



CERTIFICACIÓN EN COMPENSACIÓN

*GLOBAL REMUNERATION
PROFESSIONAL (GRP®)*

Especialízate en un área
crítica de futuro.

WorldatWork
The Total Rewards Association

peoplesmatters

Serrano, 21 - 28001 MADRID - Tel.: 91 781 06 80
www.peoplesmatters.com

NIKO & KLAUS

Conectando con los jóvenes de 50 años

Victoria Gismera, Director en PeopleMatters



Desde hace tiempo, en las empresas se lleva hablando de profesionales de más cincuenta años como un problema difícil de resolver. Por un lado son un problema por la “necesidad” de dejar paso a las nuevas generaciones, a los jóvenes talentos que necesitan desa-

rrollarse y crecer (y como si sólo se pudiera crecer a lo alto y no a lo ancho se han cometido atrocidades “cortando cabezas directivas” según la edad); y por otro, son un problema porque cómo vas a contar con alguien que ya “está cansado”, “desmotivado”, pensando en la jubilación...

Sí, hay más puntos de vista, y uno de ellos, aunque todavía minoritario, es el que cree en las posibilidades que ofrecen la experiencia, el conocimiento, el buen hacer que da enfrentarse a las situaciones con serenidad y paciencia, formas de actuar que se consiguen pudiendo ver las situaciones desde la distancia, desde el prisma de haberlo vivido y poder relativizar. En definitiva acometer cualquier proyecto desde la experiencia de la “práctica” con el complemento de la teoría y no al revés. Diversos estudios explican que de los 30 a los 55 años es un periodo de gran intensidad pro-

fesional en el que se trabaja y se avanza en la confirmación de la elección profesional hecha y la consolidación de los conocimientos. A partir de entonces puedes mirar hacia atrás y confirmar si conseguiste lo que querías o merece la pena cambiar, adaptarse a la realidad del momento. Pero en contra de lo que se pueda pensar, se tiene una percepción clara sobre lo que se puede aportar, sobre en qué y cómo ser útil. Y es en este momento, donde desde Recursos Humanos se debería tener un plan establecido.

“... Dejar paso a nuevas generaciones, a los jóvenes talentos que necesitan desarrollarse y crecer (y como si sólo se pudiera crecer a lo alto y no a lo ancho se han cometido atrocidades “cortando cabezas directivas” según la edad”



Según el último análisis de población activa en España, el censo de población activa mayor de 55 años en el 1er. Trimestre 2014, supone el 13,32% sobre el total. Un porcentaje nada desdeñable al que no deberíamos enviar “al cementerio de los elefantes” y esperar su extinción. Al contrario, deberíamos tener en cuenta los informes y estadísticas que auguran que en España tendremos la población más anciana de la UE en 2050 y que los profesionales de entre 55 a 64 años, serán el colectivo clave y así asegurarnos de su aportación de valor y poner los medios y herramientas necesarias para retener ese talento crítico que puede y debe enseñar a los que están viniendo.

Pero, ¿qué hay que hacer? Algunas empresas están trabajando en ello pero ¿es suficiente? Si han creado equipos o departamentos que se ocupan de “La Gestión de Directivos” en exclusiva, o programas que gestionan a “Los jóvenes titulados o potenciales”, o se desarrollan “Planes de Sucesiones”, por qué no crear un equipo que trabaje para retener y motivar, incluso atraer, a “un mayor activo”.

Debe producirse un cambio cultural. Y no sólo en las empresas, también en la sociedad. Demos más protagonismo a este colectivo de sabios que conoce, que ha probado, que ha errado y ha tenido éxito, que procede con la paciencia que da haber vivido y la capacidad

de ilusionarse por lo que de verdad le importa o le motiva. Que tiene la ventaja de saber lo que quiere, de tener la mayoría de sus necesidades básicas (higiénicas) cubiertas y, fuera del trabajo, las responsabilidades justas. Desterremos la figura del jubilable, por lo menos para aquellos que no se sientan así.

Las fases de este “nuevo” proyecto o las responsabilidades de este “nuevo equipo/departamento” podrían ser:

1. Hacer un diagnóstico. Por un lado analizar al colectivo en nuestra organización (cuántos, quiénes, en qué áreas están, qué perfiles, qué carrera han desarrollado...), conocer sus percepciones, intereses, expectativas; por otro entender qué necesita la organización en función de la estrategia y los objetivos del negocio; para así analizar qué y cómo se puede aprovechar ese talento para conseguir esos fines organizativos.
2. Definir un programa y estrategia de actuaciones operativas y estratégicas, de logro y de desarrollo (qué, cómo, con y para quién, cuándo, dónde...).
3. Establecer objetivos y productos a obtener que favorezcan la mejora del desempeño.
4. Identificar medidas de control y auditoría que nos aseguren que el programa funciona.