



Pulso de gestión empresarial

TIEMPO aL TIEMPO

El impacto de la edad en el tránsito de las personas dentro de las organizaciones



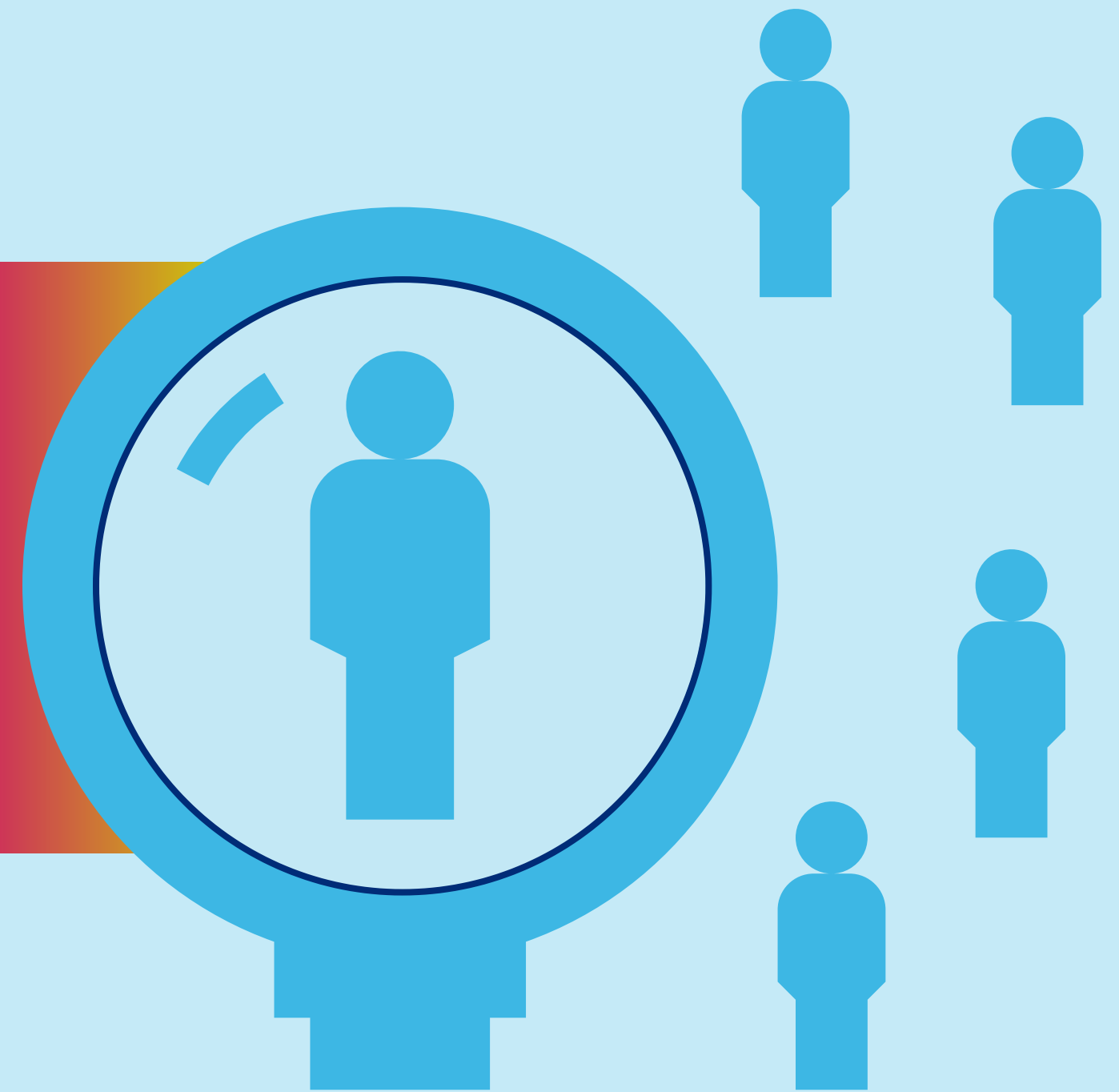
258

**COLABORADORES/as
PARTICIPANTES**

De 171 **empresas**



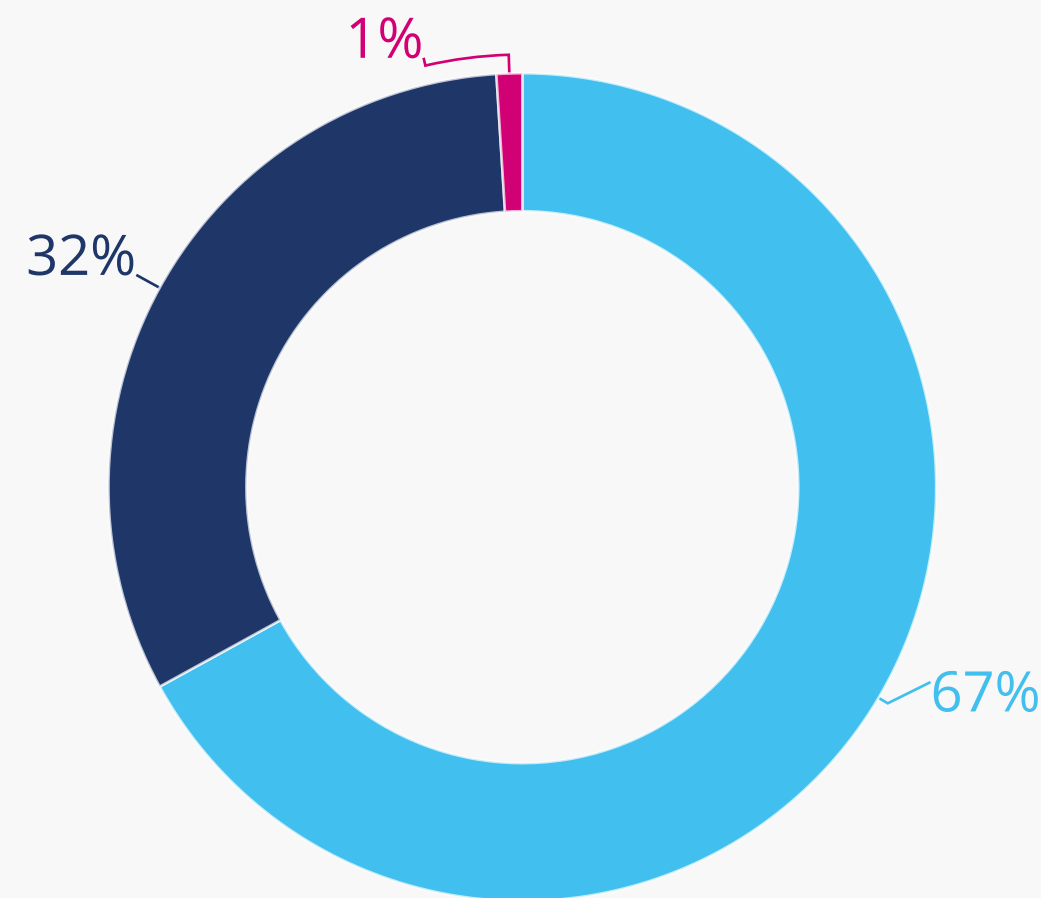
