

NOTICIAS

PeopleMatters reúne las mejores prácticas para cuidar a los empleados sénior

PeopleMatters elabora una guía con las mejores prácticas a nivel nacional y europeo



04/07/2018 El desarrollo de carrera después de los 45, las reubicaciones y la flexibilidad de jornada, son algunas de las medidas pioneras en el cuidado del talento sénior y que se encuentran recogidas en la guía que ha creado PeopleMatters. En éste sentido, según destaca la consultora, entre los objetivos que se alcanzan con la gestión del ageing se encuentran la mejora de la productividad, la promoción de una cultura inclusiva, la contribución a la sostenibilidad del negocio y la pérdida del miedo a la jubilación.

PeopleMatters, consultora especializada en gestión de personas, y colaboradora del Observatorio de Demografía y Diversidad Generacional de la Fundación IE, ha analizado **las buenas prácticas pioneras en gestión de equipos humanos sénior** de compañías europeas como Altadis, Correos, DKV, Gas Natural Fenosa, ISS Facility Services, Reale Seguros, Banco Sabadell, Zurich, ABB, Axpo, Berner, BMW, Centrica, Citibank, Loewe y PSA Peugeot Citroën.

La investigación se enmarca dentro del trabajo "[Los trabajadores sénior en la empresa española: realidades y retos](#)", realizado por el Observatorio de Demografía y Diversidad Generacional de la Fundación Instituto de Empresa, y recoge lo que están haciendo las empresas más innovadoras en la **gestión del ageing**.

En éste sentido, por un lado, se está **icrementando la sensibilización y el reconocimiento de la aportación de valor de éstos profesionales**, generando así una actitud inclusiva hacia ellos en la organización mediante el empleo de medidas como el reconocimiento social y generación de apoyo intergeneracional, impactos sobre ageing en redes corporativas y la creación de equipos intergeneracionales y proyectos multidisciplinares. Fruto de éste trabajo se ha activado la participación de los sénior y mejorado el posicionamiento de las compañías, así como el clima laboral y el sentimiento de integración.

Por otro lado, también han aumentado las acciones destinadas **prevenir enfermedades y combatir el absentismo**, así como las dirigidas a impactar en el desempeño conseguido, a través del bienestar físico y psicológico de los empleados. De los resultados se desprende una mejora de la productividad y del bienestar general en la empresa y entre los grupos de interés, además de una reducción del absentismo.

El tercero de los ámbitos hace referencia al desarrollo profesional. "El objetivo es **continuar gestionando la carrera de los séniors** para evitar la obsolescencia de sus conocimientos y alargar su valor y sus aportaciones profesionales", destacan desde PeopleMatters, que en su guía recoge algunas de las prácticas puestas en marcha para tal fin: mentoring, incluyendo algunos tipos más específicos como el mentoring a directivos o el mentoring digital a mayores de 60 años; trabajo en grupos de expertos séniors; formación sobre digitalización; o gestión multigeneracional del talento.

Asimismo, **se están adaptando los requerimientos físicos de los puestos al perfil de los profesionales más sénior**, de manera que el ciclo vital de los mismos adquiere una mayor relevancia a la hora de que puedan cumplir con su labor; y se están diseñando **programas para que los profesionales accedan a ventajas laborales** a medida que cumplen años en la empresa y también de cara a su jubilación con acciones como: acuerdos de flexibilidad laboral, un aumento del número de días de vacaciones, bonificaciones en seguros o una paga extra adicional por franjas de antigüedad, lo cual repercute en su satisfacción, compromiso y productividad.

En ésta línea, las compañías también están **concienciando a los profesionales sobre aspectos clave tras la jubilación**: planificación financiera, salud, ocio, hobbies, relaciones sociales, tecnología

Finalmente, cada vez son más los profesionales que tienen **acceso a modelos flexibles de trabajo** y reciben preparación específica de esa etapa, en la que no pierden la vinculación total con la compañía. Además, está siendo primordial **disponer de un mapa de talento** que permita a la compañía abordar los procesos de sucesión "con la tranquilidad de disponer de antemano de los candidatos adecuados y convenientemente formados para ello", según la consultora.

Alfonso Jiménez, socio de PeopleMatters, destaca la necesidad de las empresas de adaptarse a un nuevo mercado de trabajo, donde "van a escasear los jóvenes y los profesionales envejecen en la misma medida en que lo hace la población". Asimismo, señala que "el talento sénior acumula un know-how muy valioso para las empresas y no se puede desperdiciar".

"Aquellas compañías que sigan manteniendo una actitud de separar las generaciones y simplemente esperar a que los mayores con salarios altos abandonen o se jubilen no estarán sacando el máximo provecho a uno de sus mejores activos", concluye.