

## DIVERSIDAD GENERACIONAL

# Los sénior construyen la nueva arquitectura laboral

El progresivo envejecimiento de la población y el alargamiento de la vida laboral son algunas de las palancas que reinventan el mercado laboral. **Por Montse Mateos**

En 2050 el número de personas mayores de 65 años duplicará al de menores de 5 años. Puede parecer un escenario lejano, pero quedan sólo 30 años. Raquel Roca presenta este panorama en su próximo libro, *Silver Surfers. El futuro laboral es para los mayores de 40* (LID Editorial) que se publica el próximo mayo. Que España comparta el podio de los países más longevos con Japón y Singapur es una buena noticia pero que, por ahora, no liga con un mercado laboral que aún se permite el lujo de prescindir del talento sénior con una pirámide demográfica invertida.

Una de las consecuencias que plantea Roca es que las empresas se enfrentarán a problemas de escasez de mano de obra, "no solo por falta de cualificación de la fuerza laboral, sino también por la escasa afluencia de jóvenes en el mercado laboral".

¿Estamos preparados para esta nueva longevidad? ¿Sabemos encontrar las maneras de reciclarlos, adaptarnos, fluir y reinventarnos?, se pregunta.

### Apuesta de futuro

Mapfre y Deusto Business School trataron de encontrar las respuestas en la última cita del ciclo de encuentros *Ageingnomics. Oportunidades en la economía del envejecimiento*, celebrado esta semana en la sede madrileña de la Universidad Pontificia Comillas. Iñaki Ortega, director de Deusto Business School y autor junto con Antonio Huertas, presidente de Mapfre de *La revolución de las canas* (Ed. Planeta), advirtió sobre la necesidad de formar a los profesionales para enfrentarse a una carrera laboral más larga y que requiere de otras habilidades y capacidades, e hizo un llamamiento a la convivencia generacional. Javier Ruiz Azcárate, presidente de Catenier, explicó que hay que cambiar el discurso y dejar de hablar del empleo como arquitecturas laborales estables. En su opinión, adquisición de talento y adquisición de empleo han dejado de ser sinónimos, "la mayoría de las organizaciones trabaja sobre proyectos y demanda talento", un espacio en el que hay sitio para los sénior. Mencionó además el aumento de los trabajadores independientes, "que abre la oportunidad de incorporar talento en arquitecturas laborales diferentes".

Emilio José González, profesor de Economía en Icade, coincidió con el resto de los participantes en este coloquio que los sénior poseen un talento desaprovechado. Basándose en la neurociencia señaló que aunque con la edad se pierden capacidades cognitivas, las neuronas se generan con la actividad y que es la experiencia la que ayuda a afrontar problemas y conocer las posibles derivadas de un acontecimiento. También hizo refe-



En 2028 la población sénior habrá crecido un 20,5% en España.

### EL 'TSUNAMI' DEMOGRÁFICO

La evolución de la pirámide poblacional es el punto de partida de Alfonso Jiménez, presidente de PeopleMatters, para hablar de tsunami demográfico. Advierte de que hay un descenso de la población y que los sénior no quieren jubilarse con la efusividad de hace unos años, lo que genera un problema en las organizaciones, "son pocas las que asumen que tienen que trabajar con gente mayor". Un análisis de esta consultora confirma que en 2028 la población sénior habrá crecido un 20,5% en España y el número de jóvenes descenderá un 15,3%. Jiménez cree que en nuestro país la diversidad es sinónimo de igualdad de género, "no somos conscientes de otras diversidades, entre ellas la generacional. El gran desafío va a ser la gestión de las personas mayores en las empresas; venimos de un paradigma de sacar gente mayor para incorporar jóvenes y eso ya no es sostenible".

rencia a la inteligencia emocional y al *smart thinking* de este colectivo, "que permite conectar puntos entre sí y una visión más amplia para resolver problemas complejos".

Aprender a través de la práctica es la solución que propusieron Elvira Arango, subdirectora general de formación de Mapfre, y Natalia Grijalba, *head of learning* de EY, para sacar el máximo partido del colectivo sénior en sus organizaciones y promover una diversidad generacional necesaria. Arango destacó la creación de la universidad corporativa de Mapfre hace cuatro años "para ayudar a la compañía en su proceso de globalización". Grijalba hizo hincapié en la necesidad de *feedback* entre todos los profesionales para su reciclaje, y mencionó el catálogo de formación que ofrece la universidad corporativa de EY, en funcionamiento desde hace un par de años, que "permite al profesional escoger la formación más adecuada para su desarrollo".

Santiago García, director del Instituto de Técnicas Educativas de la Confederación Española de Centros de Enseñanza, además de insistir en la importancia de la educación media y reivindicar la FP como el futuro de las cualificaciones, hizo un llamamiento a los sénior como colaboradores de los centros educativos que imparten este tipo de formación.