características de la muestra



Datos demográficos

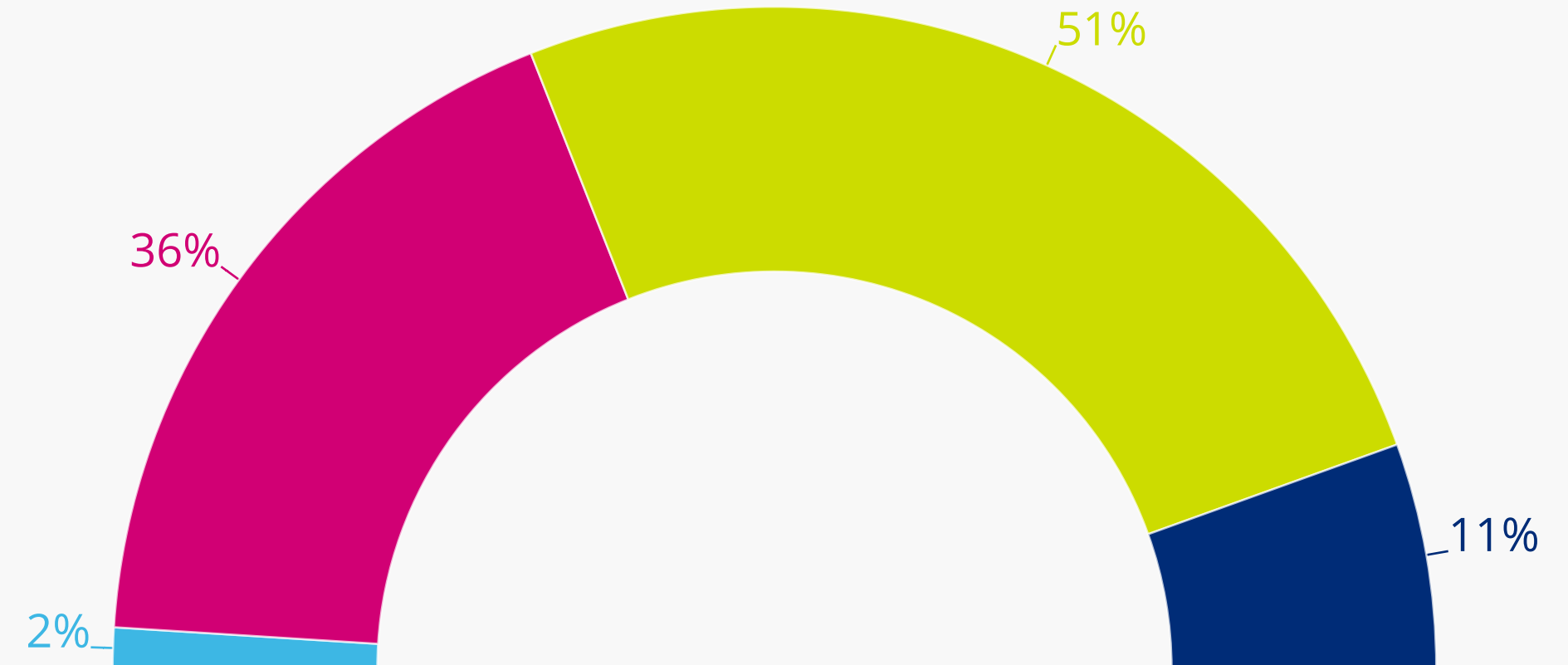


Género



● Mujer ● Varón ● No binario

Grupo etario

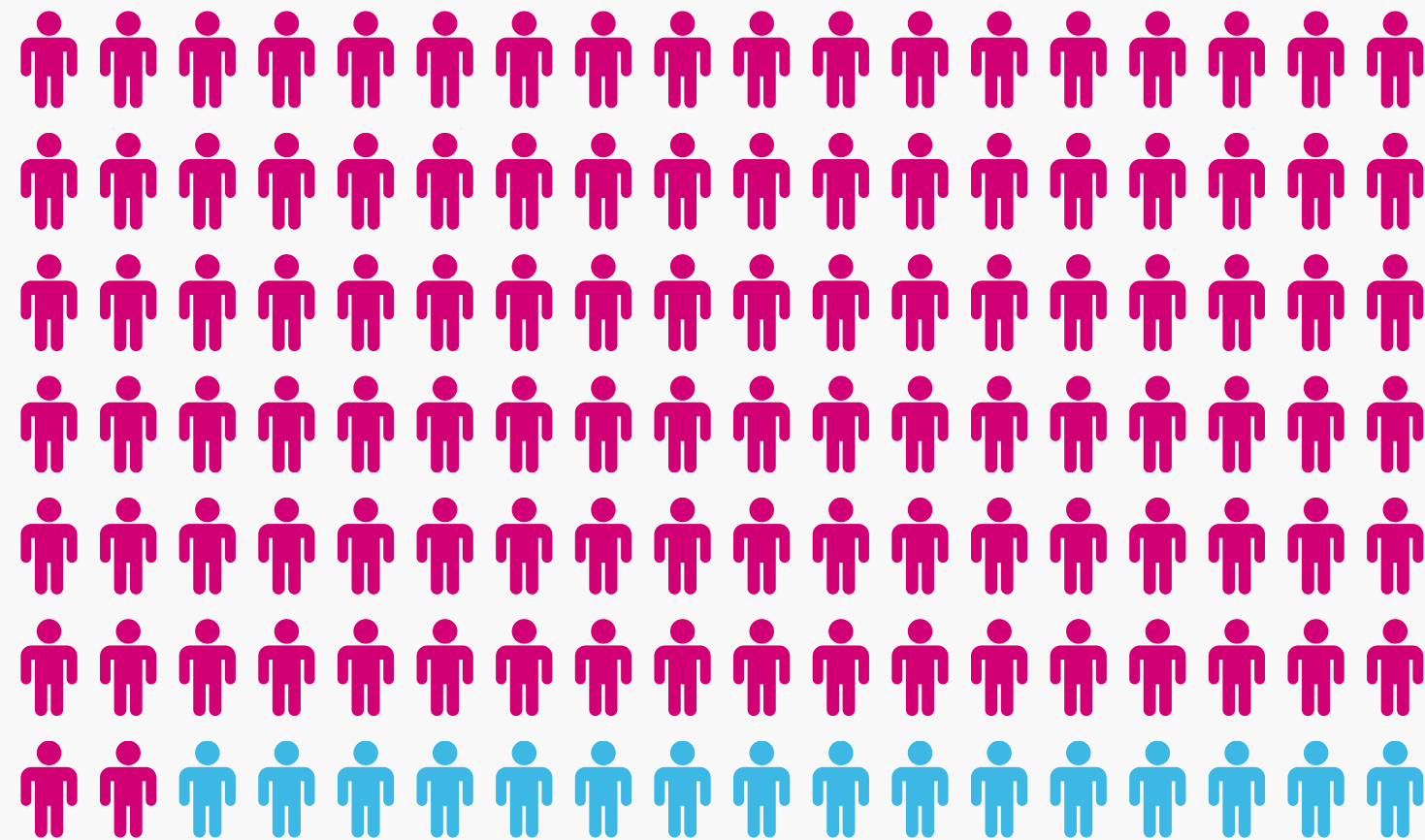


● Menos de 25 años (Centennials) ● Entre 26 y 41 años (Millennials)
