

VI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2004.

Las representaciones sociales de los jóvenes con respecto a la edad y el empleo. Un estudio comparativo.

Oddone, Maria Julieta, Chernobilsky, Lilia Beatriz.

Cita:

Oddone, Maria Julieta, Chernobilsky, Lilia Beatriz (2004). *Las representaciones sociales de los jóvenes con respecto a la edad y el empleo. Un estudio comparativo. VI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-045/205>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

LAS REPRESENTACIONES SOCIALES DE LOS JOVENES CON RESPECTO A LA EDAD Y EL EMPLEO. Un estudio comparativo.

ODDONE, MARIA JULIETA (mjoddone@mail.retina.ar)

Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Sociales. Carrera de Sociología

CONICET- FLACSO, Ayacucho 551 – Capital Federal

CHERNOBILSKY, LILIA BEATRIZ (lchernobilsky@ceil-piette.gov.ar)

Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Sociales. Carrera de Relaciones del Trabajo

CEIL-PIETTE - CONICET, Saavedra 15 4to.piso- Capital Federal

Resumen

Se define “ageism” como los prejuicios y discriminaciones aplicados a los trabajadores de mayor edad (45 o más años) simplemente en función de su edad. Se asume que la mayoría de los trabajadores de este grupo serían portadores de características negativas, (ausentismo, lentitud en el aprendizaje, incapacidad de incorporar nuevas tecnologías, etc.), habiendo pocas excepciones a la regla y se

supone que tanto los mayores como los más jóvenes incorporan esta imagen negativa de la vejez.

Este trabajo tuvo por objetivos:

- Conocer las representaciones sociales que tienen los estudiantes de la Carrera de Relaciones del Trabajo de la Universidad de Buenos Aires en relación a los trabajadores de mayor edad.
- Establecer el grado en el cual los adultos jóvenes experimentan ageism en el empleo y determinar cuán relevante es el tema en este grupo de edad.
- Establecer el grado en el cual los jóvenes son en sí mismo discriminadores en sus actitudes y creencias acerca de los empleados viejos.
- Explorar el grado de solidaridad y de tensiones intergeneracional en las actitudes de la gente joven.

Palabras claves: viejismo, empleo, jóvenes, representaciones sociales.

Introducción

Las representaciones sociales pueden entenderse como conjuntos de significados consensuados acerca de distintos aspectos de la realidad social. En este sentido constituirían construcciones de la subjetividad colectiva que dan sentido a la

realidad y que una vez establecidas funcionan como sistemas de referencia que nos permiten interpretar lo que sucede.

Aunque el concepto ha generado diversas críticas en el medio académico, resultó operativo a los fines del trabajo que presentamos a continuación esto se debe a que las representaciones sociales constituyen procesos complejos que reúnen componentes históricos, prácticas políticas, relaciones sociales y prejuicios (Jodelet, 1988). Y más aún, si se considera que en cuanto sistemas de referencia cumplen funciones de transmisión de creencias y saberes, que sirven para orientar nuestra conducta y de alguna manera justificarla.

"Ageism", un concepto clave:

Butler (1987) considera que el viejismo es un proceso de estereotipación y discriminación sistemática contra las personas debido a que son viejas. Y lo asimila a otros tipos de prejuicios tales como el racismo y el sexismo.

Por su parte, Palmore (1990) haciendo buen uso del término inglés *ageism* prefiere ampliar el concepto y aplicarlo a los prejuicios con respecto a todo grupo de edad. Incluye, además, el *positive ageism*, es decir, los estereotipos positivos, que, aunque menos frecuentes y menos dañinos, también deben ser tenidos en cuenta. T. Mc Gowan (1996) destaca que el viejismo es un fenómeno complejo con dimensiones históricas, culturales, sociales, psicológicas e ideológicas. *En este trabajo, "ageism" se considera como prejuicios y discriminaciones aplicados a los trabajadores de mayor edad (45 y más), por su edad. Se asume que este grupo serían portadores de características negativas (ausentismo, lentitud en el aprendizaje, incapacidad de incorporar nuevas tecnologías, etc.) habiendo pocas*

excepciones a la regla y se supone que tanto los trabajadores mayores como los jóvenes internalizan esta imagen negativa de la vejez.

