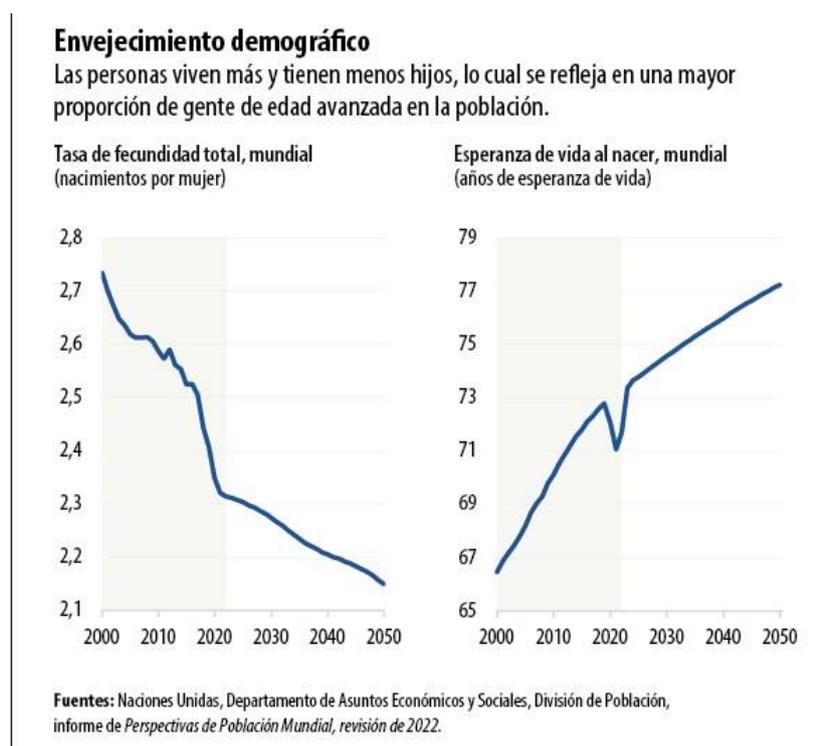


Transición demográfica y diversidad generacional en el mercado de trabajo

Mg. Sandra M. Almeyda*

En la actualidad nos encontramos frente al impacto de varios indicadores a nivel mundial: el aumento de la esperanza de vida y su consecuente envejecimiento poblacional; la reducción acelerada y sostenida de la tasa de natalidad; y en paralelo se va instalando la tendencia de desfinanciación de los sistemas jubilatorios. Esta **transición demográfica** traerá como consecuencia que la población mundial va a estar compuesta por más adultos mayores que población en edad de trabajar y de este modo, la demanda sobre los recursos del sistema previsional será mayor.

La diversidad generacional ingresó así en la agenda global para todos los sectores, dado que se ve la necesidad de enfrentar este aumento de la longevidad a través de políticas organizacionales que incrementen el número y la productividad de las personas de +50 años, que conviva en el mercado de trabajo con las generaciones más jóvenes.



Este fenómeno no implica que seremos “viejos” más tiempo, sino que tendremos más años de vida saludable, lo cual se puede sintetizar en una fuerza laboral más enérgica, ágil y dinámica durante más años. **Se trata de un grupo poblacional a medio camino entre la edad adulta y la ancianidad** que,

además de querer trabajar durante más tiempo, no puede ahorrar el suficiente dinero para sostenerse durante 30 años de vida inactiva jubilada. Esto implica un cambio en las reglas de juego.

Para ello, es esencial que ejecutivos/as y líderes de las organizaciones tanto privadas como públicas de los más diversos sectores (empresas multinacionales, nacionales, Pymes, ONGs, organismos internacionales, municipalidades, gobiernos provinciales, áreas de la administración pública central) estén preparados y se adapten a esta transición, e inscriban en sus propias agendas el diseño de **estrategias de longevidad**.

Por primera vez en la Historia, en las organizaciones conviven cuatro o cinco generaciones en el mismo tiempo/espacio de trabajo (Tradicionales, Baby Boomers, Generación X, Generación Y, Generación Z). Cada generación tiene su cultura, sus valores, sus ideales, sus gustos y su lenguaje propio. De ahí que es necesario reflexionar acerca de qué aporta cada generación, para salir de la lógica de la adversidad generacional e ingresar en la lógica de la **cooperación intergeneracional**, que beneficia y fortalece a todas las organizaciones.

Las empresas hoy tienen un verdadero desafío, que consiste en que todas las generaciones convivan y trabajen en sinergia, para enriquecerse recíprocamente y entiendan sus diferencias como un valor agregado. En ese sentido, es esencial la elaboración de nuevas estrategias y la aplicación de políticas organizacionales que desmitifiquen el edadismo profesional, a través de la adaptación de sus procesos de reclutamiento que incluya personas de +50 años —que hoy son jóvenes, activas y autónomas. Esto va a permitir a las organizaciones, tanto privadas como públicas, reducir la alta rotación de personal, mitigar los conflictos intergeneracionales, y aumentar así, su productividad y *performance*.

Además, es importante considerar al envejecimiento poblacional como una oportunidad, ya que las personas +60 años con continuidad laboral hoy ya son el foco de las empresas, porque son una de las franjas que más consume: se trata de la Economía *Silver*. Ellas tienen un poder adquisitivo interesante para el mercado, navegan y consumen por Internet y representan un gran potencial como consumidora/es de bienes y servicios en sectores como la industria del ocio (turismo, cultura, deportes, gastronomía), bancos (algunos están repensando ampliar la edad máxima para créditos hipotecarios), educativo (inicio de nuevas carreras, aprendizaje de nuevos conocimientos y habilidades en crecimiento), como también, la apertura de negocios, emprendimientos y *startups*.

Parfraseando a Tito Siena, cofundador de StillJobs, *en tiempos de diversidad y cada vez con más conciencia sobre la importancia de los entornos inclusivos, todavía parece que tener más de 45 años es una barrera para acceder a un buen puesto laboral, para eso es esencial desmitificar el edadismo profesional hacia quienes tienen experiencia, años recorridos y la firme decisión de acceder a más y mejores oportunidades en el mercado de trabajo.*

* Profesora de Políticas de Desarrollo, Escuela de Trabajo Social- USAL Consultora de Organismos Internacionales y ONGs en Argentina, China, Francia y México.