● Entre 42 y 57 años (Gen X) ● Entre 58 y 76 años (Baby boomers)

Rol en la organización

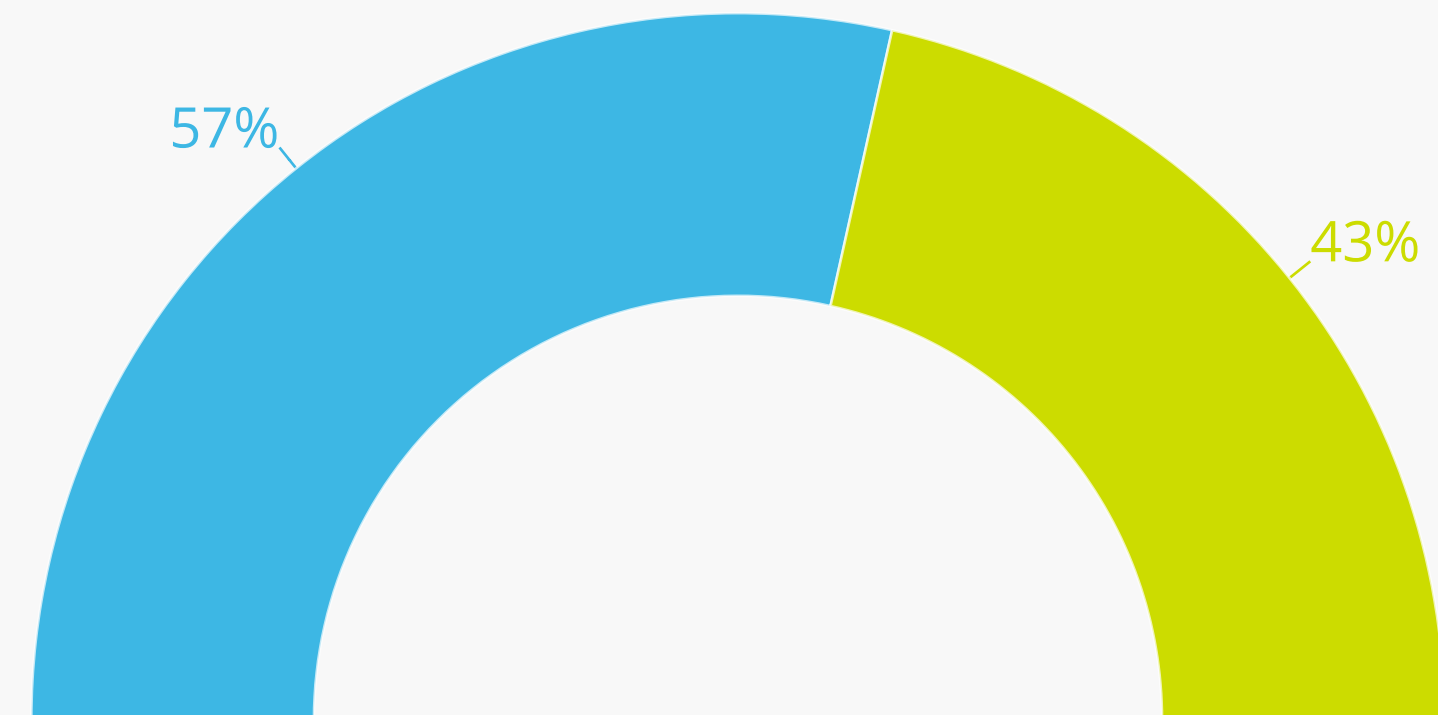


Liderazgo de equipos y/o proyectos



● Lidera (87%) ● No lidera (13%)

Responsabilidad sobre la implementación de políticas y/o acciones de diversidad e inclusión