Perspectiva histórica

T. McGowan (1996) señala que es frecuente entre los autores considerar la industrialización como el factor más crucial en la emergencia histórica del vejeísmo. La industrialización alteró fundamentalmente la organización institucional de las sociedades agrícolas preindustriales donde los viejos ocupaban posiciones de alto status social. La ventaja que los viejos tenían debido a su experiencia se fue perdiendo por los rápidos cambios tecnológicos. Las personas viejas se encontraron con que sus habilidades ya no eran buscadas y se vieron enfrentadas con la discriminación en el mercado laboral. Las competencias en el mercado de trabajo entre jóvenes y viejos crearon los conflictos generacionales que contribuyeron a generar los estereotipos y discriminaciones vejeístas. *Si tenemos en cuenta esta perspectiva histórica, podemos afirmar que el vejeísmo hace su aparición en nuestra sociedad a partir de una competencia despiadada por los puestos de trabajo en el mercado laboral.*

En efecto, hay acuerdo entre los historiadores sociales en señalar que las actitudes negativas hacia los viejos comenzaron a extenderse a partir de mediados del siglo XIX, coincidiendo con la expansión industrial y económica, favoreciendo a los empresarios interesados en tener una fuerza de trabajo maleable constituida por trabajadores jóvenes mal pagos. Incluso algunos sostienen que la emergencia del vejeísmo fue de naturaleza ideológica, siendo su finalidad legitimizar la discriminación en el mercado laboral.

Coincidentemente, la idea básica de la teoría de la modernización y el envejecimiento consiste en atribuir la pérdida de prestigio de los viejos al proceso de transformación de las sociedades preindustriales en industriales. Siguiendo esta línea de pensamiento, Palmore (1996) puntualiza los factores asociados con la modernización que se supone son la causa del desprestigio de los viejos:

1. Las bajas tasas de nacimiento y defunción producen una mayor proporción de viejos en la población. Esto hace que la oferta de personas viejas exceda la demanda.
2. El aumento en el uso de la tecnología y la automatización disminuye la demanda de trabajadores viejos.
3. Los rápidos cambios tecnológicos y las nuevas ocupaciones hacen que la capacitación de los trabajadores viejos se vuelva obsoleta.
4. El aumento de las jubilaciones disminuye el ingreso y el status social de los viejos.
5. El rápido cambio social y la educación focalizada en los niños vuelven obsoletos muchos de los conocimientos que anteriormente constituían la base del prestigio de los mayores.
6. La urbanización a menudo relega a los viejos a las áreas rurales o a las zonas más deterioradas de las ciudades, reduciendo de esa manera su status y su prestigio.

Si bien aclara que ha habido controversia acerca de si estos cambios ocurrieron antes, durante o después de la pérdida de prestigio de los viejos, considera que no hay dudas que estos procesos de modernización contribuyeron a su devaluación

y, como consecuencia, a la emergencia del vejeismo, hayan o no sido esta la causa primordial.

Consecuencias del ageism:

1. *En el empleo*

Según Palmore(1996) la forma más frecuente y seria de discriminación contra los viejos es la discriminación en el empleo. Puede tomar distintas formas: desde el rechazo a emplear trabajadores viejos hasta su despido, pasando por la negativa a promoverlos o capacitarlos y el incentivo para que acepten el retiro anticipado. A esto se suman los datos estadísticos que nos indican que los trabajadores de mayor edad desempleados permanecen en esta situación por mucho más tiempo que los más jóvenes y cuando consiguen nuevo empleo, si alguna vez lo hacen, es con una remuneración mucho menor. De todas maneras, lo más probable es que, desalentados, terminen por abandonar la búsqueda de un nuevo trabajo.

Los empleadores generalmente justifican esta discriminación basándose en estereotipos negativos acerca de los trabajadores viejos: que no quieren aprender nuevas técnicas, se resisten al cambio, son más lentos, son cautelosos y poco creativos, su capacidad física está disminuida y se enferman con más frecuencia. Además, le cuestan más dinero al empleador.

