

# “Día mundial de las personas mayores”

POR [Cristina Morillo-Velarde y Beatriz Ardid](#),  
[Peoplematters](#), 00:00 | 01 de Octubre del 2018



El Día Internacional de las Personas Mayores es una oportunidad para poner de relieve la importante contribución de las personas mayores a

la sociedad y para concienciar sobre los problemas y los retos que plantea el envejecimiento en el mundo actual.

Los mayores se van asentando como mayoría demográfica en Europa, y especialmente en España. Según la OCDE, se prevé que para 2050 en nuestro país la proporción de personas de más de 65 años frente a los que se sitúan en el rango de edad de 20 a 64 años será el 75,5%, más del doble que el valor actual (30,4%). De todos los países miembros de la OCDE, España es el segundo con mayor tasa de envejecimiento de la población, sólo superado por Japón.

Optimizar las oportunidades de bienestar físico, social y mental durante toda la vida, para ampliar la esperanza de vida saludable, la productividad y la calidad de vida en la vejez es hoy un objetivo prioritario para nuestra comunidad.

Paralelamente, en las empresas se manifiesta un envejecimiento de la fuerza de trabajo junto con un alargamiento de la vida laboral, consecuencia de los últimos cambios legislativos.

En las empresas el porcentaje de personas mayores de 45 años se ha incrementado considerablemente y conlleva una gestión que hasta ahora no ha sido prioritaria para las organizaciones: la gestión del talento senior.

Si tenemos en cuenta que la vida laboral de una persona puede durar por lo menos 20 años más a partir de este umbral, es evidente que el margen de desarrollo profesional es muy amplio, desarrollo profesional en el que tradicionalmente se ha invertido menos que en el de los colectivos más jóvenes.

La selección de personal, planes de carrera, contenidos formativos o propuesta de valor para el empleado son algunos ejemplos de procesos afectados por el sesgo de edad.

En un entorno cada vez más rápido y cambiante, influido fuertemente por la tecnología, la capacidad de adaptación y el aprendizaje continuo se convierten en competencias esenciales en la mayoría de los perfiles laborales para poder adaptarse a los cambios del mercado y desempeñar nuevas funciones o puestos de trabajo. El informe de Dell Technologies de 2017 pone de manifiesto que el 85% de los puestos de trabajo que habrá en 2030 todavía no existen. Resulta evidente que esos puestos no pueden ser cubiertos únicamente por las personas que vayan a acceder al mercado laboral en los próximos 20 años. Muchas personas tendrán que dar un giro a sus carreras profesionales y muchas de ellas serán mayores.

La incorporación de generaciones más jóvenes al mercado laboral y su convivencia con generaciones mayores es otra de las áreas a gestionar en las empresas. Diferentes necesidades y expectativas laborales entre los distintos grupos de edad han de ser tratadas adecuadamente para conseguir una buena gestión intergeneracional que permita que todos sumen en la empresa. Por una parte, los senior pueden aportar su experiencia y por otra, los jóvenes pueden contribuir con conocimientos específicos como el uso de la tecnología.

Son muchas las acciones a desarrollar por las empresas para mejorar la gestión de las personas mayores y la primera es afrontar que es un elemento que requiere de una estrategia específica que implica un rediseño de todos los procesos de recursos humanos. El objetivo a alcanzar es tener una fuerza de trabajo senior preparada y prolongar su vida laboral útil.

Erradicar prejuicios o mitos relativos a los mayores, apostar por su reciclaje profesional, invertir en la actualización de conocimientos y competencias y adquisición de otros nuevos, reconocer su aportación de valor y utilizar distintas herramientas que den soporte a un mejor

entendimiento generacional, por ejemplo, el llamado mentoring inverso que permite una transmisión de conocimientos y experiencias entre ambos participantes, son algunas de las iniciativas a desarrollar.

Invertir en la salud y el bienestar de las personas se convierte a su vez en un elemento cada vez más relevante. Resulta obvio que un ambiente de trabajo que favorezca un estado de físico y mental saludable generará mejores resultados, tanto vía productividad como vía costes laborales. En ese entorno saludable, las personas se encuentran en disposición de dar lo mejor de sí mismas y se produce menos absentismo, este último vía bajas por enfermedad que en el caso de los mayores tiene mayor incidencia puesto que no es que se pongan más veces enfermos que los más jóvenes, sino que las enfermedades tienen mayor duración.

Adoptar medidas de flexibilidad permite que cada persona pueda trabajar de forma óptima de acuerdo con sus necesidades. Ejemplos de esto son el teletrabajo, el horario flexible, o jornadas comprimidas que serán bienvenidas por todas las generaciones. Y no olvidar que actualmente la legislación nos proporciona alguna herramienta que posibilita la retirada progresiva del mayor y asegura una correcta transmisión de su conocimiento.

En cualquier caso, estas y otras muchas son las iniciativas que se pueden abordar, lo que si es cierto es que los perfiles senior de nuestras organizaciones van a requerir cada vez más de una atención prioritaria para garantizar una correcta aportación de valor y una productividad sostenida en el tiempo.