



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE SALAMANCA

EQUIPO: SENIOR MIND

ELABORO:

Hernández Muñoz Ximena

Mozqueda López Orlando Isaac

Ortega Perales Esthefany Araceli

Prieto Prieto Miriam

Vázquez Gonzales Jessica Alejandra

ASIGNATURA: Investigación cualitativa

DOCENTE: Doc. Francisco J. Gonzales Rojas

ACTIVIDAD: PROYECTO INTEGRADOR INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

SALAMANCA, GTO.

FECHA: 03 DICIEMBRE 2024

Índice general

| | |
|----------------------------------|----|
| Resumen | 1 |
| Introducción | 1 |
| Planteamiento del problema | 2 |
| Preguntas de investigación | 3 |
| Justificación | 4 |
| Objetivo general | 5 |
| Objetivos específicos | 5 |
| Marco teórico..... | 5 |
| Hipótesis..... | 9 |
| Diseño de investigación | 9 |
| Técnica entrevista | 9 |
| Técnica Historia de vida | 12 |
| Presentación de resultados | 14 |
| Conclusiones..... | 18 |
| Recomendaciones..... | 19 |
| Referencias | 19 |
| Anexos | 20 |

Índice de tablas

| | |
|--------------|----|
| Tabla 1..... | 3 |
| Tabla 2..... | 11 |
| Tabla 3..... | 11 |
| Tabla 4..... | 14 |
| Tabla 5..... | 15 |
| Tabla 6..... | 16 |

Índice de figuras

| | |
|----------------|----|
| Figura 1 | 10 |
| Figura 2 | 13 |
| Figura 3 | 20 |
| Figura 4 | 20 |
| Figura 5 | 21 |

Resumen

Dentro de nuestro proyecto Integrador busca apoyar a los adultos mayores en su proceso de reinserción laboral o en la búsqueda de nuevas oportunidades de empleo, teniendo en cuenta sus fortalezas, habilidades y necesidades específicas, la consultoría proporcionará herramientas, recursos y orientación profesional para que los adultos mayores puedan acceder a trabajos adecuados a sus capacidades y aspiraciones, y a su vez, permitirá a las empresas beneficiarse de la experiencia, estabilidad y conocimientos que estos profesionales tienen para ofrecer.

Introducción

Senior Mind es una consultoría especializada para apoyar a los adultos mayores en su proceso de búsqueda de empleo en empresas siendo así, en la actualidad, es uno de los mayores desafíos que enfrentan los adultos mayores es su integración en el mercado laboral.

Con el objetivo de crear capacitaciones para preparar a los adultos mayores que quieran incorporarse en el ámbito laboral y facilitarles la búsqueda de una oportunidad de trabajo.

Con la intención de realizar diferentes capacitaciones, conferencias y talleres para preparar a los adultos mayores que quieran incorporarse en el ámbito laboral y facilitarles la búsqueda de una oportunidad de trabajo.

Se elaboraron encuestas a los adultos mayores de cómo se encuentran actualmente ya sea laborando en algún trabajo y a las empresas de como era su trato hacia los adultos mayores que se encontraban en su empresa laborando y como era su contratación al momento de la entrevista.

Por este motivo se abordará diferentes cosmovisiones de estilos de vida que se enfrentan en el día a día, esto con la finalidad de apoyar, justificar y ser motivo de desarrollar nuestra visión. Con el apoyo de diferentes técnicas para el alojamiento de información de manera cualitativa, esta manera para hacer más hincapié a un nivel profundo para un análisis o evaluación que marca la tendencia.

Principalmente la exclusión en las personas de 50 años en adelante en las oportunidades laborales, se verificará si esa hipótesis es correcta o errónea a través de una investigación, para ello el equipo se basó en la elaboración de encuestas, tanto a los adultos mayores como a las empresas donde no son aceptados, asimismo, se utilizará la técnica historia de vida.

En el proceso se presentará factores como el de si les interesa seguir laborando, si se les dificulta encontrar empleo o qué opina de la exclusión que existe para las personas que son de edad adulta. Ahora bien, hablando de las empresas, a lo que es de interés es saber a qué se debe que estas personas no sean candidatas para sus organizaciones, que necesitan las personas para que estas sean reclutadas y si es el caso, como es el comportamiento de las personas de edad mayor en sus labores dentro de la institución.

Partiendo de ahí para dar comienzo a la investigación y análisis de datos, llegando a resultados los cuales se verán más adelante conforme se va mostrando el proyecto, indicando paso a paso lo que se realizó para llegar así a una conclusión y conocer más a fondo el problema que se presentó.

Planteamiento del problema

Las organizaciones tienden a priorizar una contratación de una persona joven, haciendo una exclusión a los adultos mayores debido a que no cuenta con los estudios necesarios o incluso por no poseer conocimientos del nivel de algún puesto dentro de la organización o simplemente no se tiene la capacitación para poder laborar.

