar su participación en el mercado de trabajo.

I.- Introducción.

Hoy en día se puede constatar que las mujeres mayores a los 50 años tienen un potencial muy importante que no se está aprovechando en el sector laboral; en cambio, es cada vez más recurrente ver cómo en las vacantes laborales la edad límite para ser contratada se ha ido reduciendo. El criterio que ha permeado es la reducción del costo en riesgos laborales y capacitación, etc; sin tomar en cuenta que una mujer mayor a los 50 años posee mayor experiencia, mayor sentido de responsabilidad y que cada vez más invierte en su propia capacitación y actualización con la finalidad de no quedar desfazada en la competencia. Sin duda, la mujer mayor a los 50 años es una persona polifacética desde el momento en que en la mayoría de los casos ella ha tenido que combinar la vida laboral y familiar, es una magnífica administradora y posee hoy en día una mejor posición de liderazgo. Todas estas características, la hacen apta para entrar sin ningún problema, al mercado laboral. Esto servirá para que cada mujer puede acceder a una mayor protección social, un mejor nivel de ahorro y de pensión, dado que la esperanza de vida de las mujeres es de 78 años (representando el 51% de la población).

Las preguntas de investigación son las siguientes:

¿Cuál es el nivel de participación laboral de las mujeres mayores a los 50 años en México??

¿Por qué es importante aumentar la participación laboral de este sector?

¿Cuáles son los retos que tienen las mujeres de este sector para incorporarse en el mercado laboral?

¿De qué forma se pueden abrir espacios para poder aprovechar el potencial laboral de las mujeres mayores a los 50 años?

¿Qué propuestas se han dado para que haya una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral a pesar de rebasar los 50 años?

El presente documento tiene una metodología descriptiva a partir del análisis de datos cualitativos y cuantitativos proporcionados por el INEGI, INMUJERES, etc

El orden por seguir en el documento es el siguiente:

En el primer apartado se explicará la situación que enfrentan las mujeres en México en cuanto a su participación laboral, asimismo se darán cifras sobre la Tasa de participación femenina de mujeres mayores a los 50 años, las brechas en lo que respecta a las horas trabajadas en actividades remuneradas y no remuneradas.

A continuación, se explicarán los retos que enfrentan las mujeres mayores a los 50 años para trabajar, en cuanto a los sectores formal e informal, la baja cobertura en el sistema de pensiones, la interrupción de la vida laboral por motivos de crianza, las brechas en los ingresos, el nivel socieconómico, etc

En el siguiente apartado, analizará lo que se está haciendo en materia de políticas públicas para que este sector tenga una mayor absorción dentro del mercado laboral.

Por último, se brindarán algunas propuestas para solucionar algunos de los retos que enfrentan las mujeres mayores a los 50 años para incorporarse al mercado laboral; se darán las conclusiones y se planteará la nueva agenda de investigación.

II.- Justificación de la realización de la investigación.

Es importante realizar el presente documento de trabajo dado que la esperanza de vida de las mujeres es cada vez mayor y ellas necesitan tener no sólo una mayor cantidad de años por vivir sin también una mayor calidad de vida en esos años. Ver su potencial es clave para que el país en su conjunto esté mejor.

La relevancia de esta investigación estriba en que en la medida en que las mujeres estén en el mercado laboral, se asegurará una menor posibilidad de caer en la pobreza, un mayor acceso a servicios de salud de calidad, una pensión digna y menor cargo al erario público. Todo ello redundará en un mayor bienestar social.

Las soluciones estarán enfocadas en dar incentivos fiscales a las empresas que las contraten, en dar incentivos a aquellas empresas que inviertan en su capacitación, cambiar algunas leyes a fin de incentivar que ellas sean contratadas, facilitar créditos para apoyar la creación de empresas encabezadas por mujeres, etcétera.

Los beneficios esperados en:

Se contará con un diagnóstico breve sobre la situación laboral que enfrentan las mujeres mayores a los 50 años para ser contratadas y se describirá el potencial que tienen.

Se señalarán los sectores en donde labora la mayoría de las mujeres de esa edad y los sectores en donde hay áreas de oportunidad que deben aprovecharse.

Se brindará un panorama general sobre la forma en que ellas podrían participar en mayor medida en el mercado laboral y la urgencia para emprender acciones en esa dirección.

Se darán algunas propuestas para ampliar su participación laboral

III.- Objetivo.

El objetivo del presente documento es analizar la forma en que se puede aumentar la participación de las mujeres mayores a los 50 años en México y de esta forma propiciar un mayor bienestar para ellas y sus familias.

IV.- Planteamiento y delimitación del problema.

El problema por resolver es el hecho de que no se esté aprovechando todo el potencial de las mujeres mayores a los 50 años dentro del mercado laboral, al poner límites de edad para contratar y al pensar que es un costo adicional el tener que actualizarlas.

Las preguntas por resolver son:

¿Cuál es el nivel de participación laboral de las mujeres mayores a los 50 años en México?

¿Por qué es importante aumentar la participación laboral de este sector?

¿Cuáles son los retos que tienen las mujeres de este sector para incorporarse en el mercado laboral?

¿De qué forma se pueden abrir espacios para poder aprovechar el potencial laboral de las mujeres mayores a los 50 años?

¿Qué propuestas se han dado para que haya una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral a pesar de rebasar los 50 años?

El presente documento posee una metodología descriptiva basada en métodos cuantitativos y cualitativos, a partir de los últimos datos de INEGI e INMUJERES, principalmente.

V.- Problemática abordada y posibles soluciones.

La problemática abordada es, tal y como se dijo anteriormente, que no se esté aprovechando todo el potencial de las mujeres mayores a los 50 años dentro del mercado laboral, al poner límites de edad para contratar o no querer invertir para actualizarlas.

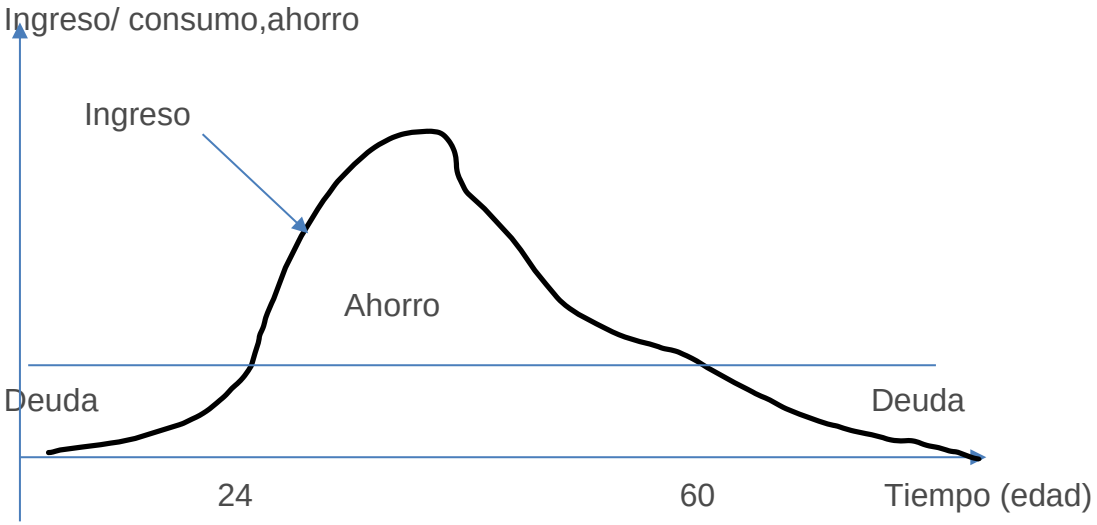
Las soluciones estarán enfocadas en dar incentivos fiscales a las empresas que las contraten, en dar incentivos a aquellas empresas que inviertan en su capacitación, cambiar algunas leyes a fin de incentivar que ellas sean contratadas, facilitar créditos para apoyar la creación de empresas encabezadas por mujeres, etcétera.

VI.- Marco teórico y conceptual de referencia.

