

OBSERVATORIO +45

INFORME

Investigando la Empleabilidad de personas +45

Lucila García Poultier
María Eugenia Di Blasi

Julio 2023




diagonal
asociación civil


**Fundación
IRSA**

ACOMPÑAN 
Comunicación / Cultura

INFORME

“Investigando la Empleabilidad de personas +45”

PENSÁ +45

La investigación que impulsa el valor y talento más 45, para la reinversión y desarrollo en el mundo laboral.

#PensáMás45

Descubrí los resultados del Observatorio +45

Pensá en experiencia,

en un entorno donde las personas +45 enfrentan desempleo y subocupación, es crucial reconocer este recurso invaluable en las organizaciones.

Pensá en empatía

el tiempo no se detiene. Es momento de derribar las barreras y prejuicios del edadismo y valorar el recorrido y la trayectoria para potenciar a los equipos intergeneracionales.

Pensá en talento

cada persona aporta algo único y valioso. El talento no tiene edad y promueve la diversidad etaria y la convivencia entre generaciones que beneficia y enriquece a equipos y organizaciones.



DESOCUPACIÓN Y SUBOCUPACIÓN EN PERSONAS +45 AÑOS

Introducción	06
Metodología	07
Presentación de las personas entrevistadas	08
Recorrido laboral.....	09
Motivación para trabajar.....	10
Situación laboral actual	11
Formación permanente	12
Medios de búsqueda laboral	14
Barreras en la búsqueda laboral.....	15
Alternativas ante las barreras.....	16
Respuestas en las búsquedas laborales.....	17
Prejuicios percibidos relacionados con la edad (espontáneos).....	18
Prejuicios percibidos relacionados con la edad (guiados).....	18
Prejuicios no percibidos	19
Revertir los sesgos.....	19
Percepción de buscar trabajo	20
Percepción de no tener trabajo	21
Autoestima.....	23
Valoración de sí misma.....	24
Autonomía y capacidad de decisión	24
Impacto emocional.....	25
Hacia adentro de las emociones	26
Relaciones sociales	28
Dinámica familiar.....	30
Beneficios de contar con personas +45 en las organizaciones.....	31
Convivencia multigeneracional.....	33
Las organizaciones y los +45.....	35
Edadismo	36
Comentarios de cierre	38
Informe resumen.....	40

EMPLEO Y OCUPACIÓN EN PERSONAS +45

Introducción.....	44
Metodología.....	45
Presentación de las personas entrevistadas	46
Recorrido laboral.....	47
Motivación para trabajar.....	48
Proceso de búsqueda.....	50
Contacto con Diagonal.....	52
Situación laboral actual.....	53
Cambio de organización.....	54
Barreras para desarrollarse dentro o fuera de la organización.....	56
Formación de base.....	58
Formación para el ingreso laboral.....	59
Formación y actualización dentro del trabajo actual.....	60
Promoción y desarrollo.....	61
Acciones que aborden el tema de edadismo.....	63
Prejuicios percibidos relacionados con la edad (espontáneo).....	65
Prejuicios percibidos relacionados con la edad (Evaluación guiada).....	67
Prejuicios edadistas NO percibidos (Evaluación guiada).....	69
Aparición e impacto de los prejuicios	70
BIENESTAR	
Significado de tener trabajo a esta edad	71
Autoestima	71
Vínculos sociales	73
Dinámica familiar.....	74
Impacto emocional (espontáneo).....	76
Futuro ¿Hasta qué edad trabajarías?.....	81
Convivencia multigeneracional.....	82
Edadismo	83
Personas +45 y organizaciones	84
Comentarios de cierre	86
Informe resumen	87

Parte 01

Desocupación y subocupación en personas +45 años

En esta etapa, comprendemos el impacto del desempleo y la subocupación ocasionado por el edadismo, enfocándonos en aspectos clave como la motivación que brinda el empleo, las barreras al buscar trabajo, los prejuicios laborales y el bienestar personal.



Introducción

Este informe responde a la primera etapa exploratoria del Observatorio de Empleabilidad +45 de Diagonal Asociación Civil Argentina, la cual busca relevar datos específicos y sentar las bases para que a futuro se realicen estudios masivos sobre la población +45 que se acerca a la Asociación.

El **primer objetivo**, aquí abordado, se propone **comprender el impacto del desempleo y la subocupación a causa del edadismo en las personas +45, identificando aspectos claves de la problemática.**

Entre estos aspectos claves se releva información sobre cómo se presentan las personas, su motivación para trabajar y buscar trabajo, las principales barreras con las que se encuentran en los procesos de búsqueda y cuestiones referidas al bienestar psicosocial como el impacto de esta situación en su autoestima, valoración, relaciones, decisiones, proyectos, y las emociones presentes asociadas a ello.

La indagación parte de la **idea directriz** de que **una persona desempleada o subocupada a causa del edadismo percibe barreras muy difíciles de traspasar para acceder a un nuevo o mejor empleo y a su vez ve afectado negativamente su bienestar psicosocial.**



Metodología

Se llevaron a cabo 8 (ocho) entrevistas en profundidad durante mayo 2023 a personas que se encontraban desocupadas o subocupadas, refiriendo esto último a contar con un trabajo u ocupación que no cumple con sus expectativas respecto al tipo de tareas realizadas, al tiempo dedicado a ellas y/o a la remuneración económica recibida.

Se llega a esta muestra a partir de una comunicación general que se hizo a las personas que habían participado de alguna actividad en Diagonal Asociación Civil, invitando a las interesadas a completar un formulario con sus datos a partir del cual fueron contactadas. El criterio para contactarlas fue la disponibilidad, la edad, el género y la situación laboral actual, buscando contar con un público diverso.

Se entrevistaron a 4 (cuatro) mujeres y 4 (cuatro) varones, entre 45 y 70 años de edad. Todos con residencia en Argentina, cuatro en la Ciudad de Buenos Aires, tres en la Provincia de Buenos Aires y uno en Tucumán. Respecto a su máxima educación alcanzada, tres personas tienen estudios universitarios completos, tres los tienen incompletos, una persona tiene terciario completo y otra secundario completo. De estas personas cuatro se encontraban desocupadas, dos subocupadas y dos jubiladas, a la vez que todas buscaron activamente un nuevo o mejor trabajo durante los últimos 30 días (se puede ver el detalle en el cuadro 1). Es importante destacar, que las 8 (ocho) personas entrevistadas realizaron el Programa de Reinversión Laboral (PRL) de Diagonal Asociación Civil.

Cuadro 1: Detalle personas entrevistadas.

Orden de Entrevista	Edad	Género	País de residencia	País de residencia	Máximo nivel de estudios alcanzado	¿Cuál es tu situación laboral?	Búsqueda de trabajo activa	Codificación
Entrevista 1	52	Mujer	Argentina	CABA	Universitario incompleto	No tengo trabajo/ empleo	Sí	Mujer, 52 años Desocupada
Entrevista 2	70	Mujer	Argentina	CABA	Universitario completo	Jubilada - emprendedora sin trabajo	Sí	Mujer, 70 años Desocupada
Entrevista 3	46	Varón	Argentina	Tucumán	Universitario incompleto	No tengo trabajo/ empleo	Sí	Varón, 46 años Desocupado
Entrevista 4	57	Varón	Argentina	Prov. de Buenos Aires	Terciario completo	No tengo trabajo/ empleo	Sí	Varón, 47 años Desocupado
Entrevista 5	60	Mujer	Argentina	CABA	Secundario completo	No tengo trabajo/ empleo	Sí	Mujer, 60 años Desocupada
Entrevista 6	59	Varón	Argentina	CABA	Universitario completo	Trabajo en forma independiente (emprendedor/a o freelance)	Sí	Varón, 59 años Subocupado
Entrevista 7	49	Mujer	Argentina	Prov. de Buenos Aires	Universitario completo	Trabajo en forma independiente (emprendedor/a o freelance)	Sí	Mujer, 49 años Subocupado
Entrevista 8	66	Varón	Argentina	Prov. de Buenos Aires	Universitario incompleto	Jubilado - Docente - En búsqueda de trabajo	Sí	Varón, 66 años Jubilada

Presentación de las personas entrevistadas

Las personas entrevistadas al momento de presentarse lo hacen desde su actividad profesional, lo cual visibiliza la tarea laboral específica con la que se identifican así como la situación laboral actual, siendo el estar desocupado o en búsqueda laboral una representación también presente al responder a qué se dedican.

Aquí se resalta la importancia del trabajo en la definición de quiénes somos, sujetos producto de las relaciones sociales, económicas y culturales en las que nos encontramos inmersos. Por otro lado, se puede rescatar el uso del “soy” en algunos casos como algo más permanente, en otros el “tengo” como algo que se puede poseer o no y el “estoy” como posibilidad transitoria para pensar el momento actual.



“Soy comunicadora social”

(Mujer, 52 años, desocupada)

“Mi profesión de base es coaching ontológico”

(Mujer, 49 años, subocupada)

“Soy arquitecta”

(Mujer, 70 años, jubilada)

“Tengo un emprendimiento de fletes”

(Varón, 59 años, subocupado)

“Soy jubilado docente”

(Varón, 66 años, jubilado)

“Estoy desempleado de manera formal”

(Varón, 46 años, desocupado)

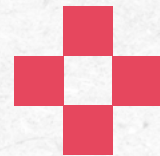
“Ahora estoy desempleada”

(Mujer, 60 años, desocupada)

“Estoy en búsqueda laboral”

(Varón 57 años, desocupado)





Recorrido laboral

Las personas entrevistadas tienen un recorrido laboral amplio en el sentido de que cuentan con muchos años de experiencia y trayectoria en una misma empresa o en varias empresas de

diversos rubros, llevando a cabo diferentes tareas, hasta que por distintas razones, desvinculación, plan de retiro, reestructuración, cierre, finalizaron su relación de trabajo.

“Hice desarrollo de carrera durante 22 años en la compañía, después fui mamá, y en el 2016 me retiré, me desvinculé (...) Se había abierto un plan de retiro y era muy conveniente. En ese momento mis hijos eran chiquitos y la verdad es que me venía bien, entonces decidí acogerme a ese plan”

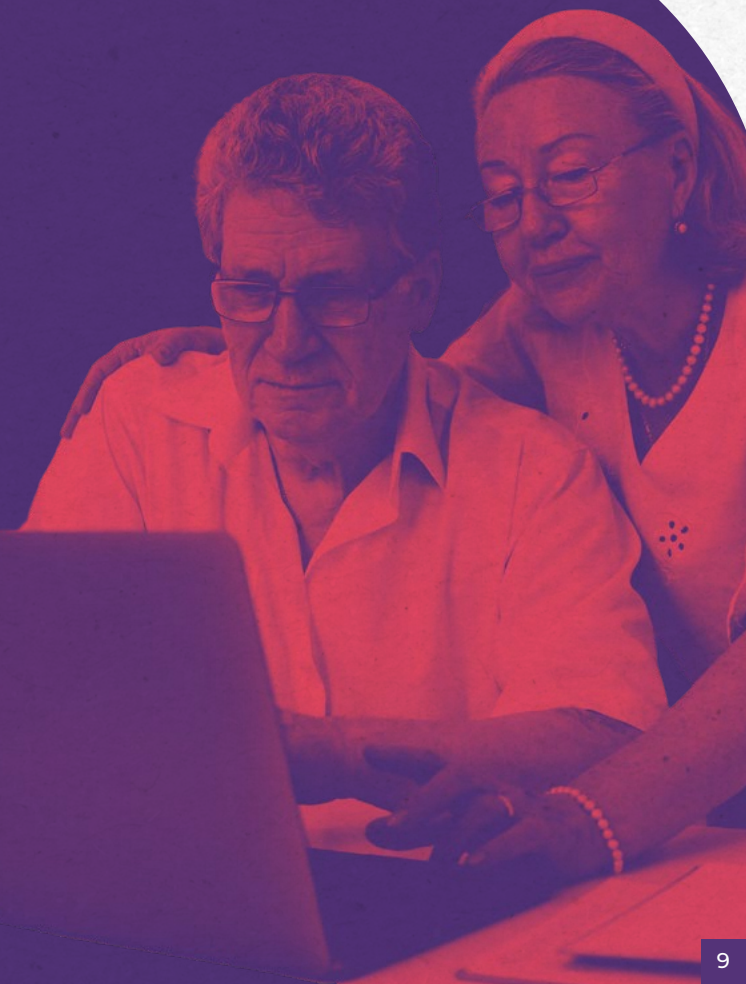
(Mujer, 52 años, desocupada).

“Durante 17 años me dediqué a la investigación de mercados y soporte de sistemas (...) la única alegría que tengo es que nunca me despidieron, siempre fueron situaciones fortuitas por las que las empresas perdieron la licitación y cosas así por las cuales yo quedé sin trabajo” (Varón, 46 años, desocupado).

“Trabajé de visitador médico durante 20 años. Después trabajé en implantes odontológicos. (...) Y después, en los últimos 5 años, trabajé, hasta junio del 2022 en una empresa de carga virtual. Ellos hicieron una inversión importante de billetera virtual que no cumplió sus objetivos. Comenzaron a reestructurar y me tocó a mí.” (Varón 57 años, desocupado)

“Cuando fue la época de la pandemia, en diciembre del 2020 cierra el colegio, ahí me jubilé como docente porque tenía la antigüedad para poder jubilarme”

(Varón, 66 años, jubilado).



Motivación para trabajar

Si bien cuando se indaga a las personas sobre la motivación actual para trabajar la mayoría hace referencia a lo económico, se observa que en los primeros trabajos también se buscaba la realización personal, y que incluso en la actualidad continúan presentes motivos tan importantes como los económicos, como ayudar a otras personas, hacer algo que produzca bienestar, interés, reconocimiento, nuevos aprendizajes, dignidad, siendo estas motivaciones muy importantes para que las personas se mantengan activas en la búsqueda de un nuevo o mejor trabajo.

MOTIVACIÓN INICIAL

“Realización personal y placer también (...) Me motivaba muchísimo estar en una empresa donde había todo el tiempo nuevos desafíos, mucha adrenalina”

(Mujer, 52 años, desocupada).

“La realización personal fue cuando era una persona más joven y era de ponerme metas y objetivos y poder llegar a ellos. Llegué a ser gerente regional de una de las consultoras y comencé desde lo más bajo Para mí fue un objetivo más que cumplido”

(Varón, 46 años, desocupado).

MOTIVACIÓN ACTUAL

“Es multifactorial, el trabajo dignifica, es involucrarse en proyectos, en cosas, es el trabajo en equipo, es relacionarse. Son muchas cosas, no solamente el sueldo, que se necesita” (Varón 57 años, desocupado).

Si se piensa en la teoría de las necesidades de Maslow, los motivos para trabajar y buscar trabajo no solo tienen relación con las necesidades básicas como las fisiológicas y de seguridad, sino que están relacionadas con necesidades superiores como las sociales, de reconocimiento y de autorrealización. Satisfacer estas necesidades es lo que da sentido a la actividad que se realiza o busca realizar.

**“Aportar a las personas, que se superen a sí mismas”;
“Desarrollar una tarea que me produzca bienestar. Ahora para que me produzca bienestar, tengo que ver que los demás están alcanzando algo de bienestar también. Eso es lo más importante Y en segundo lugar es, por supuesto, obtener un reconocimiento”**

(Mujer, 49 años, subocupada).

“Es algo que me motiva estar activa, estar haciendo algo nuevo, estar asumiendo nuevos aprendizajes y desarrollando aún más esas habilidades que tengo”

(Mujer, 60 años, desocupada).

“(Hacer algo) que me enganché, que me interese de alguna manera, no soy muy selectiva, pero que de alguna manera yo sienta que puedo desarrollar algo, dar algo, aportar algo, que lo que hago sirve para algo”

(Mujer, 70 años, jubilada).

“Creo que el trabajo dignifica. A parte, de ganarse el sustento” (Varón, 46 años, desocupado).

Situación laboral actual

Las personas entrevistadas se encuentran actualmente desempleadas o subocupadas, categoría donde se integra a quienes están jubiladas, realizando un emprendimiento con interés de un cambio o en una situación “incierto” con interés de sumar horas laborales. Esta situación es así desde hace meses o años y lo común en todas ellas es que se encuentran en búsqueda laboral activa, aún sin resultados favorables.

Esta búsqueda laboral es, a veces, un trabajo en sí mismo, por la cantidad de horas que se invierten en ella, por la atención a los avisos y a no dejar pasar posibilidades, por la dedicación que se pone en mantener actualizado el currículum y por el interés en adaptar la carta de presentación. A la búsqueda de trabajo se le destina energía y cada quien piensa las mejores estrategias para hacerlo lo mejor posible.



“Yo me levanto a las 5:30 de la mañana para acompañar a mi señora, que es docente, a que tome el colectivo. Y de ahí a las 6:30, 6:45 ya me siento en la máquina y busco empleo hasta las 9:30 h. Estoy haciendo un par de cursos también. Y en la tarde, repito la búsqueda, a las 17:00 h de la tarde, a ver si han publicado otra cosa, y vuelvo a repetir. Es como una constante de todos los días de lunes a viernes hago eso, tratando de encontrar un trabajo. Pero bueno, no se da”

(Varón, 46 años, desocupado).

“Yo me levanto, estoy tomando mate a la mañana, y ya me dicen “dejate de joder con eso”. Estoy con el telefonito como los chicos, metido ahí adentro de las páginas viendo a ver si hay algún aviso, viendo los mails, viendo todas las cosas. Después me siento en la compu y mando todos los mails juntos. Y ahí se me fue toda la mañana y toda la tarde mirando cosas. Tengo dos perros, los saco a dar una vuelta, hago alguna compra o algo, pero después estoy con el celular en la mano siempre. Es como una enfermedad, porque estás un sábado o un domingo viendo la tele o compartiendo algo y yo estoy con el celular viendo si sale algún aviso o algo que me interese”

(Varón, 66 años, jubilado).

“Mi marido me dice mirá tenés 52 años, es difícil que te llamen, porque él me ve que estoy muchas horas sentada en la computadora viendo qué posibilidades hay, adaptando el currículum, adaptando la carta de presentación. O sea, dedico muchas horas del día a buscar trabajo”

(Mujer, 52 años, desocupada).

Formación permanente

Algunas de las personas entrevistadas tienen estudios superiores finalizados, otras los tienen inconclusos y hay quienes no han dado inicio a alguna carrera, pero más allá de sus estudios formales, están quienes constantemente siguen capacitándose como forma de estar preparados para ese futuro trabajo que están buscando.

Esta formación continua abarca tópicos relacionados con habilidades para la búsqueda laboral, competencias digitales, aprendizajes ligados a nuevos intereses y a conocimientos que buscan mejorar o actualizar los que ya se poseían. Adquirir conocimientos es una buena forma de ganar confianza en las propias capacidades y habilidades, de ahí la importancia de incorporar la formación como un proceso continuo.



“Soy Comunicadora Social, debo la tesis y una materia. (...) Hice esos cursos que te ofrecen en LinkedIn de posicionamiento y de cómo armar correctamente tu CV. (...) Después, hice también el curso en Diagonal que me aportó mucho y además me sirvió sobre todo porque me di cuenta que no estaba sola, que hay un montón de perfiles muy completos y gente muy capaz con mucho estudio que está en mi misma situación y eso hace que te empuje. (...) También el foco va hacia otro lado. De hecho, me anoté en SilverTech para ver y hacer el curso de testing porque necesito reinsertarme laboralmente y me parece que es un curso que me puede dar estructura de trabajo que es lo que también necesito”

(Mujer, 52 años, desocupada)

“En la secundaria me recibí de técnico químico y trabajé 6 años en la industria alimenticia/cervecería. Llegué hasta tercer año de farmacia. (...) Hasta que surgió esta posibilidad de hacer el curso de agente de propaganda médica y así empecé a trabajar como visitador. Este es un terciario. (...) Hice una Maestría de energías renovables y en un momento me voy a insertar. Mi proyecto es, cuando tenga un sueldo, empezar a ver el tema de inversiones. Estudiar lo que es inversiones, que es algo que tengo pendiente. (...) Voy para adelante y de hecho, en este momento, estoy haciendo un curso donde estoy aprendiendo a vender contenido en forma online de forma digital, es marketing de afiliado, trata sobre vender contenidos a través de redes sociales. Para mí es todo un mundo nuevo y, sin embargo, estoy ahí”

(Varón 57 años, desocupado)

“Soy Arquitecta (...) El curso de PRL me pareció muy valioso. Sobre todo por el camino de pensamiento que de alguna manera te lleva a recorrer. Entonces ahí fui armando una idea, más de emprendedurismo que de relación de dependencia, dado que además a cierta edad pretender entrar en relación de dependencia en las empresas es casi imposible” (Mujer, 70 años, jubilada)

“Mis estudios fueron en cada empresa, complementarios, cursos, talleres que me daban. Eso me fue fortaleciendo. Hice secretariado ejecutivo, administración de personal, SAP, servicio al pasajero. (...) En muchas oportunidades veo que hay plataformas con cursos que los puedes ir haciendo y que son accesibles para todo tipo de personas. Lo vas haciendo, no tardan tanto, o sea que lo tecnológico puede ser incluido por una persona que está ávida de aprender y conocer un poco más, fácilmente puede adaptarse ahí”

(Mujer, 60 años, desocupada).

“Trato de capacitarme constantemente, trato de estar actualizado en todo por si en algún momento me llaman para poder satisfacer las necesidades de la empresa. Me capacito, me capacito y no voy a dejar de hacerlo. Para mí es también un cable de tierra, sentarme y estudiar” (Varón, 46 años, desocupado).

Medios de búsqueda laboral

Cuando se indaga sobre la forma de buscar un nuevo o mejor trabajo, todas las personas mencionan LinkedIn, así como otros portales laborales: Bumeran, Zonajobs, Computrabajo; redes sociales: WhatsApp, Instagram, Twitter; y las redes de contactos. Se inscriben en portales, publican en redes sociales, responden a avisos, diversifican su red, ponen foco en su ciudad, provincia, país o más allá.

La búsqueda que se realiza es proactiva, en el sentido de que estas personas no están esperando a que se las llame, sin hacer nada, toman el control de la situación, analizan posibilidades y van decidiendo qué hacer, dónde aplicar, cómo contactarse, intentando, en la medida de lo posible, anticiparse a respuestas pre-establecidas.



“

“Boomerang, Computrabajo, Zonajobs, todos los portales, inclusive sigo gente en Twitter que publica vacantes remotas o publica oportunidades de trabajo, y también dentro de Whatsapp, grupos de comunicación que generan no solo información y actualización, sino también búsquedas de trabajo, no solamente a acá en Buenos Aires Argentina, sino en otros lugares”

(Mujer, 52 años, desocupada).

“Entro por computrabajo, por LinkedIn, por el mismo Facebook tenés distintas bolsas de trabajo de Capital Federal, de Buenos Aires, zona norte, zona sur. Estoy inscripto en todas y ahí publico avisos o voy viendo los avisos que van publicando” (Varón, 66 años, jubilado).

“Por LinkedIn, internet e Instagram. Por LinkedIn estoy buscando empresas que comercialicen paneles solares o todo lo que tenga relación con energías. Me fui contactando con gerentes o jefes. Les he pedido enviarles un currículum y han aceptado. Por Instagram también hice la misma búsqueda. Incluso a parte de aparecer las empresas, aparecen los hashtags, entonces la red se va diversificando. Y también me he contactado con los mismos y he mandado currículum y después la búsqueda por internet”

(Varón 57 años, desocupado).

”



Barreras en la búsqueda laboral

Al momento de pensar en las dificultades concretas con las que se encuentran, las personas entrevistadas, a la hora de aplicar a una búsqueda laboral, más allá de que algunas mencionan la restricción del idioma o la necesidad de actualizarse en algún conocimiento o herramienta, todas convergen en que la restricción por edad aparece como una limitación, ya sea de manera explícita en los avisos laborales o en forma implícita durante el proceso de selección.