La cuestión en la que se radica el conflicto, siendo el origen de la consultoría, implica el desempleo para las personas mayores siendo mayormente es el 67% según la (PEA) y del mismo porcentaje el 50% los que laboran de manera informal, por cuestión una de las áreas implicada con más facilidad de acceso de las personas, siendo la parte operativa, describiendo este factor por estereotipos de actividades motrices en lo que pueda gestionar cierta actividad, aunado a ello el sector administrativo externando la ineficiencia de las nuevas tecnologías, en este caso

para los adultos mayores, la brecha digital es una realidad que se manifiesta en una variedad de dificultades.

Muchos adultos mayores tienen dificultades para utilizar dispositivos móviles, computadoras o aplicaciones digitales debido a barreras físicas como la falta de familiaridad, la complejidad perceptiva, la visión reducida o la movilidad manual y, en algunos casos la económica, no es de mentir que toda organización este repleta de software de ayuda para su estructura de algunos procesos, acompañado a ello el factor humano, una persona que tuvo una vida activa o en muchos casos parte de no tener un cierto recurso para vivir, no se llega a concebir cierta contratación en organizaciones.

Preguntas de investigación

¿Por qué motivo las empresas no tienen en consideración el sector de adultos mayores?

¿Cuáles son las principales razones por las que una organización no contrate normalmente a personas mayores?

¿De qué forma se incorpora a personas de edad avanzada dentro de una empresa?

Tabla 1

Contestación.

| Solvencia posterior a la aplicación | |
|--|---|
| Pregunta | Respuesta |
| ¿Por qué motivo las empresas no tienen en consideración el sector de adultos mayores? | Por una baja tendencia que existe dentro de la postulación junto a limitaciones de transporte. |
| ¿Cuáles son las principales razones por las que una organización no contrate normalmente a personas mayores? | Los motivos que se recuperaron en cuestión de la información de campo, se hacen hincapié en la incertidumbre y miedo al momento de describir nuevas |

| | |
|---|--|
| | herramientas o ingresar a estos nuevos modelos de empleo, ya que estaban normalizados a la forma de laborar de manera pronunciada a su edad. De esta forma se llegó que es cuestión de percepciones que tienen este sector, al tener en mente un posible rechazo. |
| ¿De qué forma se incorpora a personas de edad avanzada dentro de una empresa? | Por los estereotipos que hoy en día se están llevando a cabo por la sociedad, y no toman en consideración las habilidades o conocimientos que ya han experimentado en su tiempo y prefieren contratar a personas jóvenes que a veces no cuentan con el conocimiento requerido para laborar |

Nota. La tabla exhibe la respuesta a cada cuestionamiento hecho en el momento del desarrollo. Fuente: Elaboración propia (2024).

Justificación

La incorporación del adulto mayor dentro de las organizaciones no solo genera un valor en términos de experiencia, comprensión, compromiso y productividad, sino que favorece en el factor social, dentro del ingreso del sector, es apostar a un incremento de estilo de vida por parte del individuo. Según Maldonado y Yáñez, (2014), “Su magnitud y sus tendencias a futuro exigen pensar en una serie de acciones que permita reacomodar los espacios de la vida social y económica para este segmento, con cada vez más peso dentro de la estructura demográfica”. En ese sentido se plantea otra perspectiva junto a la promoción de un entorno laboral inclusivo, omitiendo cualquier estereotipo, contribuyendo un bienestar social y cultural,

Objetivo general

Crear una consultoría enfocada en brindar capacitaciones para preparar a los adultos mayores que quieran incorporarse en el ámbito laboral y facilitarles la búsqueda de una oportunidad de trabajo.

Objetivos específicos

- Incrementar la promoción y voz del grupo marginado del 46.1% del adulto mayor para la inducción y comprensión en el sector laboral.
- Desarrollar las habilidades tanto blandas y duras, junto a la actualización del 100% de las nuevas tecnologías para la generar una empleabilidad en un entorno de trabajo inclusivo.
- Actualizar a los adultos mayores diversas habilidades y capacidades para que se desenvuelvan dentro de un ámbito laboral.
- Disminuir el 55% del trabajo informal que existe dentro de los Estados Unidos Mexicanos, relacionado al sector marginado que se estudia, tanto en áreas urbanas como rurales.
- Establecer acuerdos con organizaciones para la inclusión de adultos mayores como parte de su personal, gestionando más del 60% de sus habilidades en un puesto idóneo para su manipulación.