Numerosas encuestas realizadas tanto a trabajadores como a empleadores, dan como resultado la existencia de actitudes y prácticas discriminatorias contra los trabajadores de mayor edad.

2. *En el ámbito de lo personal*

Sabemos que quienes sufren discriminación tienden a adoptar la imagen negativa que el grupo dominante les impone comportándose de acuerdo con los estereotipos que conforman dicha imagen. Estos estereotipos presuponen que los viejos son asexuados, rígidos, improductivos y descomprometidos. Como resultado, muchos viejos tienden a evitar las relaciones sexuales, las ideas nuevas, la actividad productiva y creativa y el compromiso social. Este es un claro ejemplo de profecía autocumplida (Merton, 1968), proceso por el cual una creencia influye sobre la conducta de tal manera que hace que la profecía se cumpla. Es claramente el caso de los trabajadores viejos: si la gente cree que los trabajadores de mayor edad no pueden realizar ningún trabajo, ya sea físico o intelectual, que les demande esfuerzo, no serán contratados para realizar este tipo de trabajo y los que lo tienen serán forzados a retirarse.

Como resultado, los trabajadores mayores no harán ningún trabajo que implique esfuerzo, cumpliendo con la profecía. Si existe la creencia de que los viejos no tienen ni desean tener actividad sexual, la búsqueda de pareja será desalentada de distintas formas, la más común de ellas es la desaprobación de los hijos. Como resultado se produce una disminución en el nivel de actividad sexual de los viejos en respuesta a lo que se espera de ellos, nuevamente cumpliendo la profecía.

Objetivos del trabajo:

- Conocer las representaciones sociales que tienen los estudiantes de la Carrera de Relaciones del Trabajo de la Facultad de Ciencias Sociales

dependiente de la Universidad de Buenos Aires, como futuros decisores de políticas de Recursos Humanos, en relación a los trabajadores mayores.

- Establecer el grado en el cual los jóvenes experimentan “*ageism*” en el empleo y son en sí mismo discriminadores en sus actitudes y creencias acerca de los empleados viejos.
- Explorar el grado de solidaridad y de tensión intergeneracional.

Metodología utilizada¹

Se realizó una encuesta a estudiantes de grado de la Carrera de Relaciones del Trabajo de la UBA en el transcurso del segundo cuatrimestre de 2002. Los cuestionarios fueron distribuidos a los alumnos de segundo y último año de la Carrera.

La muestra

Consideramos que de los 3.000 cursantes, un tercio correspondería a la población a encuestar. Con un nivel de confianza de más/menos el 5 % la muestra debería integrar a 284 alumnos.

La muestra resultante consistió de 285 estudiantes. Los encuestados oscilaban en edades de 20 a 51 años, con una media de 25 años. La composición por género de la muestra fue 25% masculina y 75% femenina; esto coincide con la distribución de la matrícula por sexo en la Carrera mencionada.

El 62,1 % trabaja, en tanto que el 37,9 no lo hace, aunque el 83% de ellos, trabajó alguna vez. Sólo un 7% (19 casos) no trabajaron nunca.

Procesamiento de los datos

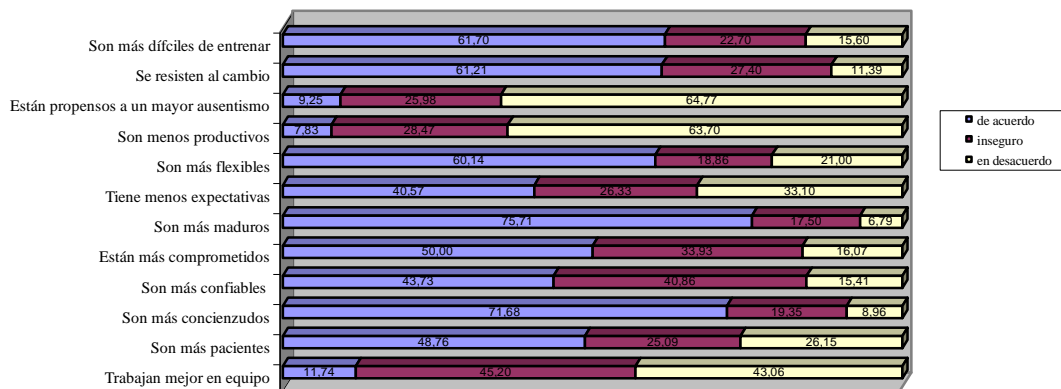
Los datos de la encuesta fueron procesados utilizando el programa estadístico para Ciencias Sociales (SPSS) para las preguntas cerradas. Las preguntas abiertas fueron procesadas con el programa para Análisis de Datos Cualitativos Atlas.ti.

