

La guía ha sido presentada por Generación Savia en un evento virtual con empresarios, periodistas, responsables de RRHH y profesionales desempleados mayores de 50

Ocho claves para aprovechar el talento de los mayores de 50 años en tiempos de COVID19

- Generación Savia, proyecto de Fundación Endesa y Fundación más humano, presenta una Guía con 8 recomendaciones que empresas y otras entidades deberían aplicar para que los profesionales de más de 50 años puedan aportar todo su valor, conocimientos y experiencia en situaciones de crisis laboral, como la que ha generado el COVID19.
- Cuatro de cada diez trabajadores se jubilan en España, o son obligados a hacerlo, antes de los 65 años como consecuencia de reajustes que se aprueban en el marco de la crisis y que aceleran la pérdida de talento que supone prescindir de ellos.

Madrid, 18 de diciembre 2020.- Generación Savia, una iniciativa que desarrolla la Fundación Endesa en colaboración con la Fundación más humano y que agrupa a cerca de 30.000 profesionales “senior” y 410 organizaciones, ha presentado una Guía con 8 claves estratégicas para promover una correcta gestión del talento de los profesionales de más de 50 años en tiempos de crisis.

El acto de presentación de esta Guía, de contenido estratégico y operativo, ha tenido lugar en un encuentro digital al que se han conectado empresarios, periodistas, responsables de RRHH y profesionales desempleados mayores de 50. El evento ha contado con la participación de Gloria Juste, directora de proyectos de la Fundación Endesa, Tomás Pereda, subdirector de la Fundación más humano y en el marco del mismo, se ha desarrollado una mesa con expertos en la materia: José Miguel Roca, director de la Fundación Knowdle y coautor de la serie de informes sobre la gestión del talento sénior en las empresas del IBEX 35 de la Fundación Compromiso y Transparencia; Marcos González, presidente fundador y editor de Corresponsables, de su Fundación y del Observatorio de la Comunicación Responsable 'Observarse' y Jesús Castells, consultor de Estrategia, mentor de directivos, escritor, emprendedor, profesor e “Influencer” de Empleo & Emprendimiento.

El talento senior, amenazado

Según datos de la última Encuesta de Población Activa (EPA), más de 1,2 millones de personas mayores de 50 años se encuentran en paro en España, una cifra que puede verse seriamente incrementada como consecuencia de la crisis actual. Se estima que unos 50.000 trabajadores “senior” se encuentran ya afectados por ERTE. Esto hace temer que el nivel de paro entre estas personas podría agravarse si no se protege a este colectivo y esos ERTE pasan a convertirse en despidos o regulaciones forzadas.

Los reajustes empresariales siguen primando la edad frente a la cualificación profesional, lo que no solo constituye una injusta discriminación, sino sobre todo un grave error estratégico, pues supone desaprovechar el talento de profesionales que

poseen un elevado nivel de conocimientos, amplia experiencia en la gestión de crisis y, en contra de un tópico bastante extendido, suficientemente preparados y capacitados para trabajar en entornos digitales.

En palabras de Gloria Juste, directora de proyectos de Fundación Endesa, “Ante una crisis como la que actualmente estamos viviendo, y que golpea duramente a las empresas, el arte de gobernar y gestionar el talento requiere una mirada estratégica que preserve los pilares básicos de la organización, tanto para superar la situación actual como para asegurar después el proceso de recuperación y crecimiento”.

Según el subdirector de Fundación máshumano, Tomás Pereda “Todo ello requiere competir por el mejor talento disponible, del que una parte importante será “senior”. Por consiguiente, la gestión inteligente del talento senior debe convertirse en una variable estratégica en los planes de ajuste y reestructuración”.

Durante la mesa redonda, los expertos debatieron diversos puntos de vista sobre la gestión del talento senior dentro de las compañías en épocas de crisis como la actual. Atendiendo a Jesús Castells, consultor de estrategia y mentor de directivos, “El talento senior tiene que formarse mientras está dentro de la compañía y mantenerse actualizado en las nuevas tecnologías. Por otro lado, nunca hay que dejar de trabajar la red de contactos y hacer networking, ya que es muy importante para volver a reincorporarse en el mercado de trabajo”. Por su parte, José Miguel Roca, director de la Fundación Knowdle, en torno a la jubilación de los seniors “las empresas deberían preparar a sus empleados que se van a jubilar para que den el siguiente paso, para este cambio la legislación es muy importante”. Según Marcos González, presidente fundador y editor de Corresponsables y de su fundación, “Durante la pandemia el talento senior ha demostrado que se puede adaptar perfectamente a los cambios y en concreto, a los cambios tecnológicos. Y en referencia al relevante papel que juegan los medios de comunicación visibilizando esta realidad “tenemos que mostrar ejemplos de lo que aporta el talento senior a la sociedad”.

8 Claves estratégicas y operativas para órganos de gobierno en tiempos de Covid

1. Demografía en la estrategia empresarial

España va camino de convertirse es uno de los países más longevos del mundo, dibujando una sociedad cuyos ciudadanos viven más años y cuentan con mejores condiciones de salud, incluso para continuar en activo y alargar su vida laboral.

Este hecho, sumado a la baja natalidad de nuestro país, que dificulta un relevo generacional entre mayores y jóvenes, obliga a un replanteamiento de las estructuras de empleo dentro de las organizaciones.