Teoría económica del Ciclo de vida[1]

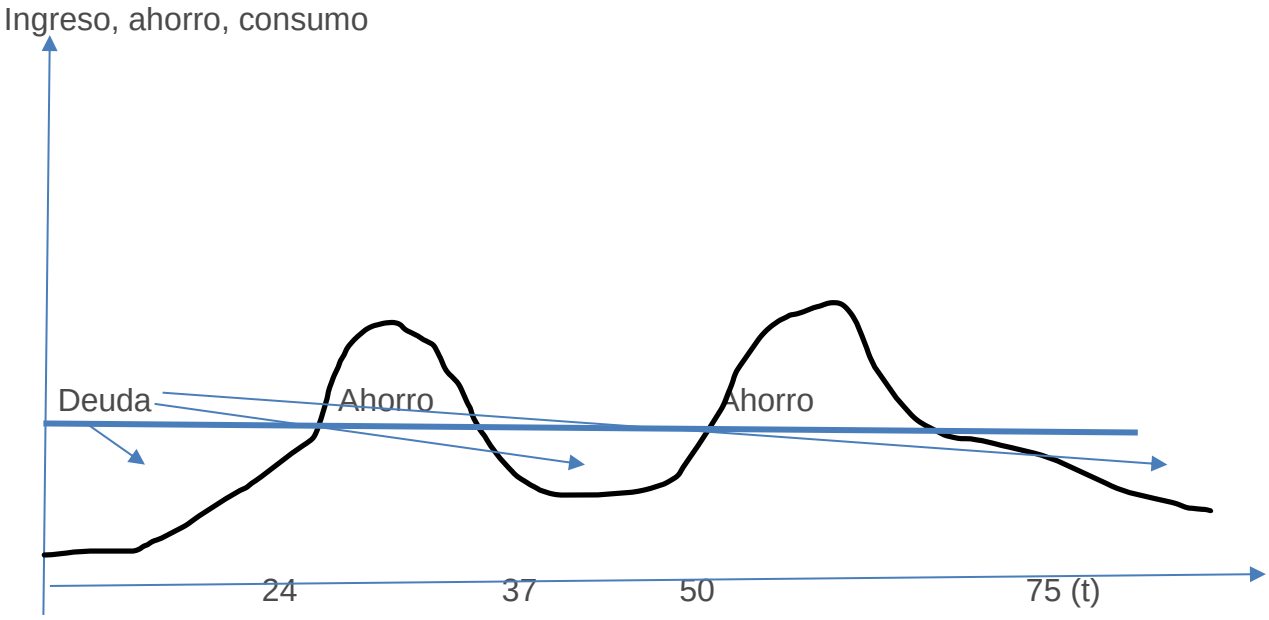
La teoría del ciclo de vida describe los hábitos o patrones de consumo y ahorro de una persona a lo largo de su vida. Esta teoría fue desarrollada por Franco Modigliani y Richard Brumberg a principios de la década de 1950. De lo que se trata es de suavizar el consumo, por lo que hay una etapa en donde no se trabaja pero se gasta y en esa etapa, las personas se endeudan, sin embargo al entrar a la vida laboral estas mismas personas pagan sus deudas y ahorran para la etapa de la vejez.

Ciclo de vida de un hombre o mujer (que no interrumpió su vida laboral por la crianza)



[1] TRADERS.STUDIO (2021), ¿Qué es la hipótesis del ciclo de vida (LCH)?, en Traders.Studio del 3 de mayo de 2021, disponible en https://traders.studio/hipotesis-del-ciclo-de-vida-lch/?msclkid=2578c429a5ee11ecb13d421e52e6c3ea

El gráfico anterior, muestra que una persona menor a los 24 años (cuando no trabaja, pero estudia), no genera ingresos (quizá deudas sí para financiar sus estudios), sin embargo, a partir de esa edad, cuando empieza a trabajar de forma ininterrumpida, gasta, pero también ahorra, con el fin de que en su vejez tenga una pensión decorosa.



La gráfica anterior se diferencia de la primera en que se trata de una mujer que interrumpe su vida laboral por dedicarse a la crianza y a la edad de los 50 años busca reincorporarse al mercado laboral y lo consigue. Sin embargo, esa interrupción tiene un impacto sobre los ingresos y en consecuencia en los ahorros.

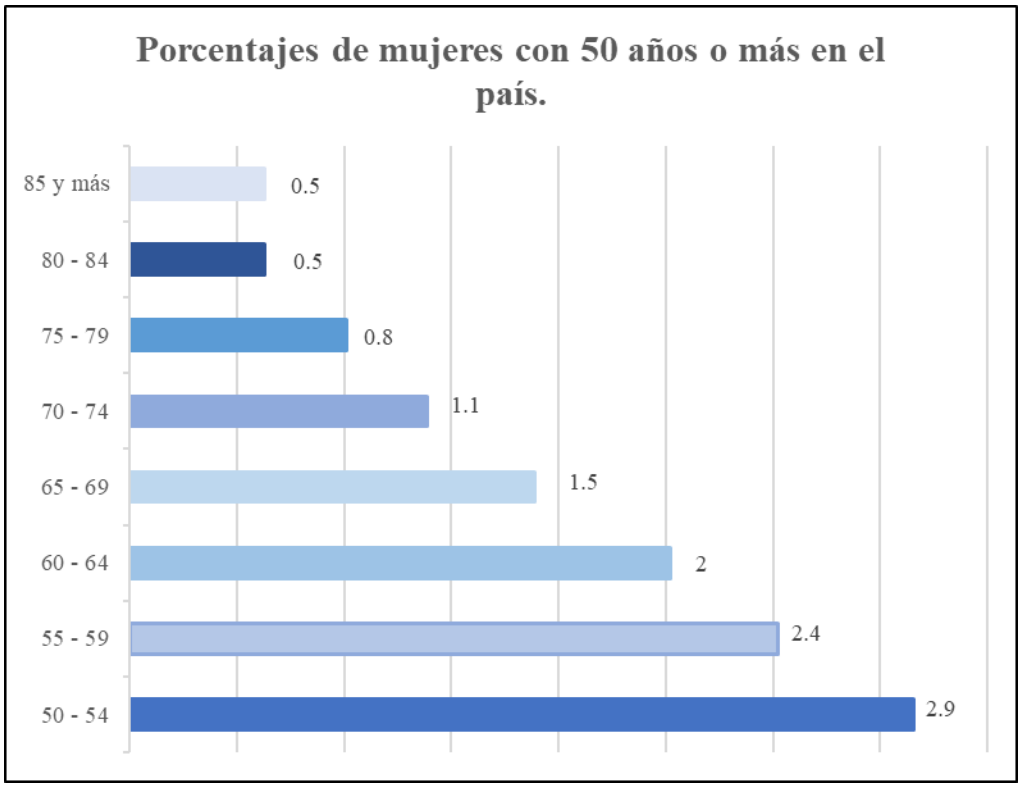
VII.- Hipótesis.

Es necesario aprovechar el potencial de las mujeres mayores a 50 años dentro del mercado laboral con la finalidad de aumentar su bienestar social ya que ellas tienen una mayor esperanza de vida con relación a la de los hombres.

VIII.- Pruebas empíricas o cualitativas de la hipótesis.

Características generales de las mujeres de 50 años y más en México.

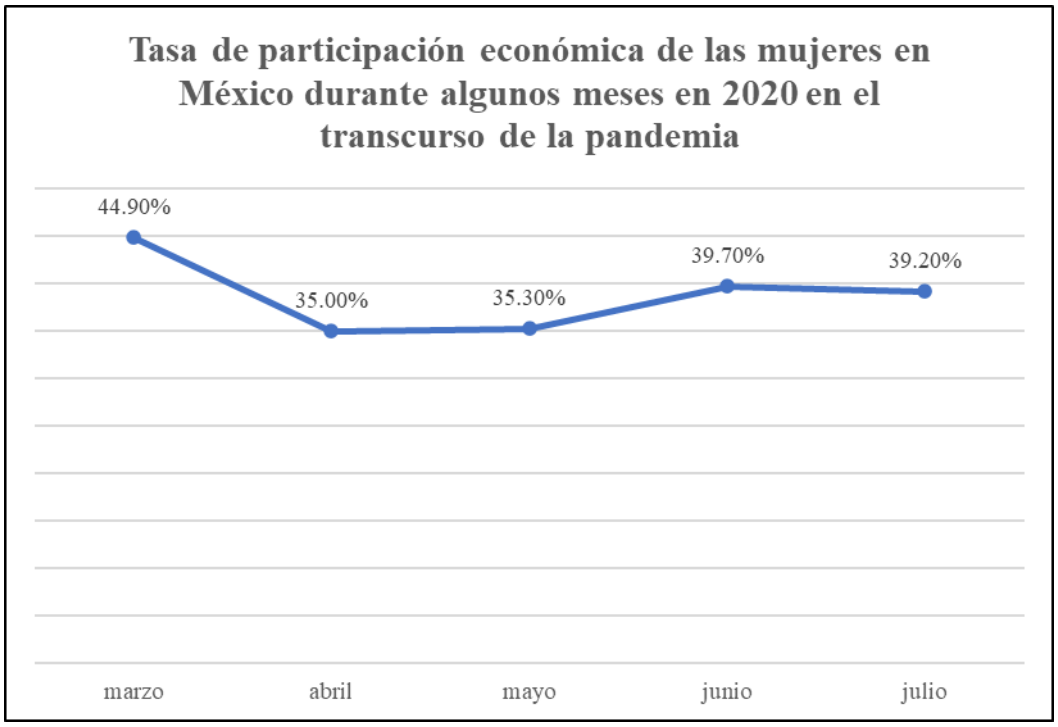
De acuerdo con el XII Censo de Población y Vivienda (INEGI, 2020), en la República Mexicana había 14.7 millones de mujeres con 50 años o más de edad; es decir, el 22.8% de la población femenina del país se encontraba en estos rangos de edad (11.7% del total de población), como lo muestra la siguiente gráfica:



FUENTE: Elaboración propia con datos del **Censo de Población y Vivienda 2020** INEGI (2020), "Composición por edad y sexo", disponible en https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/

Dicha representación es muy clara para mostrar que conforme se eleva la edad de las mujeres, habitantes de México, va disminuyendo la proporción de ellas y sin duda, por motivos de su propia edad, su participación dentro de las actividades sociales y económicas del país va disminuyendo también. A propósito, no puede dejar de mencionarse que la tasa de participación laboral femenina (PLF) en el país,

es una de las más bajas a nivel de América Latina y el Mundo, de sólo 45%.[2] Asimismo, se debe destacar que a raíz de la pandemia, esta misma PLF aún se redujo todavía más, teniendo como inicio la tasa registrada en el mes de marzo de 2020, observando caídas en los meses subsecuentes y algunos signos de leve recuperación,[3] tal y como se detecta en la siguiente gráfica:

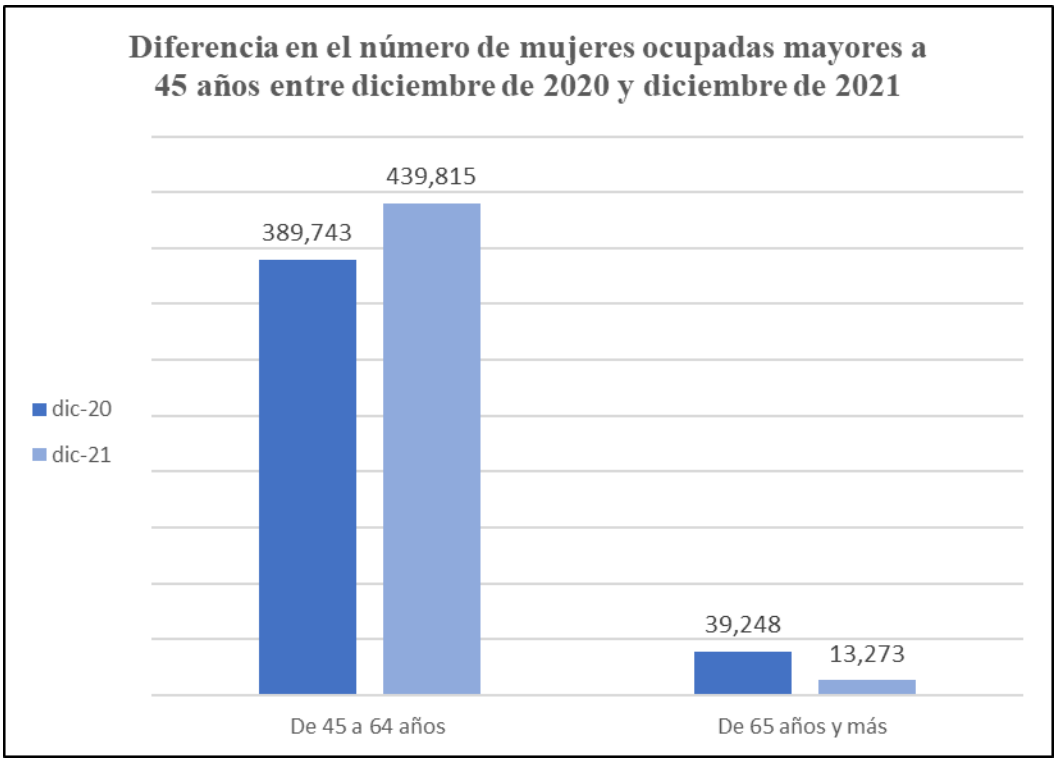


FUENTE: Elaboración propia con datos de INMUJERES (2020), *La participación de las mujeres en el mercado laboral mexicano*, México.

Si bien la anterior gráfica muestra la generalidad de la tasa de participación económica de las mujeres del país y su caída, es en este contexto donde se inserta el grupo de mujeres objeto de estudio del presente documento, y sin duda les afectó esta situación, aunque de manera desigual. Ello porque el grupo de mujeres de 45 a 64 años ciertamente no se vio afectada durante el periodo que va de diciembre de

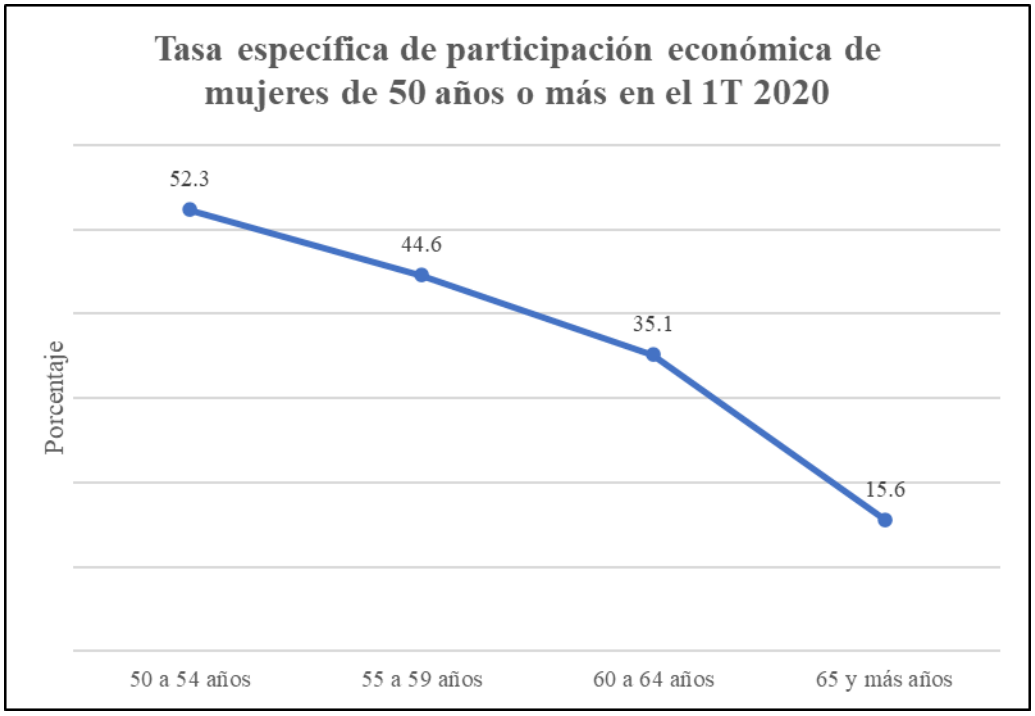
[2] GRUPO BANCO MUNDIAL (2020), *La participación laboral de la mujer en México*, Washington, D.C., 97 p.
[3] INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES – INMUJERES (2020), *La participación de las mujeres en el mercado laboral mexicano. Efectos en el corto plazo de la pandemia COVID-19*, México, 16 p.

2020 al mismo mes de 2021, ya que se incrementó su participación en un 2.4%; en tanto que el grupo de mujeres mayores de 65 años sufrió una caída de -1.3 en dicha participación en el mismo periodo, tal y como se observa en la gráfica:



FUENTE: Elaboración propia con datos de INEGI (2022), *Indicadores de Ocupación y Empleo*, diciembre de 2021, Comunicado de Prensa Núm. 21/22, del 20 de enero de 2022.