Marco teórico

1.1. Reactivación laboral

El planteamiento de la dirección de la consultoría pretende una reactivación laboral del sector de las personas mayores, misma población que ha crecido considerablemente en los últimos años. El Consejo Nacional de Población da una proyección demográfica de los siguientes años: “Proyecciones de población 2010-2050” en el cual se menciona lo siguiente:

La población total de adultos mayores de 60 años para el año 2010 era a 10,035,905 que correspondió a 9.1% y para el año 2015 de 9.4% de la población de todo el país. Para el año 2050 se proyecta una población de 31,260,822 mayores

de 60 años, que corresponde a un 21,7% de la población total. LA esperanza de vida de 73.97 años en el 2010 a 79.42 en el año 2050 (CONAPO, 2010).

Así pues, en México cada vez existen menos generaciones infantes, por lo cual el futuro de los mexicanos en su mayoría serán personas adultas mayores. Así mismo las instituciones, deberán analizar sus proyectos que van destinadas a este sector, procurando un envejecimiento activo y una atención integral a las personas que viven su vejez, sin olvidar la reactivación laboral.

1.2. Calidad de vida

El envejecimiento demográfico es el resultado de un proceso de transición caracterizado por un incremento tanto en números porcentuales como absolutos del grupo poblacional de 60 años o más, producto de la disminución en las tasas de fecundidad y mortalidad, y con ello el incremento en la esperanza de vida gracias a los adelantos tecnológicos en medicina y al mayor acceso a los servicios de salud que han implementado los gobiernos desde hace décadas.

El envejecimiento ocurre en todas las regiones del mundo, pero aumenta con mayor rapidez en países con diferentes niveles de desarrollo, incluidos aquellos que también tienen una proporción importante de población joven.

De este modo “la calidad por lo general, a la vejez se le percibe como una edad de deterioro asociada a la disminución en las capacidades físicas y mentales, a diferencia de otras etapas de la vida que se consideran de crecimiento y desarrollo (Zetina, 1999)”.

Esta característica se relaciona con diferentes propósitos como la evaluación de las necesidades de las personas y sus niveles de satisfacción, la evaluación de resultados de programas y servicios, la dirección y guía en la provisión de estos servicios y en la formulación de políticas nacionales e internacionales dirigidas a la población en general y a otras más específicas.

1.3. Grupos sociales vulnerables

La vulnerabilidad de individuos o grupos sociales se relaciona con las condiciones sociales, culturales y económicas que determinan su calidad de vida, es decir, este es un elemento base que se ve afectado por las consecuencias de pertenecer a los llamados grupos vulnerable.

En este sentido, el concepto de *calidad de vida* es amplio, complejo y multifactorial, ya que se relaciona con el grado de satisfacción, bienestar y seguridad que las personas sienten o perciben de sí mismas o del lugar donde viven

Es así que el concepto de según Sojo y Zicardi (2004 y 2000) dice que la “*vulnerabilidad* cobra varios matices, entre ellos pueden distinguirse las corrientes conceptuales que relacionan directamente a las externalidades como uno de los principales elementos que propician e incrementan la vulnerabilidad”. Por lo que su atención se vuelve central en la acción gubernamental.

El concepto de calidad de vida se integra multidimensionalmente por factores sociales, económicos, psicológicos, contextuales, afectivos, emocionales, de salud, seguridad, acceso a servicios y respeto de los derechos humanos, entre otros. Para efectos de la presente investigación, el análisis se concentra en la calidad del empleo como un factor que contribuye a mejorar la calidad de vida de las personas. Cabe destacar que este concepto, lejos de ser estático, está condicionado por diversos elementos, incluidos las etapas de la vida.

En ese sentido, las personas de la tercera edad tienen características distintas al ocupado promedio. Fundamentalmente, la expectativa inicial consiste en el acceso a una pensión en sustitución de la actividad laboral para solventar las necesidades económicas

1.4. Jubilación

El rápido envejecimiento de la población es inevitable, así como las condiciones, podrían provocar un aumento importante en la incidencia de la pobreza en México si no se toman medidas adecuadas en el corto y mediano plazo. Las

políticas públicas para atender a la población mayor son inseparables de la protección a la población en general.

Por ello, buscar soluciones con enfoque de curso de vida y consideraciones de equidad intergeneracional resulta imprescindible.

“Los gobiernos deben establecer marcos y programas de atención para afrontar el envejecimiento de la población y garantizar que los adultos mayores no caigan en situación de pobreza o vulnerabilidad” (Willmore, 2007).

Aunado a ello es indispensable la consideración de las personas que no tienen el acceso a un fondo, jubilación o algún apoyo económico, lo cual se orilla a la necesidad de trabajar para su propia sustentabilidad.

1.5. Trabajo informal

No es de negar que en la actualidad que se tiene en la sociedad que vivimos, existe demasiadas personas que laboran en un sector informal.

Para que el puesto de trabajo de un empleado se considere informal, por ello según la OIT (2018) “la relación de trabajo no deberá estar, ni legalmente ni en la práctica, sujeta a la legislación laboral nacional, a impuestos sobre las ganancias, a protección social o al derecho a ciertas prestaciones relacionadas con el empleo” (pp10).

