

IBEX 35 ▼-0,56%

/

EUROSTOXX 50 ▼-0,13%

/

S&P 500 ▲0,17%

/

EUR X USD ▼-0,051%

/

PETROLEO BRENT ▼-0,672%

CincoDías

Fortuna

[Profesionales >](#)

Por qué las empresas deben cuidar a sus séniors

- Después de años de desaprovechar el talento de los más veteranos, las organizaciones empiezan a elaborar políticas específicas para este colectivo

PAZ ÁLVAREZ



Getty Images

[Ir a comentarios](#)

Uso de cookies

Utilizamos cookies propias y de terceros para elaborar información estadística y mostrarte publicidad personalizada a través del análisis de tu navegación, conforme a nuestra [política de cookies](#). Si continúas navegando, aceptas su uso.

[Más información](#)[ACEPTAR](#)

empresa española: realidades y retos, en el que se destaca que la mayoría de las empresas no tiene desarrollada una gestión de los profesionales más veteranos, así como el diseño de políticas específicas para este colectivo, algo que será clave para el crecimiento del mercado laboral. De hecho, el informe destaca que uno de cada cuatro habitantes en España tendrá más de 65 años en 2031, por lo que el proceso de envejecimiento del mercado de trabajo es imparable y su evolución redibujará un nuevo mercado de trabajo. El estudio cruza los datos con las proyecciones de los cambios demográficos y evalúa la experiencia y buenas prácticas de 16 compañías europeas sobre gestión de empleados mayores de 55 años.

Los autores del informe, desarrollado en colaboración con la consultora [PeopleMatters](#), destacan que los trabajadores mayores de 55 años están en buenas condiciones para prolongar su vida laboral por varios motivos: **realizan actividades que no requieren desgaste físico, gozan de buena salud y las políticas públicas defienden el retraso de la edad de jubilación y las normas para limitar las jubilaciones anticipadas**. Señalan además que el peso de los trabajadores sénior va a aumentar en la economía española en la próxima década por lo que es necesario analizar el impacto de ese retraso en la salida del mercado laboral y en la productividad global. Aunque todavía queda un largo camino para alcanzar el nivel de los países de la Unión Europea, con especial atención a los nórdicos y bálticos, Puyol destaca que “la política de prejubilaciones tiene que suavizarse, y las empresas no pueden desaprovechar todo el talento del que disponen”. Esto significa conocimiento, afirma este experto, **experiencia, fidelidad y contactos**.

El estudio constata, por otra parte, que sólo un 17,39% del total de empleados en las empresas encuestadas tiene 55 o más años. En la franja de mayores de 65 años, el porcentaje de trabajadores se reduce a un 0,52% del total. De ellos, un 42,3% tiene estudios universitarios y un 11% tiene estudios de posgrado. Del total, un 8% ocupa puestos de alta dirección y predominan los hombres (62,17%) sobre las mujeres (37,83%). La gran mayoría (77,6%) desempeñan las mismas tareas que antes de cumplir los 55 años, y casi el 86% trabaja a jornada completa. En cuanto a las empresas, el 90% no tiene un plan de actuación para sus trabajadores mayores. **Sólo un 15% manifiesta tener planes de prejubilación para sus trabajadores sénior, este porcentaje corresponde a las empresas de mayores ingresos y grandes plantillas**. Además, el 60% ofrece planes de jubilación parcial sobre todo para trabajadores de 60 a 64 años.

A pesar de que “cada vez son más las empresas que se interesan por la gestión de los profesionales sénior y diseñan políticas específicas, aún estamos en una fase embrionaria, a pesar de que la mayoría de las compañías desempeñan iniciativas concretas, pero en muchos casos aisladas”, señala Puyol. “Pocas de ellas afrontan esta gestión desde una visión holística, con una medición de impactos, una planificación de plantillas a medio plazo y una hoja de ruta con objetivos y proyectos concretos”, añade.

BUENAS PRÁCTICAS CON LOS MAYORES

Seguridad y salud laboral. Hay que diseñar medidas, tanto de cuidado de la salud como de carácter preventivo, para garantizar el bienestar físico y mental de los sénior y asegurar un mejor desempeño y menor absentismo.

Entorno de trabajo. Hay que desarrollar iniciativas para adaptar los puestos al perfil de los profesionales.

Desarrollo. Hay que impulsar la formación de los mayores y evitar la obsolescencia de conocimiento.

Modelos flexibles de acceso a la jubilación. Hay que diseñar nuevas modalidades de trabajo flexible y compatible con la jubilación, así como acciones encaminadas a facilitar la transición a esta nueva etapa de la vida de las personas.

Uso de cookies

Utilizamos cookies propias y de terceros para elaborar información estadística y mostrarte publicidad personalizada a través del análisis de tu navegación, conforme a nuestra [política de cookies](#). Si continúas navegando, aceptas su uso.

Más información

ACEPTAR