En realidad, es conveniente destacar el fenómeno que muestra la siguiente gráfica, donde se aprecia que la participación económica de las mujeres comienza a declinar conforme se avanza en edad:



FUENTE: Elaboración propia con datos obtenidos en INEGI (2021), *Mujeres y hombres en México 2020*, 303 p.

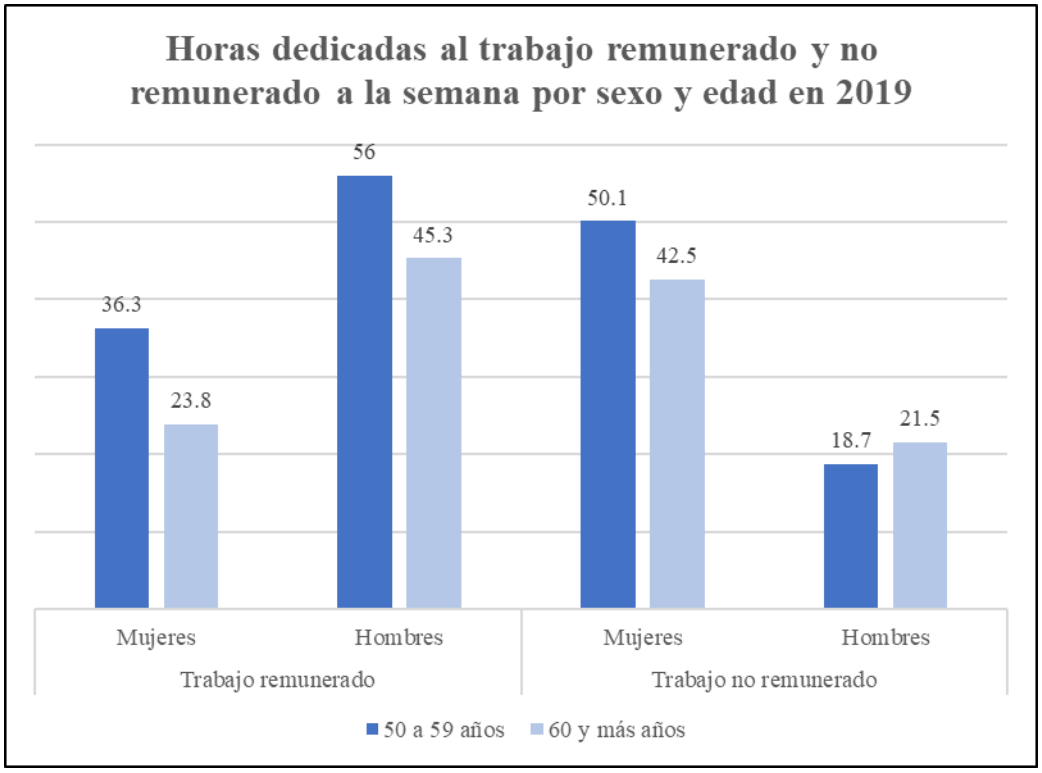
Obviamente, el periodo de mayor participación laboral, en ambos sexos, corresponde a edades más jóvenes. En el caso de las mujeres, la máxima participación laboral se da durante el periodo que va de los 35 a los 39 años, con un 60.8% de personas de sexo femenino con dicha participación. Entre los 40 a 44 años, quedan muy cerca de ese porcentaje las mujeres con un 60.3% y en cuanto a las mujeres que van de los 45 a los 49, su participación desciende a 57.6%. Por su parte, los varones encuentran su máxima participación laboral, en los periodos que van de los 30 a los 34 y de los 35 a los 39 años, alcanzando un 94.9% dentro de los mismos, en ambos casos. En los siguientes dos periodos es muy parecido para los hombres, 94.8% de los 40 a los 44 y 94.6% de los 45 a los 49 años.[4] Sin

[4] INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA – INEGI (2021), *Mujeres y hombres en México 2020*, p. 167.

duda, estos niveles de participación tan diferentes entre las mujeres y hombres del país, habla de importantes brechas laborales que se deben corregir, no sólo por cuestiones de derechos humanos a favor de las mujeres, sino porque el Producto Interno Bruto (PIB) de México es más reducido de los que debería ser,[5] por la baja PLF que presenta la República Mexicana.

Ahora bien, en la gráfica que se muestra a continuación, se identifica una brecha adicional, la cual corresponde al número de horas trabajadas en forma semanal, tanto por hombres como mujeres, pero con la diferencia de que un grupo de estas horas corresponde a trabajo remunerado y otro a no remunerado. El resultado de ello es la presencia de severas desventajas para las mujeres en función de que acumulan menos horas de trabajo remunerado y en cambio, si acumulan más horas de trabajo no remunerado, con el consecuente menor nivel de ingresos recibidos por parte de las mujeres y el mayor desgaste físico – emocional por el trabajo no remunerado, fundamentalmente desarrollado en sus hogares. En el caso específico de la gráfica citada se citan las condiciones de ambos tipos de trabajo para mujeres y hombres de más de 50 años, con un dato significativo, los hombres de 60 años y más, pasan más horas desempeñando labores relacionadas con trabajo no remunerado:

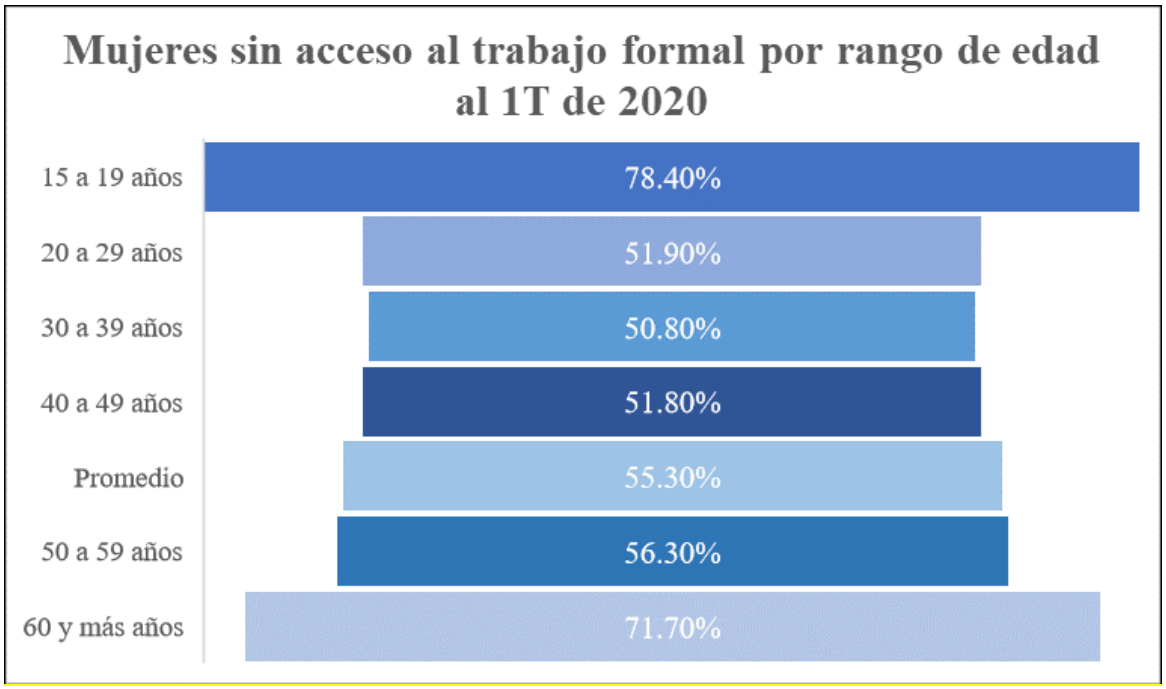
[5] El PIB de México podría crecer hasta en un 15% en diez años, si logra incrementarse la PLF en forma sostenida. Cf en AVENDAÑO MEOUCHI, M. F. et al (2020), “Diagnóstico IMCO. Mujeres en la economía pos-covid”, México, 34 p.



FUENTE: Elaboración propia con datos obtenidos en INEGI (2021), *Mujeres y hombres en México 2020*, 303 p.

De igual manera, las mujeres de 60 años y más, son las que presentan las mayores dificultades para acceder al trabajo formal dentro de la población femenina del país, a excepción de las mujeres dentro del rango de 15 a 19 años, con un porcentaje cercano al 80% dentro de las actividades informales. Sin embargo, este último grupo de población femenina suele enfrentarse a circunstancias completamente diferentes al primer grupo que se mencionó dentro de este párrafo porque dicho grupo, caracterizado por mujeres jóvenes y adolescentes, suele formar parte de núcleos familiares dentro de los cuales se encuentran integradas y en muchas ocasiones se encuentran realizando labores de apoyo a sus familiares dentro de la informalidad; e incluso, comparten las actividades laborales con las de tipo escolar, por lo que se encuentran en proceso de formación profesional y pudieran encontrar posibilidades en las actividades formales, más adelante.

