

PeopleMatters reúne las mejores prácticas nacionales y europeas para cuidar a los sénior

El desarrollo de carrera después de los 45, las reubicaciones y la flexibilidad de jornada, algunas de las medidas pioneras en el cuidado del talento sénior

- La consultora [PeopleMatters](#) elabora una guía con las mejores prácticas que están aplicando con éxito las compañías en la gestión de sus profesionales sénior.
- 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.

Madrid, 2 de julio de 2018.- Las empresas vuelven la vista hacia los sénior, un talento que posee un *know-how* muy valioso para sus organizaciones y que, pasado el tiempo de las jubilaciones anticipadas, representa porcentajes mayoritarios en casi todas las empresas con profesionales con más de 40 años. **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 (Suecia), Axpo (Suiza), Berner (Finlandia), BMW (Alemania), Centrica (Reino Unido), Citibank (Grecia), Loewe (Alemania) y PSA Peugeot Citroën (Francia).

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.

¿Qué están haciendo las empresas más innovadoras en la gestión del *ageing*? Trabajan en ocho ámbitos:

1. **Sensibilización y reconocimiento de la aportación de valor.** Una de las áreas en las que están trabajando algunas compañías es la sensibilización y reconocimiento de dicha aportación, orientada a poner en valor la experiencia de los sénior generando una actitud inclusiva hacia ellos en la organización.
 - Acciones concretas:
 - ✓ Reconocimiento social y generación de apoyo intergeneracional.
 - ✓ Impactos sobre *ageing* en redes corporativas.
 - ✓ Equipos intergeneracionales y proyectos multidisciplinarios.
 - Resultados:
 - Participación activa de los sénior.

- Mejora del posicionamiento externo de la compañía.
 - Mejora del clima laboral y el sentimiento de integración.
2. **Seguridad y salud laboral.** Este ámbito se desarrolla tanto para prevenir enfermedades y combatir el absentismo como para impactar en el desempeño conseguido a través del bienestar físico y psicológico de los empleados.
- Acciones concretas:
 - Promoción de hábitos saludables.
 - Prevención de enfermedades y de accidentes.
 - Resultados:
 - Reducción del absentismo.
 - Aumento de la productividad.
 - Bienestar general en la empresa y entre los grupos de interés.
3. **Desarrollo profesional.** El objetivo es continuar gestionando la carrera de los sénior para evitar la obsolescencia de sus conocimientos y alargar su valor y sus aportaciones profesionales.
- Acciones concretas:
 - 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 sénior.
 - Formación sobre digitalización.
 - Gestión multigeneracional del talento.
 - Procesos de selección sin límites de edad.
 - Impulsar la participación de estas personas en los procesos de promoción interna y carrera.
 - Resultados:
 - Aumento del compromiso.
 - Mejora del posicionamiento externo de la compañía.
 - Aumento de la edad media de los trabajadores que entran en la compañía y de la participación de los mayores en procesos internos.
 - Incremento del porcentaje de los mayores entre los seleccionados con alto potencial.
4. **Organización y entorno de trabajo.** Son medidas para adaptar 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.
- Acciones concretas:
 - Adaptación del entorno/puesto de trabajo.
 - Rediseño de puestos de trabajo en base a factores no sólo económicos y de organización, sino también generacionales.
 - Reubicación y esquemas de rotación.
 - Resultados:
 - Porcentaje amplio de reubicaciones.

- Rejuvenecimiento de los equipos operativos con mayor extensión de la vida profesional de los trabajadores y equipos más diversos.
 - Mejoras en el desempeño y la salud.
5. **Beneficios por edad.** Además, las compañías diseñan programas para que los profesionales accedan a ventajas a medida que cumplen años en la empresa y también de cara a su jubilación.
- Acciones concretas:
 - Acuerdos de flexibilidad laboral.
 - Aumento del número de días de vacaciones.
 - Paga extra adicional por franjas de antigüedad.
 - Bonificaciones en seguros.
 - Acceso a plataformas de inversión.
 - Programas de pensiones.
 - Resultados:
 - Mejora del bienestar y satisfacción de los seniors.
 - Aumento del compromiso de los profesionales.
 - Mejora de la productividad.
6. **Reemplazo generacional y sucesión.** Es 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.
- Acciones concretas:
 - Crear planes de sucesión con evaluación del talento disponible y formación para los candidatos de mayor potencial.
 - Resultados:
 - Aumento del porcentaje de éxito en adaptación al puesto en este tipo de procesos.
7. **Modelos flexibles de acceso a la jubilación.** Los profesionales tienen acceso a modelos flexibles de trabajo y preparación específica de esa etapa en la que no pierden la vinculación total con la compañía.
- Acciones concretas:
 - Acciones de reserva laboral como cobertura de vacantes internas de carácter temporal, bajas, sustituciones, apoyo en proyectos específicos, etc.
 - Aprovechamiento y transferencia del conocimiento de los seniors para labores de asesoramiento.
 - Resultados:
 - Traspaso del conocimiento asegurado.
 - Aumento de la visibilidad y puesta en valor de la contribución de los seniors.
 - Incremento de la satisfacción de los seniors al acceder progresivamente a la jubilación.

8. **Preparación para la jubilación.** Hay que concienciar a los profesionales sobre aspectos clave tras la jubilación: planificación financiera, salud, ocio, hobbies, relaciones sociales, tecnología.
- Acciones concretas:
 - Programas para mantener la relación con el empleado a través de exposiciones, actividades de ocio, etc.
 - Sesiones de reflexión y gestión del cambio.
 - Planificación financiera: planes de pensiones, seguros e inversión.
 - Resultados:
 - Mayor seguridad del profesional de cara a abordar su retiro, en términos ocupacionales y financieros.

Alfonso Jiménez, socio de **PeopleMatters**, comenta que: *“tenemos que adaptarnos a un nuevo mercado de trabajo en donde van a escasear los jóvenes y los profesionales envejecen en la misma medida en que lo hace la población. Pero, además, 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”*.

Sobre PeopleMatters

PeopleMatters es una firma de servicios profesionales de consultoría de gestión de personas, líder en *Employer Branding* y comunicación en España. Otras líneas de servicio incluyen la Estrategia de Capital Humano, Transformación Cultural, Gestión del Talento, Organización, Retribución y Recompensa, y Diversidad y Bienestar Corporativo.

La compañía ha creado y desarrolla el programa *Recruiting Erasmus* para la atención de talento en las empresas. Además, realiza formación y profesionalización avanzada y diversos estudios y *benchmarking*.

Para más información, visita: www.peplematters.com

Información de prensa de PeopleMatters

Soledad Gamerman

PeopleMatters. Tel. 917810680

soledad.gamerman@peplematters.com