

# Edadismo: La discriminación invisible que afecta a millones

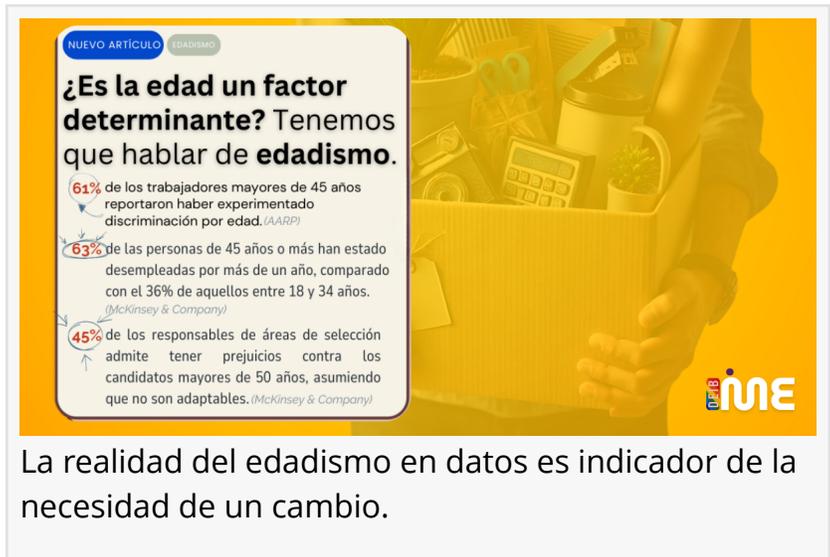
*Según la AARP, el 61% de los trabajadores mayores de 45 años enfrentaron discriminación por edad. ¿Cómo pueden las organizaciones trabajar frente al edadismo?*

BUENOS AIRES, ARGENTINA, August 8, 2024 /EINPresswire.com/ -- "En mi época entrabas a trabajar a un lugar y te jubilabas ahí." Esta frase, que solíamos escuchar de nuestros abuelos y padres, refleja una realidad laboral que ha quedado obsoleta. Hoy vivimos en una modernidad líquida, donde la estabilidad laboral es una rareza y la discriminación por edad, o edadismo, es una realidad preocupante que afecta a trabajadores mayores de 45 años. Luis Etchenique y Gastón Boireau Lahore, consultores y especialistas en diversidad, equidad, inclusión y pertenencia (DEIB) de [DEIBme](#), profundizarán en este fenómeno a lo largo de este artículo.

Entendiendo el edadismo en el lugar de trabajo.

El edadismo, o discriminación por edad, es una forma de prejuicio que afecta especialmente a los trabajadores mayores de 45 años. Fue el gerontólogo Robert Butler quien acuñó el término en 1969, comparándolo con otras formas de discriminación como el racismo y el sexismo. Esta discriminación se manifiesta tanto en el entorno laboral como en la sociedad en general, impactando negativamente en la estabilidad y desarrollo profesional de los empleados mayores.

En el entorno laboral, el edadismo se presenta de diversas maneras: desde la exclusión de oportunidades de capacitación y desarrollo, hasta la preferencia por contratar y promover a empleados más jóvenes. Estos prejuicios no solo afectan a la moral y autoestima de los trabajadores mayores, sino que también tienen un impacto significativo en la dinámica organizacional y la retención de talento.



**¿Es la edad un factor determinante? Tenemos que hablar de edadismo.**

- 61% de los trabajadores mayores de 45 años reportaron haber experimentado discriminación por edad. (AARP)
- 63% de las personas de 45 años o más han estado desempleadas por más de un año, comparado con el 36% de aquellos entre 18 y 34 años. (McKinsey & Company)
- 45% de los responsables de áreas de selección admite tener prejuicios contra los candidatos mayores de 50 años, asumiendo que no son adaptables. (McKinsey & Company)

La realidad del edadismo en datos es indicador de la necesidad de un cambio.

Un estudio de 2022 de McKinsey & Company reveló que en los países de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos), entre el 40% y el 70% de los desempleados a largo plazo tienen entre 45 y 50 años. Este dato pone de manifiesto cómo los prejuicios relacionados con la edad influyen directamente en la estabilidad laboral de este grupo. La situación es aún más grave para las mujeres mayores de 45 años, con 6 de cada 10 manifestando haber sido discriminadas laboralmente debido a su edad, en comparación con el 52.9% de los hombres.