Si bien el sector informal representa una vía de subsistencia para millones de personas, también limita el crecimiento económico y social del país. sin ninguna distinción de edad, sin embargo, toda persona de edad avanzada que labora de forma informal es por conseguir un apoyo económico.

1.6. Discriminación laboral

La discriminación hacia las personas mayores en el sector laboral es una problemática cada vez más evidente en muchos países, incluida México. A pesar de su experiencia y habilidades, muchas personas de 50 años o más enfrentan barreras significativas para conseguir o mantener un empleo, lo que les impide

desarrollar su potencial y les priva de estabilidad económica en una etapa crucial de sus vidas.

“El riesgo de pérdida del empleo se agrava porque puede producir un desempleo de larga duración, con inciertas expectativas de retorno a la vida profesionalmente activa” (Pareiro, 2020).

Abordar esta discriminación requiere un compromiso de empresas, gobiernos y la sociedad para cambiar estereotipos y generar políticas inclusivas.

Hipótesis

Se cree el rechazo de adultos mayores debido a estereotipos dejando a un lado un nivel de comprensión y análisis profundo, asociado a prejuicios sobre su capacidad para la adaptación y la percepción de que su productividad sea inferior.

Diseño de investigación

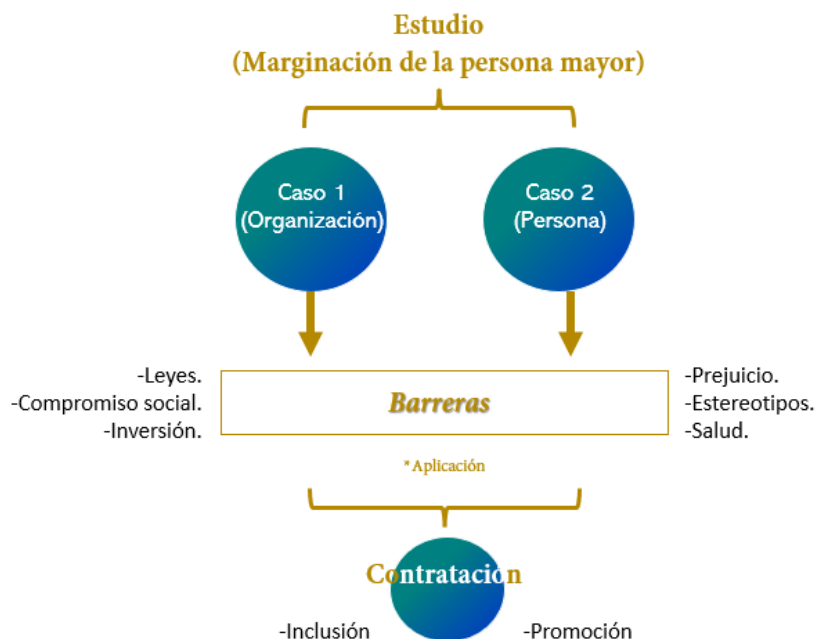
Esta investigación desempeñara un rol importante para la indagación de causas que desempeñan aspectos que intervienen con la problemática expuesta, lo cual se aplicará en enfoque para entender el ¿Por qué? Y el ¿Cómo? detrás de las decisiones y comportamientos.

Técnica entrevista

La primera técnica cualitativa al ser identificada y apta para nuestro cometido como consultoría del proyecto integrador fue la entrevista. Esta herramienta acontece desde el establecimiento de un fenómeno o situación por estudiar debido a posibles condiciones, donde el propósito es recolectar información de manera detalladamente haciendo hincapié al desarrollo de una conversación entre el investigador y el participante buscando una comprensión profunda sobre creencias, experiencias, sentimiento y percepciones sobre un tema en específico. “El uso de la técnica de la entrevista en la investigación cualitativa se ajusta al tipo de datos que se busca recoger en función de los objetivos” (Solis, 2020).

Figura 1

Organizador de barreras.



Nota. En la imagen se expone de manera grafica la dirección que se tiene que cursar para el objetivo que se plantea la consultoría gracias a la técnica de entrevista. Fuente: Elaboración propia (2024).

La manera en que se llevara a cabo la técnica es mediante dos perspectivas diferentes, demostrando un contraste de los beneficios y hallazgos que se presentan o podrían manifestar, de ello interpretando el dictamen de ambas, la parte organizacional que sumerge la congruencia de las justificaciones que se externarían de la contratación de una persona mayor y el otro lado la opinión de un adulto mayor respecto a la escasez de la contratación.