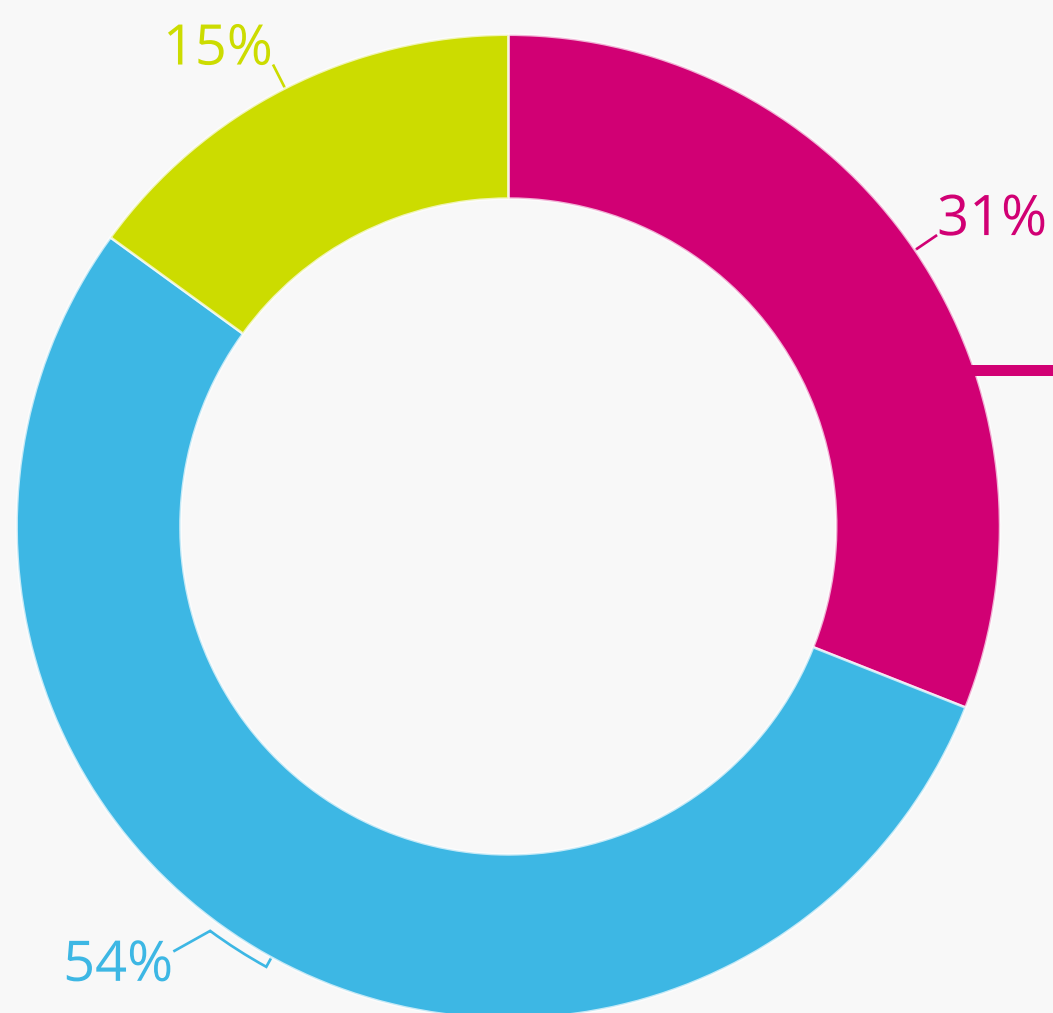


● Es responsable ● No es responsable

INFORME De RESULTADOS



Implementación de prácticas y/o políticas formales de diversidad generacional y/o etaria

