



# ERGON

ABRIL  
2022

4/04/2022

# ERGON\_OPINA

SOBRE LAS MEDIAS VERDADES  
EN LA GESTIÓN DE LAS  
RELACIONES ENTRE EDAD Y  
EMPLEABILIDAD



Fundación Ergon



Fundación Ergon



[www.fundacionergon.org](http://www.fundacionergon.org)



# ERGON\_OPINA

1

La reforma laboral no ha dado respuesta a un problema endémico conocido como 'edadismo', generado en las últimas décadas por el incremento de la longevidad de la población.

2

En una estructura económica centrada básicamente en Pymes, ¿qué debemos hacer para favorecer sistemas que favorezcan la contratación de profesionales seniors?

3

¿Qué cambios debemos provocar en los sistemas de protección social para que éstos sean más equitativos y sostenibles?

4

Es probable que necesitemos modificar los criterios que definen las políticas de emigración en la UE si lo que queremos es dar respuesta al problema que genera el descenso de la natalidad.

Hace dos siglos, **Schopenhauer** pronunció la definición más certera (por supuesto, sin ser consciente de ello) de lo que representa la madurez en el recorrido vital del hombre: **“Los primeros cuarenta años de vida nos dan el texto; los treinta siguientes, el comentario”**. Hoy en día, tal vez no se considere la vejez el territorio más fértil para la productividad, pero en los últimos tiempos el valor de la experiencia ha recuperado su posición preponderante en el ámbito laboral. Y, si no, **¿por qué nos empeñamos en hablar de soft skills en la era más técnica de la Historia?**

Lo cierto es que la edad es un marcador inexorable para las personas, las organizaciones y la sociedad en su conjunto. Y ello es así como consecuencia de la contradicción entre dos procesos: de una parte, **el alargamiento de la esperanza de vida** más allá de los 70 años que estimaba aceptables el gran filósofo alemán; y de otra, **la necesidad de muchas organizaciones de disponer de recursos que inicialmente se consideran más flexibles y que supongan costes menores.**

## La paradoja del edadismo: tasa de empleo en mayores de 55 años en España (%)

Evolución por sexos desde 2010 a 2020. Fuente: INE

	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
<b>Hombres</b>											
De 55 a 64 años	62	61	60	58	56	54	51	51	52	54	55
<b>Mujeres</b>											
De 55 a 64 años	48	47	45	44	43	40	38	36	36	36	33

**La suma resultante no es otra que un problema añadido** (a los que ya tenemos que afrontar), **que impacta directamente en los sistemas de protección social y los/las personas/profesionales que deben reorientar su trayectoria profesional.**

Recordemos que si hasta la década de los 80 del siglo pasado las posibilidades de desarrollo profesional en una organización estaban directamente relacionadas con la edad y la trayectoria profesional (antigüedad), posteriormente las **grandes organizaciones empezaron a adoptar sistemas que, excepto en los altos puestos directivos, facilitaban la resolución contractual de los empleados de más edad.** Se inició el rasero en los 62 años, continuó en los 60, llegando en algunos casos a situaciones que afectaron incluso a aquellos que habían alcanzado los 55 años.

A este fenómeno lo conocemos como "**edadismo**". Aparece cada vez más temprano, impulsado precisamente por ese **vertiginoso desarrollo técnico (tecnológico)** que amenaza con convertir a las personas menores de 50 años en piezas obsoletas de un museo. No está de más recordar que hoy **la media de la esperanza de vida, en nuestro país, supera los 80 años.**

**La mayoría de las trayectorias profesionales era, hasta la década de los 80 o 90, un proceso gradual a largo plazo, en una misma organización.** Hoy esto sólo es posible en el entorno de lo que denominamos como "función pública". Las empresas privadas cada vez son más fluidas, descentralizadas, basadas en proyectos, flexibles, organizadas en red. En consecuencia, lo que se recompensa (hoy) es el conocimiento actualizado, la especialización y la flexibilidad personal, características que no suelen percibirse como atributos de los/las profesionales de mayor edad. Un dato que, entre otros, **condiciona cambios en el concepto de lealtad a largo plazo; por el contrario, la lealtad es ahora menos importante, e incluso es percibida como un hándicap.**

Hoy este proceso está en cuestión como consecuencia de la confluencia de diversos factores: se ha tomado conciencia de que supone una pérdida de talento, de que los costes sociales son inasumibles y de que convergen dos procesos que actúan tensionando el modelo. De una parte, el alargamiento de la esperanza de vida; de otra, el descenso continuado y probablemente irreversible de la natalidad.