La representación social de los alumnos con respecto a los trabajadores de mayor edad se midió a partir de un proceso estadístico de las respuestas a las distintas dimensiones de las variables que conforman su pensamiento. Estas dimensiones fueron medidas mediante una escala actitudinal unidimensional (Likert)

Dimensiones medidas:

¹ En el presente trabajo se adaptó la metodología implementada por W.Loreto, C. Duncan y P. White publicada en Ageing and Society N° 20, (2000) con el propósito de analizar la validez de los resultados obtenidos con nuestros estudiantes.

**Representación Social de los jóvenes
con respecto a los trabajadores de mayor edad**



Adelantándonos a la conclusiones de este trabajo, el proceso estadístico descrito nos proporciona la siguiente información: **La representación social de los jóvenes con respecto a los trabajadores de mayor edad muestran una visión mayoritariamente positiva**, ya que el 51% tiene una imagen francamente orientada a esta posición. En efecto, tal como se observa en el cuadro de barras, los estudiantes destacan aquellos aspectos que muestran a los trabajadores de mayor edad como pacientes, maduros, confiables, concienzudos y comprometidos con la tarea que realizan, y también como "muy trabajadores". Entienden que es

un error pensar que estos actores son más propensos al ausentismo que el resto de la fuerza laboral.

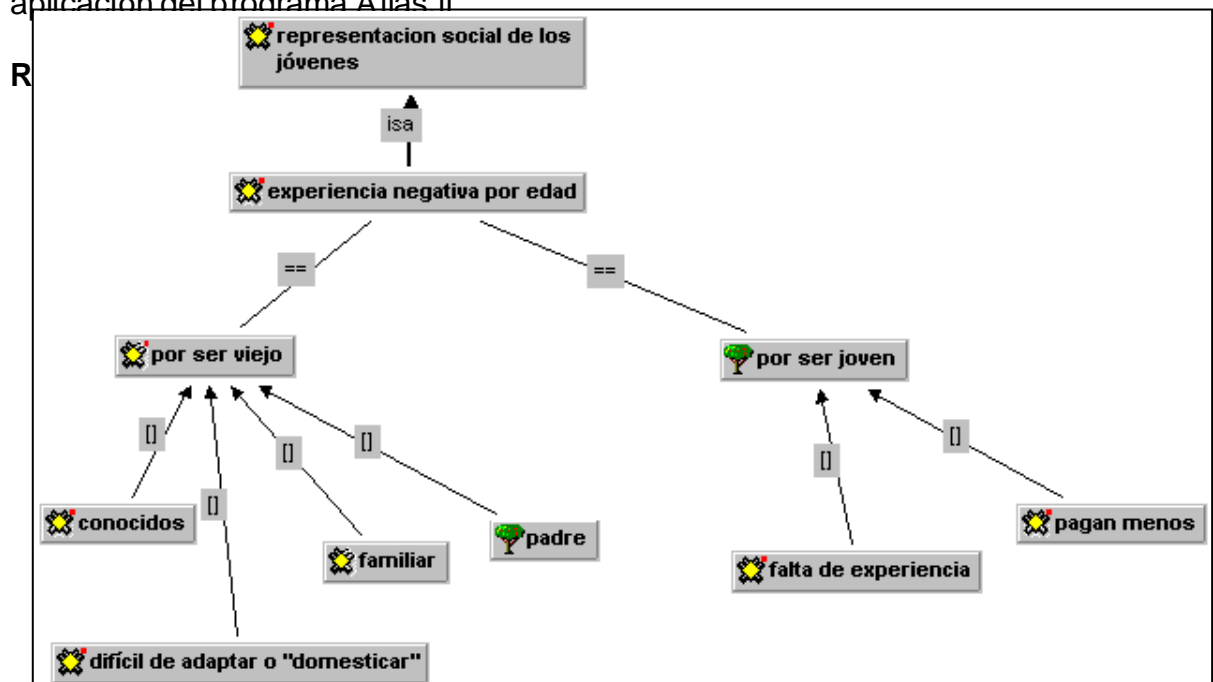
En contrapartida, un 20% de los estudiantes tienen una representación negativa con respecto a las posibilidades de los trabajadores que transitan su camino al envejecimiento, y creen que son más difíciles de entrenar, menos flexibles y se resisten al cambio, tienen menos expectativas y no saben trabajar en equipo.