Esta restricción mencionada es lo que se conoce como discriminación por edad o edadismo, término que según la OMS “se refiere a cómo pensamos (estereotipos), sentimos (prejuicios) y actuamos (discriminación) hacia otras personas o nosotros mismos por razones de edad”. Además, en el ámbito institucional se refiere a las leyes, reglas, normas sociales, políticas y prácticas que restringen injustamente las oportunidades y perjudican sistemáticamente a las personas en razón de su edad (OMS).

“En muchas (búsquedas) siento que ponen la frase de que no discriminan por edad, por sexo, me parece que está bien ponerlo, pero creo que lo hacen”

(Mujer, 52 años, desocupada).

“Casi todas las publicaciones, salvo raras excepciones, están delimitadas por un rango etario (...) La edad es un gran condicionante, una de las publicaciones pedía hasta 35 años y la otra hasta 27, así que no había chance”

(Varón, 46 años, desocupado).

“En general sigo viendo avisos hasta 35, hasta 40 y ese es el mayor obstáculo o lo más frustrante. Porque los requisitos que piden considero que los cumpla pero tienen esa condición”

(Varón 57 años, desocupado);

“La dificultad concreta es la edad, que te ponen de tantos años a tantos años”

(Varón, 66 años, jubilado).

Cabe destacar que, solo una de las entrevistadas, percibe que ha disminuido la cantidad de avisos que especifican la edad o el rango etario. En este sentido, es importante recordar que en la Ciudad de Buenos Aires, la Ley 6471 publicada en el Boletín Oficial el 22 de diciembre del 2021, dispone que las ofertas de empleo no podrán contener restricciones por motivos tales como edad, raza, género, religión, nacionalidad, ideología, etc. a fin de proveer igualdad de oportunidades en la identificación de talento, reclutamiento y acceso laboral.

“El tema de la edad me parece que también es un básico. Hay muchas (búsquedas) que te especifican hasta qué edad, aunque, ahora ya no tanto. El último año ya no tanto.”

(Mujer, 49 años, subocupada).

Alternativas ante las barreras

Algunas de las personas entrevistadas, a pesar de los avisos que detallan como requisito explícito el rango etario, aplican igual a esas búsquedas intentando avanzar más allá de la restricción por edad, no permitiendo que esta restricción los detenga en su búsqueda y desarrollo profesional.

“Lo máximo que he visto (respecto a la edad límite) son 45 o 50 años. Entonces lo que busco es meterme, ver el nombre de la empresa que publicó, lo busqué, trato de conseguir el mail de Recursos Humanos y ahí le mando un currículum mío con una nota de presentación diciendo que soy jubilado docente, la edad que tengo, les especifico todo bien, que tengo condiciones de trabajar tanto física como intelectualmente, por lo menos lo que yo me considero, la experiencia que tengo...” (Varón, 66 años, jubilado).

“Un par de veces me postulé en lo que vi, pero ni lo ven, por ejemplo, no sé si viste la página de Computrabajo, donde podés ver si ven tu CV, ahí se ve que ni lo ven, ven la edad, ven el rango etario y directamente ni lo ven”
(Varón, 46 años, desocupado).



Respuestas en las búsquedas laborales

Ante las postulaciones a las que aplican las personas mayores de 45, la posibilidad de avanzar y acceder a una entrevista es muy baja, como así también la devolución u obtención de una respuesta de parte de quienes están a cargo de los procesos de selección.

“Creo que en el último año tuve 3 o 4 entrevistas, no tuve más que ese número y mando no sé...”

(Mujer, 52 años, desocupada).

“De lo que va de este año, ninguna, el año pasado tuve dos entrevistas” (Varón, 46 años, desocupado).

“Devoluciones no sé si llego al 1% de todo lo que envié (...) logré una entrevista virtual el año pasado”

(Mujer, 49 años, subocupada).

“Menos de un 10%, hasta lo máximo que llegué es una entrevista mediante zoom” (Varón 57 años, desocupado).

En el caso de las personas consultadas, una vez que participan de una entrevista o del otro lado reciben su postulación, el proceso generalmente no continúa, y los responsables de la selección dan respuestas donde en ningún caso mencionan la edad como limitación o siquiera dan respuesta alguna.

La mayoría de las personas que buscan trabajo encuentran una restringida posibilidad de avance o respuesta de parte de los reclutadores, lo cual se debería a diversas causas: gran cantidad de postulaciones y falta de tiempo de los selectores, procrastinar tareas poco agradables, falta de empatía, etc. En los casos de postulaciones +45 puede suceder que se suma la dificultad en reconocer explícitamente el prejuicio de que la edad es un limitante.

“El selector de la agencia me dijo que me agradecía la participación, pero que habían decidido avanzar con otro candidato” (Mujer, 52 años, desocupada).

“En los años que tengo, nunca me han llamado de ninguna (postulación) para decirme por qué no pasé la entrevista. Nunca fueron específicos en ese punto”

(Varón, 46 años, desocupado).

“Te ponen que recibieron el currículum, que lo van a ver. Aunque sea te dan esperanza. Te dicen que lo van a dejar en la base de datos para futuras búsquedas en el caso que surja alguna vacante o algo donde estén las condiciones dadas para llamarme y poder incorporarme a mí. Pero de 10 que mandas, te contestaran 2. El resto no sabes si lo vieron o si no lo vieron, si lo recibieron, no sabes nada” (Varón, 66 años, jubilado).

Prejuicios percibidos relacionados con la edad (espontáneos)

Ante una lista de prejuicios recabados en otros trabajos y experiencias, sobre los cuales se les pide a los entrevistados que manifiesten si los han experimentado en alguna instancia de sus procesos de búsqueda laboral, por parte de selectores, líderes, empleadores en general, se observa que resuenan con los prejuicios ligados a que **las personas mayores de 45 años les cuesta ser innovadores, no quieren tener un jefe más joven que ellos, les cuesta adaptarse a los cambios, no tienen competencias digitales, tienen demasiada experiencia y conocimiento para el puesto que se ofrece y sus exigencias salariales son superiores a los más jóvenes.**

RESPECTO A QUE NO TIENEN COMPETENCIAS DIGITALES

“Lo que percibí es que al ser una persona grande te cuesta más la tecnología. Sí, puede ser. Una cosa es que me cueste un poco más y otra cosa es que la niegue”

(Varón 57 años, desocupado).

RESPECTO A QUE NO QUIEREN TENER UN JEFE MÁS JÓVEN

“Lo escuché, me molesta que mi jefe sea un pibe o una piba” (Mujer, 49 años, subocupada)

RESPECTO A QUE TIENEN DEMASIADA EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTO PARA EL PUESTO QUE SE OFRECE,

“Lo de la experiencia, una vez me dijo una selectora, ya hace un tiempo largo, vos estás sobrevaluado para el cargo que quieres, tu capacidad es superior, así que no

te vamos a contratar, fue muy directa la mujer. Me lo dijo así” (Varón, 46 años, desocupado).

RESPECTO A QUE SUS EXIGENCIAS SALARIALES SERÁN MÁS ELEVADAS,

“De las entrevistas que he tenido, siempre han sido para puestos de jefaturas o gerencias. Yo me postulo como coordinadora, analista y demás, y nunca me han llamado. Puede ser un tema también de paga, pero muchos no te preguntan cuánto. Ese es otro tema que impide llegar a una entrevista, que te pregunten en un cuestionario ¿cuánto estás dispuesto a ganar? (...) Hoy es más negociable el tema salarial” (Mujer, 52 años, desocupada).

“La empresa también piensa que porque uno es más grande el sueldo que le va a pedir es superior también. No sé, pienso yo que es así. (...) Yo honestamente con tal de hacer algo en este momento no pido el sueldo que tenía. Por eso, en todas las presentaciones pongo sueldo conversable o a convenir, no pongo el sueldo que yo pido, espero que me ofrezcan ellos primero y después veo”

(Varón, 66 años, jubilado)

Las personas entrevistadas destacan la importancia de que la evaluación sea según los conocimientos y actitud de cada persona, que indague por expectativas de salario y posición sin dar nada por sentado, y que contemple la adquisición de nuevas competencias, en una generación que tiene a la educación permanente dentro de sus prácticas y valores.

Prejuicios no percibidos

Las personas entrevistadas refieren no haber percibido o no hicieron eco en sus experiencias, respecto de estos prejuicios que se detallan a continuación: **sus conocimientos están desfasados (no se actualizan), su capacidad de aprendizaje está disminuida, no se adaptan ni llevarán bien con un equipo mayoritariamente joven, anteponen sus responsabilidades familiares, sin disponibilidad para hacer horas extra y/o viajar, son menos productivos, tienen menos energía y mayor tasa de ausentismo o que los más jóvenes prefieren no trabajar con ellos.**

Revertir los sesgos

Más allá de que perciben o no algunos sesgos, las personas entrevistadas creen que hay forma de revertirlos. Algunas acciones para poder hacerlo serían formándose, permitiendo que les den la oportunidad de hacerse conocer más allá de la edad, escuchando y comprendiendo qué es lo que los motiva a estar postulándose para esos trabajos, teniendo varias entrevistas con distintas personas, de una misma organización, para no quedar anclados a una sola mirada.

En este sentido, se destaca la importancia de una evaluación por competencias y/o conocimientos más allá de la edad y así mismo la necesidad de sensibilizar a los selectores/reclutadores para que sean más conscientes de sus sesgos.



“En muchas oportunidades veo que hay plataformas con cursos que los puedes ir haciendo y que son accesibles para todo tipo de personas. Lo vas haciendo, no tardan tanto, o sea que lo tecnológico puede ser incluido por una persona que está ávida de aprender y conocer un poco más, fácilmente puede adaptarse ahí”

(Mujer, 60 años, desocupada).

“Yo me pongo a veces en el lugar de la selectora, si yo recibo un currículum de una persona que fue gerente, que se quiere postular a analista, puedo entender que la realidad económica hace que se postule, pero quiero saber cuál es el real motivo para esta persona se postule para esto, entonces te llamo porque necesito sacarme la duda, o sea, qué te está interesando, cuáles son tus motivaciones”

(Mujer, 52 años, desocupada).

“Una de las formas podría ser que sean dos o tres entrevistas cortas con personas diferentes. Ahora está la parte tecnológica que te conocen en vivo como lo estamos haciendo. Y yo estoy ahora con vos y de repente mañana me contacta Sonia y Sonia va a tener otra imagen de mí, tú vas a tener una y así después ustedes se complementan las tres y dicen él tiene esta capacidad y esta desventaja, podemos meterlo aquí o allá”

(Varón, 59 años, subocupado).



BIENESTAR Percepción de buscar trabajo

Cuando se indaga acerca de cómo es buscar trabajo en el momento de la vida que están transitando, aparecen distintos tipos de respuestas y emociones, en algunos casos la motivación se mezcla con la desesperanza, en otros predomina la decepción, el estrés y la frustración, y en otros casos, las personas se lo plantean como un desafío e intentan no bajonearse.

Se observan en las personas entrevistadas emociones placenteras y fundamentalmente displacenteras, sin embargo, no sería malo sentir emociones displacenteras como decepción, frustración, inquietud o desesperanza ya que forman parte de la vida de las personas y dan información que puede orientar los próximos pasos. Lo dañino sería que se mantengan en el tiempo indefinidamente y que su frecuencia supere ampliamente a las placenteras.

“Hay días en los cuales estoy súper motivada, digo cuántas búsquedas salieron, que buenos lugares donde están buscando gente de comunicación, conformando equipos. Y hay días en los cuales también hay muchas búsquedas, pero digo que en esta semana no tuve ningún feedback, no me llamó nadie, ninguna consulta. Sigo esperando y además me sigue corriendo el tiempo económico que es una presión extra, no se escinde de la búsqueda, de estos momentos en los cuales estoy muy motivada y esos en los cuales pincho y no sé si tiene sentido dedicarle tanto esfuerzo”

(Mujer, 52 años, desocupada).

“Es muy estresante y es muy decepcionante, porque vos buscas, buscas, buscas y no encontrás. Trato sólo de aplicar a las búsquedas que dan más o menos con el perfil que yo tengo y es decepcionante que te pongan un tope etario o mandar el currículum y no tener respuesta de la otra parte” (Varón, 46 años, desocupado).

“Yo me lo tomo como un trabajo más o una actividad más de las que tengo porque tengo herramientas para no bajonearme. Entiendo cuando escucho a otra persona que le resulta realmente traumático. Y vuelvo a esto, a esa tensión que aparece, cuando recién lo comparo con otra gente que tengo a mi alrededor y te da un poco de desesperación como sentirte solo en el mundo. Soy independiente dependo de mí totalmente, por eso es inquietante, es incierto” (Mujer, 49 años, subocupada).

“Frustrante. Decepcionante. Agotador. A veces desesperante pero también vamos a la parte positiva: es un reto y te obliga a sacar lo mejor y a no bajar los brazos”

(Varón 57 años, desocupado).

“Es un desafío, pero me encantan los desafíos, me encantan los retos” (Mujer, 60 años, desocupada)



Percepción de no tener trabajo

Continuando en el campo del bienestar subjetivo, aparece el significado de no tener trabajo a su edad, lo cual se vive de diversas maneras, como algo que se va desmoronando por no poder sostener lo hasta allí construido, como una limitación relacionada con lo económico, como una carga por no responder a los cánones establecidos, como un desafío por demostrar que todavía se puede dar valor a una organización, como una catástrofe de la que no se sabe cómo salir, con frustración, tristeza y malestar.

La diferencia en la percepción de buscar trabajo y de no tener trabajo, y que haya más emociones placenteras en la primera pregunta que en esta segunda, puede deberse a que “buscar trabajo” remite a la posibilidad de encontrarlo, mantiene a las personas en movimiento, pero “no tener trabajo” pone de manifiesto algo que aún no se encontró, que no se posee aquello que se desea y por eso se busca.



“Siento que trabajé durante tantos años para construir algo que se va desmoronando a medida que va pasando el tiempo, siento que no estoy construyendo nada, que puedo dar mucho y que eso queda trunco porque no puedo trabajar en algo que me gusta, que me gustó siempre. Después una barrera económica de sentir que no puedo darme gustos o darle cuestiones a mis hijos que hoy no lo puedo hacer por una cuestión económica. Y el tema motivacional a mí me es muy importante, por eso no busco el puesto, sé que esa es una etapa cerrada en mi vida, que si aparece bueno, pero es como que no quiero...” (Mujer, 52 años, desocupada).

“Es una carga emocional muy grande porque de ser el sostén de mi familia, de darle un muy buen pasar a mi familia, pasé a no tener nada” (Varón, 46 años, desocupado).

“Hay días que lo veo como una carga, en el sentido de que no encajó en los cánones del sentido común. Y después, el otro enano me dice, che que bueno que si no encajas en los cánones del sentido común, seguí aprendiendo” (Mujer, 49 años, subocupada).

“Por un lado es un desafío porque tengo que demostrar que todavía sirvo, valgo, que tengo mucho potencial, que de hecho lo tengo. Y por otro lado, frustrante porque sería mucho mejor estar con trabajo y estar en una situación más cómoda. No en el círculo famoso de confort, pero si en una situación más cómoda de estar trabajando” (Varón 57 años, desocupado).

“No te voy a decir que me produce felicidad, hay cierto malestar, no me siento del todo bien, hago otras cosas para no enfocarme en eso. Pero no tener un trabajo me limita, es limitante para las cosas que quiero seguir haciendo. Quiero seguir sintiéndome productiva y tener ese sentido de pertenencia con una empresa. El no tener los ingresos correspondientes para poder hacer lo que me gusta, yoga y compartir con mi familia, eso es limitante” (Mujer, 60 años, desocupada).

“Para mí en estos momentos la parte económica pesa muchísimo, porque hay que pagar alquiler, hay que pagar auto, hay que pagar aquí y allá, colegio, energía. Quizás en mi caso esa parte me limita un poquito a buscar un trabajo que tenga un menor salario” (Varón, 59 años, subocupado).

“Para mí no tener trabajo a esta edad es una catástrofe. Estoy pasando por un momento muy difícil, donde no sé para dónde seguir, porque de alguna manera no sé realmente para dónde seguir” (Mujer, 70 años, jubilada).

“En el caso mío, es triste, justamente lo que te comentaba antes, estoy acostumbrado a estar en actividad, no puedo estar así tirado en el sillón como estoy ahora todo el día mirando la tele” (Varón, 66 años, jubilado).





Autoestima

La autoestima es la valoración subjetiva que tienen las personas sobre sí mismas, incluyendo pensamientos, sentimientos, experiencias y creencias que se van recopilando a lo largo de la vida en distintos ámbitos.

Muchas de las personas entrevistadas perciben que la situación laboral actual, ya sea desocupación, subocupación y/o jubilación, impacta en su autoestima, en algunos casos sintiéndose paralizadas, solas, inútiles, incapacitadas, dubitativas; en otros casos el impacto es ambivalente con momentos más duros que otros, y también hay personas que trabajan para fortalecer su autoestima, manteniéndose enfocados en lo que están haciendo, realizando otras actividades, intentando mejorar, pensando en que es algo transitorio, con el fin de no verla muy afectada o debilitada.

AUTOESTIMA BAJA

“No impacta bien, sobre todo en la autoestima, porque a veces digo, trabajé durante 22 años y viví un montón de cuestiones y hoy me siento sola buscando trabajo, sin que nadie te pueda dar una mano o nadie vea que tenés esta experiencia y que podés aportar desde ese lugar a un trabajo. No impacta positivamente”

(Mujer, 52 años, desocupada).

“Baja muchísimo la autoestima, te hace verte inútil, te hace verte mal, te hace verte que no tenés la capacidad” (Varón, 46 años, desocupado).

“Me siento paralizada, me siento con la autoestima por el piso, y con muchas dudas de poder encontrarle alguna vuelta” (Mujer, 70 años, jubilada)

AUTOESTIMA AMBIVALENTE

“Depende qué humor tenga, me la socaba o no”

(Mujer, 49 años, subocupada)

“El impacto a veces es muy negativo porque soy un ser humano y a veces tengo mi días pero tampoco bajo los brazos” (Varón 57 años, desocupado)

AUTOESTIMA TRABAJADA

“La autoestima la he venido trabajando hace rato y cuando ya está no tiene porqué debilitarse porque sé que es algo que va a ser transitorio”

(Mujer, 60 años, desocupada)

“Mi autoestima no la baja, porque yo me mantengo en mi trabajo enfocado, en lo que estoy haciendo y trato de ir mejorando cada día”

(Varón, 59 años, subocupado).



Valoración de sí misma

En la autoestima, la valoración de sí misma de la persona puede ser negativa o positiva, en los casos donde la valoración es negativa lo que predomina es el pensar que se está fuera del mercado laboral, que no se tiene valor para aportar o por lo menos que desde el otro lado ese valor no se percibe o tiene en cuenta y además aparecen reproches o dudas por las acciones y decisiones pasadas que ya no se pueden cambiar. También resulta importante mencionar que están quienes no dejan que esta valoración se sostenga como negativa y cuando ven que así está siendo, cambian el foco para no quedar anclados en ello.

“Evidentemente, pienso, mi perfil no interesa, estoy fuera del mercado” (Mujer, 52 años, desocupada).

“En algún momento te sentís totalmente sin valor. Los primeros años fue muy duro porque sentía que no era nada, sentía que no podía darle nada de lo que yo quiero a mi grupo que son mis hijos y mi señora no le podía dar nada y eso es muy frustrante, pasar de un extremo al otro, pasar de poder darle todo, de brindarle todo a no poder brindarles nada. Te choca, te golpea”

(Varón, 46 años, desocupado).

“Te decís, si yo hubiera dicho tal cosa, si hubiera hecho tal otra, pero rápidamente caigo en la realidad de que tampoco eso sirve. Y lo que hice, lo hice en base a la experiencia que tenía en su momento y si uno no se equivoca, tampoco aprende” (Varón, 59 años, desocupado).

Autonomía y capacidad de decisión

La mayoría de las personas menciona que esta situación afecta también su autonomía en cuanto a la capacidad de tomar decisiones referidas fundamentalmente a lo económico. Cuando esto se ve afectado aparece un análisis mucho mayor de hacia dónde va dirigido el dinero, siendo algunas opciones: arreglos, ropa, auto, viaje, vida social, etc., teniendo que elegir entre ellos, impactando en su seguridad cotidiana y en la capacidad de planificación.

“Por ejemplo, querés cambiar el auto y al no tener la seguridad de exactamente que el mes que viene o que todos los meses vos tenés cierto nivel de ingreso no te animas a hacerlo O yo no me animo a hacerlo como podría ser cualquier otra cosa que lleve cierto tiempo, es decir, a las decisiones las pienso mucho más”

(Mujer, 49 años, subocupada).

“Esto de que yo antes podía decidir qué hacer con determinado dinero y hoy estoy muy restringida, y eso hace que impacte en esta seguridad que antes tenía y que hoy la siento como media vapuleada, por mí misma”

(Mujer, 52 años, desocupada)

“Por ejemplo, yo cada tres años hacía algún viaje o el mantenimiento del departamento donde vivo o inclusive renovar o actualizar un poco el vestuario, aún para trabajar o para entrevistarse o para tener vida social, y eso está totalmente limitado, totalmente afectado”

(Mujer, 70 años, jubilada).

Impacto emocional

Las emociones están presentes a lo largo de toda la entrevista y cuándo se pregunta específicamente ¿qué emociones puede identificar como frecuentes mientras están desempleados o subocupados y en búsqueda laboral? aparecen algunas en forma espontánea y algunas que se suman cuando los invitamos a ver una rueda de emociones que tiene como objetivo abrir su abanico de opciones y conectar con algunas más de ellas.

Hay casos donde las emociones displacenteras son las que predominan en todo momento y hay casos donde las emociones placenteras y displacenteras se entrecruzan ante esta misma situación. Lo que no aparece es la exclusividad de emociones placenteras asociadas a la situación aludida.

Entre las emociones placenteras están el entusiasmo, optimismo, alegría, inspiración, apertura, valentía, seguridad y orgullo; y entre las displacenteras están la frustración, inseguridad, ansiedad, desánimo, mal humor, miedo, incapacidad, incertidumbre, inquietud, tristeza, desaliento, desesperación, vulnerabilidad, confusión, preocupación, aburrimiento y vergüenza.

EMOCIONES ESPONTÁNEAS

“Entusiasmo y optimismo junto con frustración, inseguridad y ansiedad” (Mujer, 52 años, desocupada).

“Desánimo, frustración, mal humor, incapacidad” (Varón, 46 años, desocupado).

“Incertidumbre, miedo, alegría, inquietud, entusiasmo” (Mujer, 49 años, subocupada).

“Ansiedad” (Mujer, 60 años, desocupada).

“Miedo, tristeza, desaliento” (Mujer, 70 años, jubilada).

EMOCIONES QUE APARECEN A PARTIR DE LA RUEDA

“Tristeza, desesperado, vulnerable optimismo, inspirado, abierto, valiente, seguro, orgulloso, confundido, ansioso” (Varón 57 años, desocupado).

“Preocupada” (Mujer, 60 años, desocupada).

“Preocupado, cabizbajo, desinflado” (Varón, 59 años, subocupado).

“Aburrido, avergonzado y vulnerable” (Varón, 66 años, jubilado).

Si bien hay emociones placenteras, son las displacenteras las que predominan, siendo importante recordar que estas no son malas en sí mismas, que es valioso conectar con ellas y decodificar el mensaje que tienen para transmitir, así a partir de esto se pueden dar los siguientes pasos.

Hacia adentro de las emociones

Estas emociones aparecen ante la falta de respuesta a las postu- laciones laborales, ante la falta de explicación sobre los motivos por los cuales no se avanza en los procesos, ante la expectativa de querer conseguir ese trabajo que aún no llega, ante el futuro incierto y en relación al entorno que acompaña y sostiene a las personas entrevistadas, entre otros.

Entre las emociones displacenteras que se mencionan, hay al- gunas que dejan a las personas con menos energía para actuar como la tristeza, la vergüenza, el desánimo, el aburrimiento, la confusión, “uno no sabe para donde ir”, “se bajonea”, “se encie- rra”, y como contracara darían espacio para revisar y/o cuestio- nar las propias competencias “¿Seré competente?”, reflexionar sobre las estrategias que se están utilizando e intentar aceptar que la búsqueda es un proceso y tiene sus tiempos.

