

▶ LABORAL

# Formación continua y reciclaje, la mejor fórmula para el talento senior

Los profesionales reconocen que hay discriminación por cuestión de edad, tanto a la hora de contratar trabajadores como en el momento de determinar las jubilaciones anticipadas

V. LABRADOR / SEGOVIA

Muchos años se lleva hablando del dividendo demográfico —ese periodo durante el que un país disfruta de una población de personas en edad de trabajar relativamente grande en comparación con la totalidad de su población— y las ventajas que ofrece para acelerar el crecimiento económico y mejorar el desarrollo de capital humano de un país; o lo que es lo mismo, la relación favorable entre la población potencialmente activa de una sociedad y la pasiva o dependiente (niños y jubilados).

Y este fue uno de los temas centrales tratado ayer en el I Encuentro de Economía Senior, celebrado en Segovia, donde se debatió con determinados profesionales cómo poner en valor el talento senior. La mesa fue moderada por el segoviano José Manuel de Riva, vicepresidente de Cepyme, para quien “las personas senior, los mayores de 55 años, que están ya en la etapa final de su vida laboral y las que están jubiladas, tienen sin duda todo el derecho y todas las oportunidades para seguir siendo personas útiles para la sociedad”.

Y esto lo pueden hacer de diversas maneras, aseguró De Riva, “desde una actividad profesional remunerada o no, es decir, económicamente retribuida o no, pero sí aportando su talento, su experiencia y su conocimiento, bien para formar a gente más joven o bien para hacer coaching con nuevos profesionales [en el campo de su actividad] o bien ayudando al emprendimiento”.

De Riva apuntó, asimismo, que esta labor de los senior es importante por un doble factor, “para que esas personas se sientan útiles, se sientan mucho más reconocidas por la sociedad y por sus compañeros, por su sector y, de alguna manera, compensados por el esfuerzo que han hecho en toda su vida profesional; y, además, porque es algo necesario para mejorar la productividad de un país, por ejemplo en el caso de España con el problema demográfico que tenemos, si los senior no aportan su conocimiento y su valor a la economía española estamos perdiendo un talento imprescindible”.



Alfonso Jiménez, Francisco Mesonero, José Manuel de Riva, Giovanni Palmieri y Gloria Juste, en una de las mesas. / KAMARERO

[“”]

**JOSÉ MANUEL DE RIVA,**  
VICEPRESIDENTE DE CEPYME

«Si los senior no aportan su conocimiento y su valor a la economía española, estamos perdiendo un talento imprescindible»

En este sentido, Alfonso Jiménez, socio de People Matters, expuso algunos datos concretos que ponen de relevancia la importancia que tiene el talento senior en España. Y es que en los últimos diez años, la población de más de 55 años ha aumentado un 19,8 por

[“”]

**FRANCISCO MESONERO,**  
FUNDACIÓN ADECCO

«Los trabajadores senior están más motivados y tienen una experiencia que hay que aprovechar (...) Hay que eliminar los prejuicios»

ciento, mientras que el número de jóvenes ha descendido un 20,7 por ciento. Pero es más, en lo que se refiere a población activa, el grupo senior ha crecido un 48,3 por ciento y, sin embargo, el paro senior también se ha incrementado, pero mucho más, en concreto un 206,8

[“”]

**ALFONSO JIMÉNEZ,**  
PEOPLE MATTERS

«Las empresas tienen que cambiar el chip, ya no se puede prejubilarse a los 50 años, no es positivo ni económica ni profesionalmente»

por ciento desde el año 2008.

Por ello, dijo Jiménez, “estamos ante un desafío, porque en los próximos once años la población senior se incrementará otro 20,9 por ciento; así las empresas tienen que cambiar el chip, ya no se puede prejubilarse a la gente a partir de los

## Medidas para no quedarse obsoleto

Desde K2 Partenering Solution, Giovanni Palmieri propuso cinco medidas para que los trabajadores senior no se queden obsoletos y puedan seguir teniendo una vida laboral:

- Formación continua y reciclaje continuo.
- Invertir en tu marca personal.
- Oportunidades GIG Economy.
- Formación especializada en nuevas tecnologías.
- Participar en redes y comunidades, sobre todo profesionales.