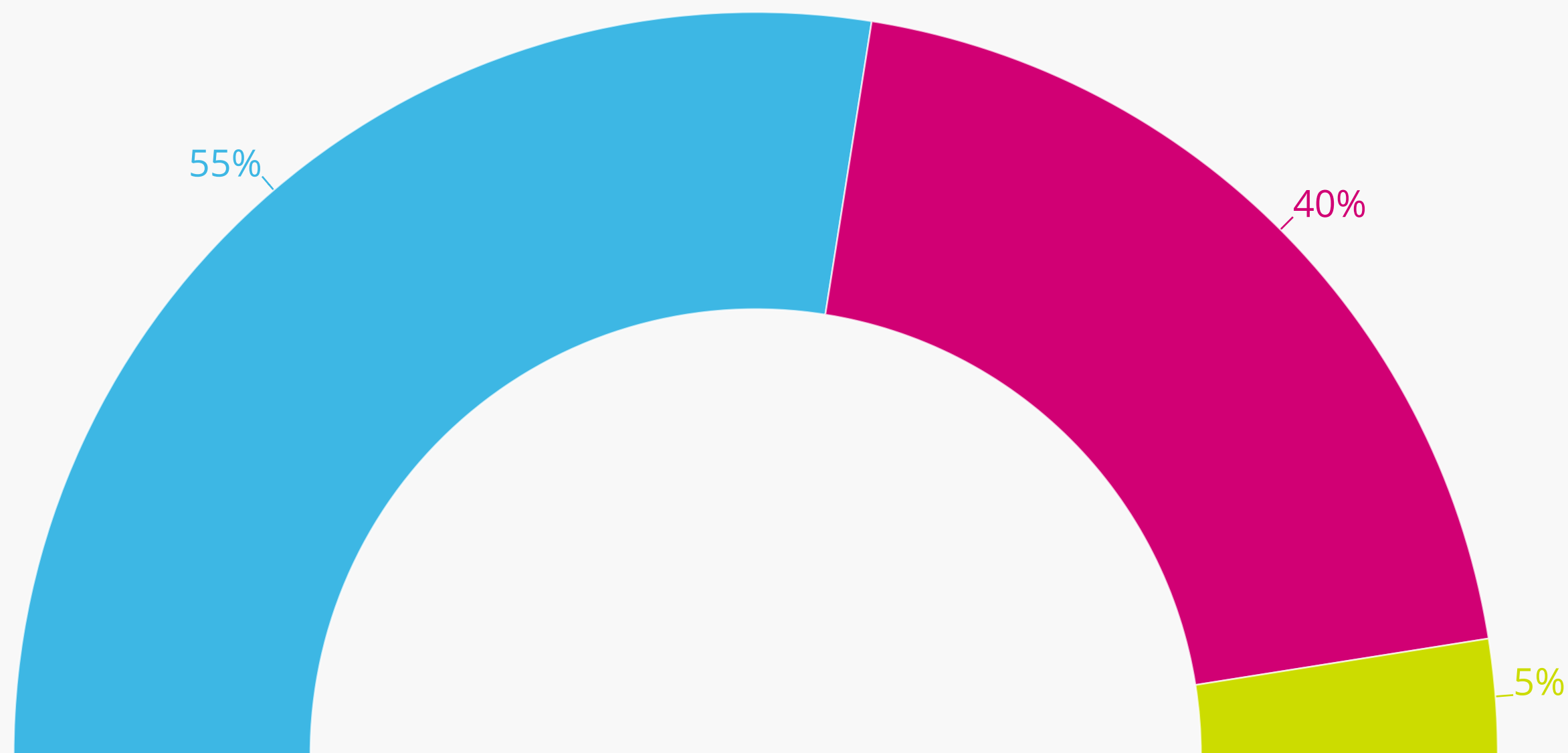


● Empresas con políticas ● Empresas sin políticas ● NS/NC

Acciones implementadas

- Equipos con diferentes edades.
- Programas de pasantías para las personas que se jubilan y continúan trabajando.
- Selección de candidatos/as y coberturas internas de posiciones sin límites de edad.
- Programa de Jóvenes Profesionales.
- Área que diseña e implementa políticas de inclusión.

¿En tu empresa se habla de diversidad generacional y/o etaria (o similar)?



● En la empresa se habla ● En la empresa no se habla ● NS/NC

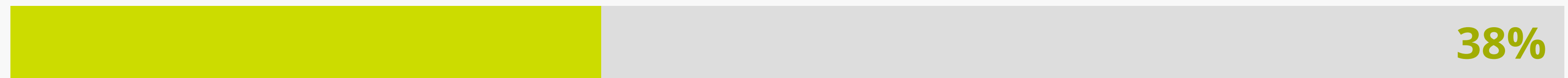
Relevancia de generar conversaciones en las organizaciones sobre diversidad generacional