También hay emociones displacenteras como la frustración, que pone de manifiesto la imposibilidad de lograr aquello que se an- hela y la necesidad de revisar la discrepancia entre lo deseado y lo posible; o el miedo ante una situación que se considera riesgo- sa y que puede dar fuerza para resolver eso que se necesita.



DESÁNIMO

“Cuando recién me quedé sin trabajo, fui a más de una entrevista y al no quedar seleccionado te bajoneas, te sentís mal. Nunca supe por qué, porque salvo la persona que me dijo que estaba sobre capacitado para el cargo, nadie nunca me explicó el porqué no quedaba en una entrevista, nunca me dieron la razón” (Varón, 46 años, desocupado).

INSEGURIDAD

“Esto de que no te llamen ni siquiera para una entrevista, ni siquiera para un cargo de analista, hace que piense ¿seré competente? ¿Estaré siendo competitiva? ¿Qué me falta para ser más competitiva?” (Mujer, 52 años, desocupada).

ANSIEDAD

“La ansiedad de que envié un currículum y quiero que me llamen y que se concrete. Y quiero que sea rápido pero tengo mi chip que me dice: no, no, no esto lleva su tiempo y vamos a hacerlo me- tódicamente” (Varón 57 años, desocupado).

DESALIENTO

“Siento un desaliento absoluto, que me paraliza. No le tengo confianza a ningún movimiento, no me parece que sean conductentes” (Mujer, 70 años, jubilada).



VERGÜENZA

“Avergonzado porque toda la vida trabajé (...) a los 13 años laburé y mantuve a mis hermanos, les di una educación. Como que siempre fui, no sé cómo decirte, con la espada adelante. Es como que me encierro en mí mismo, a lo mejor hablo menos hasta que se me pasa un poco la locura que tengo, y es la realidad y trato de vivir, el resto no tiene por qué pasarla mal por las locuras mías”

(Varón, 66 años, jubilado).

TRISTEZA

“Tristeza, de sentir que uno ha hecho mucho, pero no ha podido prever o armar algo para una etapa final, no me sale la palabra, pero no sé si es la correcta, para una etapa de persona grande” (Mujer, 70 años, jubilada).

MIEDO

“Para mí el miedo es todo, es en todos (los ámbitos). Hasta puedo llegar a responderle mal a alguien de mi familia. Cuando me tomó esa emoción me nubla el razonamiento. Por eso digo todos porque si ya llega a afectarme eso es porque ya lo demás lo pifié todo también”

(Mujer, 49 años, subocupada).

FRUSTRACIÓN

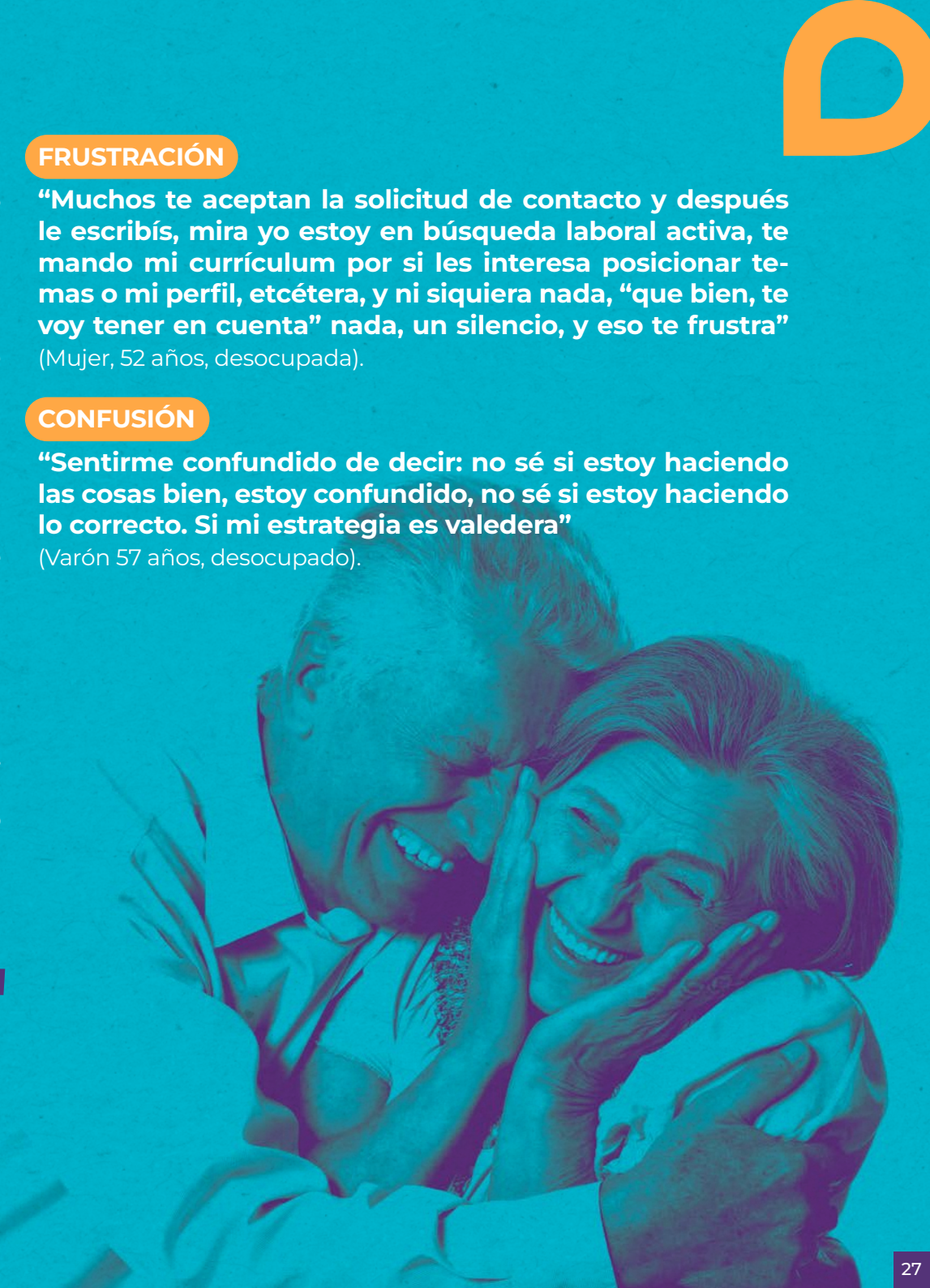
“Muchos te aceptan la solicitud de contacto y después le escribís, mira yo estoy en búsqueda laboral activa, te mando mi currículum por si les interesa posicionar temas o mi perfil, etcétera, y ni siquiera nada, “que bien, te voy tener en cuenta” nada, un silencio, y eso te frustra”

(Mujer, 52 años, desocupada).

CONFUSIÓN

“Sentirme confundido de decir: no sé si estoy haciendo las cosas bien, estoy confundido, no sé si estoy haciendo lo correcto. Si mi estrategia es valedera”

(Varón 57 años, desocupado).



Relaciones sociales

Algunas personas ven que sus relaciones sociales se encuentran afectadas por la falta de vínculos cotidianos con otros pares profesionales y las posibilidades que estas relaciones conllevan, pero también afecta los vínculos en cuanto a la menor disponibilidad económica para algunas salidas con amigos o la falta de paciencia y disponibilidad de tiempo para compartir con la familia por estar preocupados en temas referidos a lo laboral, e incluso puede darse un distanciamiento de uno mismo o de otros por no querer involucrarse e involucrar a otros en esta situación.



“Antes yo iba a trabajar y tenía un vínculo social muy fuerte con mis compañeros de trabajo, mi equipo, íbamos a almorzar. Hoy desde hace algunos años me veo limitada. De hecho quedé con muchos en verme, me vi después de salir de Telefónica, pero ese vínculo se va distanciando, cada uno tiene su vida, sus nuevos trabajos, sus nuevos grupos. Los amigos de toda la vida no, pero en realidad muchas de las relaciones sociales que una tenía al estar tantas horas en el trabajo, estaban en el trabajo”

(Mujer, 52 años, desocupada).

“Antes me sentaba a tomar un café y no me molestaba el hecho de tener que gastar en un café o en una salida para compartir algo con un amigo. Pero desde que me quedé sin trabajo uno piensa en el hecho de gastar 1000 pesos en una salida a tomar un café. 1000 pesos que le pueden servir para algo a mi hijo o puede faltar para algo en la casa y eso es un limitante, es muy importante en el tema económico”

(Varón, 46 años, desocupado).

“No tengo hijos. Me encargo de mi madre. La tengo a cargo y tiene 93 años y, a veces, no le tengo paciencia. Me doy cuenta que es porque estoy maquinando en otra cosa y con mis sobrinos me ha pasado también que antes dedicaba mucho tiempo. Y ahora no, quiero resolver esto” (Mujer, 49 años, subocupada).

“Lo veo en carne propia con la familia. Vos estás preguntando si saben de algo y es como que la gente se borra un poco, o tendrá miedo de si le pide un mango o si este me está pidiendo si le consigo un trabajo, es la triste realidad, como que las relaciones se distancian un poco más”

(Varón, 66 años, jubilado).

“Me siento un desastre y no tengo ganas de compartir demasiado este sentimiento. Además creo que se me nota y eso produce un rechazo en gente de edad similar, que está pasando no por situaciones iguales, sino por situaciones que puedan llegar a serlo en un cierto plazo que está pronta a jubilarse, los que están en relación de dependencia. No es una situación en la que nadie quiere estar, con lo cual el acompañamiento social se vuelve también más difícil” (70 años, jubilada).

Además, las personas entrevistadas, mayormente creen que una relación laboral trae mayores vínculos más no mejores. Los vínculos de toda la vida suelen seguir presentes, solo que el círculo social se reduce, y con él la posibilidad de conocer personas con otras historias, necesidades y problemas diferentes.

“Mayores vínculos y vínculos que son sanos y necesarios para interactuar, para desarrollarte como persona. Por ahí no son amigos íntimos, pero sí compartís su vida, qué hacen fuera de los temas de trabajo, compartís otras cuestiones de la de la vida diaria. Y eso sí se pierde”

(Mujer, 52 años, desocupada).

“Mejores no, mayores si porque te relacionas con la gente con la que estás en tu ámbito laboral, pero mejores no. Yo tengo vínculos de la infancia con chicos que conozco que tienen mi misma edad. Son vínculos que no se rompen, no nos vemos asiduamente, pero sí nos encontramos muy de vez en cuando a charlar. (...) Pero mejores no, mayores, sí porque conocés más historias de vida y conoces más gente. Ves que hay un mundo aparte del tuyo, vez que los problemas tuyos no son los más graves ni nada por el estilo, sino te das cuenta que hay gente que la pasa peor que uno y uno no se da cuenta”

(Varón, 46 años, desocupado).

“Obviamente siempre crea más vínculos sociales porque estás trabajando con más personas a tu alrededor”

(Varón, 59 años, subocupado).



Dinámica familiar

Sobre la dinámica familiar, el efecto de la desocupación o subocupación varía según las personas entrevistadas, vuelve a salir el estar afectado el grupo familiar por el tema económico que restringe lo que se puede hacer y/o brindar a los hijos, en alguno casos, aparece como positivo disponer de más tiempo para poner la atención en la familia, en otros algún rol se invierte respecto de quien espera a quién en la casa, y en otros casos no observan ningún tipo de afectación.



“Al principio era como que se ordenó un poco más la casa y los chicos estaban chochos de que yo estuviera ahí cerca. (...) Siento que más o menos funcionaba de esta manera y hoy lo que siento es que se está desacomodando por la falta de ingreso económico. Eso sí, siento que estamos dejando de hacer cosas, inclusive para los chicos, y eso me genera angustia o ansiedad o esas cuestiones. No la búsqueda laboral, sino lo que genera que no tenga trabajo” (Mujer, 52 años, desocupada).

“Con todo este tiempo que dispongo, me estoy encargando del cuidado de mi madre. Depende, cómo lo miro, yo lo miro y digo como algo positivo. Estoy disfrutando de todo el tiempo de mi madre, que cuando estoy en una oficina o viajando, no lo disfruto y son sus 90 y pico de años” (Mujer, 49 años, subocupada).

“Mi pareja trabaja, o sea que a la tarde espero para tomar el mate cuando llega, e invertimos el rol de quien espera a quien, pero estás acá sólo, estoy sólo con los perros sin hacer nada” (Varón, 66 años, jubilado).

“Mis hijos tienen su facultad, su vida. Nos vemos una vez por semana y a pesar de estar sin trabajo, cuando estoy con mis hijos, es un momento familiar muy lindo. Cuando estoy con mis amigos es lo mismo, cuando voy al gimnasio igual” (Varón 57 años, desocupado).



Beneficios de contar con personas +45 en las organizaciones

Se le propone a las personas entrevistadas un ejercicio donde se imaginen que los convocan a una entrevista para un trabajo que realmente les resulta satisfactorio y deben argumentar por qué contratar personas de su edad es beneficioso para la organización.

Si bien hay quienes respondieron desde el aporte singular que podían dar y otras lo hicieron desde una mirada más general, se observa que aparecen esas características, fortalezas y habilidades importantes para las organizaciones, que si bien trascienden la edad, aquí se encuentran presentes en las personas +45: experiencia, compromiso, dedicación, responsabilidad, organización, actualización, disponibilidad, trabajo en equipo, ganas de seguir aprendiendo y enseñar a otros, actitud, ganas y empuje.

“Esto de aportar desde la experiencia de haber trabajado en una corporación. (...) Todo lo que soy, pero adaptaría lo que soy a esa empresa, que soy muy dedicada, que soy empática, que conformo buenos grupos de trabajo y muy comprometida. Van a obtener todo eso de una persona de 52 años”

(Mujer, 52 años, desocupada).

“Yo soy principalmente un tipo muy responsable. Soy una persona muy metódica para realizar mis tareas. Sé manejar muy bien las relaciones personales laborales. (...) Fui muy organizado para hacer todo. Estoy altamente capacitado para la función del cargo hipotético, siempre trato de actualizarme, estar en las últimas tecnologías para poder solucionar lo que se me presenta” (Varón, 46 años, desocupado).

“Que soy una persona que genera confianza, que no solamente es la experiencia de esa experiencia, también hay muchas ganas de aprender y que puedo liderar o acompañar las necesidades de esa empresa con este talento sénior. (...) Me parece que hay un intercambio cultural y generacional interesante que puedan generar esos vínculos dentro de una empresa”

(Mujer, 60 años, desocupada).



“Personas que tienen un conocimiento que se desarrollaron, que vos no tuviste que pagar. Que es la inversa de ´formemos a jóvenes profesionales´ por ejemplo. Es, ´mirá todo el potencial que te puede dar´. Por supuesto vas a tener que ser muy claro en la comunicación, pero esa persona te va a recontra sumar siempre”

(Mujer, 49 años, subocupada).

“Somos muy jóvenes, pero con la experiencia de un adulto y los chicos no la tienen. Somos personas con muchas ganas de demostrar lo que valemos. No tenemos tantas obligaciones como quizás una persona más joven, porque nuestros hijos ya están grandes. Tenemos, en ese sentido, más independencia. Tenemos mucha actitud. (...) Actitud y ganas. ¿Entonces, qué le diría a una empresa? Eso, actitud y ganas”

(Varón 57 años, desocupado).

“Tengo conocimientos, tengo actitudes y tengo capacidad. Si una persona ve ese empuje, si el entrevistador ve ese empuje, que tienes conocimiento y que sabes de lo que estás hablando, (...) si hablas así a una persona de una empresa de ese tipo y se dan cuenta de que tú conoces, dirán me conviene esta persona, le conviene a la empresa, puede ayudar a desarrollar a chicos más jóvenes porque también pasa” (Varón, 59 años, subocupado).

“La experiencia, no digo la capacitación porque los chicos también salen capacitados de la facultad donde hayan estudiado, pero uno tiene experiencia que no la adquirís con los libros, sino que la tenés con la práctica”

(Varón, 66 años, jubilado).



Convivencia multigeneracional

Las personas entrevistadas comparten su mirada sobre la convivencia de distintas edades o generaciones dentro de las organizaciones, comentando en todos los casos que consideran que esta diversidad, donde cada quien aporta desde sus posibilidades y capacidades, trae productividad, creatividad, aprendizaje, suma muchísimo y es algo muy nutritivo.

La Organización Mundial de la Salud, plantea como estrategia para reducir el edadismo, que las organizaciones inviertan en intervenciones de contacto intergeneracional que tengan por objeto fomentar la interacción entre personas de distintas generaciones. Este contacto contribuye a reducir los prejuicios y estereotipos entre generaciones.



“Hoy creo que cuanto más diversos son los grupos, más productivos, más exitosos, hoy veo empresas muy diversas, pero también veo gente grande muy desmotivada dentro de esas empresas. Y me gustaría que desde las empresas se trabaje mucho con el tema de diversidad, tanto de edad como de otras cuestiones, sí”

(Mujer, 52 años, desocupada).

“Para mí el rango etario en una organización no hace a la diferencia, al contrario, hay gente grande que suma experiencia y hay gente joven con mucha experiencia y que sabe mucho y muy capacitada, que también suma muchísimo a la organización. La edad no es un limitante para mí bajo ninguna circunstancia”

(Varón, 46 años, desocupado).

“Me parece totalmente nutritivo. Porque ver lo que ve un joven, las cosas que cuestionan, la velocidad que llevan y las faltas que traen también en su formación como la que tuvo la persona que ya es de otra edad y el conocimiento que desarrolló me parece que ahí es cuando se complementa, es como trabajar a cerebro completo. (...) Lo veo en una metáfora en la imagen de un rompecabezas. Vas encastrando lo que te sobraba acá y mirá, acá está la cavidad perfecta, sí, acá tengo un hueco bueno, acá está lo que faltaba. Mira lo completamos con esto”

(Mujer, 49 años, subocupada).

“Creo que todas (las personas) son importantes y todas suman porque todas tienen sus características. No creo que sirva esa batalla del joven tal cosa, porque todos tenemos para aportar y eso es lo interesante. Yo también fui joven y también me han dicho ‘no tenés experiencia’ y si obvio y si no me dan trabajo, jamás la voy a tener. También fui joven y se por mis hijos que ellos también tienen sus cosas para dar, y creo que de eso se trata de una sociedad heterogénea. Eso hace el enriquecimiento”

(Varón 57 años, desocupado).

“Me parece que son un punto de crecimiento y aprendizaje increíble porque lo que el joven quizás no pueda transmitirnos, nosotros tenemos una experiencia que compartir y esas dos generaciones se funden y por supuesto que eso suma a la necesidad que pueda tener una empresa, la fortalece en algún sentido. Esas dos generaciones junto con cada uno de sus conocimientos se unen”

(Mujer, 60 años, desocupada).

“Hay mucha diferencia, los muchachos pueden pensar de una manera y uno puede pensar de otra, hay que congeniar y asociar eso para tratar de que salga lo mejor posible. Pero sí pienso que da resultado, que se puede hacer”

(Varón, 59 años, subocupado).

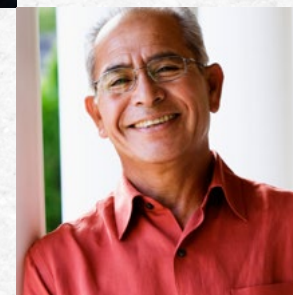
“A mí me encanta siempre que sea respetuosa y mutua. Porque también está lleno de gente que dice “esos pen-dejos de mierda” pero a mí me encanta porque es bastante refrescante tener gente con esa diferencia, yo he aprendido mucho”

(Mujer, 70 años, jubilada).



Las organizaciones y los +45

Hacia el final de la entrevista, se les preguntó a las personas si tenían algún comentario que crean importante para abrir posibilidades de acercar empresas y organizaciones a las personas +45, de aquí salieron diversas sugerencias como generar eventos de empleo +45 para visibilizar el gran número de personas de estas edades en búsqueda laboral, que se den oportunidad para conocer todo lo que estas personas tienen para aportar, agruparse y generar un impacto, aprovechar la energía que tienen esas personas que ya han pasado por la crianza de sus hijos y ahora quieren seguir siendo productivas y comprometer a los CEOS para generar un cambio de arriba hacia abajo.



“Así como se hacen las exposiciones o los eventos de empleo joven que se hagan los de empleo Silver o + 45 o el de economía plateada, el nombre que le quieran poner. Eso sería maravilloso, se tiene que visibilizar. ¿A ver cuánta gente hay? Ahh mirá los proyectos que tienen, ahh no es que no saben de tecnología, ahh no es que no son innovadores. Entonces ahí es como ahh caramba. Me parece que esa dinámica es una de las posibles, podría haber otras como por ejemplo hacer una empresa todos mayores de 45. ¿Pero cómo? ¡Están discriminando! ¿Por qué no contratan gente joven? (...) Es un poco ponerlos a pensar, bueno, muchas empresas durante mucho tiempo hicieron eso” (Mujer, 49 años, subocupada).

“Creo que también hay que comprometer a los CEOS. Me parece que esta bajada no es de abajo hacia arriba, sino más de arriba hacia abajo. Eso desde mi experiencia, humildemente” (Mujer, 52 años, desocupada).

“Yo creo que es un aporte de cada uno. De la parte de los que somos un poco más grandecitos no dejar de estudiar, de actualizarnos, de formarnos. Y de la otra parte, no dejar de considerar que siempre nos den una oportunidad porque estoy segurísimo de que no van a ser defraudados. (...) Yo veo, en líneas generales, que todos tienen ganas de mostrarse, de que el otro entienda quiénes somos y todo el potencial que se tiene” (Varón 57 años, desocupado).

“Yo diría básicamente que lo que es bueno es encontrarse, es agruparse. A medida que la gente envejece, la cuestión social les propone aislarse. Yo a veces pienso, te lo digo anecdóticamente, que si todos los jubilados se pusieran de acuerdo en votar, sería un desastre para los partidos políticos. (...) Lo que propongo es juntarse y hacer valer su experiencia. De qué manera, eso ya me resulta más difícil, porque habría que agruparse, armar agrupaciones de gente grande, lo cual también de alguna manera es parcial, también va en contra de lo heterogéneo, en contra de lo heterogéneo parece ir la sociedad. Yo propondría seguir insistiendo en la enorme capacidad productiva que tiene la gente más grande. (...) Creo que la gente que ha superado la etapa de crianza de los chicos, sobre todo en las mujeres, tiene una capacidad ociosa muy interesante, tienen tiempo, tienen ganas, hay crecimiento, está dispuesta a capacitarse, pero en realidad casi toda la capacitación está dirigida hacia gente joven” (Mujer, 70 años, jubilada).

Algo que fue apareciendo en distintos momentos de las entrevistas, sobre todo asociado a las mujeres, pero que también aplica a los varones, es el aprovechar el potencial, la disponibilidad y las ganas que tienen padres y madres en la medida en que sus hijos e hijas se van haciendo más independientes. Toda esa energía que pusieron durante un tiempo en la familia, y que incluso los llevó a poner en pausa su recorrido profesional, ahora busca otro espacio donde poder canalizarse y las organizaciones podrían aprovechar esto en su beneficio.

Edadismo

El término edadismo, utilizado para hablar sobre la discriminación por edad, resulta ser un concepto que algunas personas entrevistadas conocen y que otras aún no lo han escuchado como tal.

Sin embargo, todas han oído hablar de la problemática que este término simboliza en las redes, en algún evento o taller; tienen una opinión formada al respecto o como que es algo que sucede desde siempre, aue aún hay que darle más visibilidad; algunas personas se mantienen informados sobre la problemática; y todas han experimentado personalmente los efectos del edadismo sobre todo en las búsquedas laborales.



“A partir de Diagonal me interese, y hay movidas en España, en todo el mundo, pero en España hay mucha movida referida a esto, y creo que en Argentina hay mucho camino para hacer, pero hay que levantar el tema, creo que está como muy tapado todavía, levantar en el sentido de medios, de darle visibilidad” (Mujer, 52 años, desocupada).