En cambio, el grupo de mujeres que va desde los 50 a 59 años, comienza a engrosar las actividades de tipo informal, y en forma decidida, las de 60 años y más se emplean en actividades informales en más de un 70%, como se observa en la gráfica siguiente:



FUENTE: Elaboración propia con datos obtenidos en INEGI (2021), *Mujeres y hombres en México 2020*, 303 p.

Para las mujeres de 50 a 59 años, y aún más, para las mujeres de 60 años y más, la actividad laboral informal puede representar la única opción que les permite recibir ingresos, por diversas razones. Entre las más destacadas de estas razones, figura la baja cobertura del sistema de pensiones que existe en el país, dado que prevalece un esquema de seguridad social asociado en forma directa a la condición laboral de las personas.[6] Todo lo cual, conduce a privilegiar el trabajo formal por

[6] INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES – INMUJERES (2015), *Situación de las personas adultas mayores en México*, México, febrero de 2015, 40 p.

encima del informal, en cuestión de pensiones y de seguridad social. Un alto porcentaje de los 4 millones 722 mil adultos mayores que trabajan en México (96.2%), incluyendo hombres y mujeres, no cuenta con seguridad social por desarrollar actividades informales.[7] En realidad, se establece un círculo vicioso donde las personas mayores, hombres y mujeres, se ven forzados a trabajar en la informalidad por carecer de pensiones o de un sistema de seguridad social que les beneficie, si bien, el problema se agudiza en mayor manera en el caso de las mujeres. La informalidad, muchas veces acompañada de precariedad laboral, conduce a que muchas de las mujeres mayores de 50 años reciban bajos ingresos.

Es muy importante señalar el hecho de que muchas mujeres prefieren el sector informal debido a la flexibilidad de horario y a que quizá ya cuenten con un seguro por parte del esposo.

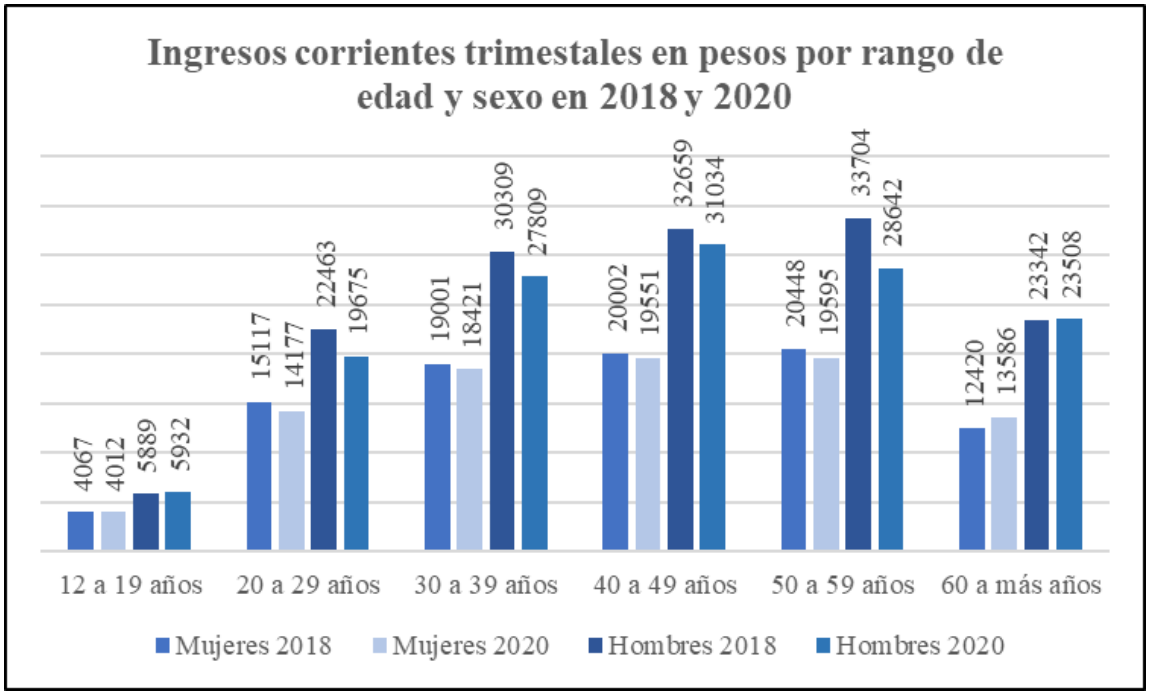
Sin embargo, hay sectores de mujeres que, por motivos de crianza de sus hijos, dejaron de trabajar por algún tiempo y eso las estigmatiza como personas no actualizadas o en quienes se tiene que invertir más para llegar a nivelarse en cuanto a las competencias que se requieren en las empresas. Para este tipo de personas, es necesario una política pública de apoyo tanto para que no se les reste semanas cotizadas y para actualizarlas a fin de recuperar el tiempo y la experiencia en cuanto a su área de trabajo.

El hecho de que una mujer haya interrumpido su vida laboral fuera del hogar por criar a sus hijos y al crecer ellos, quiera regresar es un paso que no debe obstaculizarse ya que trabajar es un factor primordial en la calidad de vida de una familia. No sólo se trata de obtener un sueldo seguro, sino que para muchas mujeres, el trabajo es otra área de realización que anhelan para desarrollarse profesionalmente en cuanto a sus conocimientos y creatividad.

[7] MEJÍA, X. y C. SOLERA (2017), "Informalidad atrapa a ancianos; la necesidad los lleva a trabajar", en *Excelsior* del 27 de agosto de-2017, disponible en https://www.excelsior.com.mx/nacional/2017/08/27/1184344

En ese sentido, un reto adicional que tienen las madres trabajadoras es el poder tener un equilibrio entre la vida laboral y el hogar. Pero en la realidad, el marco laboral y las mismas empresas, no ofrecen muchas soluciones al respecto, sino que son las madres las que optan por trabajos con horarios flexibles y este tipo de trabajos se encuentra en el sector servicios, ventas independientes o la informalidad. Aquí es donde existe un área de oportunidad para mejorar dentro del marco legal laboral, a fin de absorber y aprovechar en mejor medida este sector de la población altamente productivo.

En la siguiente gráfica se identifica el monto de ingresos corrientes que recibieron por trimestre las mujeres en México, desde los 12 años a los 60 y más, en promedio, durante 2018 y 2020:



FUENTE: Elaboración propia con base en datos de Instituto Nacional de Estadística y Geografía – INEGI (2022), *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2020*, disponible en https://www.inegi.org.mx/programas/enigh/nc/2020/

Las mujeres de 60 y más años, al igual que en el caso anterior de acceso a actividades formales remuneradas, son quienes tienen menor nivel de ingresos como personas adultas, por lo que deben apoyarse en lazos familiares para alcanzar la sobrevivencia o incluso, algunas de ellas pueden caer en mendicidad, porque el monto de ingresos obtenidos ronda entre los 4 mil – 4 mil 500 pesos mensuales, entre 2018 y 2020; a diferencia de los varones de ese rango de edad, cuyos ingresos mensuales entre 2018 y 2020, giraron en torno a los 7.8 mil pesos, llegando casi al doble de lo recibido por las mujeres en ese periodo. El Estado, por tanto, debe considerar este tipo de diagnósticos para apoyar a las mujeres de 50 a 59 y de 60 a más años, mediante políticas públicas que solucionen el problema de la falta de ingresos de estas mujeres, y esto tiene que ver mucho con la seguridad social que deben o deberían de recibir, entre otros aspectos.

El siguiente cuadro muestra cómo un alto porcentaje de mujeres se encuentra en un nivel socieconómico bajo o medio bajo, lo cual muestra la urgencia de programas que les permitan insertarse en el mercado laboral de forma decorosa, es decir, no en condiciones precarias.