50 años, porque no es positivo económicamente, ni profesionalmente por la experiencia de los trabajadores, ni es bueno para la imagen de la empresa”.

Porque a ninguno de los componentes de la mesa de debate le cabe la menor duda de que a día de hoy hay discriminación por edad y en dos sentidos, destacó Jiménez: tanto a la hora de contratar, en la que se acotan las ofertas a gente joven; como a la hora de despedir, obligando a prejubilarse a los trabajadores de más de 55 años.

Francisco Mesonero, presidente de la Fundación Adecco, añadió que en este momento hay dos retos: por un lado, hacer que las empresas mantengan a los senior y para ello hay que reciclar su formación; y por otro, convencer a los trabajadores de que se sigan formando en los nuevos retos.

Lo importante es, según Mesonero, “poner en marcha una política de diversidad corporativa y eliminar los prejuicios”, ya que en la actualidad, los departamentos de recursos humanos de muchas empresas aún creen que los mayores de 50 no pueden trabajar con los jóvenes, que son ‘caros’ de mantener en plantilla... “Así que hay que impulsar el cambio desde el primer nivel, sensibilizando al conjunto de la organización en la estrategia de diversidad corporativa”.

Por su parte, Gloria Juste, directora de Proyectos de la Fundación Endesa, presentó la plataforma Savia (generacionsavia.org), un punto de encuentro entre personas, instituciones y empresas en la que se potencian las oportunidades y la empleabilidad de los profesionales senior.

[G]

empresario colaborador de

**Naturgy**

Si ya tienes gas y cambias tu caldera te regalamos un termostato smartphone y su instalación

**GARBANTEL**  
GRUPO EMPRESARIAL

En Segovia  
Calle José Zorrilla, 114  
Telf.: 921 60 00 10

GARBANTEL.COM

Tus Mejores Noches

Sábados, de 12 a 2 horas

LISTA RRPP

6€

**BARRA LIBRE DE CERVEZA**

en el Paseo del Salón. Segovia

# Pilar Manchón afirma que hay que unir jóvenes talentos y profesionales con experiencia para tener éxito empresarial

Vicepresidenta de Roku Inc., Manchón es una de las pocas españolas que ha llegado lejos en el mundo de Silicon Valley



Pilar Manchón, momentos antes de su conferencia en la IE University. / E. A.

**V. LABRADOR / SEGOVIA**  
Desde Sevilla hasta Silicon Valley en una carrera meteórica dedicada a la inteligencia artificial. Así podría resumirse en una frase la vida laboral de Pilar Manchón, vicepresidenta de Roku Inc., aunque sin hacer mucha justicia a todo lo que ha logrado.  
Por ello, fue la elegida por los organizadores del I Encuentro de Economía Senior para la clausura,

en la que expuso 'Inteligencia artificial. ¿Cómo aprovechar los cambios de paradigma por venir?'.  
Manchón aseguró que, al igual que se ha defendido durante todo el encuentro, las personas mayores de 50 años ya no son unos viejos trastos que no pueden dar más de sí en el plano laboral. "Yo creo que la sociedad ha evolucionado hasta un punto en el que a los 50 años uno ya no es mayor, todavía

es joven, pero tiene una madurez profesional y una sabiduría que solo la experiencia te da y, en consecuencia, descartar eso sería un error gravísimo", explicó.  
De hecho, añadió, "yo me dedico a la inteligencia artificial y creo que en la comunidad más senior hay una oportunidad, no solo de dar un nuevo nivel de servicios

o mejorar la calidad de vida como receptores de todos esos avances, sino como contribuyentes a configurar, a aprender, a generar más datos, a generar una parte humana que es crítica en cualquier evolución tecnológica".  
Por ello, aseguró, no hay que descartar el talento senior en las empresas: "Es una cuestión de

