

¿VENDES VENDING?



EDITORIAL
Enrique Arce
Mayores competentes

MARTES 01 DE OCTUBRE DE 2013

SUSCRIPCIÓN BOLETÍN | HEMEROTECA | RSS

PORTADA SECCIONES **EDITORIAL** ENTREVISTA SE RUMOREA THE ENGLISH CORNER FORMACIÓN EN RRHH EMPLEO EN RRHH

VOLVER

TAMAÑO DE LA LETRA

Mayores competentes

Enrique Arce, socio de PeopleMatters. , 01-10-2013 00:00:00

Enrique Arce, socio de PeopleMatters.

RRHH Digital El año 2012 fue el Año Europeo del Envejecimiento Activo y tenía como objetivo promover la calidad de vida y el bienestar de la población europea, especialmente de las personas de edad avanzada, y fomentar la solidaridad intergeneracional, porque la cooperación entre las generaciones jóvenes, las de mediana edad y las de edad avanzada se promueve cuando las competencias de unos y otros se hacen complementarias.

A este respecto, la The Beth Johnson Foundation y el Instituto de la UNESCO para la Educación definieron hace unos años los programas intergeneracionales como "vehículos para el intercambio determinado y continuado de recursos y aprendizaje entre las generaciones más viejas y más jóvenes" y animaban a que desde las instituciones se manejaran las relaciones cambiantes entre el joven y viejo, que a menudo están caracterizadas por una falta de comprensión entre uno y otro.

En su informe Programas Intergeneracionales: Política Pública e Implicaciones de la Investigación. Una Perspectiva Internacional, las instituciones señalaron que la experiencia alemana ha demostrado que los adultos mayores pueden mantener y actualizar las habilidades necesarias requeridas por nuestra tecnología y la información sobre la sociedad intensiva, aprendiendo junto con las generaciones más jóvenes y que por su parte, los adultos mayores pueden proporcionar modelos a las personas jóvenes para los procesos complicados de toma de decisiones, para formular proyectos de desarrollo a largo plazo, y habilidades técnicas y sociales requeridas en el mundo de trabajo. Los gerentes jubilados experimentados más viejos y los obreros también pueden ofrecer su especialización y pueden apoyar a los obreros más jóvenes en vías de desarrollo (e.g. los Países Bajos)

En el contexto concreto de un entorno empresarial, la duda que más veces se plantea es la productividad en el caso de los más mayores, bien porque su desempeño se estanca mientras crece su salario o bien porque su desempeño disminuye aunque su salario crezca. En cualquier caso la pérdida de competencias se ha manejado como razón para explicar la pérdida de productividad. Aunque la salud y la capacidad física se deterioran a medida que envejecemos, con la edad otras funciones no sufren tal deterioro. El pensamiento estratégico, la agudeza de ingenio, la consideración, los conocimientos acumulados, la capacidad de deliberar, el control de la vida, la percepción global y las capacidades lingüísticas mejoran con la edad. Los trabajadores de más edad muestran compromiso con el trabajo, son leales a su empleador y, a menudo, presentan tasas de absentismo más bajas. Es cierto que los procesos cognitivos básicos, tales como las funciones de la memoria y las capacidades psicomotrices declinan pero la experiencia laboral compensa dicho declive. Además, el capital social de los trabajadores de edad hace aumentar su competencia profesional, los conocimientos tácitos y las destrezas de cooperación, mejoran el conocimiento estructural de las organizaciones y de sus funciones e incrementan los contactos con clientes y redes sociales.

Los teóricos diferencian dos tipos de habilidades cognitivas directamente relacionadas con la productividad. Por la un lado, las funciones fluidas, o inteligencia fluida, son las referidas a las capacidades para resolver problemas con nuevo material e incluye la velocidad perceptual y el razonamiento; por otro lado, las capacidades cristalizadas son las que tienen que ver con la comprensión verbal y la fluidez de palabra: mayor manejo de vocabulario, mayor capacidad de escucha, etc.