“Nunca había escuchado hablar de edadismo. Yo te diría que en Tucumán en promedio hay días que tenés 20 ofertas laborales y te diré que de esas ofertas el 90% o el 85%, tienen un rango etario ya definido, no más de 30 años, hay algunas que te piden 28/30 años, pero todas tienen un rango etario. Debe ser el 5% o menos el porcentaje de ofertas que se publican sin un rango de edad”

(Varón, 46 años, desocupado).

“El concepto o el preconcepción, que todos tenemos, incluso me incluyo, con respecto a las edades y sobre todo con los más de 50, son como viejos. (...) El edadismo es algo que tiene siglos” (Mujer, 49 años, subocupada).

“Siempre lo veo con LinkedIn. Lo veo como una lucha, en el buen sentido, de que el mercado laboral le dé oportunidad a personas de mi edad, a los que pasamos los 45. Que no se queden solamente en una idiosincrasia o en una moda. Eso es lo que percibo” (Varón 57 años, desocupado).

“Escuché hablar del edadismo. Estoy suscrita a un grupo, estuve en un evento una vez, en Colombia, se habló de todas las restricciones que hay, he visto videos, estadís-

ticas y todo eso. Me pareció interesante y me suscribí al grupo. Te voy a ser honesta con esto. Para mí establecer una lucha no es beneficioso. No me parece que la lucha constante sea el beneficio. Creo que el trabajo que están haciendo ustedes y otras organizaciones está más enfocado. (...) Creo que por ahí va”

(Mujer, 60 años, desocupada).

“Me parece que lo leí hace poquito. Creo que en el taller que hicimos lo vimos, en el taller que hicimos con Diagonal lo vimos. Volvemos a lo de atrás, es complejo. Cada quien tiene su maña, su costumbre, su manera de hacer, su forma de realizar algo. Y asociar todo eso tratando de llevarlo a un conjunto con otras edades menores, puede afectar un poco o puede salir muy bien”

(Varón, 59 años, subocupado).

“La discriminación por edad existió y existe y no sé si se va a modificar, porque hay discriminación por muchas cosas, no solo por edad, por gordura, por color, por género.”

(Mujer, 70 años, jubilada).

“Existir, existe me parece. Pero yo hasta ahora no lo he vivido. Pienso que no. Bueno, convengamos que en la búsqueda de trabajo lo estoy viviendo en este momento. Pero nunca tuve problemas con la gente de los distintos tipos de edad. Siempre me fui adaptando, me adapté al entorno, a la gente con la que me rodeaba”

(Varón, 66 años, jubilado).

Comentarios de cierre

En el cierre de las entrevistas se valora mucho el trabajo que se hace desde Diagonal Asociación Civil, se sugiere incorporar algo de análisis de mercado en los cursos. Por otro lado, se propone incorporar el tema del edadismo en las carreras de Recursos Humanos para formar y concientizar a quienes serían futuros selectores de personal, alentar a las organizaciones a aprovechar el potencial de las personas +45 e incluso pensar planes o acciones desde el gobierno que incentiven esto.




“Valoro mucho el trabajo que hacen desde Diagonal y creo que podrían hacer mucho más sobre esto del edadismo y de la diversidad. Creo que tiene poca prensa, yo lo miro desde el lado de la comunicación. No hay que perder tiempo en esto, creo que ustedes son motores de mucha información y de cambio, y esto tiene que poder trascender el uno a uno, los cursos, el posteo en LinkedIn. Se tiene que hacer un poco más masivo esta cuestión de la diversidad en el trabajo, esto del edadismo puntualmente” (Mujer, 52 años, desocupada).

“Incorporar a las carreras de RRHH una materia que sea Edadismo, además del concepto inclusión” (Mujer, 49 años, subocupada).

“Quisiera terminar con decirte que todo es una matemática básica. Sumar cada aprendizaje. Restar eso que ya no te aporta ni beneficia. Multiplicar las infinitas oportunidades que se dan. Es importante que esos logros de los equipos de las empresas se dividan entre todos sus miembros. Para mí es un éxito. Yo le sumaría el potencial, con esas habilidades que hoy se tienen, que hoy tengo. Por eso menciono lo de la matemática básica” (Mujer, 60 años, desocupada).

“Los entrevistadores se cierran mucho o se van directo a una edad hasta 30 años y no te dejan ir más allá de eso. Hay muchas personas que se afectarán por eso. No todos lo vemos así, tratamos que si choca por un lado, te vas por otro lado” (Varón, 59 años, subocupado).



“Un comentario puntual que tengo con respecto a los cursos, estos programas de reinversión laboral. Primero, reinversión es una palabra rara, es atractiva pero rara, yo la trabajaría un poco, propondría una cierta revisión porque nadie se reinventa, se redirecciona si quieres, no sé, no lo tengo cerrado, pero nadie se reinventa, sigue siendo la misma persona y descubre modalidades nuevas de aplicar lo suyo. Por ahí es una reinversión. no sé. Pero lo que sí falta es, yo estoy de acuerdo en partir de que no podemos modificar cierta situación sociopolítica económica, porque superestructural tampoco la podemos dejar de lado, porque lleva mucha frustración. Yo lo veo no solo conmigo, sino con algunas personas con las que sigo contacto esporádicamente que se conmovieron, yo me conmoví mucho durante el programa, me entusiasmé mucho, pero después me di cuenta que lo que me falta y me faltó es que en cualquier cosa que se propongan hacer tómense un tiempo y dediquen energía a estudiar cómo es la actividad en ese campo en este momento, no como fue, como es en este momento. O sea, el análisis de mercado. Cualquier disciplina tiene el suyo” (Mujer, 70 años, jubilada).

“Sería bueno que hubiera alguna campaña, el mismo gobierno, el gobierno de la ideología que sea, a lo mejor le da un plus, no sé cómo decirte. Algo a la empresa para que la empresa contrate a la gente adulta y les dé una posibilidad más” (Varón, 66 años, jubilado).



Informe resumen

La Organización Mundial de la Salud, en su Informe Mundial Sobre el Edadismo, hace mención a la importancia de mejorar los datos y las investigaciones para comprender el edadismo como requisito previo para reducirlo, y esto es lo que se propone el Observatorio de Diagonal Asociación Civil con esta primera indagación y con las próximas que vendrán.

En el caso específico de este trabajo y retomando su objetivo general, comprender el impacto del desempleo y la subocupación a causa del edadismo en las personas +45, identificando aspectos claves de la problemática, se logra una aproximación a este campo con datos específicos y detallados de personas que participaron de actividades en la asociación.

Se releva información sobre la forma de presentarse de estas personas, que han tenido una amplia trayectoria laboral y que actualmente están desocupadas o subocupadas, observando que lo hacen desde su actividad profesional. Esto visibiliza la tarea laboral específica con la que se identifican así como la situación laboral actual, siendo el estar desocupado o en búsqueda laboral una representación presente al responder a qué se dedican.

La motivación para trabajar y buscar trabajo es algo presente que da sentido a sus acciones, esto no solo tiene relación con satisfacer necesidades básicas fisiológicas o de seguridad económica, sino que tiene gran relevancia el ayudar a otras personas, lograr un mayor bienestar, ser reconocidos, tener nuevos aprendizajes y fortalecer la dignidad.

Mayormente, las personas entrevistadas en su camino para lograr ese nuevo o mejor trabajo buscan mantenerse actua-

lizadas y formadas para estar mejor preparadas al momento de que se les dé una oportunidad o para generarla ellas mismas. Buscan trabajo activamente por diferentes medios e intentan hacer frente a los obstáculos que se les presentan en su recorrido.

Al momento de identificar las principales barreras que no les permiten lograr ese trabajo esperado, además del idioma y competencias digitales, aparece, en todas las personas, la restricción que ponen los selectores y empleadores con respecto a la edad. Aparece el edadismo como prejuicio que restringe injustamente las oportunidades de las personas en razón de su edad y las perjudican sistemáticamente.

Algunas de las personas entrevistadas, a pesar de los avisos que detallan como requisito explícito el rango etario, aplican igual a esas búsquedas intentando avanzar más allá de la restricción por edad, no permitiendo que esta restricción los detenga en su búsqueda y desarrollo profesional.



Cuando nos adentramos en los prejuicios o sesgos percibidos, relacionados con edad en las búsquedas laborales, desde los selectores, líderes, empleadores en general, aparecen algunos de forma espontánea como ser que las personas +45 tienen costumbres o mañas adquiridas y cierto temor a que la experiencia que traen opere en contra y cuestione lo establecido por la organización. Además, a través de un listado presentado, reconocen que han percibido los siguientes prejuicios: las personas +45 no tienen competencias digitales, no quieren tener un jefe más joven, tienen demasiada experiencia y conocimiento para el puesto que se ofrece o que sus exigencias salariales serán más elevadas.

Desde los mismos entrevistados, la creencia es que estos prejuicios se pueden revertir. Algunas acciones para poder hacerlo serían formándose, permitiendo que les den la oportunidad de hacerse conocer más allá de la edad, escuchando y comprendiendo qué es lo que los motiva a estar postulándose para esos trabajos, teniendo varias entrevistas con distintas personas, de una misma organización, para no quedar anclados a una sola mirada. En este sentido, se destaca la importancia de una evaluación por competencias y/o conocimientos más allá de la edad y así mismo la necesidad de sensibilizar a los selectores/reclutadores para que sean más conscientes de sus sesgos.

Dentro del campo de bienestar psicosocial se observa el impacto de no tener trabajo y de estar buscando trabajo a esta edad en las personas que atraviesan por esta experiencia. Acá se despliega el mundo de las emociones, siendo frecuente que prevalezcan las emociones displacenteras, como frustración, inseguridad, ansiedad, desánimo, mal humor, miedo, incapacidad, incertidumbre, inquietud, tristeza, desaliento, desesperación, vulnerabilidad, confusión, preocupación, aburrimiento y vergüenza; y, en ocasiones, aparecen entremezcladas con otras más placenteras como entusiasmo, optimismo, alegría, inspiración, apertura, valentía, seguridad y orgullo.

Estas emociones son inherentes a la vida de las personas, siendo importante conectar con ellas y decodificar el mensaje que tienen para transmitir, así a partir de esto se pueden dar los siguientes pasos.

Muchas de las personas entrevistadas perciben que la situación laboral actual, ya sea desocupación, subocupación y/o jubilación, impacta en su autoestima, en algunos casos sintiéndose paralizadas, solas, inútiles, incapacitadas, dubitativas; en otros casos el impacto es ambivalente con momentos más duros que otros, y también hay personas que trabajan para fortalecer su autoestima, manteniéndose enfocados en lo que están haciendo, intentando mejorar, pensando en que es algo transitorio, con el fin de no verla muy afectada o debilitada.

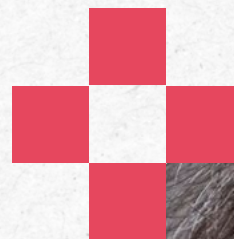
Esto muestra que en varios casos, se ve afectada la autoestima en tanto baja la valoración que tienen de sí mismas, disminuyen los vínculos sociales, la dinámica familiar a veces se tiene que modificar y merma la autonomía en cuanto a la capacidad de tomar decisiones referidas fundamentalmente a lo económico.



En las propias palabras de los entrevistados se observan los beneficios de contar con personas +45 en las organizaciones, experiencia, compromiso, dedicación, responsabilidad, organización, actualización, disponibilidad, trabajo en equipo, actitud, ganas de seguir aprendiendo y empuje. Todas características, fortalezas y habilidades importantes para las organizaciones, que si bien trascienden la edad, aquí se encuentran presentes en las personas +45.

Así como la Organización Mundial de la Salud plantea como estrategia para reducir el edadismo, el contacto intergeneracional, las personas entrevistadas también comparten esta mirada sobre la convivencia de distintas edades dentro de las organizaciones, comentando en todos los casos, que consideran que esta diversidad, donde cada quien aporta desde sus posibilidades y capacidades, trae productividad, creatividad, aprendizaje, suma muchísimo y es algo muy nutritivo para las organizaciones.

Si bien el término edadismo, utilizado para hablar sobre la discriminación por edad, resulta ser un concepto que algunas personas entrevistadas conocen y que otras aún no lo han escuchado como tal; todas han oído hablar de la problemática que este concepto simboliza, tienen una opinión y han experimentado personalmente los efectos del edadismo sobre todo en las búsquedas laborales. Consideran a su vez que es momento de darle mayor visibilidad, de agruparse y hacerse notar, de involucrar a los altos mandos, de generar espacios donde las organizaciones puedan ver la energía, disponibilidad y experiencia que tienen para aportar.



Parte 02

Empleo y ocupación en personas +45

En esta etapa del informe exploramos la situación actual de personas +45 que hoy están trabajando en distintas organizaciones; detectamos motivos de insatisfacción laboral a causa del edadismo.



Introducción

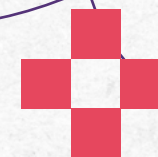
Este informe responde a la primera etapa exploratoria del **Observatorio de empleabilidad +45** de Diagonal Asociación Civil Argentina, la cual busca relevar datos específicos y sentar las bases para que a futuro se realicen estudios masivos sobre la población +45 que se acerca a la Asociación.

El segundo objetivo, aquí abordado, se propone **explorar la situación actual de personas +45 que están trabajando actualmente en distintas organizaciones, detectando (si los hubiere) motivos de insatisfacción laboral a causa del edadismo.**

Dentro de lo que es la situación actual se releva información sobre el tipo de trabajo que realizan las personas, su motivación para trabajar y mantenerse o cambiar de trabajo, las principales barreras (si las hubiere) con las que se encuentran en caso de querer avanzar en su carrera y cuestiones referidas al bienestar psicosocial como el impacto de esta situación en su autoestima, valoración, relaciones personales y familiares, y las emociones presentes asociadas a ello.

La indagación parte de la **idea directriz** de que las **personas +45, que están trabajando actualmente en distintas organizaciones, si perciben una serie de edadismos en lo referido a su formación, promoción, desarrollo y participación activa, esto desemboca en que no estén plenamente satisfechas con su situación laboral; y si están satisfechas sería porque las organizaciones los incluyen a través de diversas acciones que abordan esta temática (directa o indirectamente).**





Metodología

Se llevaron a cabo 8 (ocho) entrevistas en profundidad durante junio de 2023 a personas que se encontraban empleadas al momento del contacto, todas realizando sus tareas en distintas organizaciones públicas y privadas, en relación de dependencia y con un trabajo de tiempo completo.

Se llega a esta muestra a partir de una comunicación general que se hizo a las personas que habían participado de alguna actividad en Diagonal Asociación Civil, invitando a las interesadas a completar un formulario con sus datos a partir del cual fueron contactadas. El criterio para contactarlas fue la disponibilidad, la edad, el género y la situación laboral actual, buscando contar con un público diverso.

Se entrevistaron a cuatro mujeres y cuatro varones, entre 46

y 66 años de edad. Todos con residencia en Argentina, cuatro en la Ciudad de Buenos Aires, tres en la Provincia de Buenos Aires (dos en Gran Buenos Aires y una en Bahía Blanca) y una en Rosario, Santa fé. Respecto a su máxima educación alcanzada, tres personas tienen estudios universitarios completos, dos los tienen incompletos, una persona tiene terciario completo y otra secundario completo. De estas personas tres se encontraban buscando cambiar de trabajo (se puede ver el detalle en el cuadro 1).

Es importante destacar que, 7 (siete) de las personas entrevistadas realizaron el Programa de Reinversión Laboral (PRL) de Diagonal Asociación Civil. La otra persona participó de un curso que promovía Diagonal junto con la organización contratante a la cual ingresó a trabajar.

Cuadro 1: Detalle personas entrevistadas.

Orden de Entrevista	Edad	Género	País de residencia	País de residencia	Máximo nivel de estudios alcanzado	¿Cuál es tu situación laboral?	Búsqueda de trabajo activa	Codificación
Entrevista 1	57	Mujer	Argentina	Prov. de Buenos Aires	Universitario completo	Trabajo en relación de dependencia (tiempo completo)	Sí	Mujer, 57 años Empleada
Entrevista 2	66	Varón	Argentina	CABA	Universitario completo	Trabajo en relación de dependencia (tiempo completo)	No	Varón, 66 años Empleado
Entrevista 3	57	Varón	Argentina	CABA	Universitario incompleto	Trabajo en relación de dependencia (tiempo completo)	No	Varón, 57 años Empleado
Entrevista 4	56	Mujer	Argentina	CABA	Terciario completo	Trabajo en relación de dependencia (tiempo completo)	No	Mujer, 56 años Empleada
Entrevista 5	46	Varón	Argentina	CABA	Universitario incompleto	Trabajo en relación de dependencia (tiempo completo)	No	Varón, 46 años Empleado
Entrevista 6	47	Mujer	Argentina	Santa Fe	Secundario completo	Trabajo en relación de dependencia (tiempo completo)	Sí	Mujer, 47 años Empleada
Entrevista 7	54	Varón	Argentina	Prov. de Bs. As. Bahía Blanca	Universitario incompleto	Trabajo en relación de dependencia (tiempo completo)	Sí	Varón, 54 años Empleado
Entrevista 8	65	Mujer	Argentina	Prov. de Bs. As. Martínez	Universitario completo	Trabajo en relación de dependencia (tiempo completo)	No	Mujer, 65 años Empleado

Presentación de las personas entrevistadas

Las personas entrevistadas al momento de preguntarles a qué se dedican, lo hacen fundamentalmente desde su organización o actividad y también desde su título profesional, lo cual permite visibilizar la tarea laboral específica con la que se identifican así como la situación laboral actual.

El público entrevistado es variado, realiza tareas relacionadas con el soporte de gestión, administrativas, de ventas, de atención telefónica y dirección de obra, en organizaciones o áreas de tecnología de la información, sistemas, seguridad, artículos eléctricos, noticias y patrimonio urbano.

Si bien la pregunta que se les realizó es a qué se dedican, ninguna de las personas entrevistadas suma a su presentación alguna actividad alternativa respecto a hobbies, pasatiempos, familia, etc. Lo central en su presentación es el aspecto laboral por sobre otras dedicaciones posibles.



“Administrativo, mesa de ayuda al cliente en software de gestión”

(Varón, 46 años, empleado).

“Soy administrativa para una empresa de seguridad” (Mujer, 47 años, empleada).

“Estoy haciendo ventas de artículos eléctricos por internet”

(Varón, 54 años, empleado).

“Estoy trabajando en un call Center”

(Mujer, 57 años, empleada).

“Estoy trabajando en una consultora de sistemas” (Varón 57 años, empleado).

“Ejecutiva de cuentas (en) una empresa de noticias, dedicada exclusivamente a tecnología de la comunicación”

(Mujer, 56 años, empleada).

“Soy comercial. Estoy como Business Development Manager, responsable comercial en una empresa pequeña. Es una consultora de tecnología informática”

(Varón 66 años, empleado).

“Soy arquitecta (...) Subgerente de Obra de Patrimonio Urbano”

(Mujer, 65 años, empleada).

Recorrido laboral

La mayoría de las personas entrevistadas tienen un recorrido laboral amplio, cuentan con muchos años de experiencia y trayectoria en una misma empresa (entre 13 y 22 años) o en varias empresas de diversos rubros, llevando a cabo diferentes tareas, hasta que por distintas razones, despido o desvinculación sin motivo, quiebra, separación de pareja, finalizaron su relación de trabajo.

“Mi experiencia laboral es muy simple y cómica. Del 98 al 2018, 20 años en la misma empresa, arranque de cadete después administrativo hasta el 2014, que quedé a cargo del sector donde estaba con 7 personas a cargo, y en el 2018 me dijeron chau sin motivo alguno”

(Varón, 46 años, empleado).

“La mayor experiencia y también más satisfactoria fue durante mis 22 años de trabajo en una empresa de artículos para el hogar tipo un Frávega o Garbarino que armé todo el servicio técnico de computación. (...) La empresa quebró, quedé en la calle”

(Varón, 54 años, empleado).

“A mi me despidieron en el 2013. Yo había trabajado 13 años ahí, fue una compañía muy grande, también tenía un puesto grande, era Ejecutiva de Cuentas y después terminé siendo la encargada de todo el área, era la coordinadora de toda el área de ventas masivas de seguros masivos de vida y salud” (Mujer, 56 años, empleada).

“Mayormente trabajé 25 años para el Gobierno de la Ciudad, por razones ajenas a mi voluntad me desvincularon en el año 2017” (Mujer, 57 años, empleada).

“Antes mi trabajo había sido part-time, independiente. Recogía a los chicos, era ama de casa y mamá porque mi esposo no estaba durante la semana en casa, venía cada semana o cada 15 días porque la empresa estaba en el interior (...) Al separarme, voluntariamente quise despegarme de todo y empezar de cero”

(Mujer, 65 años, empleada).

Cabe mencionar que una de las personas entrevistadas que está actualmente trabajando, no se ha quedado en ningún momento sin empleo, y lo que la acerca a Diagonal Asociación Civil es el deseo de emprender nuevos caminos.

El PRL, por el que han pasado casi todas las personas que participaron de esta investigación, es el Programa de Reinversión Laboral para personas +45 en el que se brindan herramientas emocionales y técnicas para reinventarse, reinserirse o buscar un nuevo o mejor trabajo en el mercado laboral actual.

El programa tiene por objetivo que los participantes logren: definir objetivos claros y organizar eficientemente la búsqueda de empleo; generar y ampliar redes de contacto; adquirir nuevas capacidades y conocimientos ante las exigencias que plantea el mercado laboral actual; identificar nuevas posibilidades de inserción y por último, contar con un espacio de asesoramiento, contención y pertenencia que permita redu-



cir los factores de riesgo a nivel psicológico, familiar y emocional asociados tanto a las situaciones de desempleo como de insatisfacción laboral/ocupacional. El programa está conformado por 7 (siete) encuentros, con frecuencia semanal y una modalidad grupal y vivencial. Los mismos están a cargo de profesionales del ámbito de RRHH y de Psicología y son ofrecidos en forma gratuita.

“Empecé cuidando chicos, seguí trabajando en limpieza, pasé por moza, encargada de salón de fiestas. Obviamente, todos estos trabajos eran pagos pero en negro, entonces decidí buscar algo en blanco, por la obra social y porque uno tiene que tener sus aportes, entonces decidí buscar en blanco y empecé a trabajar en otra empresa de seguridad. Y esa empresa de seguridad donde estaba cumpliendo servicios se fue y entró esta en la que estoy ahora y obviamente me quedé. (...) Me gustaría trabajar en otra cosa, pero bueno es lo que tengo por ahora” (Mujer, 47 años, empleada).



Motivación para trabajar

En un primer momento de la carrera laboral de las personas entrevistadas, aparecen, entre las motivaciones que los llevaron a buscar un trabajo, aquellas relacionadas con adquirir conocimientos, ganarse el sustento, mejorar la calidad de vida, sentirse bien y buscar cierta realización personal.

En la actualidad, los motivos para trabajar siguen siendo muy variados, y si bien el sustento económico aparece, no está en todas las personas ni siempre aparece en primer plano. Sentirse activo, útil, enfrentar desafíos, hacer algo satisfactorio, divertido, creativo, ser dueño de sus recursos, tener libertad, autonomía y sentirse bien anímicamente, son algunos de los comentarios que resuenan y hacen que las personas día a día elijan trabajar. Algunas personas mencionan el deseo de tener control sobre su vida financiera y poder elegir cómo gastar su dinero.

También algunas personas refieren el tema de los aportes jubilatorios y la necesidad de cumplir con las contribuciones necesarias para, llegado el momento, tener este tema resuelto lo mejor posible. En este sentido, estarían buscando asegurar su futuro financiero. En relación a este tema una de las entrevistadas refiere que está realizando una capacitación en “Inversión bursátil” ya que no cuenta con la cantidad de años de aportes que se requieren para poder jubilarse y ya tiene 65 años.