competitividad, si una empresa quiere tener éxito, contratar solamente a gente joven no tiene sentido, porque los jóvenes tienen mucho potencial y hay que incorporarlos al mundo laboral, pero la mejor combinación, la mejor fórmula, está en la diversidad".  
"Y la diversidad —continuó— no solamente se refiere a diversidad de género o de nacionalidad, sino la diversidad incluso de edades, combinar gente que empieza con gente que ya lleva un tiempo y con gente que lleva mucho tiempo y que ha visto distintas generaciones tecnológicas, distintas generaciones de formas de hacer las cosas, etcétera".  
Sobre si la integración entre los profesionales de más edad con los jóvenes talentos es fácil o algo complicado en las empresas, Manchón afirmó que "todo depende de la filosofía y de la cultura que se cree en torno a la empresa, cuando hay un respeto mutuo y un entendimiento sobre lo que cada uno aporta a la empresa es muy fácil comunicarse; pero si uno va con una agresividad, unos prejuicios o formas de pensar retrógradas, todo esto se complica mucho más".

## Pilar González de Frutos será una de las mujeres fuertes en la nueva CEOE de Garamendi.

La segoviana Pilar González de Frutos, presidenta de UNESPA (Asociación Empresarial del Seguro), participó ayer también en el Encuentro de Economía Senior, en una mesa de debate sobre 'El liderazgo de la mujer para un diseño innovador de la sociedad del futuro', en la que también participaron María Capilla, de Ourtime.es, y Fátima Martínez, de SM Fidelity Management. González de Frutos será una de las mujeres fuertes en la nueva directiva de la CEOE, a la que está dando forma Antonio Garamendi, que va a ampliar de cinco a seis las vicepresidencias de la patronal para que haya el mismo número de mujeres que de hombres. / FOTO: KAMARERO



# LA PARRILLA DE TEJADILLA

Teléfonos reserva: 921 44 21 49 - 921 43 43 23 - 654 317 434

<p><b>Miércoles</b></p> <p>SOPA CASTELLANA COCHINILLO CON ENSALADA POSTRE CASERO</p> <p style="text-align: right;"><b>11,90€</b> <small>IVA INCLUIDO</small></p>	<p><b>Viernes</b></p> <p>ENTREMESES ARROZ CON BOGAVANTE POSTRE CASERO</p> <p style="text-align: right;"><b>10,90€</b> <small>IVA INCLUIDO</small></p>	<p><b>CERRAMOS LUNES</b></p> <p>Abrimos viernes y sábados por la noche</p> <p>Terrazas con servicio de comedor (zona de fumadores)</p>
--	---	--

**Menú del Día**  
Martes a viernes, excepto festivos

**8 PRIMEROS** a elegir  
**8 SEGUNDOS** a elegir  
POSTRES CASEROS

Pan, agua, vino incluido **9,95€** IVA INCLUIDO

**Menú Especial** Todos los días

**Primeros a elegir**

- Paté de ave al oporto con pistachos y salsa Cumberland
- Croquetas caseras de jamón ibérico
- Pimientos del piquillo rellenos de merluza y gambas en salsa verde
- Revuelto de morcilla con patatas paja
- Carpaccio de buey al queso de oveja
- Plato de cuchara
- Ensalada mixta
- Ensalada de solomillo con salsa de queso
- Espárragos trigueros

**Segundos a elegir**

- Carne de ternera al plato
- Entrecot de ternera a la parrilla
- Rabo de toro guisado al vino tinto con puré de patata
- Dorada a la espalda
- Bacalao al pil-pil.
- Gambones a la plancha.

**Postres caseros.**

Pan, agua, vino incluido  
**19,50€** IVA INCLUIDO

**Menú especial de BUEY**

A ELEGIR:

**Primeros:**

- Croquetas caseras de jamón ibérico.
- Ensalada crujiente de langostinos con mayonesa de crustáceos.
- Revuelto de morcilla.

**Segundos:**

- Carne de buey al plato.
- Entrecot de buey a la parrilla.
- Chuletillas de cordero lechal.
- Presa ibérica con salsa de boletus.
- Gambones a la plancha.
- Dorada a la espalda

**Postres caseros**  
**15,90€** IVA Includo  
Excepto sábados y festivos al mediodía

— Los menús de los viernes y miércoles incluyen vino, gaseosa, agua y pan.  
— El menú especial de buey incluye: vino o cerveza, gaseosa, agua y pan.  
— Todo lo que se pida fuera del menú se cobrará aparte.  
— El cambio del primer plato por otro del MENÚ DEL DÍA tendrá un suplemento de 2€.