Con la edad declina la inteligencia fluida pero se mantiene o mejora la inteligencia cristalizada. La persona de más edad es posible que sea más lenta en el aprendizaje de nuevo software o quizá necesite más tiempo para adaptarse a nuevos modos de trabajo pero su habilidad para interactuar, relacionarse y fortalecer el capital social de la empresa puede verse mejorado.

La demanda de tareas que implican distintas habilidades ha cambiado con el tiempo. Las tareas que exigen interacción y relación se han incrementado más que las tareas que demandan aptitudes matemáticas. Esto sugiere que los trabajadores de más edad están en mejores condiciones que los más jóvenes, sin embargo, cualquier decremento en el valor de mercado de la experiencia pondría a

INFÓRMATE AHORA

CENTRO DE ESTUDIOS
GARRIGUES

¿Qué idioma se habla en su empresa?

speexx
the perfect way to learn a language

Encuesta

¿Qué deporte puedes compatibilizar mejor con tu jornada laboral?

- Running
- Natación
- Pádel
- Golf
- Fútbol
- Fitness

VOTAR | VER RESULTADOS | VER MÁS ENCUESTAS

GRUPO
atisa

los de más edad en desventaja. Es el caso de los cambios tecnológicos acelerados que da importancia a la capacidad de aprender y no estima la experiencia.

Si el envejecimiento, tal y como están demostrando los datos demográficos, se está convirtiendo en un desafío para las próximas décadas, va a ser necesario impulsar decididamente la solidaridad intergeneracional que aúne progreso y experiencia. Se trata de una tarea que deberán acometer las instituciones pero que tampoco podrán obviar las empresas tanto por razones de competitividad como de responsabilidad social. Como alguien dijo, la calidad de un país se puede medir por la forma en que tratamos al joven en el alba de su vida profesional pero también de cómo tratamos al viejo en el crepúsculo de la suya.

RRHH Digital

ENVIAR A UN AMIGO  IMPRIMIR  COMPARTIR     Tweet 3

(1) COMENTARIOS

POR PABLO SASTRE, 01 / 10 / 2013, 09:19 HS

Muy buen artículo. Es hora que en las empresas se apueste por buenos programas de transferencia del conocimiento A raíz de la victoria de un ciclista de 42 años en la última Vuelta a España escribí un post de esta misma temática

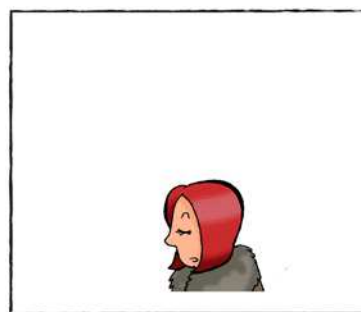
ENVÍE SU COMENTARIO

SU NOMBRE:

SU EMAIL:

SU COMENTARIO:

ENVIAR 



Búscanos en Facebook

RRHH Digital
Me gusta

RRHH Digital
@AlmuniaJoaquin advierte del 'agujero negro' del #paro en #España
<http://www.rrhhdigital.com/secciones/mercado-laboral/95199/-desempleo-paro-almunia-...#laboral#desempleo>
Hace 18 horas cerca de Madrid

RRHH Digital
Hoy despedimos: Los talleres clandestinos
<http://bit.ly/14RDEfo>

A 6280 personas les gusta RRHH Digital.



Plug-in social de Facebook



PORTADA • SECCIONES • EDITORIAL • ENTREVISTA • SE RUMOREA • THE ENGLISH CORNER • FORMACIÓN EN RHH • CONTRATADO Y DESPEDIDO
• EMPLEO EN RRHH • RSS • DIRECTORIO

© COPYRIGHT 2011 RRHHDIGITAL • TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS • CONTACTO • PUBLICIDAD • AVISO LEGAL