El uso idóneo del veredicto de las dos partes es el lograr tener un análisis de ambas, de tal modo tener una comprensión más amplia, sobre las repercusiones y el cómo orillo a tomar diferentes decisiones a ello visualizar diversos factores que pueden ser alterados o ser un obstáculo, suelen verse por prejuicios, costos, salud entre más, algunas de estas razones se pudieran minimizar o erradicar proporcionado una atención adecuada y una dedicación al trabajo, al recolectar una

gama de respuestas no solo de una entidad, sino en varias regiones, se podría captar una tendencia a estas acciones y el como consecuencia desencadena un abanico de hechos que interfieren dentro de la sociedad misma.

Tabla 2

Estructura de preguntas orientado a la organización.

| Guía de preguntas orientado a la organización | |
|---|--|
| # | Preguntas |
| 1 | ¿Tiene algún familiar de edad avanzada? |
| 2 | ¿Qué opina de las personas mayores que a un siguen laborando? |
| 3 | ¿Siente que la edad depende mucho en poder laborar en una organización? |
| 4 | ¿Cree que los adultos mayores podrían necesitar más capacitación o adaptación en el entorno laboral? |
| 5 | ¿Por qué cree no hay o existe menos oportunidad laboral para las personas entre los 40 y 60 años? |
| 6 | ¿Qué opina de que a los 45 años es la edad en la que en una organización ya no puede ser contratado? |
| 7 | ¿Cree que las tendencias actuales en el mercado laboral influyen en su decisión de no contratar adultos mayores? |
| 8 | ¿Qué es lo que más valora de un empleado que tiene mucha antigüedad? |
| 9 | ¿La empresa tiene algún compromiso social relacionado con la inclusión de grupos vulnerables? |
| 10 | ¿Qué desafíos se ha enfrentado de las nuevas tendencias dentro del ámbito laboral? |
| 11 | ¿Cómo se visualiza usted en una edad más avanzada? |

Nota. Orden y preguntas establecidas para exponer dentro de la entrevista estructurada en la organización. Fuente: Elaboración propia (2024).

Tabla 3

Estructura de preguntas orientado a la población.

| Guía de preguntas dirigida a la persona (caso de estudio). | | | |
|--|---|----|--|
| # | Preguntas | | |
| 1 | ¿Qué edad tiene? | | |
| 2 | ¿Actualmente se encuentra laborando? | Si | ¿Dónde? ¿Motivo? ¿Cuándo? |
| | | No | ¿Cuándo fue la última vez que trabajo? |
| 3 | ¿Cómo han sido sus últimas experiencias en el ámbito laboral? | | |
| 4 | ¿Alguna vez ha sido rechazado en algún trabajo o en alguna institución por su edad? | | |
| 5 | Aparte de la edad ¿Ha sido rechazado en algún trabajo por alguna otra razón? ¿Cuál? | | |
| 6 | ¿Cómo ha sido su experiencia en cuanto al trato que se le brinda cuando es entrevistado en algún trabajo? | | |
| 7 | ¿Cuál cree que sean las principales razones por las que no contratan a adultos mayores en algún trabajo? | | |
| 8 | ¿Se da una idea que factores son los que influyen para que los adultos mayores sigan buscando un empleo? | | |
| 9 | ¿Cuáles podrían ser las consecuencias de que esta problemática que se desencadenarían si se sigue presentando? | | |
| 10 | ¿Cuál es su opinión de que hoy en día en algunos trabajos ya no aceptan personas mayores de 45 años en el ámbito laboral? | | |

Nota. Orden y preguntas establecidas para exponer dentro de la entrevista estructurada llevado a cabo en el sector de las personas mayores. Fuente: Elaboración propia (2024).

Técnica Historia de vida

La técnica historia de vida es el segundo instrumento por utilizar para la recopilación de información para la justificación, aclaración de la atribución de la consultoría Senior MInd. Dicha técnica tiene como base en la exploración y documentación sobre la vida de una persona o grupo, desde su propia perspectiva, donde el investigador busca la comprensión y análisis de la información

proporcionada del investigado o investigados, pretendiendo estructurar toda experiencia, emociones y creencias a través de los años ya sea de manera completa o parcialmente de la narración.

Figura 2

Muestra visual de recolección de información.



Nota. La imagen expone de manera visual la recolección de datos de modo de historia de ambos sectores. Fuente: Elaboración propia (2024).

El método biográfico tendrá como uso la recopilación de experiencias dentro del mercado laboral, obteniendo una comprensión completa y detallada sobre las tendencias de los últimos años en las empresas, lo cual para la documentación sobre diferentes perspectivas del lado joven y adulto llegando a una mancuerna en ambas partes, para un encuentro de modelos donde se incluye este sector de la población.

Todo dependiendo del objetivo que se tenga como base para la recolección de información de años atrás, la técnica explorará entornos desconocidos a lo que tenemos como subjetivo en situaciones, lo cual esta herramienta es fiable como método, en el momento que se narra el relato, compartiendo con la misma opinión según Nuñez (2023):

Siempre que se pretenda abordar temas sociales, más aún aquellos que son vividos y experimentados por poblaciones minoritarias, pues son las personas que realmente pueden expresar la realidad por la que atraviesan.