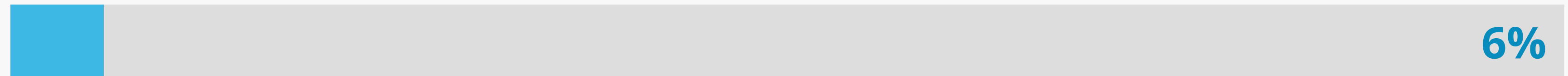
Muy relevante



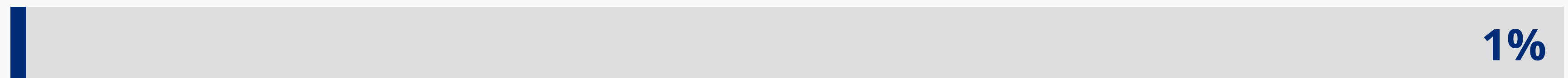
Relevante



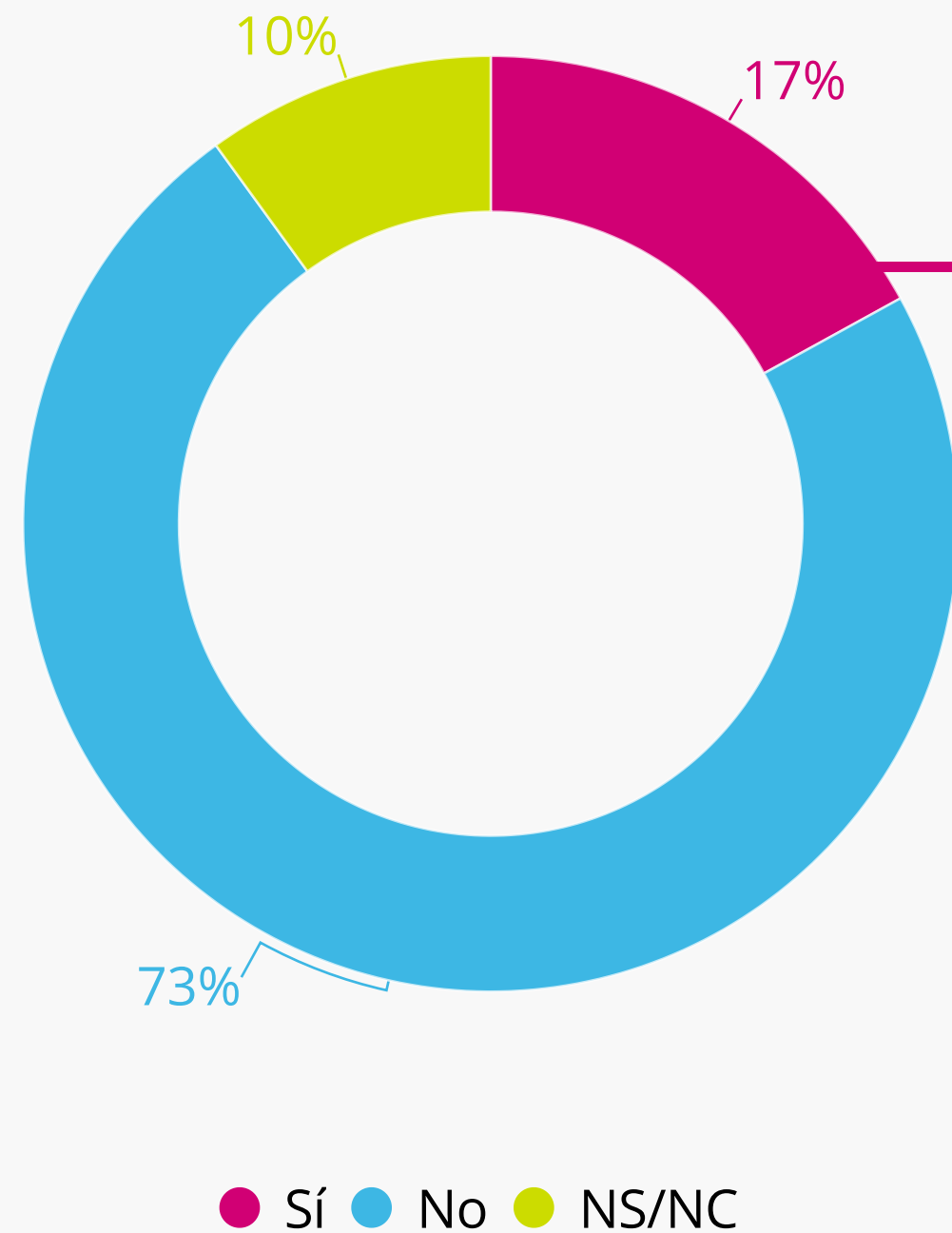
Poco relevante



Nada relevante



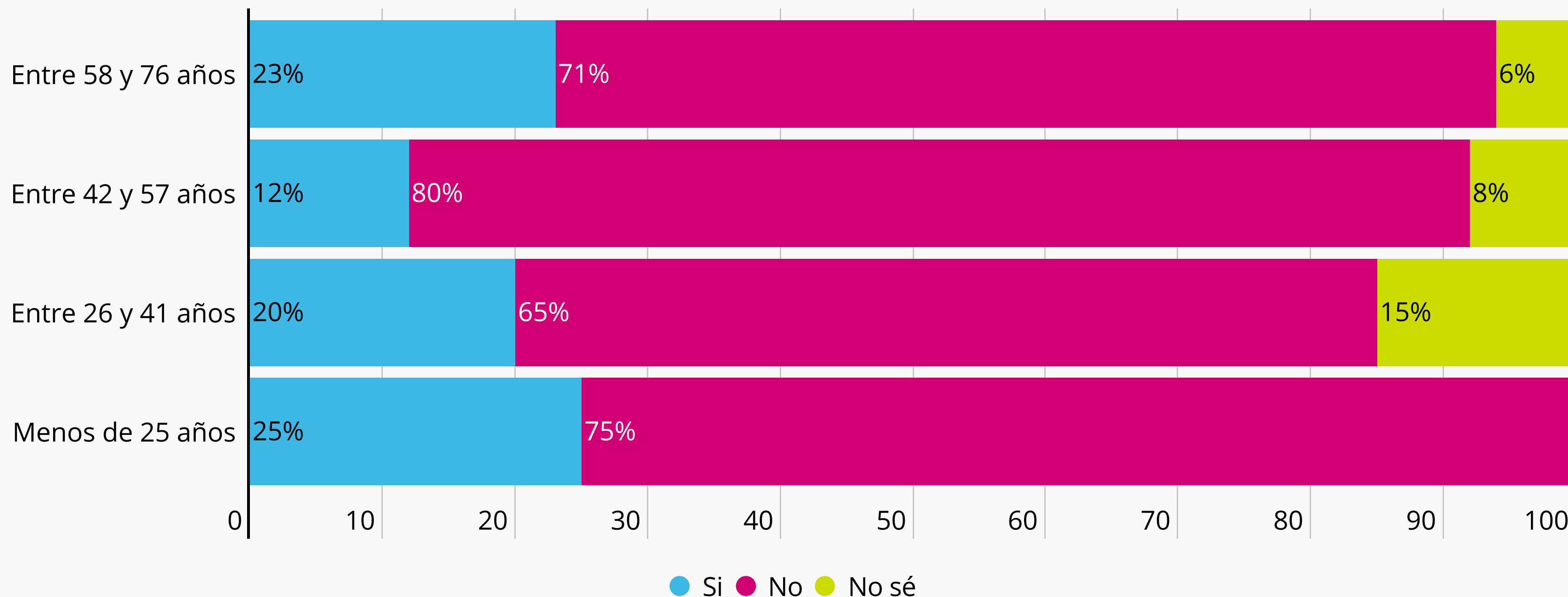
Percepción acerca de ser asignado/a o restringido/a de roles o tareas por edad



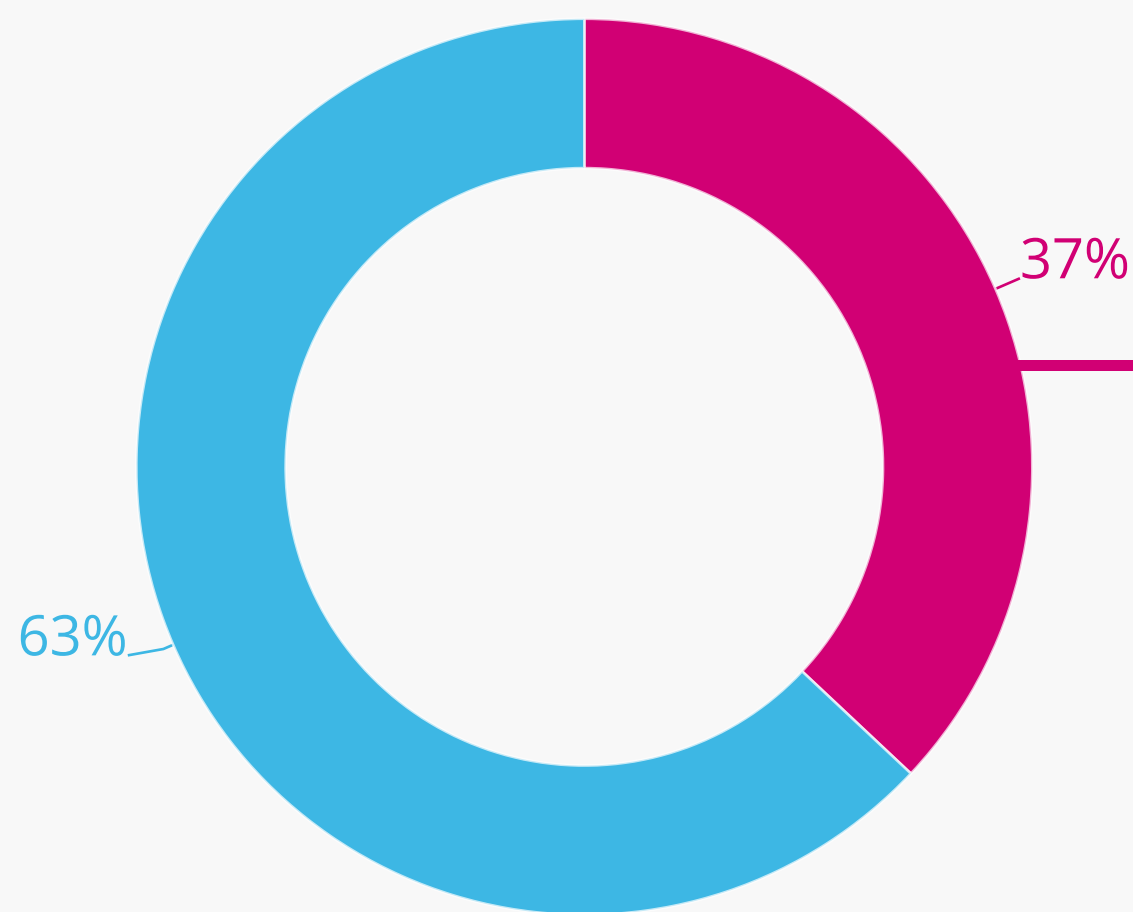
Ejemplos

- ① Presunción de seniority en base a la edad.
- ① Impedimento de ingreso a foros o grupos de decisión por juventud.
- ① Asunción de falta de experiencia por juventud.
- ① Prejuicios en el otorgamiento de mayores responsabilidades por juventud.