Como se puede observar, hay muchos elementos ligados a la motivación intrínseca, que proviene del placer de realizar una tarea que se reconoce como relevante para uno mismo y que da un propósito. La satisfacción, la vocación, el sentirse bien, la diversión, el desarrollo y realización personal dan

muestra de ello; aunque también es necesario mencionar los elementos ligados a la motivación extrínseca como la necesidad económica y los aportes jubilatorios.

En síntesis, estas motivaciones ponen de manifiesto el impacto positivo en la autoestima y el bienestar emocional de las personas entrevistadas.

MOTIVACIÓN ACTUAL

“Fundamentalmente sentirse activo. Eso es primero que nada. Segundo, lo económico. Y tercero que la actividad que haga me resulte satisfactoria en cuanto al desafío de poder poner todas mis condiciones a favor de la actividad en cuanto a mis Skills, que sea un trabajo realmente entretenido y, yo lo llamo, hasta divertido y creativo” (Varón 66 años, empleado).

“Sentirme útil, más allá de lo económico sentirme útil, a mí si la actividad que me dan no me hace sentir útil, no funciona. Si yo no me siento útil, pero económicamente lo necesito sigo en ese trabajo, pero sé que no voy a rendir, sé que no voy a ser yo, no voy a ser genuina”

(Mujer, 57 años, empleada).

“Reivindicarme como persona y saber que uno puede ser dueño de lo suyo. O sea, yo soy dueña, yo trabajo y con mi plata compro lo que quiero. Es como que te da la libertad de vos elegir, trabajando”

(Mujer, 47 años, empleada).

“Porque toda la vida trabajé, es sano, es bueno, y es el motor que a uno lo mueve (...) el trabajar hace que uno esté anímicamente bien, y es la faceta de la vida hasta que uno se jubila” (Varón, 46 años, empleado).

“Yo tengo 34 años de jubilación pagos, todavía me faltan 3 para jubilarme porque tengo que llegar a los 60 años para jubilarme, la verdad que mi objetivo es tratar de llegar lo mejor posible para jubilarme”

(Mujer, 56 años, empleada).

“Actualmente estoy trabajando por necesidad económica pero si no tuviera la necesidad de dinero, yo te puedo asegurar que en computación trabajaría sin ningún tipo de problema, es decir, me satisface”

(Varón, 54 años, empleado).

MOTIVACIÓN INICIAL

“Hay algo de realización personal, siempre fui así, siempre me preguntan cómo me pasé de los seguros después de tantos años a esto. Y es porque uno necesita también aprender otras cosas”

(Mujer, 56 años, empleada).

“En algún momento primó más la necesidad que la vocación. En general siempre logré en mis trabajos poder hacer cosas que me hicieron sentir bien”

(Varón 66 años, empleado).

“A empezar a trabajar me motivó que tengo tres chicos, ya hoy son adultos los tres, pero darles una mejor calidad de vida a ellos, darle lo que necesitaban. (...) Hoy ya con mis hijos adultos, lo hago porque no me quiero sentir un parásito, yo creo que puedo ganarme lo mío y me hace bien trabajar, me gusta” (Mujer, 47 años, empleada).

Proceso de búsqueda

De las 8 (ocho) personas entrevistadas, una de ellas está trabajando hace muchos años en un rubro que hoy desea cambiar (Mujer, 47 años, empleada) y otra que no buscó su último trabajo sino que lo consiguió a través de un contacto (Mujer, 65 años, empleada). El resto de las personas, para encontrar su trabajo actual recurrieron a redes sociales de empleo como LinkedIn y Bumeran, también a otros grupos más específicos a través de redes como Instagram, Facebook, en

portales como la AMIA o asociaciones como Diagonal.

Si bien antes de llegar a esta instancia habían enviado currículums a varias búsquedas e incluso habían participado de algunas entrevistas, estando en la entrevista de sus empleos actuales pueden percibir que la misma se va desarrollando de manera favorable y tienen oportunidades de ser seleccionados.

“En LinkedIn, Bumeran, había otra que se llamaba del-trabajo.com, creo que era. Y mi rutina era todos los días cuando mi señora se iba a trabajar, yo me levantaba a la par de ella, y hacía por ejemplo, de 8 de la mañana a 12 del mediodía búsquedas. De 12 hasta las 3 de la tarde ocio. (...) Cuando sale la publicación de Instagram de experiencia activa, yo ya hace una semana que estaba mandando currículum para todos lados, y no había respuestas. Me anoto. Cuando le digo a mi señora me dice ¿en qué te anotaste? Mira, es un curso que dicta el Gobierno de la Ciudad con una ONG así y así. Me dice por qué te anotaste, le digo porque necesito salir, (...) el primer día me acuerdo que éramos 25 en la primera charla. Y en la segunda charla que fue a los 2 días, terminamos siendo 7, que somos los que terminamos. Esa primera charla me abrió la cabeza” (Varón, 46 años, empleado).

“Primero fueron 6 meses donde me fueron conociendo. Mientras haces el curso. Claro, imagínate que había muchas cosas de grupo, aparte de todo lo del aprendizaje. Y después, al final de todo quedamos para un trabajo final y hubo 2 o 3 entrevistas y después me llamaron que quedaba. Yo chocho con la vida, imagínate! Además el bolsillo ya me estaba apretando. (Antes) había participado de entrevistas pero, no pasaba mucho, no había mucho para elegir. (...) Tampoco me presenté a muchas, te soy sincero. (Buscaba) por LinkedIn, por estas cosas de Recursos Humanos, AMIA, qué sé yo. Por todos lados lo que había más o menos iba buscando. Y salió esto y le puse mucho, viste que hay cosas que intuís que van a ser” (Varón 57 años, empleado).

“

“Me hicieron una entrevista, después con una de las chicas de editorial hablamos un poco en inglés y otro en italiano, que es lo que yo hablo. Y ya después la que es dueña ahora, ella se iba a un evento a Barcelona y me dijo que se había decidido por mí, si yo quería entrar, que entrará antes de que ella volviera. Y así fue, una entrevista me hicieron, me llamaron y entré”

(Mujer, 56 años, empleada).

“Fue a través de Diagonal. En el espacio de difusión habían puesto una búsqueda o mandaron al correo. Cuando me llamaron para la entrevista, me dijeron de acuerdo al currículum, y empecé a buscar en el correo a donde había mandado un currículum. No me acordaba claramente no me acordaba ví que era un reenvío de un correo que me habían mandado. (La entrevista) fue por Meet con Córdoba, yo me daba cuenta que la entrevista iba avanzando porque me hacía pasar por distintas etapas de la misma entrevista y bueno, vamos avanzando”

(Mujer, 57 años, empleada).

”



Contacto con Diagonal

La mayoría de las personas entrevistadas, reconoce haber recibido algún tipo de impulso de Diagonal para acceder a su actual trabajo, ya sea gracias a una formación publicada por la Asociación que terminó en ingreso a una empresa o una búsqueda laboral difundida en sus redes o por la participación en el PRL que les permitió repensar sus estrategias de búsqueda, entre otras cuestiones.

Los comentarios que se detallan a continuación reflejan la razón de ser de organizaciones como Diagonal, que dan una respuesta a las necesidades de personas de más de 45 años y donde el sector público-privado no tendría políticas o acciones concretas que contemplen a los ciudadanos que están atravesando por esta problemática, conseguir un empleo luego de los 45 años teniendo energía, experiencia, habilidades y querer seguir aportando valor.



“Me dejaron totalmente en el aire y fue cuando recurrí a Diagonal. Porque yo tenía muchos contactos pero había perdido la práctica y las herramientas de una búsqueda por iniciativa propia, es decir, hasta ese momento prácticamente todos mis cambios laborales habían sido porque me llamaron o por contactos muy cercanos. (...) Me di cuenta por las mías que me faltaban herramientas más allá del manejo de tener cuenta en LinkedIn y de tener un currículum más o menos adecuado” (Varón 66 años, empleado).

“Estaba sin trabajo y ahí fue cuando llegué a Diagonal. Ustedes habían dicho que no había que buscar la cosa definitiva, sino que teníamos que hacer una penetración, es decir, yo lo entendí así y me presenté voluntariamente. Fui siguiendo la receta, me presenté y le dije, mira, yo quiero trabajar”
(Mujer, 65 años, empleada).

“Hice (cursos) por todos lados, por internet me encontré con muchísimos cursos gratis que yo no sabía que se podían hacer tantos. Los encontré y los hice. Y en uno de estos enganché con Diagonal, no me acuerdo quién fue que escribió que conocía a una consultora que te capacitaba con posible salida laboral” (Varón 57 años, empleado).

“Mi trabajo original es ser ejecutiva de cuenta. Yo estoy acá hace 5 años que entré por Diagonal en el año 2018” (Mujer, 56 años, empleada).



Situación laboral actual

Las personas entrevistadas estuvieron en búsqueda laboral desde días hasta dos años. Trabajan en su actual organización hace relativamente poco, 5 años es la máxima antigüedad que tienen y la mínima 10 meses. Con esto último se observa que tres personas han conseguido el trabajo actual cursando sus 40 años, tres cursando sus 50 años y dos cursando sus 60 años.

Todas están en la misma posición o puesto desde que ingresaron al trabajo actual, aunque algunos han ido incorporando nuevas tareas y responsabilidades, alguno ha subido de categoría, ha sido reconocido y ha mejorado un poco su sueldo. Excepto una persona, el resto no tiene personas a cargo en su trabajo actual, aunque algunas sí las tuvieron en experiencias anteriores.

Cuando se les pregunta sobre cómo es trabajar en su organización actual a la edad que cada quien tiene en este momento, aparecen comentarios referidos a la comodidad respecto a las tareas y personas con las que se trabaja, buen clima laboral, motivación, sensación de que el cuerpo acompaña la energía que se tiene, interés por establecer relaciones con clientes y compañeros de todas las edades.

El trabajo, desde una mirada psicosocial, si bien es una práctica compartida con otros, cada quien le da significado según sus valores y necesidades. Trasciende la satisfacción de necesidades básicas, apuntalando el desarrollo de la persona, el conocimiento de sí misma, su motivación, la satisfacción con lo que se hace y en donde se hace y la adquisición de habilidades.

“Me siento muy contenta con lo que hago, pero me acompaña el cuerpo. Si el cuerpo no te acompaña, no podés, a menos que estés sentada en el escritorio y así todo el cuerpo te joroba a los 65”

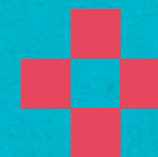
(Mujer, 65 años, empleada).

“Muy buen clima laboral y particularmente la campaña para la que estoy (...) es algo que realmente me motiva todos los días a ponerme la vincha y salir a hablar con la gente sin ningún problema”

(Mujer, 57 años, empleada).

“Me miro al espejo y me veo la barba, me veo menos pelo e independientemente del sobrepeso, yo me siento con mucha energía, con mucha frescura en ese sentido y no tengo problemas en trabajar con gente más joven, tanto del lado interno como del lado de los clientes. Y la percepción que tengo es que trabajo mucho sobre lo que es la parte de relacionamiento personal, lo que es la empatía y lo que es justamente el involucramiento y yo creo que es uno de mis fuertes” (Varón 66 años, empleado).

“Y yo estoy cómoda, o sea, en mi zona de confort. Estoy cómoda, tranquila, tengo un horario que muchas personas lo quieren, de lunes a viernes de 6 a 15 feriados no trabajo, fin de semana tampoco. Conozco la gente, conozco el trabajo” (Mujer, 47 años, empleada).



Cambio de organización

Entre las personas entrevistadas están quienes no tienen ningún interés en cambiar de organización, ya que están muy a gusto con el lugar, las tareas, el equipo y las posibilidades de un futuro a su medida dentro de su trabajo actual; y están quienes buscan un cambio de trabajo con tareas más afines a sus gustos o con mejores posibilidades para acceder a una mejor jubilación.

Tener una actividad que de sentido y posibilidades es una característica distintiva y una necesidad del ser humano, de acá la importancia decisiva de permanecer o buscar un trabajo que resulte significativo para cada quien y que ofrezca un espacio para el desarrollo, la autonomía y la creatividad que cada persona necesita.



“

“Ojalá poder seguir haciendo más futuro acá. Las expectativas que uno podía tener más de pibe en cuanto a escalar y estar más arriba ya no las tengo desde el punto de vista del poder ni nada por el estilo. Estar mejor económicamente más vale que sí, lógico, pero seguir cargando más cosas, responsabilidades, yo la verdad que estoy demasiado contento con lo que estoy haciendo, ojalá poder ir subiendo un poco más, pero tampoco es una cuestión que me vuelva loco” (Varón 57 años, empleado).

“No (...) Esto es lo que tiene esta empresa todo el tiempo, el apoyo emocional y hacemos mucho coaching cuando ven que en algo estamos flojos, ahí tenemos a la gente de calidad que nos apuntala pero bien, desde un buen lugar”

(Mujer, 57 años, empleada).

“Yo no me voy a ningún lado. Estoy feliz donde estoy. Y me encanta trabajar acá. Me encanta capacitar gente porque he encontrado la beta. (...) Estoy bien y no tengo ningún tipo de expectativa de cambiar, ni tampoco estoy buscando. La idea es crecer adentro y hay oportunidad de crecimiento”

(Varón, 46 años, empleado).

”

“Si sale algo importante no dudaría en tomarlo si me rinde y me interesa, porque mi objetivo es jubilarme de la mejor manera posible. Con todo lo que te dije antes, acá no es muy posible, más ahora sumado a esta inseguridad de que no mejore el panorama en el que estamos. Yo siempre estoy dispuesta a cambiar para mejorar, de eso ni hablar”

(Mujer, 56 años, empleada)

“Me gustaría hacer algo más tecnológico. El tema es que tampoco se me da demasiado porque no tengo experiencia en el rubro de programación, es decir, no tengo una experiencia fehaciente en el rubro de programación, por lo tanto, no tengo demasiadas esperanzas de poder entrar en algo de programación. (Varón, 54 años, empleado).

Quienes sí están interesadas en cambiar de trabajo, en la búsqueda de esta actividad que les permita cubrir las necesidades o intereses que tienen, ya sea una mejor jubilación o la posibilidad de hacer algo que sea de su gusto, hacen la búsqueda por redes sociales como LinkedIn, Facebook y portales en general.

“Estoy en LinkedIn a 1000, buscando, mirando. Me encantaría todo lo que sea gestión, planificación”

(Mujer, 65 años, empleada).

“Por un lugar en Facebook que tiene trabajos y un poco en LinkedIn y busco por Google: trabajo Bahía Blanca. Y así voy buscando e intentando. Redes personales, prácticamente, no” (Varón, 54 años, empleado).



Barreras para desarrollarse dentro o fuera de la organización

Al momento de preguntarles si observan alguna barrera para desarrollarse dentro o fuera de su organización, responden fundamentalmente que dentro del lugar de trabajo piensan que no hay barreras y que sí podrían desarrollarse si se mantienen al día en cuanto a aprendizajes de habilidades y conocimientos.

Pero quienes están buscando una posibilidad de cambio fuera de su organización sí perciben alguna barrera y está relacionada con la edad. Las personas indican que las búsquedas y avisos actuales solicitan personas, por lo general y desde su percepción, menores de 40 o 50 años. Incluso hay quienes lo han escuchado de su propio entrevistador y otros que lo van intuyendo ante la no respuesta a sus solicitudes.

BARRERAS DENTRO DE SU ORGANIZACIÓN

“En mi actual empresa, no. Si hubiera alguna forma de crecer, estoy seguro que podría” (Varón, 54 años, empleado).

“Mayormente, no veo otras barreras. El gran problema en mi rubro es mantenerse al día. Surgen tecnologías nuevas y no sabes si van a sobrevivir y sin embargo, las tenés que estudiar igual porque tenés que estar al día” (Varón, 54 años, empleado).

“No. Barrera es mi capacidad en cuanto vos decis, ay pucha, me está costando, no es tan fácil en algunas cosas aprender como cuando uno era más pibe, te cuesta un poco más” (Varón 57 años, empleado).

BARRERAS FUERA DE LA ORGANIZACIÓN

“Dentro, no tengo barreras. Fuera, si la edad es una barrera, claramente es una barrera. Cuando yo salí a buscar trabajo en el año 2017 era una barrera relativa porque yo tenía 60 años. El tema es que, acordate que yo soy comercial y miro las cosas desde el lado del cliente más que de mi lado. Desde el lado del cliente, tomar a alguien de 60 años significa decir: yo, como mucho, tengo una expectativa de trabajo de 5 años, en el caso pesimista, porque la persona a los 65 años puede decidir jubilarse” (Varón 66 años, empleado).



“Sí, el tema de la edad. Nunca te dicen nada pero, en general, no te llaman y si intentas llamar te dicen que ellos te van a llamar, en caso de ser necesario. En una sola oportunidad me tuvieron 45 minutos en una entrevista y me re calenté. (...) al final de los 45 minutos, casi 1 hora, para decirme que en esa empresa no tomaban gente de mi edad. Me lo dijo después de haberme hecho toda la entrevista y le dije, no me hubieras citado si ya no me íbas a tomar. En el currículum está mi edad, ¿para qué me llamaste? Tenía que llamarme porque había presentado un currículum y era la obligación”

(Varón, 54 años, empleado).

“En las búsquedas, yo estoy en Bumeran, LinkedIn, en todos la edad es hasta 35 años, 30 años, 40 años he visto como mucho, entonces como que a uno lo bajonea decir por qué te limitan a esa edad”

(Mujer, 47 años, empleada).

Publicar oportunidades laborales que ponen como requisito, directo o indirecto, una determinada edad, discriminar en una entrevista debido a la edad, no solo puede ser frustrante y desalentador para la persona y además es no tener en cuenta las habilidades, experiencias y fortalezas particulares de cada persona, sino que también sería privarse como organización de aportes y experiencias que pueden marcar la diferencia, sería no reconocer la riqueza de una etapa de la vida a la que todos vamos a llegar.





Formación de base

Algunas de las personas entrevistadas tienen posgrados y estudios superiores finalizados, otras los tienen inconclusos por exigencias laborales que les hicieron complejo poder avanzar en su formación, y hay quienes no han dado inicio a alguna carrera pero, más allá de eso, las personas siguen capacitándose constantemente como forma de estar preparadas y actualizadas tanto en lo laboral como en temas de su interés.

“Soy licenciada en relaciones laborales y siempre hice algo acompañando a eso, seminarios, cursos, diplomatura” (Mujer, 57 años, empleada).

“Licenciatura en sistemas pero no me llegué a recibir. (...) Me sirvió muchísimo el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, con Codo a Codo, hice (cursos) por todos lados, por internet donde encontré muchísimos cursos gratis, no sabía que se podía hacer tantos cursos gratis. Los encontré y los hice. Y en uno de estos es que me enganché con Diagonal” (Varón 57 años, empleado).

“Soy productora de seguros, lo fui durante 20 años y lo era cuando no era obligatorio el curso. Y con ese código, que tenía desde antes, me permitieron hacer el posgrado de seguros en la UCES” (Mujer, 56 años, empleada).

“Fui al jardín, primario y secundario, recibido de bachiller perito mercantil como era en esa época, y después tengo 2 años y medio de Contador, que por razones laborales de la otra empresa donde era tal la exigencia laboral no me daban ganas de ir a la 21:00 h de la noche a cursar” (Varón, 46 años, empleado).

“Licenciado en Ciencias Químicas. He hecho montones de cursos y montones de jornadas, pero no tengo otro estudio, por así llamarlo. Algún curso técnico también, pero siempre dentro del ámbito de los productos o soluciones de las empresas que trabajé”

(Varón 66 años, empleado).

“Arquitecta, hice el posgrado de sustentabilidad que no lo tengo terminado porque no puede presentar la tesis. Y después me fui perfeccionando todo el tiempo, sobre todo en marca personal y en marketing, que es lo que aprendí”(Mujer, 65 años, empleada).

Formación para el ingreso laboral

Cuando se les pregunta si necesitaron algún tipo de formación para ingresar al trabajo actual, algunas personas cuentan que esa fue la base e incluso el requisito para poder acceder a su trabajo, otras cuentan que recibieron formación de inducción al puesto y otras comentan que se valieron de sus conocimientos ya adquiridos.

En estos casos se puede observar que tener, o no, ciertos conocimientos actualizados puede constituir una barrera u oportunidad para ingresar a un trabajo y que si bien hay organizaciones que dan la posibilidad de formarse a través de sus propios programas, hay otras que no lo hacen, y por tanto debe partir de las propias personas u otras organizaciones de apoyo el contar con programas de esta índole.



“Para este nuevo trabajo, primero quedo en este grupo de 20 personas, las cuales hicimos durante un mes el curso del sistema. Nos dio el curso y todo impecable y uno aprendió todo el sistema y el manejo y todo” (Varón, 46 años, empleado).

“Claro, me capacitaron antes, sí, la persona que estaba en el puesto me capacitó, me enseñó, más allá de que era más o menos lo mismo que yo hacía, pero con algunas cosas más, porque ya era todo netamente administrativo, entonces eso fue lo que él me enseñó” (Mujer, 47 años, empleada).

“Solo la capacitación para la campaña en la que estamos, para conocer por dentro cómo era y a qué apuntábamos, pero en sí para este trabajo no” (Mujer, 57 años, empleada).

“No, porque ellos necesitaban una persona vendedora, a ella le entusiasmó, según me contó, mi formación en seguros” (Mujer, 56 años, empleada).

“Formación no, tuve que explorar sobre los productos, sobre las soluciones de la empresa pero lo que se dice formación no” (Varón 66 años, empleado).

Formación y actualización dentro del trabajo actual

Si bien la formación es un grado, tanto los más formados como los que tienen baja cualificación se enfrentan a un mercado laboral diferente al que conocieron en un primer momento, y en el actual tienen que apostar por un aprendizaje permanente para conectar con una realidad en continuo cambio .

Bajo este parámetro y la necesidad de una formación permanente, también se les consultó si recibían formación y actualización en su trabajo, viéndose en sus respuestas que hay organizaciones donde esta práctica está instaurada, ya sea para capacitar en conocimientos y habilidades para el puesto y en algunos casos para desarrollo, valiendo esto para todas las personas interesadas; y por otro lado están aquellas que no lo tienen presente para ningún tema y para ninguna persona.

Hoy sabemos que para cumplir con los objetivos organizacionales, el diferencial pasa por tener equipos y personas con las competencias actualizadas, en este sentido, las prácticas de reskilling (adquirir nuevas habilidades) y upskilling (mejorar las habilidades existentes) son claves en la gestión del talento de todas las edades.

“Sí, obviamente, en la pandemia tuvimos cursos dentro de los módulos del sistema que no los habíamos visto, y todo el tiempo hay formación. Cada dos meses hay cursos obligatorios que hay que hacer a nivel global. Todos lo tienen que hacer, y a su vez tenemos acceso a LinkedIn learning gratis, así que hacemos un montón de cursos de LinkedIn learning. Además, tienen un programa para capacitarse uno si quiere. Sería el plan de desarro-

llo, sumado a lo que está trabajando, uno puede desarrollarse externamente como para que le de fundamento para en algún momento llegar a otra posición. Es un plan de desarrollo anual en el cual uno todos los años, cuando arranca el año tiene que decir, bueno, este año más allá de atender y hacer esto, me voy a anotar para estudiar inglés, por ejemplo. Y eso le suma al currículum que uno tiene dentro (...) y lo incentivan a uno para que se anote” (Varón, 46 años, empleado).

“Algunos, sí, sí, cada tanto tienen cursos o seminarios, más que nada el personal técnico. (Depende) de la necesidad de incorporar nuevos conocimientos para lo que es la actividad de la empresa. Dentro de la empresa he concurrido a muchos webinars, he hecho muchas capacitaciones desde ese lado e inclusive y más que nada por iniciativa propia” (Varón 66 años, empleado).

“Sí. De las herramientas de trabajo, o sea lo que refiere a mi puesto. Eso sí, siempre dentro de eso” (Mujer, 57 años, empleada).

“Acá no hay formación. Está la Ley Micaela que la aprendes y das el examen y que se yo. Y después hay otra ley que no me acuerdo como se llama, pero no, no tenemos formación” (Mujer, 65 años, empleada).

