

Lamentablemente el “edadismo” –designación que se le da al prejuicio generacional– es una realidad en las empresas. Muchas características y habilidades siguen asociadas a la edad de las personas, aunque este no sea un factor determinante para tenerlas o no. Existen barreras en todas las etapas de la experiencia laboral, especialmente al inicio, cuando los jóvenes aún no tienen experiencia, y al final, cuando el mercado aún conserva una especie de reticencia hacia las personas de 50 años y las excluye del mundo laboral. Ocurre que cada vez se fortalece más la idea de ‘ageless’ (sin edad), un movimiento que subvierte los estereotipos de la edad. No es por casualidad, después de todo vivimos en un crisol de diferencias. Por un lado, la población mundial está envejeciendo debido al aumento de la esperanza de vida y la caída de los niveles de fertilidad. En algunos lugares, la cantidad de personas mayores superó la cantidad de personas menores de 5 años. Incluso se prevé que el número de personas mayores de 80 años se triplique y que será de cerca de 426 millones para el año 2050 en todo el mundo (ONU). En consecuencia, el número de personas en edad de trabajar va a la baja. Por otro lado, tenemos la generación nacida entre 1995 y 2010, o la generación Z/*Centennials*, el grupo poblacional más grande del planeta en 2019, lo que impacta en la cultura organizacional tornándola más hiperconectada, colaborativa y consciente. Esta generación equilibra la búsqueda de la innovación con una forma pragmática de ver la vida, que se mantiene en el mundo laboral ya no tanto por las mesas de juego y los energéticos sin límite, sino por la flexibilidad de horario (88%), las bonificaciones (77%), los planes de salud (69%), el gimnasio o la guardería (38%), entre otros (MIT SLOAN SCHOOL OF MANAGEMENT). Gran parte de esto se debe al hecho de que han sido testigos de personas cercanas que padecen los efectos de las crisis mundiales. Ellos mismos han estado en la situación de tomar clases en línea, con las escuelas y universidades cerradas; han visto el regreso a casa de sus padres; sus planes y proyectos son cada vez más escasos; los primeros trabajos escasean y las oportunidades se han vuelto precarias por la pandemia, lo que ha provocado que 1 de cada 6 jóvenes se quedara sin empleo en América Latina y el Caribe (CI/ONU/OIT). En países como Perú, México, Colombia, Uruguay, Argentina y Brasil los efectos de la pandemia eran preocupantes, de hecho los tres últimos ya tenían tasas de desempleo juvenil cercanas al 30% incluso antes de que se afianzara la crisis sanitaria, algo muy superior al promedio regional (19%). En medio de ambos grupos están los *Millennials*, la generación económicamente activa que, se dice, pagará la factura de las crisis latinoamericanas, y que ha dejado de imaginar un futuro inclusivo y lleno de oportunidades para reinventarse en un presente intimidante (El País). Sin embargo, todos ellos comparten un punto en común: la necesidad de respetar y convivir con las diferencias.

¿Qué acciones podemos tomar al respecto?

- *Ayudar a los jóvenes a encontrar su camino hacia la fuerza laboral, ofrecerse como mentor(a) y contribuir a la creación de redes.*
- *En su caso, observar los requisitos legales locales para contratar aprendices y personas mayores y cumplir con ellos.*
- *En las empresas, para todos los grupos de edad: invertir en procesos educativos y de desarrollo de las habilidades en todas las etapas de contacto con empleados potenciales; promover programas de mentoría para estos talentos; estimular los procesos de mediación ante los conflictos generacionales; abrirse para escuchar los sueños, deseos y necesidades de las diferentes generaciones que conviven en el espacio laboral; establecer políticas que desacrediten y aclaren los mitos, tabúes y estereotipos sobre las distintas edades y compartirlas con la población interna de la empresa.*