Mujeres según edad y estrato socieconómico:

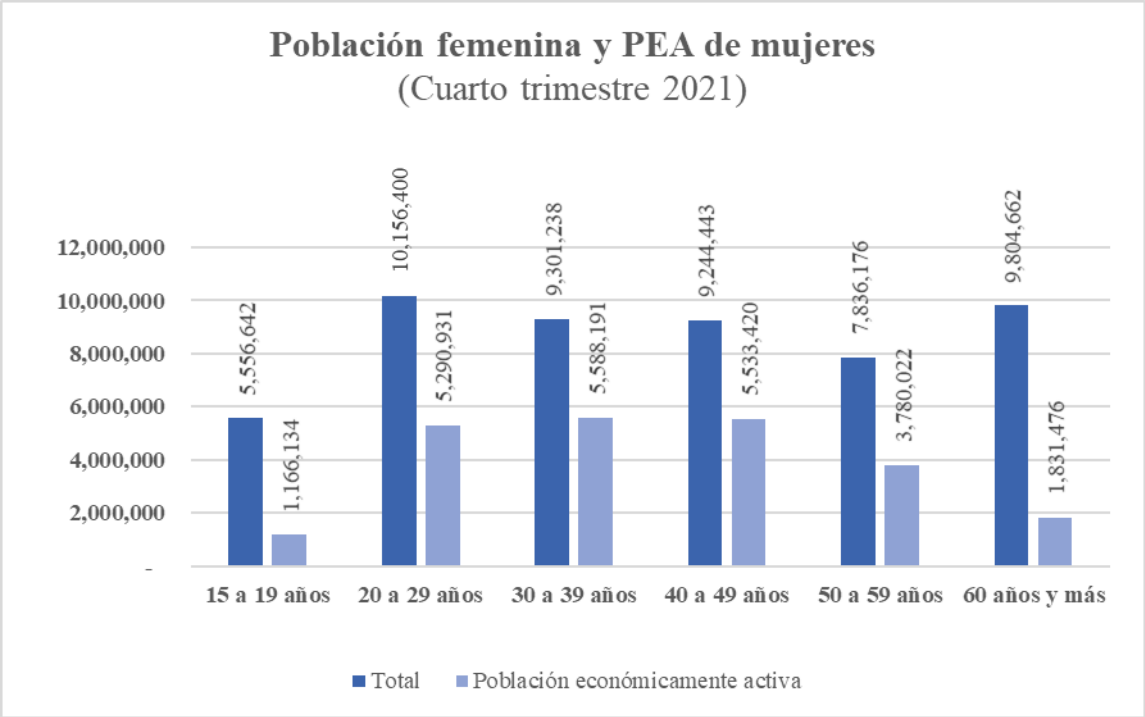
	Total	**40 a 49 años**	**%**	**50 a 59 años**	**%**	**60 años y más**	%
Total	51,944,490	9,244,443	-	7,836,176	-	9,804,662	-
Bajo	9,595,988	1,587,449	17.2	1,262,949	16.1	1,608,202	16.4
Medio bajo	26,091,383	4,780,103	51.7	3,854,644	49.2	4,528,825	46.2
Medio alto	11,029,198	1,909,071	20.7	1,828,831	23.3	2,552,582	26.0
Alto	5,227,921	967,820	10.5	889,752	11.4	1,115,053	11.4

FUENTE: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. A partir del tercer trimestre de 2020, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Nueva edición. https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos_colores.asp?c=

Una vez visto el perfil social, económico y demográfico, de las mujeres de 50 años y más que tiene el país, que como se señaló, corresponde a casi el 23% de la población femenina del país; se analizará a continuación su potencial y el nicho de mercado laboral para su participación, en virtud del potencial con el que aún cuentan.

El potencial de las mujeres de 50 años y más

A raíz de la pandemia generada por el COVID 19, el mercado laboral del país y a nivel global, ha sufrido severos impactos por causas de tipo sanitario y/o de naturaleza económica, afectando la creación de empleos o provocando la perdida de ellos, en especial, para personas mayores a 50 años. En la siguiente gráfica se observa cómo se reduce la PEA femenina, en concordancia con el aumento de la edad, conforme al ciclo natural de la vida:



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. A partir del tercer trimestre de 2020, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Nueva edición.

Informes como el de la empresa ADECCO sobre recursos humanos dejó ver que las personas mayores a los 55 años son las que más dificultades tienen para encontrar un empleo; de hecho, las vacantes dirigidas a este sector se encuentran acotadas en forma considerable.[8] Sin embargo, cada vez resulta más elevado el número de personas mayores que se mantiene o desea mantenerse dentro del mercado laboral del país, a pesar de haber rebasado el tiempo límite para jubilarse. El Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas concuerda en llevar a cabo la protección de todos los derechos humanos para las personas adultas mayores, o quienes se encaminan hacia allá, que ha analizado, entre otros aspectos, el acceso al derecho al trabajo y a la protección social en América Latina, y el acelerado proceso de envejecimiento de la población en esa región.

Los motivos de una mayor permanencia o (re)inserción de las personas mayores son variados; en la mayoría de los casos son personas con un gran potencial y experiencia que quieren seguir trabajando o bien, en el caso de las mujeres, como ya se mencionó anteriormente, puede ser el caso de haber estado en una etapa en donde decidieron criar a sus hijos y por lo tanto dejaron de trabajar bajo un horario fijo y, al cabo de los años, cuando los hijos crecieron, las madres optaron por buscar nuevamente empleo. En este último caso, se tiene la errónea idea de que ese tipo de mujeres no están actualizadas y necesitan más capacitación, incluso se cree que no tienen habilidades para manejar la computadora, las redes sociales, etc. Sin duda, habrá empresas que busquen un perfil más joven, al que se le pueda castigar el sueldo, no se le tenga que capacitar tanto y por lo tanto, los costos serían menores; pero no es una situación generalizada. Hay otras empresas que buscan experiencia, madurez, fidelidad a una empresa y estabilidad emocional, habilidades que las personas mayores a los 50 años poseen.

[8] REDACCIÓN BBC MUNDO (2017), “5 consejos para conseguir trabajo después de los 50 años” en BBC Mundo del 16 de mayo de 2017, disponible en https://www.bbc.com/mundo/noticias-39935431

Por otra parte, la ONU, en su Observación General Número 6 de 1995, ha hecho pronunciamientos a favor de que se tomen medidas que eviten toda discriminación "fundada en la edad, en materia de empleo y ocupación".[9] Las personas mayores saben mostrarse resilientes, es decir, han sabido responder y amoldarse a los cambios; lo han hecho en muchas ocasiones a lo largo de su vida laboral, y este es el camino para continuar. Muchas empresas también saben mostrarse resilientes ante las situaciones cambiantes, aunado a que las empresas, si incorporan personas mayores, son empresas con responsabilidad social, y si incorporan mujeres mayores, estarán actuando con responsabilidad social y a favor de las políticas de género. Generalmente, las actividades comerciales y de servicios son las que suelen incorporar más mujeres, por lo que seguramente las empresas dentro de este sector son las que pueden recibir una mayor demanda de mujeres de 50 años o más.

Políticas para impulsar la participación laboral de las mujeres de 50 años y más

Este aspecto, el impulso de la participación laboral para las mujeres de 50 años y más, no sólo es una política que deban seguir las empresas, sino una meta a realizar por estas mujeres, ya que al tener una expectativa de vida cada vez mayor, buscarán estar activas el mayor tiempo posible; además, con ello pueden asegurar una pensión mayor.

No obstante, es necesario reconocer dos aspectos esenciales que se producen en la materia: las mujeres del país cuentan con poco menos de la mitad de las probabilidades, en relación a los hombres, de obtener una pensión; asimismo, a una menor formación o preparación profesional, se reducen las posibilidades para que

[9] ROBLEDO-MARÍN, C. et al (2019), "Capacidad laboral de las personas mayores de 50 años, en proceso de reintegración, adscritos a la Agencia para la Reincorporación y la Normalización", *Revista Facultad Nacional de Salud Pública,* Núm. 37(3), pp. 15-24.

una mujer reciba una pensión en México, ello sin mencionar los cambios sufridos en el sistema de pensiones del país, de generalizado a individualizado, que se traducen en nuevas condiciones de funcionamiento de dicho sistema de pensiones,[10] con lo que deberá hacerse un monitoreo muy específico sobre el tema , para conocer la nueva realidad que impera en la materia y cómo les impacta a las mujeres pensionadas del país o que desean pensionarse.