Lo cual se desarrollará por medio de las narraciones aportadas por ambos extremos, sobre sus respectivas cosmovisiones, para llegar a una sugerencia.

Presentación de resultados

Tabla 4

Respuesta Anónimo 1.

| Guía de preguntas dirigida a la persona (caso de estudio). | | | | |
|--|--|----|---|--|
| # | Preguntas | | | |
| 1 | ¿Qué edad tiene? 80 años | | | |
| 2 | ¿Actualmente se encuentra laborando? | Si | ¿Dónde? ¿Motivo? ¿Cuándo? | |
| | | No | ¿Cuándo fue la última vez que trabajo? Hace como 20 años | |
| 3 | ¿Cómo han sido sus últimas experiencias en el ámbito laboral? Tuve buenas experiencias con compañeros y la convivencia fue buena | | | |
| 4 | ¿Alguna vez ha sido rechazado en algún trabajo o en alguna institución por su edad? Si | | | |
| 5 | Aparte de la edad ¿Ha sido rechazado en algún trabajo por alguna otra razón? ¿Cuál? Hasta ahora ninguna otra | | | |
| 6 | ¿Cómo ha sido su experiencia en cuanto al trato que se le brinda cuando es entrevistado en algún trabajo? No hubo algún tipo de mal trato hacia mi persona, lo que podría comentar es que la persona encargada de entrevistarme continuamente preguntaba si me sentía en la condición de poder realizar algunas actividades que me mencionaba | | | |
| 7 | ¿Cuál cree que sean las principales razones por las que no contratan a adultos mayores en algún trabajo? Por la edad, por la lentitud al realizar actividades, a algunos se les olvidan las cosas o si tienen algún tipo de enfermedad crónica, cardiovascular, etc. | | | |

| | |
|----|--|
| 8 | ¿Se da una idea que factores son los que influyen para que los adultos mayores sigan buscando un empleo? Algunos hijos ya no se hacen cargo de ellos y necesitan tener un empleo que les ayude a mantenerse ellos mismos, en mi caso he querido buscar un trabajo que me mantenga ocupado durante el día ya que vivo solo y no tengo algún tipo de compañía. |
| 9 | ¿Cuáles podrían ser las consecuencias de que esta problemática que se desencadenarían si se sigue presentando? El aumento de pobreza, las personas tendrían una mala alimentación o cuidado personal y recurrir a pedir dinero en las calles |
| 10 | ¿Cuál es su opinión de que hoy en día en algunos trabajos ya no aceptan personas mayores de 45 años en el ámbito laboral? Esta mal ya que muchas personas viven del trabajo que realizan día con día, si no ejercen no tendrán un sustento en su vivienda y en los casos de enfermedad tendrán problemas para juntar recursos económicos para pagar un médico que los atienda |

Nota. La tabla muestra los resultados originada a la serie de preguntas establecidas, gracias a la solvencia de Anónimo 1, desde la bolsa de empleo de Salamanca, Guanajuato. Fuente: Elaboración propia (2024).

Tabla 5

Respuesta Anónimo 2.

| Guía de preguntas dirigida a la persona (caso de estudio). | | | |
|--|--------------------------------------|----|---|
| # | Preguntas | | |
| 1 | ¿Qué edad tiene? 77 años | | |
| 2 | ¿Actualmente se encuentra laborando? | Si | ¿Dónde? ¿Motivo? ¿Cuándo? Tengo un puesto de ropa en el mercado |
| | | No | ¿Cuándo fue la última vez que trabajo? |

| | |
|-----------|--|
| 3 | ¿Cómo han sido sus últimas experiencias en el ámbito laboral? Algunas veces me va bien, otras más o menos y otras de plano en todo el día no vendo nada |
| 4 | ¿Alguna vez ha sido rechazado en algún trabajo o en alguna institución por su edad? No he tenido esa experiencia ya que tengo muchos años con mi negocio, me he dedicado a él durante muchos años |
| 5 | Aparte de la edad ¿Ha sido rechazado en algún trabajo por alguna otra razón? ¿Cuál? Ninguno |
| 6 | ¿Cómo ha sido su experiencia en cuanto al trato que se le brinda cuando es entrevistado en algún trabajo? Nula |
| 7 | ¿Cuál cree que sean las principales razones por las que no contratan a adultos mayores en algún trabajo? La edad y a veces si tienen una discapacidad o ya no tienen la condición para hacer actividades que son requeridas en ese trabajo |
| 8 | ¿Se da una idea que factores son los que influyen para que los adultos mayores sigan buscando un empleo? No tienen algún tipo de ingreso económico y por la necesidad tienen que salir a trabajar |
| 9 | ¿Cuáles podrían ser las consecuencias de que esta problemática que se desencadenarían si se sigue presentando? La pobreza para aquellos que no cuentan con un trabajo o ingreso que los pueda ayudar, en casos peores algunos pueden terminar en la calle si no tienen casa propia |
| 10 | ¿Cuál es su opinión de que hoy en día en algunos trabajos ya no aceptan personas mayores de 45 años en el ámbito laboral? Que deberían considerar contratar a las personas que necesitan un empleo, muchos tienen familia para seguir manteniendo, tienen que darles a sus hijos que sigan estudiando y tal vez no les alcanza si tienen un empleo que les ayude a cubrir los gastos que tienen que solventar |

