

TRIBUNA LIBRE

Disrupción tecnológica y edadismo: dos tendencias en debate

De acuerdo con el escritor Mauro Guillén, el modelo de vida tradicional y secuencial (infancia, educación, carrera, jubilación) se está volviendo obsoleto por la mayor longevidad y la disminución de las tasas de fertilidad, creando una “sociedad posgeneracional”, donde las definiciones de generaciones basadas en la edad ya no son apropiadas. El futuro pertenece a las personas que hoy tienen 60 años o más, ya que en la mayoría de los países más desarrollados ahora pueden esperar vivir hasta los 80-85 años en promedio, y gozar de buena salud hasta alrededor de los 70-75 años. Este cambio significa que la fuerza laboral, el consumo y la influencia social y política se están inclinando hacia grupos de una edad más avanzada.

La jubilación evolucionará para incluir más oportunidades de aprendizaje, trabajo independiente y empleo flexible para las personas mayores, gracias a las nuevas tecnologías y a una “mentalidad perenne” que evita los rígidos estereotipos de edad. Por ello, las empresas y las



MANUEL TABILO
GERENTE DE ESTUDIOS
FEDERACIÓN
INTERNACIONAL DE
ADMINISTRADORAS DE
FONDOS DE PENSIONES

“El futuro pertenece a las personas que hoy tienen 60 años o más. Este cambio significa que la fuerza laboral, el consumo y la influencia social y política se están inclinando hacia grupos de una edad más avanzada”.

instituciones académicas deberán adaptarse a esta sociedad posgeneracional, cambiando sus modelos educativos, de marketing y gestión de la fuerza laboral para satisfacer las necesidades y comportamientos de este nuevo panorama.

Sin embargo, para que esta tendencia se concrete y las personas mayores tengan oportunidades de seguir aportando, es necesario promover políticas de inclusión y diversidad y fomentar el valor de la experiencia y el conocimiento que aportan los trabajadores de mayor edad.

Existen ciertas culturas organizacionales que incentivan la desvinculación del trabajador por el solo hecho de haber cumplido la edad legal de jubilación, sin considerar si está en condiciones para continuar en su puesto de trabajo. Lo anterior constituye socialmente una pérdida, ya que significa excluir del mercado laboral a personas que aún son autovalentes.

De acuerdo con las Naciones Unidas, el “edadismo” en la tercera edad se asocia con una peor salud física y mental, un mayor aislamiento so-

cial y soledad, una mayor inseguridad financiera, una menor calidad de vida y unas mayores tasas de muertes prematuras, por lo que las actividades educativas en las que se mejora la empatía y las actividades intergeneracionales para reducir prejuicios pueden ser de ayuda.

Existen algunas ideas innovadoras de apoyo intergeneracional. Las empresas pueden implementar programas de apoyo y acompañamiento entre trabajadores senior y junior, para fomentar la transmisión intergeneracional de conocimiento y, además, se pueden crear acuerdos para que las personas de la tercera edad supervisen a los trabajadores jóvenes que hacen su práctica mientras terminan sus estudios.

Tenemos el gran desafío de replicar y generalizar estas experiencias, y generar más debate sobre ellas en el desarrollo de políticas públicas, para que efectivamente la disrupción tecnológica que vivimos sea catalizadora de más oportunidades para los miembros “perennes” de una sociedad multigeneracional.