

NOTICIAS

Ageing: ¿se están haciendo los deberes?

En 2064, de mantenerse la tendencia, la esperanza de vida de los hombres superaría los 91 años



29/09/2017 Beatriz Ardid e Irene Ortiz, de PeopleMatters, han analizado una de las grandes preocupaciones que tienen los expertos en materia de empleo, como lo es esta firma especializada en consultoría de Gestión de Personas: el envejecimiento de la población y su efecto en el sistema de pensiones. Y es que, según apuntan, resulta un hecho constatable que la pertenencia a una sociedad desarrollada, en la que los avances de la medicina son accesibles a la mayoría de la población, así como la adopción de fórmulas de vida y alimentación saludable, han tenido como consecuencia la prolongación de la esperanza de vida, y el incremento masivo del número de personas que integran el segmento denominado "tercera edad".

Según las proyecciones del INE, la esperanza de vida en España alcanzará los 84 años en los varones y los casi 89 en las mujeres en 2029. **"En 2064, de mantenerse la tendencia actual, la esperanza de vida de los hombres superaría los 91 años y la de las mujeres casi alcanzaría los 95"**, revelan las expertas de PeopleMatters, que añaden: "De la misma forma, una mujer que alcance la edad de 65 años en 2064 vivirá en promedio otros 30,8 años más (27,4 en los hombres), frente a los 22,9 años de supervivencia actuales (19,0 para los hombres)".

No obstante, las expertas matizan que estas personas, lejos de encontrarse en una situación de dependencia, **"pueden suponer una importante contribución social, económica y política"** durante muchos años después de los 65.

Y este es el fin que lleva a la Unión Europea a impulsar con fuerza entre sus estados miembros lo que se denomina envejecimiento activo. Término que, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), es el proceso por el que se optimizan las oportunidades de salud, participación, favoreciendo sus oportunidades de desarrollo y seguridad, a fin de mejorar la calidad de vida de las personas a medida que envejecen.

El envejecimiento activo implica entender esta etapa de la vida como un ciclo más de crecimiento personal, añadiendo "vida a los años y no solamente años a la vida", señalan. Sin embargo, este alargamiento de la esperanza de vida ha propiciado que "la prestación por jubilación sea más larga y por tanto más costosa", revelan.

Por otra parte, la salida de la generación baby boomers del mercado laboral, unido a la menor entrada de jóvenes hace que nuestro actual sistema de pensiones se vea "amenazado

y pueda convertir el sistema en insostenible", advierten Beatriz Ardid e Irene Ortiz.

Las medidas adoptadas por la Administración para frenar el gasto en pensiones, se han dirigido a endurecer los requisitos para acceder a la jubilación y a flexibilizar la compatibilidad de la jubilación con situaciones en activo: retraso de la edad ordinaria de jubilación a los 67 años, más años cotizados (38) para acceder al máximo de pensión, penalizaciones a las empresas que despidan a mayores de 55 años, mayores dificultades para acceder a las jubilaciones anticipadas o parciales, principalmente.

Con dicha batería de medidas **se pretende alargar la vida laboral de los mayores y por tanto su contribución a las arcas de la Seguridad Social**, lo que ha fomentado que el Gobierno haya establecido parcelas más amplias derivadas de la posibilidad de compatibilizar trabajo y pensión de jubilación.

"Es el caso de la jubilación flexible -exponen las profesionales de PeopleMatters- que permite al profesional acceder a la jubilación de forma simultánea con un trabajo a tiempo parcial". Esto supondría, "la dulcificación del gasto en pensiones al mismo tiempo que no se corte el flujo a las aportaciones de estos profesionales senior".

Todo ello conduce a las empresas a iniciar una gestión hasta ahora 'desconocida' como es gestionar de forma activa el envejecimiento de sus plantillas.

Algunas ideas han ido surgiendo en esa dirección dentro de las estrategias de Recursos Humanos como diseñar una estrategia específica de gestión empresarial, inexistente hasta la fecha en la mayoría de los casos, focalizada en esos trabajadores. **Establecer equilibrios entre los trabajadores mayores que aportan experiencia y conocimientos, realizando una labor de "consultoría" para los nuevos talentos que entren.** Fijar perfiles por competencias profesionales de los empleados. Extremar la prevención de la salud y el seguimiento de la vigilancia de la salud sobre este colectivo que bien puede constituir un colectivo sensible, así como contar con responsables capacitados en la gestión de equipos diversos, entre otras.

"Lo que es cierto -concluyem desde PeopleMatters- es que, hasta ahora, son pocas las buenas prácticas y que el reloj ya ha iniciado la cuenta atrás, por lo que aquellas compañías que no identifiquen esta situación como crítica para gestionar y comiencen a tomar medidas, muy posiblemente en un futuro más o menos cercano, se encontraran con un panorama adverso y muy difícil de gestionar a corto plazo".