Debemos tener en cuenta que la literatura sobre el tema es indicativa en que: si se utiliza una didáctica específica para la capacitación y el entrenamiento de este grupo de trabajadores, el entrenamiento es absolutamente posible y exitoso.

En este estudio se ha demostrado que,

1.- Los alumnos de Relaciones del Trabajo, opinan masivamente -97% de los casos- que la discriminación por edad es una realidad en el mercado laboral actual, aunque sólo la mitad conoce algún caso concreto. Es muy interesante destacar que **el perfil del "caso conocido" es un trabajador de 50 años que puede ser su padre o madre o bien algún pariente o amigo cercano de la familia**, como se deduce de las preguntas abiertas analizadas mediante la

aplicación del programa Atlas ti



2.- Entienden que los trabajadores discriminados por edad, lo son por ser viejos 53,5% y por ser jóvenes 10,3%.

De los jóvenes que trabajan o han trabajado alguna vez, (89,8%) han indicado que fueron objeto de discriminación (9,5%) por que somos muy jóvenes para entrar al mercado de trabajo”, “nos falta experiencia laboral”, “nos pagan menos”, “no nos toman en serio”, “nos tratan como junior en los equipos de trabajo” . Otros se sintieron favorecidos (27%) por “mayor capacidad de aprendizaje y de incorporar la cultura y los valores empresariales”, “más rapidez y eficiencia”, “Facilidades para ascender y ocupar puestos nuevos”.

Comparado con el estudio que dio origen a esta investigación, los estudiantes del Reino Unido también indicaron en un 35% que habían experimentado discriminación basada en la edad. Aunque algunos de ellos había recibido un trato más favorable a causa de su edad, principalmente con respecto a las actitudes o las decisiones de reclutamiento, algunos también presentaban situaciones desfavorables (un pago menor, trato de junior, etc)

3.- Visión sobre la edad de envejecimiento de los trabajadores

Una cuarta parte de los alumnos indican que la edad de envejecimiento laboral se produce entre los 45 y 55 años de edad. Definición que coincide con la edad de envejecimiento laboral de la OIT en 1982. Sin embargo, el 60% de los jóvenes entrevistados asocia la edad de envejecimiento laboral con la definición cronológica de inicio de la vejez, es decir, a los 60 años y más. AME 1982.

“El 96% de los encuestados del Reino Unido, creían que hay una declinación relacionada con la edad en el desempeño de los trabajadores manuales, mientras que solo el 68 por ciento pensó lo mismo de los trabajadores no manuales. En el caso de los empleados manuales, la mayoría consideraba que esta declinación comenzaba alrededor de los 45-54 años de edad; mientras que para los empleados no manuales se pensaba que esa declinación comienza a los 55 años o a edades mayores. Los estudiantes percibían que el desempeño de las mujeres trabajadoras comenzaba a declinar a una edad promedio más joven tanto en las categorías de trabajo manual como no manual”