Nota. La tabla muestra los resultados originada a la serie de preguntas establecidas, gracias a la solvencia de Anónimo 2, desde la bolsa de empleo de Salamanca, Guanajuato. Fuente: Elaboración propia (2024).

Tabla 6

Respuesta de gerente admón. García Sánchez Claudia.

| Guía de preguntas orientado a la organización (Rangel de alba Motors, S.A. de C.V.) | |
|---|--|
| # | Preguntas |
| 1 | ¿Tiene algún familiar de edad avanzada? Si |
| 2 | ¿Qué opina de las personas mayores que a un siguen laborando? Tienen razones para seguir laborando ya sea que sus familiares ya no se hagan cargo de ellos y tienen que ver por ellos mismos |
| 3 | ¿Siente que la edad depende mucho en poder laborar en una organización? No creo, más bien sobre las capacidades y conocimientos con los que cuenta la persona y además la condición con la que cuenten |
| 4 | ¿Cree que los adultos mayores podrían necesitar más capacitación o adaptación en el entorno laboral? Tal vez las personas que ya no estén actualizados en el ámbito laboral lo necesiten y les sea más sencillo aprender si es relacionado con lo que se han dedicado, en caso de que sea una persona que no tenga conocimiento tal vez le costaría más comprender el entorno en el que está ingresando |
| 5 | ¿Por qué cree no hay o existe menos oportunidad laboral para las personas entre los 40 y 60 años? La mayoría de las personas entre ese rango de edad que vienen a buscar empleo no tiene los conocimientos necesarios, no tienen la condición para realizar algunas actividades o se cansan muy fácil. |
| 6 | ¿Qué opina de que a los 45 años es la edad en la que en una organización ya no puede ser contratado? Desde mi punto de vista no debería ocurrir ese tipo de situación ya que muchas personas desde esa edad en adelante que todavía siguen manteniendo una familia compuesta por un conyugue e hijos por lo que debería considerarse un poco el rango de edad, viéndolo desde otro punto de perspectiva dependería de la cantidad de carga de trabajo con la que se maneje en alguna empresa podría ser una razón de algunas limitaciones en la edad. |

| | |
|-----------|---|
| 7 | ¿Cree que las tendencias actuales en el mercado laboral influyen en su decisión de no contratar adultos mayores? Podría ser un aspecto que influya bastante ya que normalmente la preferencia de las personas es ser atendido por una persona que a simple vista de la imagen de que trabaja de manera eficiente y rápida lo cual podría ser de mayor agrado para los consumidores y público en general. |
| 8 | ¿Qué es lo que más valora de un empleado que tiene mucha antigüedad? La experiencia y la agilidad con la que puede llegar a manejar situaciones debido a la misma |
| 9 | ¿La empresa tiene algún compromiso social relacionado con la inclusión de grupos vulnerables? Le damos oportunidad de laborar a algunos adultos que vienen buscando algún tipo de trabajo que les ayude a obtener algo económicamente |
| 10 | ¿Cómo se visualiza usted en una edad más avanzada? Viviendo tranquilo, con salud y pues ayudándome de los ahorros que logre juntar durante este tiempo. |

Nota. La tabla muestra la respuesta del gerente administrativo de Rangel de Alba Motors S.A. de C.V. Fuente elaboración propia (2024).

Historia de vida

Persona Anónima trabajadora de Mercado Soriana, comenta que ha estado trabajando en empresas negreras, puesto que las organizaciones que contaban con un buen sueldo no eran aptas para él, respecto a su edad. Asimismo, comento que es el único sustento para su familia, sus hijos son estudiantes por lo cual se les complica encontrar empleo, está persona que cuenta su historia remarcó mucho que los empleos donde ha laborado le cargan demasiado la mano, debido a que lo ven necesitado y lo explotan demasiado, ya que, es muy poco probable a qué renuncie puesto que nadie más le dará una oportunidad laboral.

Conclusiones

Para la conclusión de este proceso que se inició en septiembre de 2024, y con el propósito del objetivo principal de la consultoría, queda consolidado una tendencia de los supuestos que teníamos hacia este sector en específico de la

sociedad, lo cual queda abierto diferentes perspectivas de diferentes estilos de vida donde se llevo a cabo la recolección de información de campo.