“No, no se le ofrece nada a nadie. De hecho, hay capacitaciones, pero para la empresa es una pérdida de tiempo” (Varón, 54 años, empleado).

Promoción y desarrollo

Si continuamos con las prácticas de gestión del talento diverso e inclusivo, el tema referido a las oportunidades de desarrollo y cambio de posición dentro del lugar de trabajo que contemple a todos los empleados/as sin importar la edad, se observa que esto difiere según las características de la organización en cuanto a su tamaño, políticas implícitas o explícitas y tipo de oportunidades brindadas.

Hay organizaciones que priorizan el desarrollo interno implementando un aumento de categorías como así también el cambio hacia posiciones de mayor responsabilidad; y otras que no lo hacen porque son pequeñas y las posibilidades son pocas o porque sus prácticas no son inclusivas o igualitarias. Sin embargo, en ninguno de los casos entrevistados pareciera que lo que impide el desarrollo es en específico la edad.



“Sí, (...) cuando volví pasé a subgerente y mañana, si se va mi gerenta, y si ellos consideran, yo podría ser gerente. O sea, no, no hay restricción de edad”

(Mujer, 65 años, empleada).

“Si, contempla a empleados de todas las edades. (Hay búsquedas) para Recursos Humanos un montón, porque incluso ahora había un cartel institucional dentro del mismo lugar donde hacemos el break, donde van a ampliar el área, van a poner dentro de Recursos Humanos, áreas nuevas de capacitación, de desarrollo humano. Yo no estoy atenta a todas las búsquedas, veo esas, pero observo cómo se va un líder y no lo buscan afuera, sino hacen promociones y van subiendo en la escala a todos. El operador pasa a líder, el líder a jefe de piso y el jefe de piso a jefe de varias campañas. Se ve el desarrollo interno” (Mujer, 57 años, empleada).

“Es un sí relativo, porque la empresa es muy chica. Hoy por hoy, serán 30 empleados y los niveles jerárquicos son bastante estancos. Pueden mejorar en cuanto a progreso profesional personal y ha habido ascensos de técnico a supervisor pero son muy limitados” (Varón 66 años, empleado).

“Acá no me puedo desarrollar, en realidad, no puedo, no es que puedo cambiar de puesto. No, no tengo otro puesto. Ni trabajando al lado del dueño tampoco es gran cosa” (Varón, 54 años, empleado).

“Cada área tiene un jefe de servicio y él puso a su hija en el lugar de administrativo, habiendo otras personas que están capacitadas en la misma empresa que a lo mejor la pueden sacar o subir, no buscan, acomodan a su familia. Estaría bueno hacer como un concurso, uno rinde para tal puesto, sale este concurso, se anotan y el que tiene mejor calificación lo adquiere, no acá no”

(Mujer, 47 años, empleada).

Cuando se les pregunta si en algún momento estuvieron interesadas en postularse para hacer un movimiento, alguna persona comenta que está a la expectativa, otra que todavía se considera nueva, varios que no lo hicieron porque no hay posibilidad, y en el caso que sí lo hizo, si bien no quedó seleccionado, se muestra conforme con la forma en que se manejó el proceso de búsqueda interna.

“Sí, yo me anoté hace un mes a una y bueno, en realidad quedó otra persona, daba con el perfil para seguir en la mesa de atención, pero no en una línea directa, sino una línea más reducida, como un grupo más o menos selecto de clientes. Y sí, me postulé. (Después) nos avisaron, va a quedar tal persona, seleccionamos a tal persona por esta capacidad, por esto y por esto, sí perfecto, muy directo ahí, no hay problema y todos contentos de la persona que quedó como creo que todos se hubiesen puesto contentos si hubiese quedado yo”

(Varón, 46 años, empleado).

Nuevamente sucede, que si bien no hay posibilidades para todas las personas, por lo menos internamente tampoco se escucha que la edad sea una barrera concreta, aunque como se verá un poco más adelante, hay quien percibe que la edad podría ser un impedimento para avanzar, pero es más una mirada que una experiencia atravesada.



Acciones que aborden el tema de edadismo

También se les consultó si dentro de la organización se realizan acciones tendientes a promover y trabajar cuestiones relacionadas con la inclusión de las distintas generaciones/ edades en el ámbito laboral, más allá de los temas relacionados con desarrollo y formación que ya se habían abordado.

Mayormente se escuchó que esto no sucedía, por falta de interés de la empresa o porque consideraban que no era necesario. En algunos casos se mencionó que se daba naturalmente, sobre todo en lo referido a equipos de trabajo multigeneracionales y en un caso puntual se hizo referencia al mentoring. Y ninguno hizo mención a planes de salida o retiro organizacional.

El mentoring es una práctica muy valiosa para el desarrollo profesional y la fidelización de talento en una organización. Permite la transferencia de conocimientos y experiencia, y ayuda a los colaboradores a crecer y alcanzar su potencial. Este entrevistado refiere cómo un programa de mentoría puede beneficiar a empleados de diferentes edades, creando y fomentando un ambiente de aprendizaje y crecimiento continuo en el lugar de trabajo.

Fomentar el contacto intergeneracional generando actividades que faciliten el intercambio de conocimiento y perspectivas entre las generaciones, como los programas de mentoring, el voluntariado corporativo, y los equipos multigeneracionales, permite resaltar y visualizar los beneficios que las experiencias diversas enriquecen a la organización.

Algunas organizaciones tienen acuerdos de convivencia o

políticas globales que hacen mención a la no discriminación y fomentan la diversidad. Una lectura sobre esto podría ser que cuando las organizaciones cuentan con estos acuerdos y velan por la práctica de los mismos, no serían necesarias acciones más específicas.

“No, no hay ninguna acción pero no hay ninguna discriminación o limitación al respecto. En realidad no hay. Es gente con pocos prejuicios al respecto entonces no hay ningún tipo de limitaciones o impedimentos al respecto” (Varón 66 años, empleado).

“No, se da naturalmente, porque son puestos técnicos y estamos todos por igual” (Mujer, 65 años, empleada).

“Se da sólo, surge, me estoy refiriendo a que tengo un compañero de 21 años y tengo una compañera de 64. Se da pero no propuesto por la empresa. No se si está enmascarado, pero no creo” (Mujer, 57 años, empleada).

“La mayoría son ingenieros de los que laburan ahí, hay mucho ingeniero del ITBA y está muy piola que tienen, y ojalá que siga, un programa de mentoría, entonces a vos te ponen un mentor, a mi me pusieron un chico, 35 años tendrá este flaco, que también es ingeniero, era profesor del ITBA. Entonces cualquier problema que tengo, yo me conecto con él, me ayuda para tratar de resolverlo o para ver algún tema nuevo”

(Varón 57 años, empleado).

“Una de las cosas que firmamos como acuerdo de convivencia al empezar a trabajar en el contrato de trabajo, es que no se admite ningún tipo de maltrato, ni entre pares, ni superiores. (...) Sé que es llegar y saber que voy a tener un buen trato, desde la persona que está abajo en seguridad, hasta mi supervisora, que me va a recibir con una sonrisa o un compañero que me va a decir cómo estás, cómo viajaste ayer. Y con sinceridad, no es que lo pregunto porque lo dice el código de convivencia” (Mujer, 57 años, empleada).

“La organización donde trabajo es muy abierta, tiene mucha política a nivel global de todo. Y uno de los pilares es esto de que haya gente joven y que haya gente grande. Están muy comprometidos con todas las causas a nivel que existen ahora, con todas, diversidad y encima están muy enfocados. Por ejemplo, este mes, que es el mes de la diversidad, a mediados de mes, en la oficina tenemos los colores de la diversidad y hacen un evento y todo” (Varón, 46 años, empleado).

“Tampoco le interesa mucho, por eso te digo que no. Es raro el comportamiento acá en esta empresa. Lo único que tenés es que a ellos les importa la empresa”

(Mujer, 56 años, empleada).

En este sentido, tanto el cumplimiento de políticas inclusivas como la puesta en práctica de acciones específicas que alienten la diversidad, contribuye a mejorar el clima laboral reconociendo el potencial de todos los talentos de la organización, estar a la vanguardia en estrategias de diversidad, equidad e inclusión y fortalecer la imagen organizacional, mostrando genuino interés, acción y compromiso, con una mayor llegada a talentos que aporten soluciones eficientes, creativas e innovadoras .



Prejuicios percibidos relacionados con la edad (espontáneo)

Mayormente las personas entrevistadas no identifican actitudes edadistas explícitas en las organizaciones en las que trabajan. Tal vez algún comentario en chiste y en referencia a algún cliente, y no tanto en su organización sino en otras para las que trabajan. Algunas piensan que puede haber alguna actitud edadista en cuanto a la promoción de personas +50 pero lo presiente y no lo ha vivido como experiencia concreta. También alguna lo ha vivido en sus procesos anteriores de selección pero no en su organización actual. Y otras nuevamente resaltan el papel de las normas de convivencia como favorecedor de que esto no suceda.

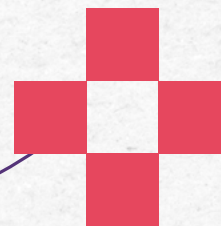
En referencia al uso del chiste, se puede pensar si estos constituyen un tipo de microedadismos que tienen su origen en sesgos inconscientes que se ponen en juego en la práctica cotidiana de manera implícita, sin una idea acabada ni de que se está discriminando ni de que se está siendo discriminado.

En referencia a la jubilación, es importante comprender cómo la edad jubilatoria influye en los trabajos en relación de dependencia, dado que la ley regula a las organizaciones y a las personas para trabajar en esta condición. Mujeres y varones y organizaciones a partir de la edad jubilatoria establecida pueden finalizar su relación laboral aunque también pueden sostenerla o rediseñarla estando ambas partes de acuerdo.

“Lo hacen a modo cómico por ahí alguno de los chicos de consultoría que hace las implementaciones, dice ‘este cliente que me pasaste ya llamó 14 veces por tal y tal cosa’ y por ahí perdón se le sale ‘y qué querés si es un viejo’. Y la otra vez, la jefa dijo, ‘pará qué edad tiene’ ‘y debe tener como no sé, 45 o 50 años’, yo estaba delante y digo, ‘yo voy a cumplir 46’ y me dicen ‘perdón, tenes razón’. En ese sentido del lado de los chistes, pero no hay problema” (Varón, 46 años, empleado).

“Muy poco, pero relacionado, no con el pensamiento de la empresa, sino a sabiendas de que, por ejemplo, para promover un profesional en otra empresa, nosotros damos servicios de staffing o outsourcing, entonces algún caso, sí lo vimos como una limitación, no nuestra sino del lado del cliente” (Varón 66 años, empleado).

“Por ahí siento, pero siento yo y ahora cuando me promueva a otra posición pueda terminar de sacar los resultados, que para promover a una posición mayor u otra posición que requiere un costo para la empresa, en alguien, en mi caso 57 años, que puede decir que va a trabajar hasta los 65, pero la realidad es que dentro de 3 años puedo pedir la jubilación (...) No veo que estén promoviendo gente de más de 50, por ejemplo. De más de 40 sí” (Mujer, 57 años, empleada).



“Hay muchos chicos jóvenes trabajando que tienen 23 años, 24 años, con esto del empleo joven ingresaron muchos. Y hay personas de mi edad o más grandes también trabajando, y no, aparte porque (la organización) tampoco lo permite eso ni discriminación, ni faltas de respeto alguna” (Mujer, 47 años, empleada).

“En mi caso personal, la edad me ha influido en algunos temas de búsqueda de trabajo, como el caso que te comenté hace un rato, pero son casos muy puntuales. No, no lo veo como una cuestión implícita que sea en todo momento que sentís una discriminación por edad” (Varón, 54 años, empleado).



Prejuicios percibidos relacionados con la edad (Evaluación guiada)

Ante una lista de prejuicios hacia las personas +45 recabados en otros trabajos y experiencias, se les pide a los entrevistados que manifiesten si los han vivenciado en alguna instancia del proceso de selección/búsqueda e incluso en la dinámica laboral cotidiana. La mitad manifiesta que no los ha percibido y la otra mitad en sus respuestas tiende a mezclar la percepción directa o indirecta con la reflexión propia.

Entre las personas entrevistadas se observa que resuenan con los prejuicios ligados a las exigencias salariales superiores, aunque esto se percibe de diferente forma según los entrevistados, algunos afirmando y otros negando o interrogando, a su vez aparece que se ha escuchado que la capacidad de aprendizaje está disminuida, pero más bien bajo la expresión de que les falta chispa e inquietud, y también se escucha que aparece en gente del entorno que tienen la creencia de que las personas +45 tienen vicios adquiridos, demasiada experiencia, que no se adaptan a equipos más jóvenes, que son menos productivos y más estructurados.

RESPECTO A QUE TIENEN EXIGENCIAS SALARIALES SUPERIORES A LOS MÁS JÓVENES,

“Tenemos necesidades salariales. A veces no he podido acceder a ciertos trabajos porque, sinceramente, no alcanzaría para mantener a la familia. Yo tengo una familia que mantener, tengo dos hijos en edad escolar que no trabajan, son menores. Tengo una cierta exigencia salarial que lamentablemente no puedo evitar de ninguna manera, en un trabajo full” (Varón, 54 años, empleado).

“Cuando uno trabaja por lo que le gusta, lo que menos quieres es jorobar con el salario, pagame y me voy a trabajar allá, que es lo que quiero y me voy tranquila. Ahora cuando estás trabajando en algo que no te gusta, es como que le empezas a buscar la quinta pata al gato para que te paguen más, que es lo que pasa a mí”

(Mujer, 47 años, empleada).

“En la parte de tecnología es al revés. La gente de mayor edad pide menos que los jóvenes”

(Varón 66 años, empleado).

RESPECTO A QUE SU CAPACIDAD DE APRENDIZAJE ESTÁ DISMINUIDA,

“No lo escucho como que está disminuida, sí me lo han dicho que están muy cómodos, o sea, como que ya se apoltronaron y les falta la chispa, la inquietud”

(Mujer, 65 años, empleada).

RESPECTO A QUE TIENEN VICIOS ADQUIRIDOS Y LES CUESTA INTERIORIZAR NUEVOS PROCEDIMIENTOS,

“A veces la he sentido. Tienen vicios laborales, como que están acostumbrados a una cierta mecánica laboral y al cambiar el procedimiento no se integra fácilmente, he escuchado eso de Recursos Humanos”

(Varón, 54 años, empleado).

RESPECTO A QUE NO SE ADAPTAN NI LLEVARÁN BIEN CON UN EQUIPO MAYORITARIAMENTE JOVEN,

“Esta también, que no se adaptan ni se llevarán bien con un equipo mayoritariamente joven. También los he escuchado” (Varón, 54 años, empleado).

“Sí, lo digo yo. Cuando alguien me dice: pero no sabes, era una pendeja. ¿Cómo? ¿cómo? O sea, el que es mayor, subestima mucho, subestima mucho al más joven. No, porque se piensa que me va a pasar por arriba no, no” (Mujer, 65 años, empleada).

RESPECTO A QUE TIENEN DEMASIADA EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTO PARA EL PUESTO QUE SE OFRECE,

“Ah, me lo dicen frecuentemente”
(Varón, 54 años, empleado).

“Esto sí, que no quieren entrevistarlos porque dicen que les vamos a ofrecer tanta plata y tienen demasiada experiencia” (Mujer, 65 años, empleada).

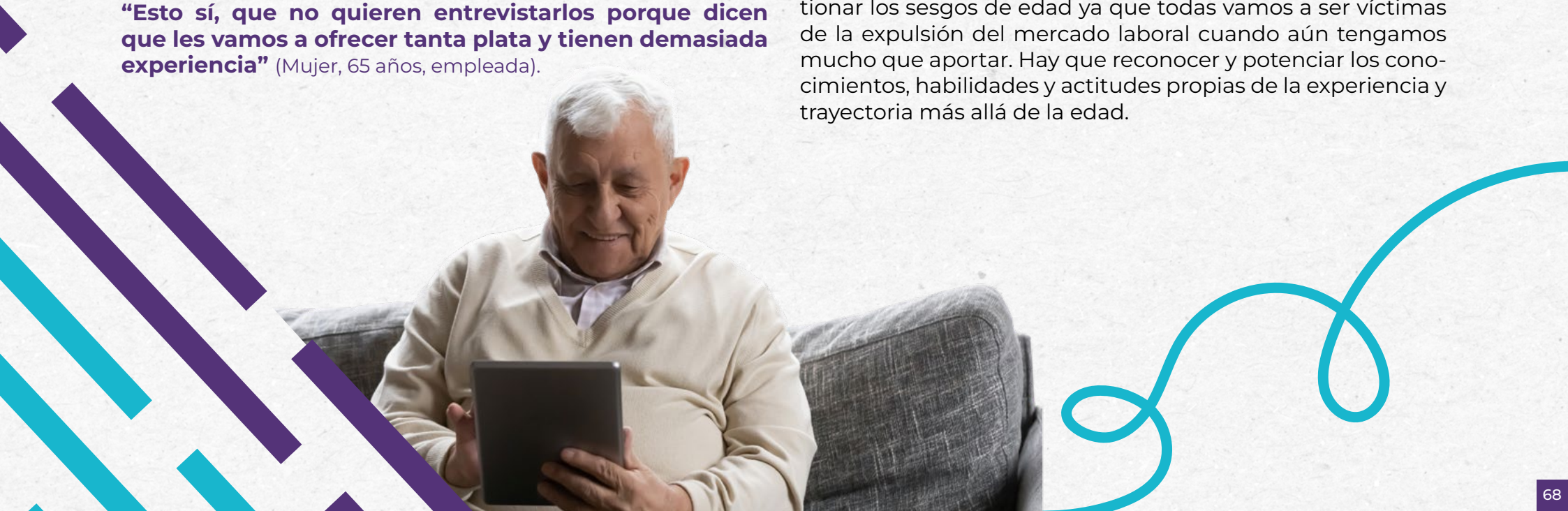
RESPECTO A QUE SON MENOS PRODUCTIVOS,

“No es una sensación, te lo dicen. Me dicen, sos muy lento, no me sirve que tardes esto”
(Varón, 54 años, empleado).

RESPECTO A QUE SON ESTRUCTURADOS, LES CUESTA SER INNOVADORES”

“Nahh (Se ríe). Sí y hasta uno mismo, a veces, hace esa comparación. Yo ahora tengo compañeros que vienen del ámbito eléctrico y yo mismo digo, tengo un compañero que es 2 años más grande que yo, nada más y él es analógico. Yo soy digital. Es analógico y no tiene voluntad de aprender nada más” (Varón, 54 años, empleado).

Si pensamos que las personas +45 serán la fuerza laboral predominante en pocos años y por estos prejuicios no tendrán lugar en el mundo organizacional, resulta fundamental cuestionar los sesgos de edad ya que todas vamos a ser víctimas de la expulsión del mercado laboral cuando aún tengamos mucho que aportar. Hay que reconocer y potenciar los conocimientos, habilidades y actitudes propias de la experiencia y trayectoria más allá de la edad.



Prejuicios edadistas NO percibidos (Evaluación guiada)

Por otro lado, hay prejuicios que no se han escuchado ni vivenciado, como los referidos a que las personas +45 tienen conocimientos desfasados, que no se actualizan o que no quieren tener un jefe más joven que ellos. Y otros prejuicios edadistas enunciados se refutan, dando cuenta que en los espacios de trabajo muchas veces existe el pensamiento a favor de las personas +45 referido a sus competencias digitales, sus responsabilidades familiares, la energía, la adaptación al cambio y la disposición de los jóvenes a trabajar con ellos.

RESPECTO A QUE NO TIENEN COMPETENCIAS DIGITALES/ TECNOLÓGICAS,

“(Una supervisora) me dice ´pensamos, porque es una campaña que requirió gente mayor, más grande, que en la cuestiones de herramientas informáticas nos iban a dar más trabajo, pero la verdad que no, genial´, entonces ahí ya había como una presunción de que los +45 íbamos a ser unos dinosaurios en la computadora. Y después no, muy por el contrario”

(Mujer, 57 años, empleada).

“Esperá, vos acordate que para entrar acá yo me tuve que capacitar. Yo sé que con los conocimientos como yo estaba antes de esto no podía estar acá trabajando. Eso sí hay que reconocerlo, pero eso también depende de uno, también se tiene que capacitar porque si no, no hay chance”

(Varón 57 años, empleado).

RESPECTO A QUE ANTEPONEN SUS RESPONSABILIDADES FAMILIARES, SIN DISPONIBILIDAD PARA HACER HORAS EXTRA Y/O VIAJAR,

“(Una supervisora) dice prefiero gente mayor, porque con respecto a lo que me decís de los compromisos familiares, son los que asumen el trabajo de otra manera. Cuando la mandan un chico de 22 años viene acá, al call center como paso hasta que consigue otra cosa, no la toma con la responsabilidad de la persona más grande, o dice se me enferma al nene o salió el lunes a la noche, el martes no me viene”

(Mujer, 57 años, empleada).

“Es al revés. La gente de menor edad tienen más problemas cuando tienen hijos, es decir, la familia les genera más ataduras que a los mayores”

(Varón 66 años, empleado).

RESPECTO A QUE TIENEN MENOS ENERGÍA Y MAYOR TASA DE AUSENTISMO,

“Tasa de ausentismo, ni loco. No faltó. No, al contrario, yo he escuchado más que nada que, a veces, se busca a la gente mayor por una cuestión de que son más responsables. Están más comprometidos con el trabajo”

(Varón, 54 años, empleado).



RESPECTO A QUE LES CUESTA ADAPTARSE A LOS CAMBIOS,

“Si tenemos en cuenta que nuestra generación pasó de la máquina de escribir mecánica a lo que son hoy pantallas digitales, quizás el proceso de adaptación para nosotros sea más flexible que el de un chico que arrancó con la pantalla digital. Pero bueno, hasta que podamos desarraigar ese concepto tendremos que demostrarlo”

(Mujer, 57 años, empleada).

RESPECTO A QUE LOS MÁS JÓVENES PREFIEREN NO TRABAJAR CON ELLOS,

“He notado buenas relaciones, tanto a nivel laboral como en el estudio con gente más joven y más grande que yo, que podemos llevarnos perfectamente. No, no hay ningún problema” (Varón, 54 años, empleado).



Aparición e impacto de los prejuicios

Según la mirada de una de las personas entrevistadas, estos prejuicios aparecen a partir de creencias arraigadas no necesariamente verificadas y experiencias no representativas. Y su impacto puede cerrar oportunidades para que las personas +45 ingresen y se integren a equipos de trabajo.

“La gente crea imágenes, a veces, basadas en creencias que no tienen que ver con la realidad, simplemente se maneja con cuestiones muy prejuiciosas y por otro lado, a veces esos prejuicios se generan por algún caso que no es representativo de la mayoría de las situaciones”

(Varón 66 años, empleado).

“Es una barrera. Impactan impidiendo que las cosas sucedan, que una persona consiga su trabajo o que yo tenga en el equipo, una persona que sabe mucho, así impacta” (Mujer, 65 años, empleada).

Volviendo a los sesgos no percibidos, se podría empezar a observar, que la incorporación de personas +45 a las organizaciones ya estaría generando cambios y revisiones en los prejuicios. La actitud laboral cotidiana de estas personas estaría logrando que muchas otras verifiquen por sí mismas que esas creencias no valen para todas las personas, ni dependen de la edad. Incluso se observan muchos casos donde el sesgo es revertido.

BIENESTAR

Significado de tener trabajo a esta edad

Según la mirada de una de las personas entrevistadas, estos prejuicios aparecen a partir de creencias arraigadas no necesariamente verificadas y experiencias no representativas. Y su impacto puede cerrar oportunidades para que las personas +45 ingresen y se integren a equipos de trabajo.

“La gente crea imágenes, a veces, basadas en creencias que no tienen que ver con la realidad, simplemente se maneja con cuestiones muy prejuiciosas y por otro lado, a veces esos prejuicios se generan por algún caso que no es representativo de la mayoría de las situaciones”

(Varón 66 años, empleado).