**Mientras que el primero no es más que la consecuencia de la mejora en los sistemas alimentarios y sanitarios y es un hito relevante en la evolución humana, el segundo sólo se puede corregir recurriendo a la emigración.** Y no debemos olvidarnos también del hecho de la presencia social de un colectivo de 'seniors' cada vez más relevante y que impacta socialmente, tanto en los factores culturales como en las propuestas y respuestas políticas.

## **La cultura de la discriminación en un mercado de 4 generaciones**

Sin embargo, la discriminación por razones de edad, sigue siendo perfectamente perceptible en muchas organizaciones/entornos sociales. Si los profesionales de mayor edad suelen ser considerados incapaces de evolucionar (no quieren cambiar y son incapaces de aprender), **los más jóvenes siempre aparecen como inadecuados si ocupan puestos de responsabilidad.**

La edad está muy relacionada con cómo percibimos la credibilidad/autoridad en las personas. La concurrencia de hasta 4 posibles generaciones distintas en el mercado es otro de los retos que las organizaciones deben de aprender a gestionar. En ese contexto, solemos recurrir a etiquetas como Baby Boomers, Generación X o Generación Y, que nos ayudan a hacer más visibles las diferencias generacionales. Es habitual que la gente nos defina, en primera instancia, por nuestra pertenencia a una generación tipo.

Por supuesto, esta es una base muy débil si queremos entender correctamente lo que analizamos, y lo es aún más si queremos apoyarnos en ella para realizar políticas sociales y organizacionales. También **supone subrayar la posible existencia de un choque de generaciones, tanto en los ámbitos sociales como organizativos.** Vivimos en un mundo sujeto a numerosos cambios que coloca en el centro del escenario la relación entre lo nuevo y lo obsoleto, entre lo que se adapta y lo que se resiste al cambio, entre lo que nos lleva al futuro y lo que se queda anclado en el pasado.

**A menudo los estereotipos referidos a la edad comparten protagonismo con los prejuicios racistas y sexistas, ya que todos ellos dibujan con los mismos trazos a un grupo muy dispar de personas.** Los agrupan bajo el mismo rótulo y les atribuyen las mismas características, a pesar de que muchos de ellos no las comparten.

Y esto es algo pernicioso, porque cuanto más se usan tales estereotipos, más comenzamos a definir a los demás (y a definirnos a nosotros mismos) a través de meras etiquetas, lo que puede llevar incluso a adoptar actitudes no válidas en un sistema de libertades como el democrático. Probablemente estos planteamientos pueden ser igualmente válidos para entender lo que está ocurriendo hoy con el conflicto bélico que vivimos en el este de Europa.

En suma, en esta época de incertidumbre necesitamos voluntad política y entornos sociales y/o organizativos capaces de afrontar esta realidad. Y ello supone, entre otras, la creación de dinámicas sociales y legales que favorezcan la empleabilidad de aquellos que corren el riesgo de quedarse atrás simplemente por su edad. Es razonable actuar. Es nuestro deber. Porque, como diría Schopenhauer, “el destino es el que baraja las cartas, pero nosotros los que las jugamos”.

# FUNDACIÓN ERGON

Somos una estructura independiente cuyos propósitos se centran en la **mejora de nuestro mercado de trabajo y en el de minimizar la brecha entre talento y empleo.**

Nacimos en 2019 como consecuencia del análisis realizado por un grupo de expertos que constatamos la necesidad de poner en marcha un proyecto inexistente en nuestro entorno para resolver un problema complejo que necesita de la colaboración de todos/as. **Nuestra misión es la de analizar, construir y proponer soluciones que permitan responder a los retos del mundo del trabajo, poniendo a las personas en el centro.**

Queremos ayudar con ello a las organizaciones públicas y privadas que diseñan, ejecutan y evalúan las políticas de empleo, y hacerlo bajo los criterios de **independencia, innovación, profesionalidad y transparencia.**

Para cualquier información adicional os rogamos contactéis con nuestra **RESPONSABLE DE COMUNICACIÓN ELVIRA TORRES** al teléfono 686 34 82 97 o al e-mail [info@fundacionergon.org](mailto:info@fundacionergon.org).