Aunado a esto se rige a una incertidumbre o intriga sobre este grupo vulnerable, donde se destaca diferentes puntos clave, como lo son el sustento económico que se vive día con día, sobre estas personas, la sobreexplotación a causa de su salud y en parte el miedo de la postulación a un nuevo mercado laboral donde se recae a un trabajo informal o mal pagado.

Recomendaciones

De modo oyente se sugiere la visualización del video siguiente, debido a que trata la etapa del envejecimiento y como esta misma es tratada dentro de la sociedad: <https://www.youtube.com/watch?v=7DSE0grb-k4>

De modo que el sector a que se va dirigido es recomendable el siguiente sitio, donde se describe detalladamente cada situación en el que este es relacionado: <file:///C:/Users/Hp/Downloads/Dialnet-ElAdultoMayorEnLaSociedadActual-6261720.pdf>

Referencias

- Alex Rusiel Pech Caamal. (2022, 30 marzo). *ADA 4. Técnica de investigación cualitativa (Historia de vida o Relato de vida narrativa)* [Vídeo]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=S9w8roDp-Co>
- Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., & Varela-Ruiz, M. (s. f.). *La entrevista, recurso flexible y dinámico*. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009
- Félix-Vega, C. F., Spijker, J., Zuera, P., Félix-Vega, C. F., Spijker, J., & Zuera, P. (s. f.). Sistema de pensiones y apoyo social a adultos mayores en México 1979-2019. [www.scielo.org.mx. https://doi.org/10.22185/24487147.2021.110.31](https://doi.org/10.22185/24487147.2021.110.31)
- Flores-Payan, L., Salas-Durazo, I. A., Flores-Payan, L., & Salas-Durazo, I. A. (s. f.). Calidad del empleo en grupos socialmente vulnerables en México. El caso de los adultos mayores. [www.scielo.org.mx. https://doi.org/10.22136/est20181066](https://doi.org/10.22136/est20181066)
- González, F. (2024, 30 octubre). *Técnicas Cualitativas*. [26]. Investigación cualitativa. Universidad Tecnológica de Salamanca.
- Historias de vida: una metodología de investigación cualitativa que sigue vigente*. (s.f.). Delfino.cr. <https://delfino.cr/2023/02/historias-de-vida-una-metodologia-de-investigacion-cualitativa>

- Ovando-Aldana, W., Rivera-Rojo, C. R., & Salgado-Vega, M. C. (2021). Características del empleo informal en México, 2005 y 2020. *Papeles de Población*, 27(108), 147-184. <https://doi.org/10.22185/24487147.2021.108.15>
- Pereiro, J. C. (2022a, septiembre 29). *Trabajo de mayores y discriminación por edad*. https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1185
- Pereiro, J. C. (2022b, septiembre 29). *Trabajo de mayores y discriminación por edad*. https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1185
- Romero, Z. S., & Arce, B. J. M. (2017). Envejecimiento y factores asociados a la calidad de vida de los adultos mayores en el Estado de México. *Papeles de Población*, 23(93), 59-93. <https://doi.org/10.22185/24487147.2017.93.022>
- Sergio. (2024, 5 agosto). *Trabajo informal en México: ¿Qué porcentaje representa?* - Cobee. Cobee. <https://cobee.io/mx/blog/trabajo-informal-mexico/#:~:text=econ%C3%B3mico%20y%20social,-,%C2%BFQu%C3%A9%20porcentaje%20del%20trabajo%20en%20M%C3%A9xico%20es%20informal%3F,trabaja%20en%20condiciones%20de%20informalidad>.

Anexos

Figura 3

Centro de ventas y host de la agencia.



Nota. La imagen muestra el centro de ventas y host por parte de la agencia de autos, donde se realizaron las preguntas sobre el sector adulto. Fuente: tomada por O. Mozqueda dentro de la empresa Rangel de Alba Motors, S.A. de C.V., Salamanca, Guanajuato, noviembre, 2024.

Figura 4

Personal mayor de Mercado soriana.



Nota. La fotografía exhibe el personal que fue mencionado, en las respuestas sobre la problemática que se plantea. Fuente: tomada por E. Ortega dentro de las instalaciones de Organización Soriana, S.A.B. de C.V., Salamanca, Guanajuato, diciembre, 2024.

Figura 5

Oficina administrativa.



Nota. La fotografía muestra las oficinas del departamento administrativo, donde se llevó a cabo las preguntas sobre una organización. Fuente: tomada por O. Mozqueda dentro de la segunda planta en el apartado administrativo de la empresa Rangel de Alba Motors, S.A. de C.V., Salamanca, Guanajuato, noviembre, 2024.