Percepción acerca de ser asignado/a o restringido/a de roles o tareas por edad *según grupo etario*

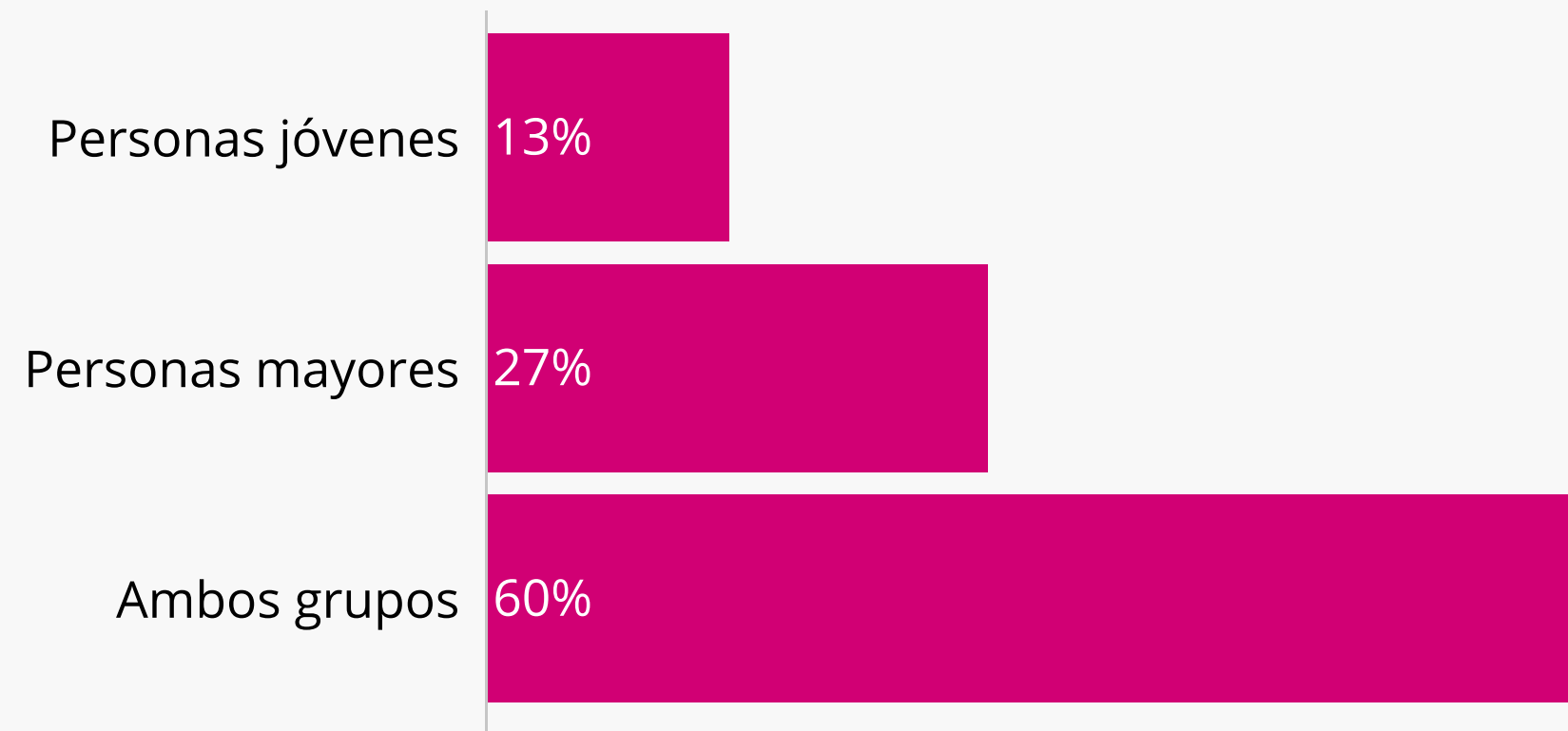


Reproducción de estereotipos asociados a la edad en las empresas



- Hay reproducción de estereotipos
- No hay reproducción de estereotipos

Grupos etarios estereotipados



Ejemplos de estereotipos asociados a la edad que se reproducen en las empresas



Estereotipos sobre **personas mayores**

- ① Asunción que tienen baja capacidad de adaptación a los nuevos contextos.
- ① Encuentran limitaciones al momento de la contratación
- ① Asunción de que poseen modelos viejos de gestión de proyectos y personas.
- ① Asunción de que se encuentran próximos/as al retiro.

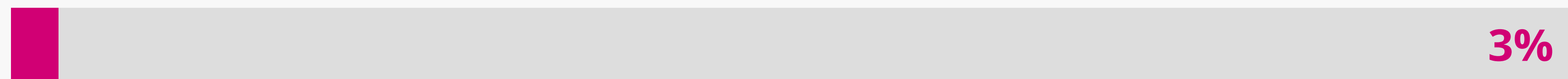
Estereotipos sobre **personas jóvenes**

- ① Presunción de falta de compromiso.
- ① No se considera que posean capacidad de liderazgo.
- ① Asunción de falta de experiencia y conocimiento.
- ① Dificultad para acceder a cargos de mayor responsabilidad.