Esta forma de discriminación no solo es injusta, sino que también representa una pérdida significativa de talento y experiencia para las organizaciones. Los empleados mayores a menudo poseen un conocimiento profundo y una perspectiva valiosa que pueden enriquecer la toma de decisiones y fomentar un entorno de trabajo más inclusivo, colaborativo y dinámico.

El impacto en la carrera profesional.

1. Los empleados mayores son despedidos a una tasa 50% mayor que sus colegas más jóvenes, aunque tengan el mismo desempeño (McKinsey & Company).
2. El 75% de los trabajadores de mediana edad que cambiaron de carrera en los últimos tres años consideran que el entrenamiento específico de la profesión fue crítico para su transición (McKinsey & Company)
3. El 58% de los trabajadores desempleados de mediana edad no están interesados en capacitarse debido a experiencias educativas negativas previas y preocupaciones financieras (Economic Policy Institute).
4. Cerca del 43% de los trabajadores en la industria tecnológica temen perder su empleo debido a su edad, y el 36% han experimentado situaciones en las que no fueron tomados en serio por colegas y gerentes debido a su edad (Indeed).

Interacción y comunicación intergeneracional.

La falta de comunicación entre generaciones también es un problema que puede agravar el edadismo. Un estudio de Korn Ferry reveló que aproximadamente el 40% de los empleados mayores de 55 años no han hablado directamente con un empleado de la Generación Z en el último año, lo que evidencia una brecha generacional significativa. Esta falta de interacción puede perpetuar estereotipos y prejuicios, dificultando la colaboración y el entendimiento mutuo entre diferentes generaciones en el lugar de trabajo.

El costo del edadismo.

El edadismo no solo afecta a los individuos, sino también a las organizaciones. Los prejuicios sobre la capacidad de los trabajadores mayores para adaptarse a nuevas tecnologías o su

supuesta cercanía al retiro contribuyen a un clima laboral negativo y dificultan la retención de talento valioso. Según Built In, el 62% de los trabajadores mayores de 50 años enfrentan discriminación por edad en forma regular en el lugar de trabajo, lo que puede llevar a una disminución de la motivación, el compromiso y la productividad.

Tendencias y soluciones.

Afortunadamente, existen tendencias emergentes que buscan combatir el edadismo y promover la inclusión etaria en el lugar de trabajo. El microlearning y el nanolearning ofrecen métodos de aprendizaje adaptados a las necesidades de los empleados mayores, mientras que el aprendizaje basado en proyectos fomenta la colaboración intergeneracional y el intercambio de conocimientos. El fomento de la flexibilidad laboral, el upskilling y reskilling, y el uso de la Inteligencia Artificial Generativa también son estrategias clave para crear un entorno laboral más equitativo y aprovechar el talento de todas las edades.

La longevidad laboral es una realidad que no podemos ignorar, siempre existió. Es necesario adoptar un enfoque inclusivo, que valore a las personas de todas las edades, ya que al hacerlo no solo cumplimos con nuestra responsabilidad social, sino que también nos alineamos con el trabajo decente y el crecimiento económico inclusivo, y reducimos las desigualdades (todas estrategias ODS).

Reconocer que la experiencia, la adaptabilidad de los trabajadores mayores y diseñar un lugar donde cada generación pueda prosperar y contribuir con todo su potencial es más que una meta admirable. Valorar la diversidad es clave para enriquecer la toma de decisiones, fortalecer la resiliencia organizacional y fomentar un ambiente laboral donde todos se sientan valorados y respetados.

Adoptar un enfoque inclusivo no solo enriquece nuestra cultura organizacional, sino que también asegura un futuro más resiliente y dinámico para todos. Porque, al final del día, el talento no tiene fecha de caducidad, es hora de que nuestras políticas de empleo y prácticas de gestión de personas lo reflejen.

Gaston Boireau

DEIBme

gaston@deibme.com

Visit us on social media:

[LinkedIn](#)

---

This press release can be viewed online at: <https://www.einpresswire.com/article/734003850>

EIN Presswire's priority is source transparency. We do not allow opaque clients, and our editors try to be careful about weeding out false and misleading content. As a user, if you see something we have missed, please do bring it to our attention. Your help is welcome. EIN Presswire, Everyone's Internet News Presswire™, tries to define some of the boundaries that are reasonable

in today's world. Please see our Editorial Guidelines for more information.

© 1995-2024 Newsmatics Inc. All Right Reserved.