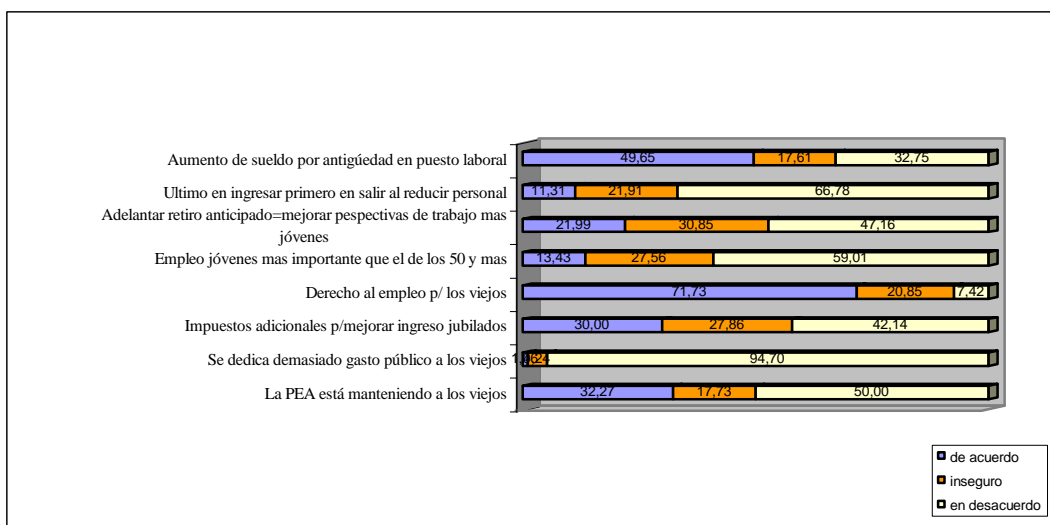
En nuestro estudio, se observa que los alumnos extienden la edad de capacidad para el trabajo a favor de los trabajadores no manuales y sobre todo de género masculino. Por el contrario son las trabajadoras manuales quienes tendrían un desgaste mayor- envejecimiento- a edades más tempranas.

Independientemente de la condición de ser varón o mujer los jóvenes expresaron que los sesenta años es la edad correcta para jubilarse y como se ve en el cuadro ésta oscila entre los 55 y 70 años. Ellos han mostrado una actitud muy desfavorable frente a la jubilación “guillotina”, aquella que obliga a retirarse obligatoriamente a una determinada edad y es por ello que el 91% opina que la elección de la edad debe ser libre ya que no hay una correlación entre edad y capacidad o deseo de seguir o no en el mercado de trabajo. *“Es un derecho decidir el momento del retiro”.*

En contraposición el 9% entiende que a determinada edad los trabajadores deben obligatoriamente jubilarse, a fin de: “dar sangre nueva”, “trasvasar las generaciones” .

Por último, y coincidente con una línea de pensamiento que se fue mostrando en toda la investigación, una proporción importante de los jóvenes (el 83%) avalaría una legislación que evite la discriminación etaria y garantice la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores.

5.- Opinión sobre la población vieja en general



En relación con la población vieja en general, los jóvenes opinan que no son una carga para la PEA ni la sociedad en su conjunto, ya que consideran que no se dedica demasiado gasto público para mantener o satisfacer las necesidades de los más viejos de nuestra comunidad. Al mismo tiempo, creen que tienen derecho al empleo y por lo tanto no debería adelantarse la edad del retiro de este grupo de los trabajadores a favor de los más jóvenes.

Por último, en su propia defensa los jóvenes piensan que no debe tomarse en cuenta la edad para el despido “último en ingresar primero en salir” y que “no deben incrementarse los impuestos para destinarse a otras generaciones”.