Recomendación:

Incluir en la agenda de los órganos de gobierno, y concretamente en la Comisión de Sostenibilidad, el asunto demográfico y su impacto empresarial.

2. Talento senior en la agenda de los órganos de gobierno

Los profesionales y líderes de una organización deben entender que la gestión del talento “senior” es estratégica; y lo harán en la medida que perciban un claro posicionamiento al respecto por parte de su Consejero Delegado.

Recomendación:

Pedir a las empresas que hagan un diagnóstico de la situación de la pirámide de edad de los empleados y pongan en marcha medidas que impulsen los ratios de diversidad generacional en la empresa. En estos planes directores se deberán incluir objetivos concretos y KPIs de seguimiento.

3. Cambio cultural para la diversidad generacional

Es necesario eliminar prejuicios sobre los profesionales mayores de 50 años. Las empresas y los reclutadores de talento siguen discriminando por razón de edad, sobre la base de lo que piensa y siente una sociedad frecuentemente alimentada por prejuicios y sesgos.

Es el momento adecuado para impulsar un proceso de gestión del cambio que supere una cultura basada en los prejuicios y estereotipos generados a lo largo del siglo XX.

Recomendación:

Sensibilizar a la organización del valor que aporta a la empresa la diversidad generacional.

4. Nuevos modelos de colaboración y carrera profesional

Los paradigmas sobre la manera de trabajar que parecían intocables están saltando por los aires a consecuencia de la pandemia. Esta crisis contiene una oportunidad y abre una ventana para construir nuevos modelos de organización que estaban llamando hace tiempo a la puerta: el trabajo en remoto, las nuevas formas de colaboración no convencionales y tantas otras que vendrán.

Recomendación:

Diseñar nuevas rutas de carrera profesional que respondan a las expectativas de los profesionales “senior” de valor y analizar su posible encaje organizativo y legal (laboral y fiscal) para el desarrollo profesional del talento “senior” dentro de la compañía.

5. “Lifelong learning”: la formación permanente

No existe ninguna evidencia científica que demuestre que los profesionales “senior” carecen en su conjunto o en su mayoría de los conocimientos demandados por la economía digital, tanto en su dimensión técnica como en habilidades y actitudes, o que no puedan reciclarse y adquirirlos con facilidad.

Recomendación:

Poner en marcha planes de “reskilling”, “crosskilling” y “upskilling” en los que se identifique el conocimiento que es crítico para la organización. Abrir e invitar expresamente a profesionales “senior” para participar activamente en procesos de reciclaje y aprendizaje, si así los precisan, sin sesgos ni prejuicios por razón de edad.

6. Robotización y equipos de trabajo

En paralelo a la automatización y a la inteligencia artificial, hay que apostar por mayor diversidad generacional, mayor riqueza y mayor rendimiento. Un equipo multigeneracional no es solo la coincidencia de profesionales de distintas generaciones en un mismo grupo, sino que implica también la creación y gestión consciente y específica de un equipo de estas características.

Recomendación:

Aprendizaje y puesta en marcha del concepto de equipos intergeneracionales para la gestión de proyectos específicos o transversales como aceleradores de la transformación cultural post-pandemia.

7. Reestructuraciones con talento

La crisis sanitaria causada por el Covid-19 puede conducir a muchas organizaciones a reducir sus costes fijos y disminuir plantillas mediante bajas voluntarias y prejubilaciones. ¿La edad deberá seguir siendo lo que marque quiénes son

prescindibles? ¿Cada vez menos gente de 55 años, después de 52, de 50 o incluso... de 45 años?

Recomendación:

Introducción de nuevos criterios de elegibilidad en los planes de prejubilación (contribución profesional, conocimiento que se ha de preservar, etc.) que diluyan el factor de la edad como criterio esencial y que evite seguir reforzando los prejuicios sobre ella.

8. Marca empleadora para “seniors”

¿Qué tipo de lazo emocional y profesional se puede crear entre el profesional “senior” laboralmente desvinculado y su organización? ¿Se pueden encontrar fórmulas que posibiliten la continuidad de colaboración profesional entre ambas partes?

Recomendación:

Identificar nuevas fórmulas de reducción de costes que permitan, por un lado, obtener el ahorro del coste laboral en la estructura fija y, por otro, crear la posibilidad de seguir manteniendo una vinculación con el profesional “senior” que satisfaga los intereses de ambas partes. Crear una estrategia de “senior employer branding” con el objetivo de atraer, desarrollar, potenciar y fidelizar el talento “senior” de alto valor profesional.

Sobre Generación SAVIA

Generación SAVIA es un proyecto de la Fundación Endesa en colaboración con la Fundación máshumano cuyo objetivo es mejorar la empleabilidad del talento “senior” y promover el necesario cambio social y cultural que lo facilite.

SAVIA es una plataforma y una comunidad en la que se crean espacios de colaboración y se aglutinan iniciativas para crear oportunidades laborales dirigidas a los profesionales “senior”. Asimismo, ofrece soluciones de recursos humanos al tejido social y empresarial español.

Cerca de 30.000 profesionales “senior” y 400 empresas están registradas en SAVIA. Además, 160 entidades colaboran en el proyecto.

Más información:

Mariana Oliver

Responsable de Comunicación

Fundación máshumano

moliver@mashumano.org

Tel: [608666322](tel:608666322)