“Es una barrera. Impactan impidiendo que las cosas sucedan, que una persona consiga su trabajo o que yo tenga en el equipo, una persona que sabe mucho, así impacta” (Mujer, 65 años, empleada).

Volviendo a los sesgos no percibidos, se podría empezar a observar, que la incorporación de personas +45 a las organizaciones ya estaría generando cambios y revisiones en los prejuicios. La actitud laboral cotidiana de estas personas estaría logrando que muchas otras verifiquen por sí mismas que esas creencias no valen para todas las personas, ni dependen de la edad. Incluso se observan muchos casos donde el sesgo es revertido.

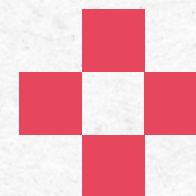
Autoestima

Algunas de las personas entrevistadas, para poder compartir cómo es el impacto que tiene la actividad laboral en su autoestima, hacen mención de la diferencia que perciben ahora en comparación a cuando no tenían un trabajo o cuando tenían un trabajo que no resultaba satisfactorio.

Relacionado con esto, se ve también que la persona entrevistada que está muy insatisfecha hoy con su trabajo, es la que también percibe que esto afecta negativamente su autoestima y la valoración que tiene de sí misma en diversos ámbitos de su vida.

Entre quienes la percepción es positiva, se destacan comentarios donde lo bueno es poder ayudar a otros, proyectarse, sentirse útil y que no se es descartado por la edad, tener relaciones, actividades, logros y progresos, la dignidad que da trabajar, la posibilidad económica, el sentirse apreciado.

“Yo tengo dos nietas, una de tres y una de cinco, y de repente no tener la posibilidad de decir veo esto se los compro aunque sea una tontería, eso me mataba y de repente sentir que puedo ayudar a un hijo o que puedo proyectar y sentirme útil, sobre todo sentirme útil. Porque después de los 50 empezás a sentir que te descartan por edad o que ya hay cosas que no vas a poder hacer en todo sentido, trabajar incluso, así que la verdad que sí, me cambió el carácter, la vida, la forma de socializar” (Mujer, 57 años, empleada).



“Siempre uno es útil trabajando, uno tiene la cabeza puesta en otra cosa, tiene otras relaciones, tiene otras actividades. (...) para mí el trabajo dignifica, como dicen en muchas cosas. Para mí eso es fundamental. Creo que me sería muy difícil vivir sin trabajar. A mí me gusta andar, me gusta conocer gente, me gusta viajar”

(Mujer, 56 años, empleada).

“Es muy satisfactorio, yo me cambié la tele, le compré cosas a mi suegro, me compré ropa, zapatillas, fui a comer con mi señora, todo adicional al sueldo por el buen trabajo que uno hacía. (...) Acá se gratifican los logros y está buenísimo que uno pueda tener logros. Y que uno se pueda ir adaptando al trabajo que tiene y a su vez superarse a uno mismo”

(Varón, 46 años, empleado).

“Cuando no tuve trabajo, tuve mucha angustia, no tuve depresión, y la sensación de la falta de tener una actividad y un medio de tener ingresos. (Ahora el impacto en el autoestima es) mucho porque me hace sentir bien y me hace sentir que tengo logros, y hasta progresando y aprendiendo y generando cosas positivas”

(Varón 66 años, empleado).

“Impacta en la autoestima en el sentido de que me siento muy apreciada por la gente que yo aprecio. Que piensa en mí cuando pasa por un edificio, cuando ve algo que tiene que ver conmigo”

(Mujer, 65 años, empleada).

“Mal. En el trabajo anterior estaba un poco mejor pero no me sentía tan mal y tan excluido. Sinceramente, me siento fuera del sistema. Yo se que estoy en el sistema y que estoy mucho mejor que otros. No estoy haciendo lo que quiero. No estoy logrando los objetivos que quiero. Estoy bajoneado (...) Me siento pobre. No siento que pueda cumplir objetivos mínimos. En este último tiempo lo estoy haciendo para mantener a flote a la familia, nada más. Es lo único que me mantiene parado y dando para adelante”

(Varón, 54 años, empleado).



Vínculos sociales

En referencia a los vínculos sociales, hay quienes han tenido siempre el mismo grupo social y no tienen amigos específicos del trabajo, sin embargo, en la mayoría de los casos, las personas manifiestan que tener un trabajo tiene un impacto positivo en sí mismo y en sus relaciones con otras personas.

Esta pregunta no se responde tanto del lado de las buenas relaciones sociales dentro del trabajo, que son fundamentales ya que contribuyen a un mejor clima laboral, predisposición, flujo de comunicación y mayor productividad, aunque en otros apartados de este documento se pueden vislumbrar estos aportes.

Aquí los principales comentarios que surgen en relación a este tema es que les permite conectarse con otras personas, las ayuda a generar conversaciones sociales acerca de lo que se trabaja, las ayuda a vincularse y crear redes de contactos, les permite aprender de otras personas con otros recorridos o las alienta a tener una actitud más predispuesta para estar con otros. En este sentido, el trabajo contribuye y predispone las relaciones más allá de sí mismo.

“El impacto es positivo porque a partir del trabajo, tengo otro círculo de relacionamiento, estoy en un grupo de networking que se llama Business Network internacional y a partir de ahí género otro tipo de relaciones”

(Varón 66 años, empleado).

“Bien, realmente impacta porque en general la gente me pregunta mucho, también mis colegas. Me preguntan mucho sobre qué es lo que estoy haciendo, siempre quieren saber algo diferente. Me hace muy feliz hablar socialmente de lo que yo hago, contar lo que hago. Estoy muy orgullosa de hacer algo diferente”

(Mujer, 65 años, empleada).

“Hablar con otras personas que saben más que uno, para mí, gente que siempre sabe un poco más que uno, habla y escucha, y a uno le va abriendo un poco la cabeza, entendimiento, cosas que no sabes, el otro sabe y lo vas aprendiendo”

(Mujer, 47 años, empleada).

“Anoche, por ejemplo, me encontré con mis compañeros de trabajo, el domingo que viene almuerzo con mis compañeras de la primaria, el otro domingo con los de la secundaria, así soy. Pero en todo este tiempo (sin trabajo) yo no quería, no tenía nada para contar, sentía que no, ni siquiera hablaba por teléfono ni me comunicaba con los que normalmente lo hago, es como que sentís que no tenés ganas de hablar de tu fracaso”

(Mujer, 57 años, empleada).

“No tengo mucho vínculo social, en el otro trabajo tenía y con el tiempo me di cuenta que no era vínculo social. Entonces, sí tengo compañía. La experiencia me sirvió para ver quién es quién. Y yo soy muy familiaro, mi señora, mi suegro, mi sobrino” (Varón, 46 años, empleado).

Dinámica familiar

La dinámica familiar muestra algunos rasgos particulares cuando las personas están trabajando. En los casos en los que las personas tienen hijos mayores de edad, ya sea que vivan o no en el mismo hogar, esta característica les da libertad para dedicarle el tiempo que desean al trabajo, más allá que alguna persona entrevistada considera que a sus hijos les gustaría que esté más presente en la casa.

Las personas adaptan sus rutinas laborales con sus dinámicas familiares. Hay quién manifiesta que el trabajo hace que esté poco presente en el hogar. Y quién pone límites en el tiempo que le dedica al trabajo y el que dedica a sus intereses personales intentando respetar lo máximo posible dichos límites.

Sin embargo, algo que se puede observar en todos los comentarios, es que al cubrir el trabajo las necesidades básicas de alimentación y seguridad, pero también las sociales y de realización, disminuyen o no se observan con frecuencia conflictos de pareja y familiares.



“Yo tengo el nido vacío, tengo 3 hijos grandes, cada uno con su familia ya formada o en formación. Y con mi mujer siempre fuimos y somos muy compañeros en los proyectos personales de acompañarnos en eso. Con lo cual no tengo ningún problema, nunca tuve problemas para viajar, había épocas que viajaba muchísimo y con los pibes no tan grandes. En ese sentido no tengo ningún impacto negativo”

(Varón 66 años, empleado).

“Hay veces que bien, les encanta y ellos están orgullosos de lo que hago. Sí reconozco que hay veces, que por ahí quisieran tener una mamá más tranquila, más presente. Yo a veces vuelvo más tarde que ellos porque ellos hacen Home Office. Ellos no viajan, entonces cuando están acá quisieran que yo esté a disposición y yo no estoy a disposición. A veces vienen a hacer Home Office a mi casa y yo no estoy pero, por otro lado, les encanta que esté activa”

(Mujer, 65 años, empleada).

“Mi hija tuvo que buscar alguien que le cuide la nena a partir de las 13:00 h de la tarde que me voy, pero lo hace feliz, se prestó para adaptarnos con todo, el horario del jardín de la nena para que yo lo pueda recibir, tampoco el abandono total de un día para el otro no te cuida más, nos adaptamos. Mi marido labora a la mañana, no nos encontramos así que va a durar más el matrimonio. Él me espera para cenar y nos adaptamos a eso con nuestros tiempos”

(Mujer, 57 años, empleada).

“Las relaciones se empiezan a entorpecer, empiezan a haber algunos problemas cuando está faltando plata, eso sí pasaba. Fue automático que terminó eso, enganche laburo y mejoró notoriamente. En los últimos tiempos estaba muy complicado. Yo soy un tipo que tengo 10 gasto 10, tengo 5 gasto 5, tengo 2 gasto 2. Pero es difícil seguirme a mí el ritmo en eso. Pero bueno, pasó gracias a Dios”

(Varón 57 años, empleado).

“Yo vivo sola, en este momento estoy soltera y no tengo hijos. Pero soy muy adicta al trabajo. Pero también me gusta lo que hago. Normalmente planifico el día, me gusta terminar a las 6 h de la tarde, con todo terminado, (...). Y sí, los fines de semana son rigurosos, no te prendo la computadora, me puede llamar quien quiera, salvo que pase algo grave, (...) Eso sí lo respeto a rajatabla porque ahí sí me doy cuenta que estoy grande y estoy cansada y aparte, uno necesita espacio para su cabeza. Yo los sábados los dedico a mis amigos, a salir”

(Mujer, 56 años, empleada).

”



Impacto emocional (espontáneo) “

Si nos adentramos aún más en detalle en las emociones que pueden identificar las personas relacionadas con su situación laboral actual aparecen emociones que llamamos favorables, como la alegría, motivación, felicidad, agradecimiento, confianza, tranquilidad, expectativa; y otras desfavorables como ansiedad, estancamiento, tristeza, ira, miedo, frustración y humillación.

Esto depende no sólo del hecho en sí de tener trabajo, sino del tipo de trabajo que se tiene, cuando este es acorde a las expectativas las emociones son favorables, y cuando no lo es, tampoco lo son las emociones.

Recordemos que todas las emociones son buenas en tanto nos dan información de importancia que orienta nuestra vida. Hablamos de emociones favorables y desfavorables porque algunas emociones, como la frustración, si bien nos alertan sobre la imposibilidad de lograr aquello que se anhela, también nos lleva a la reflexión y a la acción para cambiarlo, pero si nos quedamos con esta emoción en forma permanente sin poder avanzar, el impacto va a ser desfavorable en nosotros y nuestro contexto, la predisposición baja, la rumiación aumenta, aparece el enojo u otra emoción displacentera secundaria.

“Alegría. Motivación también. Mucha motivación, motivación para hacer cualquier cosa para decir, voy a comprar una planta, pero no ya desde lo económico, porque yo tengo ganas de tener una planta nueva ahí o tengo ganas de cambiarme el color de uñas o tengo ganas de salir con mis nietas el domingo. Que antes no lo tenía, que durante un tiempo no lo tuve. (...) Y sobre todo me sentí con 10 años menos por lo menos. Mi cuerpo no se enteró todavía, pero yo sí, mi cabeza sí, me siento con 10 años menos, ganas de levantarme, de cambiarme para ir a trabajar, de pintarme, de escuchar música. Todo eso volvió, es increíble. Uno dice “es un trabajo”, pero por lo menos para mí que trabajé toda mi vida, desde los 16 años tuviera o no necesidad, el parate fue terrible. El sentir que me levanto temprano y para qué”

(Mujer, 57 años, empleada).

“Sí, felicidad es una. Estoy muy contento, sí. Felicidad y agradecimiento, sin duda. Estar agradecido de que estoy trabajando. Los domingos doy gracias a Dios de tener un laburo que antes no lo hacía, no lo valoraba. Y lo contento que estoy en cuanto a sentirme útil”

(Varón 57 años, empleado).



“Confianza. Me siento tranquilo. Tengo una cierta cuota de expectativa y ansiedad por este proceso que estoy queriendo, por un lado de mejora salarial y por otro lado, de pasar a ser un jubilado monotributista pero no es algo que me genere un estado de ánimo negativo. En general tengo un muy buen estado de ánimo, soy un tipo que manejó mucho el humor, en todo tipo de relacionamiento, inclusive con los clientes, cuando el tipo lo permite, ¿no? no todos son permeables al humor”

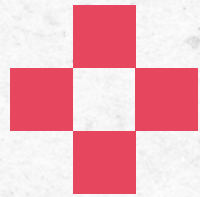
(Varón 66 años, empleado).

“Estancamiento, no sé si vale. A ver si sirve. Porque siento que estoy en el mismo lugar, que no tengo avances, que estoy haciendo todos los días repetidamente lo mismo y me gustaría escalar un poco más, ir un poco más, pero sé que la empresa llega hasta acá, para mí no hay otra cosa, entonces estancamiento 100%”

(Mujer, 47 años, empleada).

“Tristeza seguro, una tristeza muy grande por haber perdido el otro trabajo y por estar en este. A veces digo: podría estar peor. De hecho, hay compañeros, ex compañeros míos que están peor, en muy mala situación. A veces, estoy muy enojado y contestaría mal. (...) A veces me siento con ira. Tengo un poco de miedo. Tristeza, ira y miedo. En distintas medidas. Estoy solo, estoy deprimido. Frustrado, totalmente frustrado. A veces tengo miedo de la agresividad. No se me escapa, ayer tuve un incidente medio grave, pero bueno. Humillado, sí, me siento bastante humillado” (Varón, 54 años, empleado).





Rueda de las emociones (guiado)

Cuando se les comparte a las personas una rueda de emociones para seguir profundizando en aquellas que surgen asociadas a tener trabajo, aparecen emociones como la curiosidad, euforia, energía, confianza, tranquilidad, alegría, orgullo, optimismo, respeto, valentía e interés como emociones favorables; y ansiedad, miedo, humillación, ira, frustración y bronca como emociones desfavorables.

Las emociones favorables, inciden en los procesos psicológicos contribuyendo con una mejor salud física, vínculos personales de calidad, buen rendimiento en el trabajo, mayor expectativa de vida y apertura a nuevas ideas. Además, favorecen muchos aspectos cognitivos como la atención, memoria asociativa, flexibilidad del razonamiento y creatividad.

Estas emociones amplían los repertorios de pensamiento y acción de las personas en el presente, pero también permiten construir una reserva de recursos físicos, intelectuales, psicológicos y sociales disponibles para momentos de crisis en el futuro, pues prepara a las personas para la adversidad.

CURIOSIDAD

“Sí, porque todo el tiempo tenés que estar investigando, (...) yo todo el tiempo estoy aprendiendo, aprendo de la gente que tiene el conocimiento empírico, el que lo sabe por experiencia” (Mujer, 65 años, empleada).

EUFORIA

“Cuando se termina algo y queda bien, hay cierta euforia, esa más que alegría, querés festejar, querés gritar que bien que nos salió. Sobre todo si se trabaja en equipo y se trabaja bien” (Mujer, 65 años, empleada).

CONFIANZA

“Me siento confiado en lo que hago, tengo seguridad, no tengo dudas respecto de lo que tengo que hacer” (Varón 66 años, empleado).

TRANQUILIDAD

“Porque no siento amenazas respecto de mi situación laboral. Mi ansiedad tiene que ver con mejorar el ingreso, siendo monotributista-jubilado” (Varón 66 años, empleado).

ALEGRÍA

“Contenta porque tengo trabajo, con todo el tiempo que pasa y lo que estamos viviendo, tengo trabajo y tengo un horario que es piola, entonces por el otro lado compenso por esto y me pongo contenta, pero sí a veces se te mezclan los sentimientos y quiero esto, pero tengo esto otro, bueno no vas a conseguir todavía todo conformado con esto otro y así. Pero si a uno se le mezclan un montón de cosas” (Mujer, 47 años, empleada).



ORGULLO

“Orgullosa de a esta edad poder hacer esto, orgullosa de haber resurgido, porque cuando Nancy no trabajaba, Nancy estaba apocadita, como que uno se autoboicotea y eso se traduce también en las entrevistas, se auto-boicotea. Orgullosa de haber podido”

(Mujer, 57 años, empleada).

ENERGÍA

“Cuando tengo que hacer una tarea que yo sé, definiendo muy bien lo que sé. Hace poco fue la primera vez que alguien escuchó que levanté el tono en la calle, (...) Hizo una caída por la cual a mí me pueden cortar la cabeza, algo que no se hace (...) Ahí sí me pongo enérgica cuando atacan lo que yo estoy defendiendo, sí. Sí hay que hacer algo: bueno chicos, yo lo siento, hay que hacerlo, hay que hacerlo. No tenemos otra salida, se hace y se hace bien. No son caprichos. (Mujer, 65 años, empleada).

OPTIMISMO

“Optimista también porque a partir de ahora es como que yo siento que sí se puede, el mundo no empieza y termina en un trabajo” (Mujer, 57 años, empleada).

RESPECTO

“Si, porque por más que yo haya dejado de trabajar allá, en algún momento vos sentís que se te empieza a caer la moral, por así decirlo, y cuesta remarla solo, porque la estás remando solo internamente, a veces estás vos solo. Guste o no muchas veces el reconocimiento, la palmadita en la espalda es la que sirve. Por lo general,

trato de no ver la vida esperando algo en retribución, pero bueno, cuando existe una palmadita en la espalda vale la pena. Qué sé yo, sí soy humano también”

(Varón 57 años, empleado).

VALENTÍA

“Sí valiente porque de alguna manera la vas luchando contra viento y marea. Porque toda la mala situación, todo lo malo y cómo terminé en esa empresa, me guste o no me terminó, me ayudó a salir de mi zona de confort. Ese creo que es el peor de mis defectos, acostumbrarme mucho a la zona de confort, es lo peor que te puede pasar en la vida” (Varón 57 años, empleado).

INTERÉS

“Interesada porque la actividad es muy interesante, una se entera de cosas, yo que venía de otro palo totalmente diferente, es muy interesante la actividad, los contactos que te genera, las empresas que he conocido que no tenía ni idea. Para mí fue muy interesante todo”

(Mujer, 56 años, empleada).

ANSIEDAD

“La ansiedad significa la expectativa de poder lograr este proyecto de que me acepten que yo facture y, por otro lado, jubilarme. La idea ya está formalmente planteada, explícitamente planteada. Tengo un jefe que para ciertas cosas es muy procrastinador. (...) Yo me quiero jubilar pero lo que no quiero es retirarme. Quiero seguir cobrando lo mismo que cobró ahora y a parte la jubilación” (Varón 66 años, empleado).

MIEDO

“Estoy un poco asustado. Miedo a quedarme sin trabajo porque son medio locos. Y si bien estoy protegido por el dueño tampoco es una invulnerabilidad. Hoy por hoy mi mayor miedo pasa por eso. (...) Externamente, fuera del ámbito laboral, me hace sentir muy inseguro. En el sentido de que estoy sin estructura, me siento nada, poco”
(Varón, 54 años, empleado).

HUMILLACIÓN

“El sentido de humillación te lo hacen vivir todos los días en el trabajo. Es decir, sos un empleado y yo soy el hijo del dueño. Este te lo hacen sentir todos los días, te lo marcan desde que entras hasta que salis”
(Varón, 54 años, empleado).

FRUSTRACIÓN

“Porque no pudo avanzar. Porque no me dan la oportunidad de avanzar, porque no me dan la oportunidad de cambiar, solo eso” (Mujer, 47 años, empleada).

IRA

“Aunque no lo creas aparece mucho menos que antes. Después de cada episodio que pueden suceder varios por día en el trabajo, te agarran unas ganas de partirle un palo en la cabeza porque decís: tienen de todo, ganan mucha plata y encima se quejan. Y no tenes ni idea y a veces te dan ganas de matarlos. Saben perfectamente la situación. Conocen perfectamente la situación. Te marcan, permanentemente, que son superiores, que

son otro tipo de gente y que estás ahí de lástima. Y no es conmigo nada más, se lo marcan a todos y no es por edad, porque se lo marcan a todos”
(Varón, 54 años, empleado).

BRONCA

“Bronca porque quiero salir de ahí, ya no quiero estar más ahí, quiero irme. No quiero trabajar más ahí, ya son muchos años y ya está. Es como que sentí que el tiempo se venció ya está. Me quiero ir. Un ciclo totalmente cumplido, ya me quiero ir” (Mujer, 47 años, empleada).

INSEGURIDAD

“Porque estamos en una situación en esta empresa que ya te digo con todo el tema de la sucesión y demás no es claro y los últimos 3 años de mi vida laboral en blanco es lo que me hace ser insegura”
(Mujer, 56 años, empleada).

Estas emociones displacenteras, como se mencionó, producen en las personas una sensación poco agradable o un sentimiento negativo, pero que contribuye a la supervivencia y seguridad. La clave está en saber gestionarlas para que no queden ancladas en nuestra cotidianidad y cierren oportunidades de cambio.





Futuro ¿Hasta qué edad trabajarías?

Hacia el final de la entrevista, se les preguntó a las personas hasta que edad trabajarían si pudieran elegir hacerlo, ya sea en relación de dependencia o no, y de qué dependería. La base de sus respuestas indica que trabajarían por lo menos hasta los 65 años, tanto los varones como las mujeres, dando un paso que va más allá de la edad jubilatoria indicada por la ley previsional.

También son varias las personas que responden que continuarían trabajando mientras la salud las acompañe e incluso hasta la muerte, si el trabajo resulta satisfactorio. El argumento que sostiene estas respuestas es que se considera que aún hay algo para ofrecer, que es importante estar activo, que trabajar hace bien o es de su agrado. Finalmente, también se responde que lo económico repercute en esta respuesta, pues la jubilación sola puede no ser suficiente.

“Lo seguiría haciendo mientras esté bien y esté saludable. No se me ocurre un límite, no tengo. Porque me parece que siempre tenes cosas para ofrecer. El tema es cuando vos no tenés nada para dar, pero si vos te venís nutriendo todo el tiempo y venís activo intelectualmente y socialmente, siempre tienes algo nuevo para dar. No te vas a quedar con las manos vacías para ofrecer. Es mantenerte joven” (Mujer, 65 años, empleada).

“El hecho de que me jubile sería cómo seguir trabajando en relación de dependencia, pero con otro formato. Dicho de otra forma, mi expectativa es seguir de acá a 5 años por lo menos” (Varón 66 años, empleado).

“Yo creo que mínimamente hasta los 65 seguro y más también, pero no me imagino porque ya falta bastante más para eso. (Depende) de la salud, porque no me imagino. A veces siento que no está en relación mi cabeza con mi edad. (...) pensaba que me iba a jubilar durante el próximo mandato presidencial, voy a estar en una edad jubilatoria y digo no, esto no me está pasando”

(Mujer, 57 años, empleada).

“Yo hasta que la cabeza me de, te digo la verdad, porque me gusta, a mí me hace bien trabajar, me es muy difícil estar sin trabajar, puedo tener vacaciones un mes, una semana, me gusta descansar como a todo el mundo, pero me parece que trabajar a uno le hace bien”

(Mujer, 56 años, empleada).

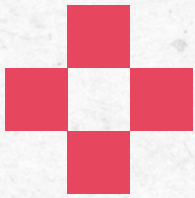
“Si tengo que trabajar de esto hasta los 65. Si me dan a jubilarme a los 60 también, me jubilo. Si yo tengo que trabajar de lo que me gusta que es turismo, hasta los 90. Sí hasta los 90 hasta que mis rodillas ya no den más. Sí. Subiendo montañas, bajando montañas o no sé, pero de lo que a mí me gusta hasta los 90 y más”

(Mujer, 47 años, empleada).