Pero este tipo de acciones, en el marco de un aumento de la esperanza de vida para las mujeres del país y un incremento también de las mujeres de 50 años o más en la República Mexicana,[11] deben ser concebidas como políticas públicas de apoyo muy concretas para estas mujeres, dado que implica grandes retos no sólo para el sistema de pensión del país, sino también por los procesos de jubilación y fuertes impactos sobre el sistema de salud de México por atender a un mayor número de población femenina adulta mayor; así como, una multiplicación de las cargas de trabajo en materia de cuidados para personas mayores (hombres y mujeres), en especial para las mujeres, por tener que atenderlas en un mayor número de ocasiones.[12] Ante lo cual, algunas de las políticas que se podrían desarrollar en apoyo a estas mujeres es el generar empleos dignos para ellas y en forma conjunta, poder fomentar políticas de salud preventiva y de atención, para disminuir la necesidad de cuidados también sobre ellas.

Ahora bien, una mujer que aspira a encontrar un buen empleo, digno como se señaló, debe mostrar en todo momento su interés por aprender y de tener desafíos. La capacitación debe también beneficiar a estas mujeres, tanto como a las más jóvenes.

[10] ROMÁN-SÁNCHEZ, Y.G. et al (2019), "Los adultos mayores y su retiro del mercado laboral en México", en *Sociedad y Economía* No. 37, pp. 87-113,
[11] En México, la esperanza de vida alcanzaba los 78 años para las mujeres en 2019, y los 72 para los hombres en el mismo año. Ver en https://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/esperanza.aspx?tema=P
[12] INMUJERES (2015), op cit, p. 5.

A su vez, otro aspecto importante a implementar es el de mostrarse flexible y confiada, pues a este tipo de personas es a las que suele contratarse en un mayor número de ocasiones. Como se ve, las reglas en la materia no cambian mucho con la edad.

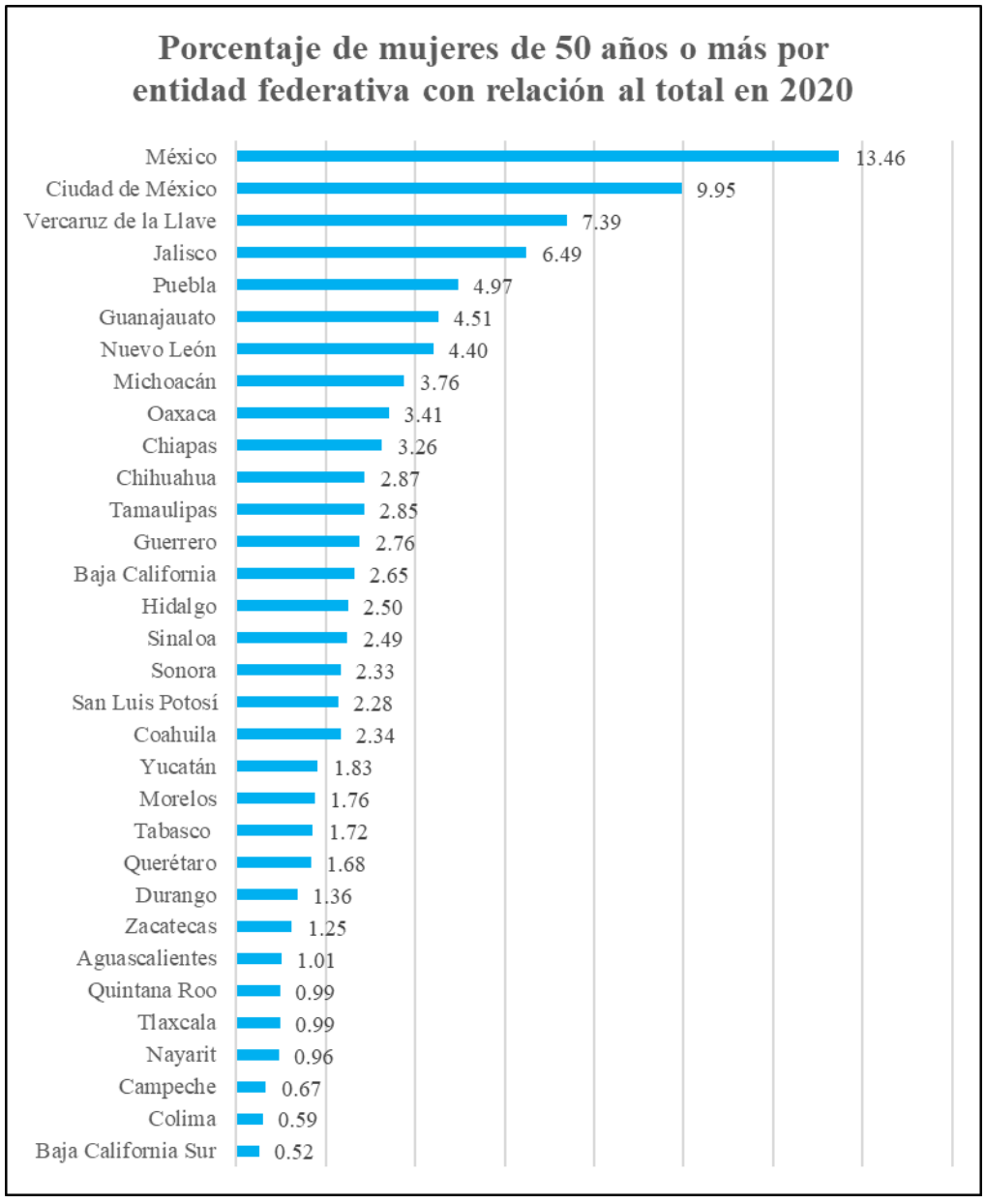
De igual manera, la estabilidad laboral es algo que han alcanzado con el tiempo, por haber aprendido a cuidar su trabajo, y el compromiso para llevarlo a cabo, es producto de su madurez.

Sin embargo, si no se consideran estas habilidades y talentos, así como considerable experiencia de las mujeres de más de 50 años, y por supuesto, se habla de mujeres con capacidad de brindar el potencial laboral con que todavía cuentan. Pero si no se hace en condiciones decorosas, se continuará fomentando la precariedad porque este grupo de mujeres de todos modos requerirá de una fuente de trabajo, prácticamente en las condiciones que sea.

No obstante, es recomendable mantener en la mira que el objetivo principal de las políticas públicas en materia laboral debe encaminarse a obtener unas condiciones de trabajo y de vida mejores a las que cuentan las mujeres objeto de este estudio. Por lo que se debe tener un cuidado muy especial, por parte de las instancias promotoras de dichas políticas, hacia aquellas personas que se encuentran o pueden caer en situaciones de precariedad laboral y de recepción de bajos salarios,[13] olvidando que se trata de capital humano desarrollado por varios años. Así que las políticas aludidas deben estimular la inclusión social y laboral para estas mujeres en toda la República Mexicana, primero desde un punto de vista muy general; y segundo, considerando políticas específicas para las zonas más urbanizadas del país y las que no lo son tanto, o incluso las que son más rurales. Asimismo, entender el comportamiento de cada entidad federativa del país, para identificar cuáles de estas son las que más apoyo deben de recibir para estimular la

[13] PACHECO GÓMEZ MUÑOZ, E. et al (2018), *Fortalezas y debilidades actuales del mercado de trabajo en México 2005-2018*, México, 119 p.

capacidad productiva de su población femenina de mujeres con 50 años y más. En la gráfica que se muestra a continuación se identifican las entidades federativas que tienen una mayor presencia de mujeres de 50 años y más:



FUENTE: Elaboración propia con datos de INEGI (2021), “Población total por entidad federativa y grupo quinquenal de edad según sexo, serie de años censales de 1990 a 2020” disponible en http://en.www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?pxq=Poblacion_Poblacion_01_e60cd8cf-927f-4b94-823e-972457a12d4b

Como se puede apreciar a través de esta gráfica, la mayor concentración de mujeres con 50 años o más, ocurre en tres entidades federativas del país: Estado de México, Ciudad de México y Veracruz, con más del 30% del total de estas personas.

Esto no significa que las acciones y las políticas en favor de este grupo de población deban dirigirse únicamente hacia aquellas personas que habitan estas tres entidades federativas, sino a la totalidad, pero es indudable que la concentración de las acciones debería darse en ellas. Asimismo, si las personas de este rango de edad, especialmente aquellas que ya se encuentran en edad de pensionarse, recibieran una pensión decorosa, los tres estados donde se concentra el menor número de personas de este grupo de población (Baja California Sur, Colima y Campeche), serían un magnífico destino para ubicar su residencia, como lo pueden llevar a cabo personas extranjeras de la tercera edad; pero como se indicó, sería necesario que contaran con una pensión decorosa y, además, que prevalecieran condiciones de seguridad adecuada en dichas entidades federativas.

