



Ageing

—En el mundo cada día nacen menos niños. Este es un hecho demográfico relevante. Es, además, una tendencia global especialmente llamativa en el caso de nuestro continente, a la cabeza en este descenso de natalidad.

En el mundo cada día vivimos más años. Día a día, gracias al avance de las ciencias de la salud y la tecnología, estamos incrementando la esperanza de vida. También nuestro continente está a la cabeza de este segundo fenómeno demográfico trascendente.

La suma de ambos (menos natalidad y más esperanza de vida) genera un nuevo fenómeno en nuestra historia: el envejecimiento. Europa envejece, al igual que lo hacen otros continentes pero a menor velocidad. Y España está a la cabeza de Europa. Vamos a ser el país del mundo más envejecido.

Las empresas tendrán que asumir que van a envejecer, que van a tener que gestionar personas más mayores, que las vidas laborales se ampliarán, que habrá que batallar por el talento joven y que habrá que comprometer y formar a profesionales seniors

Jamás la humanidad se había enfrentado a una sociedad vieja y nuestra generación será la primera de la historia en afrontar este fenómeno.

Esto tiene múltiples consecuencias económicas y sociales. Por un lado, será un problema para nuestros modelos de protección social en temas de pensiones, de salud y dependencia. Y por otro, nadie sabe cómo será una sociedad envejecida. Nadie lo sabe porque nadie lo ha vivido. Nosotros seremos los primeros.

Los demógrafos predicen que en unos pocos años el tramo de población más importante en nuestro país será el de las personas mayores de 65 años. Si envejece una población en su conjunto, también lo hará su población trabajadora o población activa. Y si envejece la población activa también lo hará la población ocupada, esto es, los directivos, profesionales, empleados y trabajadores que hoy conforman nuestras plantillas, nuestros equipos.

Ante este nuevo fenómeno del factor Personas, las empresas también tienen que actuar. Durante décadas la mayoría de las organizaciones tuvieron una estrategia básica de Personas que pasaba por reponer a los mayores de 53-55-57 años, por jóvenes que tenían más competencias, que estaban más sanos y mostraban más entusiasmo. Con esta estrategia se rejuvenecían las empresas, se mejoraba la productividad y se reducían los costes.

Sin embargo, cada día esta estrategia básica será más complicada de mantener. Las administraciones europeas pondrán más restricciones a la salida temprana de la actividad a la inactividad por razones de coste social, pero también porque los jóvenes serán un recurso cada día más escaso.

Así, las empresas tendrán que asumir que van a envejecer, que van a tener que gestionar personas más mayores, que las vidas laborales se ampliarán, que habrá que batallar por el talento joven, y que necesariamente habrá que comprometer y formar a profesionales seniors. Para ello, las europeas, pero especialmente las españolas, deberán innovar en sus procesos de gestión desde la formación hasta la compensación o la organización del trabajo. En el caso español ya ha habido ejemplos muy interesantes como el de Banco Sabadell, o la experiencia de Gas Natural con su programa 'Cuidamos la Experiencia' en puestos operativos de campo.

El Ageing, el envejecimiento, hay que meterlo en la ecuación de la gestión de nuestras empresas. Y cuanto antes lo hagamos, mejor.