Nuevamente, los estudios reflejaron posiciones parecidas entre los dos grupos de estudiantes, ya que desde el punto de vista de las tensiones intergeneracionales “los hallazgos muestran poca evidencia de un grado significativo de resentimiento hacia los viejos”. Hubo una fuerte percepción de que los trabajadores están subsidiando a los ancianos, pero no un gran sentimiento de que este nivel de apoyo deba ser reducido. En general tampoco se sintió que la generación más vieja tenga una proporción injusta de los recursos sociales, aunque se expresó alguna resistencia al incremento de los impuestos para mejorar las pensiones estatales. Con respecto al mercado laboral, la salida anticipada puede ser percibida tanto a favor como en contra de los intereses de los jóvenes. Puede ser percibida como favoreciendo las perspectivas de empleo de los jóvenes, pero al mismo tiempo tiene el potencial de afectar en forma adversa la relación de dependencia. La mayoría estuvo en desacuerdo con la premisa “último en entrar, primero en salir” pero al mismo tiempo, pocos estuvieron de acuerdo en que deba alentarse el retiro anticipado como medio de mejorar las perspectivas de empleo de los jóvenes. El sentimiento generalizado es que los viejos no deberían recibir favores especiales pero tampoco deberían ser discriminados en contra.”

BIBLIOGRAFÍA

Abric, J.C., *Pratiques sociales et représentation*, París, Presses Universitaires de France, 1994

Bourdieu, P. y Loïc, J. W. *Respuestas. Por una antropología reflexiva*, Grijalbo, México, 1998.

Mármora, L. *Las políticas de migraciones internacionales*, Buenos Aires, OIM/Alianza, 1997, pp.74-5.

Binstock, R. and Post (eds). *Too Old for Health Care?* Johns Hopkins University Press, Baltimore.(1991)

Birren, J. y Birren, B., “The concepts, models and history of the psychology of aging”, en Birren, J and Shaie, K., *Handbook of the Psychology of Aging*. San Diego, Academic Press. 1990.

Birren, J., y Renner, J., “Concepts and issues of mental health and aging.” en Birren, J., and Sloane, B., *Handbook of Mental Health and Aging*. EngleWood Cliffs, Prentice- Hall 1977

Blaikie, A., *Aging & Popular Culture*. New York, Cambridge University Press., 1999.

Butler, R. N. and Gleason, H. P. *Productive Aging: Enhancing Vitality in Later Life*, Springer, New York, 1985.

Butler R., La revolución de la longevidad, *El Correo de la UNESCO*, enero 1999.

Busse, E. and Blazer, D.” The Theories and Processes of Aging”, en *Handbook of Geriatric Psychiatry*, Van Nostrand Reinhold Ed., New york, 1980

Cole, T., *The Journey of Life: A cultural History of Aging in America*. Cambridge University Press, 1992.

Chernobilsky, L. y D'Onofrio, M.G., *El análisis de datos cualitativos asistido por recursos informáticos: el software ATLAS/ti en un estudio sociológico sobre el papel social de la universidad pública argentina*. IDES. Edición Digital, Buenos Aires, 2001

Gutierrez Alberoni, J.D., *La teoría de las representaciones sociales y sus implicancias metodológicas en el ámbito psicosocial* Lima, *Psiquiatría Pública*, vol.10 num. 4.

Habermas, J., *Legitimation Crisis*, Beacon Press, Boston 1975.

Harper S., Actualización sobre el envejecimiento, *Envejecimiento 2000 - preguntas para el siglo 21*, *Ageing and Society*, 20, 2000, 111-122, *Cambridge University Press*

Jodelet, D., *Les representations sociales*, París Presses Universitaires de France 1989

McGowan, T., "Ageism and discrimination", en Birren J., *Encyclopedia of Gerontology*, Academic Press, New York, 1996.

Moscovici S., y Hewstone M. De la ciencia al sentido común, en *Psicología Social I y II*, Barcelona. Paidós 1988.

Neugarten, B. *Age or Need? Public Policies for Older People*, Sage, Beverly Hills, California, 1983

Oddone, M.J., "Aspectos sociales del envejecimiento", capítulo en el libro *Tratado de Gerontología y Geriatria Clínica* compilado por Juan Carlos

Rocabruno Mederos, publicado por Editorial Científico -Técnica. La Habana

1999. ISBN 959-05-0181-8

Palmore , E., *Ageims. Negative and Positive.* , New York, Springer Publishing Co.

1990.

Relcastre-Villafuerte B. Et al, Menopausia: representaciones sociales y práctica,

Cuernavaca, Salud Pública de México Vol.43. Nro. 5. 2001