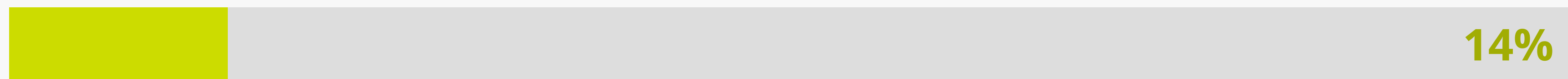
Frecuencia de "chistes" o bromas asociados a la edad en las empresas



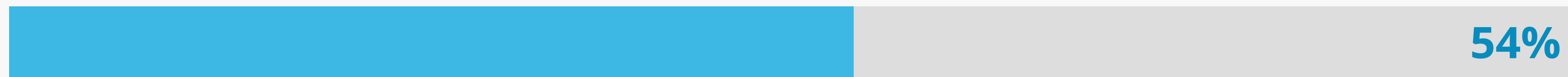
Muy habitual



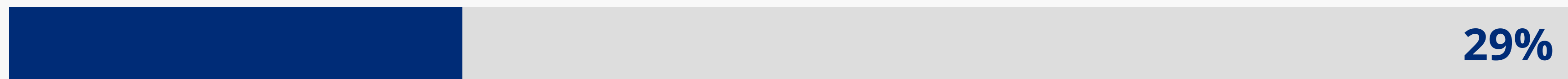
Habitual



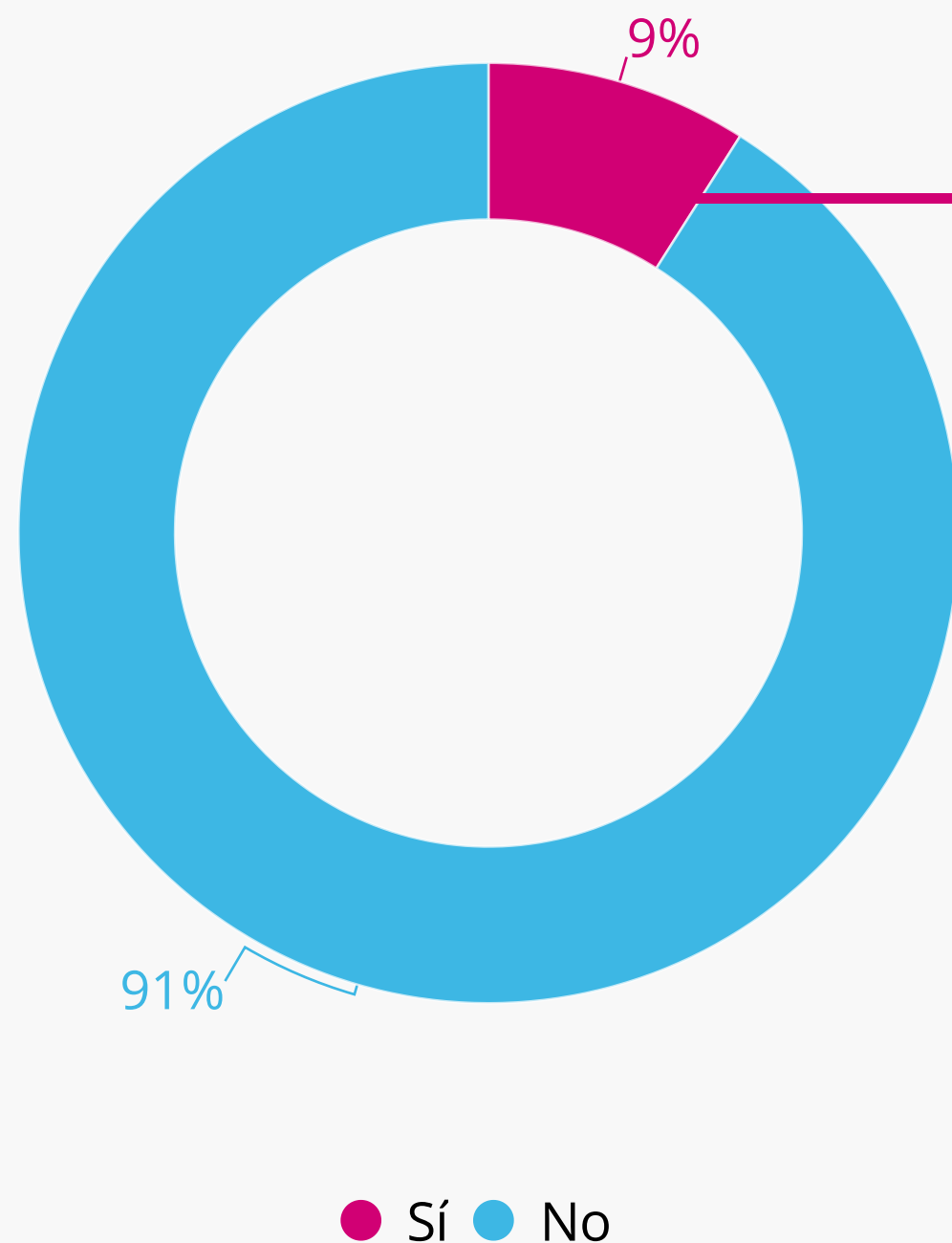
Poco habitual



Nada habitual



Discriminación por edad



Ejemplos

- ① Limitaciones de edad al momento de aplicar a postulaciones.
- ① Desvalorización de la opinión de personas por su juventud.
- ① Restricción de oportunidades de desarrollo de carrera por edad.
- ① Asunción de falta de adaptabilidad e innovación a personas +45.

Ficha técnica



Tipo de muestreo

No probabilístico.

Instrumento de recolección de datos

Encuesta online semi-estructurada.

Universo

Empresas con operación en la República Argentina.

Perfil de encuestado/a

Colaboradores/as de empresas con operación en Argentina.

Período de trabajo de campo

17 de octubre al 10 de noviembre del 2022.

Equipo impulsor

IDEA Diversidad de IDEA, liderada por Patricia Furlong (Presidente de Global Processing) y coordinada por Emilia Chávez (Coordinadora de IDEA Diversidad).

Coordinación general del proyecto y ejecución técnica a cargo del área de Relevamientos de IDEA, liderada por Rosario Dezeo (Subgerente de Contenidos de Intercambio Empresarial y Líder de Proyectos de Relevamientos en IDEA).

¡MUCHAS GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

IDEA < **RELEVAMIENTOS**

Jimena Camperi

Gerente de Intercambio Empresarial, Joven, Pyme y Relevamientos

Rosario Dezeo

Subgerente de Contenidos en Intercambio Empresarial y Líder de Proyectos de Relevamientos

Leila Srur

Analista en investigaciones de Relevamientos

Contacto | relevamientos@idea.org.ar