“Si fuera con computadoras, yo trabajo hasta que me muera, me muero en el taller, me muero en la oficina. No tengo ningún problema, yo te programo, me siento en una computadora y te programo hasta caer”

(Varón, 54 años, empleado).

“Y yo creo que hasta los 65, como tiene que ser y no llevarlo más arriba. Dependería del factor que a todos nos mueve lamentablemente, económico” (Varón, 46 años, empleado).



Convivencia multigeneracional

Las personas entrevistadas comparten su mirada sobre la convivencia de distintas edades o generaciones dentro de las organizaciones, lo hacen desde su propia experiencia y desde su creencia. Hay quien observa alguna dificultad que habría que sortear lo cual podría hacerse si cada persona tiene en claro cuál es su labor y se dedica a ello. Pero en líneas generales piensan que la convivencia no solo es posible, sino que enriquece, complementa, aporta nuevas miradas y formas de encarar proyectos y estrategias.

El contacto intergeneracional cuyo objeto es fomentar la interacción entre personas de distintas edades, desde una mirada estratégica, contribuye a reducir los prejuicios y estereotipos propios del edadismo en las organizaciones.

“A mí me parece perfecto, yo creo que tiene que ver con la capacidad de las personas, no con la edad. Puede ser que uno sea mejor en una cosa que en otra, pero en eso está la solución. Un grupo de trabajo se complementa con gente que sabe hacer diferentes cosas, si todos hacemos lo mismo, no marcha. Hay mucha gente que no sabe atender el teléfono, mirá la pavada que te digo, hay gente que no sabe saludar por teléfono cuando atiende un teléfono, entonces es tan importante el telefonista como el que hace otra cosa, como el que hace el software de la empresa. Me parece bárbaro”

(Mujer, 56 años, empleada).

“Es muy positiva porque eso enriquece a las organizaciones y les permite tener diferentes puntos de vista y diferentes maneras de encarar estrategias y proyectos”

(Varón 66 años, empleado).

“A mí me encanta. Es riquísimo, es riquísimo. Siempre hay una mirada nueva. Y nueva, no porque sea el más joven el que da la mirada nueva. A veces el aporte nuevo, te lo da el mayor. La nueva mirada o la opinión diferente, no importa de qué franja etaria llegue porque estamos todos parados en un punto distinto, entonces ya no importa la franja etaria, sino la mirada que le des”

(Mujer, 65 años, empleada).

“Difícil, porque tengo diferentes edades y es difícil, porque una persona grande que está hecha no quiere que le digan lo que tiene que hacer porque ya sabe cómo hacerlo, a veces no, pero ellos dicen que sí y en su necesidad de la edad no hay quien le gane Por otro lado, los pibes, es como que no le gustan que le den órdenes, les molesta que le den una orden y si le das una orden te dicen, espera un poco. (...) En otro contexto si hay personas que están dedicadas a tal labor y vos a tal labor, si bien están trabajando en la misma área, pero cada cual tiene su labor, entonces no se pisan o no tienen que estar juntos y ahí la cosa va bien para mí”

(Mujer, 47 años, empleada).



Edadismo

El término edadismo, utilizado para hablar sobre la discriminación por edad, es un concepto que la mayoría no lo tiene muy en claro y refieren que lo empezaron a escuchar a partir del contacto con Diagonal. Más allá de no conocer el concepto como tal, opinan que esto está mal y que se nota sobre todo en el proceso de búsqueda laboral.

También es interesante el comentario de una persona que da cuenta que la discriminación no solamente es de otras personas para con aquellas de más o menos edad, a veces es la misma persona quien interioriza estos prejuicios y los vuelve contra sí mismo, es lo que se denomina Auto-edadismo o edadismo autoinflingido, y genera tantas barreras como el infligido por otros.

“Me lo imaginé, pero no” (Mujer, 57 años, empleada).

“Lo empecé a escuchar acá en Diagonal. A partir de ahí empecé a buscar, a ver. Es la discriminación por edad”

(Varón, 54 años, empleado).

“Sí, lo debo haber leído por LinkedIn, en algún lado, porque tengo varios contactos de Recursos Humanos. Sí, pero no sé bien a qué se refiere”

(Mujer, 65 años, empleada).

“No, pero eso se nota. Se nota sí, yo creo lo que hablábamos al principio del tema de buscar trabajo según la edad, yo creo que eso es una discriminación. Que nos discriminan por la edad. Entonces, sí, pero no sé bien cómo es”

(Mujer, 47 años, empleada).

“El que discrimina por edad yo creo que está mal. A ver, una persona joven puede aprender, no va a tener la experiencia que tiene una persona de edad, pero no quiere decir que no pueda aprender. Pero obviamente el camino recorrido es totalmente distinto en una persona de edad que una persona joven. Como le dije uno aporta experiencia, en cualquiera de los ámbitos y sirve. Hay veces que la experiencia le puede aburrir o no, le puede ser buena o le puede ser mala para el que contrata o en cualquier ámbito. Pero uno con la edad tiene la experiencia” (Varón, 46 años, empleado).

“(El término edadismo) me llevó a fortalecerme. Como fuimos hablando, en cierto sentido, me he auto-excluido. Y ver casos, hablar con gente, charlar del tema, no solo que lo visibilizó, sino que me hizo ver que existen posibilidades todavía y me dio muchas esperanzas. Cambié mucho desde que hice el PRL y me dio mucha más fuerzas y motivaciones para seguir adelante”

(Varón, 54 años, empleado).



Personas +45 y organizaciones

Cuando se les pregunta a las personas si tenían algún comentario que crean importante para abrir posibilidades que acerquen empresas y organizaciones a las personas +45, aparece el ánimo a mantenerse activos, a ayudar, a aportar. Se reconoce la experiencia como una cualidad importante que puede sumar mucho en las organizaciones, pero también el reconocer las fortalezas que tiene cada quien más allá de la edad. Otro tema es la generación de acciones que integren y la necesidad de cambios, de escucha y de apertura a revertir sesgos de parte de las organizaciones.



“Que se tienen que animar, que no estás incapacitado ni nada porque tenés más de 45 años, sos activo y muy activo y todavía podés servir y ayudar mucho en la empresa, en las actividades que se realizan. Hay mucho que aportar. Sobre todo experiencia” (Varón, 54 años, empleado).

“Yo creo que es muy válida la experiencia de la gente, depende por supuesto de qué actividad se trate, pero una persona que hace facturación ¿qué diferencia hay que tenga 30 o 50 años? Si lo que tiene que conocer es el sistema que va a aplicar para facturar. Yo no sabría decirte qué actividad en conjunto, pero yo creo que el trabajo de la empresa está en juntar a su gente, en hacer actividades compartidas tipo juegos, libros, teatro, lectura. Nosotros una vez fuimos al teatro en grupo, pero no tenía que ver con el edadismo, tiene que ver con la integración. Que capaz también forme parte”

(Mujer, 56 años, empleada).

“Yo creo que cada uno tiene su valor. Un pibe de 20 años puede ser rapidísimo, pero le falta experiencia. Entonces por el otro lado, las personas que tienen experiencia saben cómo pilotear las cosas, tienen más piel en algunas cosas para el trato con la gente. Cada edad, cada persona, todos tenemos nuestras cualidades. El tema, sí, hay que investigar en las personas en qué se destacan y en qué no. En qué se les puede ayudar y en qué cosas mejor no meterlas. Me parece que viene muy por ahí la cosa”

(Varón 57 años, empleado).

“Yo creo que las pueden acercar en la medida que les den la posibilidad. No pueden acercarse ni cambiar ese pensamiento de que el mayor de 50 se va a enfermar o me va a venir con que no quiere un jefe más joven o que se la cree que se la sabe todas. Creo que en la medida que nos den la oportunidad de demostrar, como se la dan a un chico que después renuncia a los dos meses o está el otro que se queda de por vida trabajando. Creo que eso, la oportunidad, aunque sea la oportunidad de mostrarse” (Mujer, 57 años, empleada).

“¿Cuántas empresas conoces que escuchan esto que estamos hablando? Esa es la cosa. (...) Si la empresa escucha, yo creo que se caen las barreras. Pasa que siguen con el preconcepto de lo que conocen cuando vos decís, 60 o 65” (Mujer, 65 años, empleada).

“Dentro de lo que es el Ministerio de Trabajo, se generen programas hacia las empresas y las organizaciones para poder promover, justamente, que no haya un sesgo de edadismo y que no sea una cuestión que limite la incorporación de personal y además desde el estado hacer actividades y programas, ya sean directas o promoviendo/sponsoreando y ayudando a entidades y organizaciones como Diagonal” (Varón 66 años, empleado).

”





Comentarios de cierre

En el cierre de las entrevistas se destaca el trabajo que realiza Diagonal, el cual se agradece, se promueve y se recomienda. También se alienta a las personas que pasan por los distintos programas a no bajar los brazos y a confiar en su potencial. Incluso se invita a tomar de modelo a una de las organizaciones por su forma inclusiva de trabajo.

“Prácticamente todo lo que he visto y he aprendido del Edadismo se ha dado en el marco de Diagonal y es una gran obra la que están haciendo porque entré en un momento en el que me sentía re perdido”

(Varón, 54 años, empleado).

“A la gente que vaya a los PRL, no sé si los van a hacer este año, diganle que no se bajen los brazos, siempre hay una puerta que se puede abrir. Y tienen que confiar en uno en el potencial que tiene uno. Si las puertas no se abren, en algún momento se abren, pero uno nunca se tiene que tirar abajo y siempre tiene que pensar en el potencial que uno tiene” (Varón, 46 años, empleado).

“Me gustaría que compartan conmigo los resultados de este estudio. En lo que yo pueda colaborar con Diagonal, cuenten conmigo. Nada que agradecer, yo soy un agradecido con Diagonal. La promuevo, la recomiendo a gente conocida y no tan conocida y bueno desde ese lado te reiteró que lo que crean que yo puedo ayudar, colaborar, cuente conmigo” (Varón 66 años, empleado).

“Sí, ojalá se pudieran replicar la experiencia (de la organización donde trabajo) porque es igualdad en todo tipo de situaciones, tenemos no mi campaña, pero la campaña de otros en la misma empresa, hay compañeras trans, osea, ese tipo de igualdad, no se discrimina absolutamente en nada y con la edad ya te digo (mi campaña), por ejemplo, tiene gente mayor y (la organización) la toma sin ningún problema”

(Mujer, 57 años, empleada).

“Ojalá dar una mano, porque la verdad yo con Diagonal estoy agradecidísimo, porque me dieron una mano bárbara” (Varón 57 años, empleado).





Informe resumen

La Organización Mundial de la Salud, en su Informe Mundial Sobre el Edadismo, hace mención a la importancia de mejorar los datos y las investigaciones para comprender el edadismo como requisito previo para reducirlo, y esto es lo que se propone el Observatorio de Diagonal Asociación Civil con el segundo objetivo de indagación y con las próximas que vendrán.

En el caso específico de este trabajo y retomando su objetivo general, explorar la situación de personas +45 que están trabajando actualmente en distintas organizaciones, detectando (si los hubiere) motivos de insatisfacción laboral a causa del edadismo, se logra una aproximación al campo con datos específicos y detallados de personas que participaron de actividades en la asociación.

Se comienza recolectando información acerca de a qué se dedican las personas, observando desde el inicio la importancia que tiene la tarea, la organización y el título académico en su presentación, sin sumar datos que vayan más allá del ámbito laboral a la hora de dar información sobre sí mismas.

Se trata de personas que han tenido un amplio recorrido laboral con, por lo menos, una interrupción por despido, quiebra o separación, que los hizo finalizar su vínculo laboral hasta encontrar nuevamente un empleo en relación de dependencia luego de los 40, 50 o 60 años.

La motivación para trabajar en las primeras experiencias se relaciona con adquirir conocimientos, ganarse el sustento, mejorar la calidad de vida, sentirse bien y buscar realización personal. En la actualidad, entre las motivaciones aparece lo económico, aunque no en todas las personas ni siempre en

primer plano. Sentirse activo, útil, enfrentar desafíos, hacer algo satisfactorio, divertido, creativo, ser dueño de lo propio, tener libertad, sentirse bien anímicamente y completar los aportes jubilatorios, son algunos de los comentarios que resuenan y hacen que las personas día a día elijan trabajar.

El proceso de búsqueda del trabajo actual se realizó por medio de portales laborales, redes sociales y contactos. Las personas estuvieron buscando trabajo días, meses y hasta dos años. Todas destacan que Diagonal les dió impulso para acceder a su actual trabajo, ya sea gracias a alguna formación, difusión de búsquedas o por la participación en el Programa de Reinversión laboral que les permitió repensar sus estrategias de búsqueda. Esto resalta la razón de ser de este tipo de organizaciones que dan respuesta a problemáticas donde el sector público-privado no tiene políticas o acciones concretas.

Actualmente, las personas están en la misma posición desde que ingresaron al trabajo, aunque algunas tienen nuevas tareas, responsabilidades, categorías y reconocimientos. Excepto una persona, el resto no tiene personas a cargo en su trabajo actual, aunque algunas sí tuvieron en experiencias anteriores.

Para estas personas, trabajar en su organización actual a la edad que cada quien tiene, se relaciona con comodidad, buen clima laboral, motivación, energía, interés, relaciones. El trabajo trasciende la satisfacción de las necesidades básicas, apuntalando el desarrollo de la persona, el conocimiento de sí misma, su motivación, la satisfacción con lo que hace y la adquisición de habilidades.





Hay quienes no tienen ningún interés en cambiar de organización, ya que están muy a gusto con el lugar, las tareas, el grupo y las posibilidades de un futuro a su medida dentro de su trabajo actual; y están quienes buscan un cambio de trabajo con tareas más afines a sus gustos o con mejores posibilidades para acceder a una mejor jubilación.

En el ámbito de las barreras observadas para desarrollarse dentro o fuera de su organización, aparece que dentro del lugar de trabajo piensan que no hay obstáculos y que sí podrían desarrollarse si se mantienen al día en cuanto a aprendizajes de habilidades y conocimientos. Pero quienes están buscando una posibilidad de cambio fuera de su organización sí perciben alguna barrera y está relacionada con la edad como limitante en avisos, búsquedas y entrevistas.

Algunas de las personas entrevistadas tienen posgrados y estudios superiores finalizados, otras los tienen inconclusos por exigencias laborales que les hicieron complejo poder avanzar en su formación, y hay quienes no han dado inicio a alguna carrera pero, más allá de eso, las personas siguen capacitándose constantemente como forma de estar preparadas y actualizadas tanto en lo laboral como en temas de su interés.

Siguiendo en el campo de la formación, clave para la gestión del talento de todas las edades, se percibe que hay organizaciones donde esta práctica está instaurada, con capacitaciones en conocimientos y habilidades para el puesto o para su desarrollo y para todas las personas interesadas; y por otro lado están aquellas que no lo tienen presente para ningún tema y para ninguna persona.

Referido a las oportunidades de desarrollo y cambio de posición dentro del lugar de trabajo que contemple a empleados/as sin importar la edad, se observa que hay organizacio-


nes que priorizan la promoción y el desarrollo interno; y otras que no lo hacen porque son pequeñas y hay pocas posibilidades o porque sus prácticas no son inclusivas o igualitarias. Sin embargo, no pareciera que lo que impide el desarrollo es en específico la edad, aunque mayormente aún no se han postulado y no han atravesado ese proceso. Alguna persona menciona que no ve en su organización que promuevan personas de más de 50 años, pensando que puede tener que ver con la proximidad jubilatoria, pero no tiene seguridad de ello.

Dentro de las organizaciones donde trabajan las personas entrevistadas no se realizan otras acciones tendientes a promover y trabajar cuestiones relacionadas con la inclusión de las distintas generaciones/edades. Esto podría ser por falta de interés de la empresa o porque consideran que no es necesario. En algunos casos se mencionó que la inclusión se daba naturalmente, sobre todo en equipos de trabajo multigeneracionales y en un caso puntual de mentoreo.

A su vez, algunas organizaciones tienen acuerdos de convivencia o políticas globales que hacen mención a la no discriminación y fomentan la diversidad, y le dan mucha importancia a su práctica contribuyendo a un buen clima laboral, por lo cual no serían necesarias acciones más específicas.

Mayormente las personas entrevistadas no identifican otras actitudes edadistas explícitas en sus organizaciones, más allá de algún comentario en chiste y en referencia a algún cliente o alguna restricción en cuanto a la promoción de personas +50 aún por confirmar, pero aún no es percibido como barrera.

Ante la lectura de una lista de prejuicios hacia las personas +45 recabados en otros trabajos, la mitad de los entrevistados comentan no haberlas vivenciado en ninguna instancia del proceso de selección ni en la dinámica laboral cotidiana;



y la otra mitad en sus respuestas entrevera vivencia con reflexión propia.

Los que más se creen haber percibido son los prejuicios ligados a que las exigencias salariales son superiores en las personas +45, que la capacidad de aprendizaje está disminuida, que tienen vicios adquiridos, demasiada experiencia, que no se adaptan a equipos más jóvenes, que son menos productivos y más estructurados.

Por otro lado, hay prejuicios que no se han escuchado ni vivenciado, como los referidos a que las personas +45 tienen conocimientos desfasados, que no se actualizan o que no quieren tener un jefe más joven que ellos. Y otros prejuicios edadistas enunciados se refutan, dando cuenta que en los espacios de trabajo muchas veces existe el pensamiento a favor de las personas +45 referido a sus competencias digitales, sus responsabilidades familiares, energía, adaptación al cambio y la disposición de los jóvenes a trabajar con ellos.

Estos prejuicios aparecen a partir de creencias arraigadas no necesariamente verificadas y experiencias no representativas, y su impacto puede cerrar oportunidades en el ámbito laboral. Sin embargo, la incorporación de personas +45 a las organizaciones ya estaría generando cambios y revisiones en los prejuicios. La actitud cotidiana de estas personas estaría logrando que otras verifiquen por sí mismas que esas creencias no aplican para todas las personas, ni dependen de la edad. Incluso se observan casos donde el sesgo es revertido.

Ya más adentrados en el ámbito del bienestar psicosocial, las personas manifiestan que experimentan emociones placenteras y realizan reflexiones satisfactorias sobre el significado de tener un trabajo a su edad.

Aparecen comentarios ligados a la felicidad, a sentirse con-

tentas de estar activas y que la mente funcione, sentirse útiles, agregar valor y aprender cosas nuevas, así como también cubrir necesidades económicas, circulando la sensación de que parece ser un milagro tener trabajo a esta edad dado el contexto país.

Entre quienes comentan que observan un impacto positivo en su autoestima, se destacan comentarios donde lo bueno es poder ayudar a otros, proyectarse, sentirse útil y que no se es descartado por la edad, tener relaciones, actividades, logros, progresos, dignidad, posibilidad económica y el sentirse apreciados. Y en el caso de una de las personas entrevistadas, que está insatisfecha con su trabajo, observa que esto afecta negativamente su autoestima y la valoración que tiene de sí misma en diversos ámbitos de su vida.

En referencia a los vínculos sociales, en la mayoría de los casos, las personas manifiestan que tener un trabajo tiene un impacto positivo en sí misma y en sus relaciones con otras personas. Les permite conectarse, generar conversaciones sociales, crear redes de contactos, aprender y tener una actitud más predispuesta para estar con otros.

En la dinámica familiar, las personas que tienen hijos mayores de edad tienen también mayor libertad para dedicarle el tiempo que desean al trabajo y adaptan sus rutinas con sus dinámicas familiares, intentando estar presentes en el hogar (aunque a veces puede resultar difícil) y poner límites al trabajo. Mayormente, tener trabajo disminuye la frecuencia de conflictos de pareja o familiares.

Al profundizar en el campo de las emociones relacionadas con su situación laboral actual, aparecen aquellas que llamamos favorables, como curiosidad, euforia, alegría, energía, motivación, felicidad, agradecimiento, confianza, tranquili-



dad, orgullo, optimismo, respeto, valentía, expectativa, interés; y otras desfavorables como ansiedad, bronca, estancamiento, tristeza, ira, miedo, frustración y humillación.

La aparición de unas y otras depende no sólo del hecho de tener trabajo, sino también del tipo de trabajo que se tiene. Cuando es acorde a las expectativas las emociones son más favorables, y cuando no lo es, tampoco lo son las emociones.

Las emociones favorables amplían los repertorios de pensamiento y acción de las personas en el presente, y permiten construir una reserva de recursos disponibles para momentos de crisis en el futuro, preparándolas para la adversidad. Por su lado, las emociones displacenteras producen una sensación poco agradable o negativa, que contribuye a la supervivencia y la seguridad. La clave está en saber gestionar estas últimas emociones para que no queden ancladas en nuestra cotidianidad y cierren oportunidades de cambio.

Las personas comentan que, si pudieran elegir, trabajarían por lo menos hasta los 65 años. Incluso varias continuarían trabajando mientras la salud acompañe e incluso hasta la muerte, si el trabajo resulta satisfactorio. El argumento es que aún hay algo para ofrecer, que es importante estar activo, que trabajar hace bien y también por lo económico, pues la jubilación puede no ser suficiente.

Su mirada sobre la convivencia de distintas edades o generaciones dentro de las organizaciones, es que si bien puede haber alguna dificultad por diferencia de experiencias, en líneas generales esto no solo es posible, sino que enriquece, complementa, aporta nuevas miradas y formas de encarar proyectos y estrategias, lo cual contribuye a reducir los prejuicios propios del edadismo.

El término edadismo, utilizado para hablar sobre la discrimi-

nación por edad, es un concepto que la mayoría no lo tiene muy en claro y que lo empezó a escuchar a partir del contacto con Diagonal. Más allá de no conocer el concepto como tal, opinan que esto está mal, que se nota sobre todo en la búsqueda laboral, pero que también puede ser autoinfligido, si la persona interioriza estos prejuicios.

En relación a abrir posibilidades que acerquen empresas y organizaciones a las personas +45, aparece el mantenerse activos, a ayudar, a aportar desde la experiencia y las fortalezas. Se reconoce también el beneficio de generar acciones que integren y la necesidad de cambios, de escucha y de apertura a revertir sesgos de parte de las organizaciones.

En el cierre de las entrevistas se destaca el trabajo que realiza Diagonal, el cual se agradece, se promueve y se recomienda. También se alienta a las personas que pasan por los distintos programas a no bajar los brazos y a confiar en su potencial.



Diagonal es una Asociación Civil con más de 20 años de experiencia, dedicada a promover el desarrollo laboral de personas mayores de 45 años y la diversidad generacional en las organizaciones. Ofrece talleres, capacitaciones y servicios enfocados en liderazgo y diversidad para organizaciones, así como programas gratuitos para la comunidad. Su objetivo es impulsar un cambio de paradigma hacia un mundo laboral más diverso e inclusivo y sin discriminación por edad.

Nuestras redes:

-  <https://linkedin.com/company/diagonalong>
-  https://instagram.com/diagonal_ong
-  Facebook: <https://facebook.com/DiagonalONG>
-  <https://twitter.com/DiagonalONG>
-  <https://youtube.com/@diagonalong>

Juntos, Diagonal y Fundación IRSA, acompañados por ABCOM, trabajamos para establecer un paradigma laboral inclusivo y respetuoso, valorando la contribución única de cada persona y fomentando una cultura de trabajo que celebre la diversidad.

Buenos Aires, 2024.

Fundación IRSA se creó en 1996 con el objetivo de generar y apoyar iniciativas que fomenten el desarrollo personal, permitiendo a las personas enfrentar de manera autónoma sus necesidades y expectativas. Desde ese momento, la Fundación ha sostenido firmemente que el verdadero valor de la palabra se demuestra a través de acciones concretas. En este sentido, se involucra activamente en proyectos enfocados en la Educación, la Inserción y el Bienestar, comprometida en convertir sus principios en acciones tangibles que reflejan su filosofía en la práctica.

Más info en: www.fundacionirsa.org.ar



ACOMPANAN