Por supuesto, mujeres de 50 años y más que habitan en zonas más rurales, u otra localización u otras condiciones de vida, requieren alternativas específicas que respondan a esa situación geográfica o social que vivan.

Propuestas

Es necesario aprovechar el potencial productivo de las mujeres mayores a los 50 años dado que la esperanza de vida de ellas es mayor y por tanto necesitan permanecer activas el mayor tiempo posible para posteriormente poder alcanzar una pensión decorosa, teniendo calidad de vida.

Es fundamental realizar una política pública que capacite a las mujeres de 50 años que se estén reinsertando en el mercado laboral con la finalidad de actualizarlas, hacerlas más versátiles en cuanto a opciones de trabajo, darles seguridad para no aceptar un pago demasiado bajo, etc.

Es necesario recopilar y actualizar los datos existentes sobre el grupo de población de 50 años o más, para tener las suficiente información social y económica, para contar con insumos que permitan dar seguimiento puntual a sus condiciones de vida, así como evaluar los programas y políticas públicas aplicables.

Asimismo, es urgente que las mujeres con experiencia participen más activamente en las decisiones de políticas públicas que las beneficien y que resuelvan de forma integral los retos que tienen las familias, sobre todo en aquellas en donde la mujer tiene muchos roles y tantas responsabilidades la colocan en una situación de mayor vulnerabilidad en el sector laboral. ¿Por qué? Porque al tener que combinar el ser madre y proveedora, no existe opción más que la flexibilidad de horarios, lo cual lleva a la perdida de seguridad social (dado el marco legal existente).

Lo anterior lleva a plantearse la posibilidad de que a las mujeres que pongan pausa al empleo fuera de casa debido a la crianza, podría concedérseles no perder la continuidad de seguir cotizando para su retiro, al menos por algún período (el de la crianza).

Por otra parte, es necesario poner estímulos fiscales a las empresas que contraten personas mayores a los 50 años e inviertan en su capacitación.

Además, será importante seguir impulsando la posibilidad de que el teletrabajo sea una modalidad en donde las mujeres puedan participar en mayor medida en el campo laboral.

Existen esferas en donde claramente las mujeres tienen un llamado especial, dado el impacto de su trabajo, sobre más personas; tal es el caso del sector educativo, el sector servicios, la ciencia y el arte, todos estos campos deben exaltar la importancia de contribuir a soluciones más integrales ante cualquier reto social.

En cuanto a los actos de discriminación hacia este sector, dentro de las empresas, es necesario trabajar arduamente para que este tipo de prácticas no se den o se disuadan por medio de multas y cursos persuasivos.

También es indispensable, que los centros de trabajo cuenten con guarderías especializadas o con los estándares adecuados para que más madres de familia tengan la confianza de trabajar y de estar cerca de sus hijos.

Otro aspecto fundamental, como ya se señaló, es que en los estados en donde haya una población mayor en cuanto a edades mayores a los 50 años, se creen las condiciones para mantener activas a estas personas, puedan capacitarse e insertarse de forma decorosa en el sector laboral.

IX.- Conclusiones y nueva agenda de investigación.

A partir de la información y análisis proporcionados en el presente documento se puede concluir que existe evidencia de que es necesario aprovechar el potencial de las mujeres mayores a 50 años dentro del mercado laboral con la finalidad de aumentar su bienestar social ya que ellas tienen una mayor esperanza de vida con relación a la de los hombres.

Las mujeres mayores a los 50 son personas activas, polifacéticas, pero muchas veces se sienten “desencanchadas” debido quizá a un lapso en donde tuvo dedicarse a la crianza de sus hijos (de tiempo completo), a la pérdida de costumbre de estar en una oficina con un horario fijo, el nivel de presión con el que ahora se piden las cosas al competir con mujeres mucho más jóvenes, etc, sin embargo, nada de eso debe detenerlas para insertarse en el mercado laboral para descubrir su potencial en el transcurso del tiempo.

De lo que se trata es de impulsar políticas públicas que ayuden a posicionar a la mujer en un lugar confortable dentro del marco legal laboral, haciendo varias reformas como la que se refiere a no restarle las semanas de cotización en sus afores durante el tiempo que estuvo ausente para ocuparse de sus hijos en la primera infancia.

Otro aspecto que es fundamental es la capacitación lo cual le permitirá actualizarse, tener mayor seguridad y poder de negociación respecto a su sueldo; poder trabajar desde casa, volverse más versátil en cuanto a aptitudes para desempeñarse en diferentes áreas.

Se deberá incursionar y posicionarse con mayor fuerza en áreas de decisión, tanto sociales como científicas y artísticas. Esto contribuirá a abrir espacios en donde se valore cada vez más a las mujeres y por ello, se puedan unir visiones entre ellas y los hombres para resolver los principales retos de un país.

Una mujer de 50 años tiene preparación, visión, responsabilidad y mucho talento, todo lo cual debe aprovecharse y no subestimarse. La experiencia marca una gran diferencia en el momento de tomar en cuenta el rumbo de un país.

Asimismo, es importante multar a aquellas empresas que impongan topes de edad en la contratación de las personas dado que es necesario tomar en cuenta las habilidades e invertir también en la capacitación.

El teletrabajo es una solución que también ayudaría a muchas mujeres mayores a los 50 años a emplearse y para ello es indispensable ofrecer programas de capacitación y créditos para contar con las herramientas indispensables tecnológicas e ir abriendo más nichos de oportunidad laboral para ellas.

En ese sentido, la nueva agenda de investigación estará dirigida a analizar qué impacto ha tenido la desaparición de la modalidad de escuelas de tiempo completo sobre las mujeres en el área laboral y cómo se han resuelto esos retos.

X.- Bibliografía.

AVENDAÑO MEOUCHI, M. F. et al (2020), “Diagnóstico IMCO. Mujeres en la economía pos-covid”, México, 34 p.

GRUPO BANCO MUNDIAL (2020), La participación laboral de la mujer en México, Washington, D.C., 97 p.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA – INEGI (2021), Mujeres y hombres en México 2020, p. 167.

_____ (2021), “Población total por entidad federativa y grupo quinquenal de edad según sexo, serie de años censales de 1990 a 2020” disponible en http://en.www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?pxq=Poblacion_Poblacion_01_e60cd8cf-927f-4b94-823e-972457a12d4b

_____ (2022), Indicadores de Ocupación y Empleo, diciembre de 2021, Comunicado de Prensa Núm. 21/22, del 20 de enero de 2022.

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES – INMUJERES (2015), Situación de las personas adultas mayores en México, México, febrero de 2015, 40 p.

_____ (2020), La participación de las mujeres en el mercado laboral mexicano. Efectos en el corto plazo de la pandemia COVID-19, México, 16 p.

_____ (2022), Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2020, disponible en https://www.inegi.org.mx/programas/enigh/nc/2020/

MEJÍA, X. y C. SOLERA (2017), “Informalidad atrapa a ancianos; la necesidad los lleva a trabajar”, en Excelsior del 27 de agosto de-2017, disponible en https://www.excelsior.com.mx/nacional/2017/08/27/1184344

PACHECO GÓMEZ MUÑOZ, E. et al (2018), Fortalezas y debilidades actuales del mercado de trabajo en México 2005-2018, México, 119 p.

REDACCIÓN BBC MUNDO (2017), “5 consejos para conseguir trabajo después de los 50 años” en BBC Mundo del 16 de mayo de 2017, disponible en https://www.bbc.com/mundo/noticias-39935431

ROBLEDO-MARÍN, C. et al (2019), “Capacidad laboral de las personas mayores de 50 años, en proceso de reintegración, adscritos a la Agencia para la Reincorporación y la Normalización”, Revista Facultad Nacional de Salud Pública, Núm. 37(3), pp. 15-24.

ROMÁN-SÁNCHEZ, Y.G. et al (2019), “Los adultos mayores y su retiro del mercado laboral en México”, en Sociedad y Economía No. 37, pp. 87-113,

TRADERS.STUDIO (2021), ¿Qué es la hipótesis del ciclo de vida (LCH)?, en Traders.Studio del 3 de mayo de 2021, disponible en https://traders.studio/hipotesis-del-ciclo-de-vida-lch/?msclkid=2578c429a5ee11ecb13d421e52e6c3ea

Sitios web

https://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/esperanza.aspx?tema=P

https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/

https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos_colores.asp?c=