



EDITORIAL



Beatriz Ardid y Cristina Morillo-Velarde

La solidaridad intergeneracional: un reto para las empresas europeas

RRHHDigital

El primer periódico online de Recursos Humanos

- PORTADA
- SECCIONES
- EDITORIAL
- ENTREVISTA
- SE RUMOREA
- DIRECTORIO RRHH
- FORMACIÓN EN RRHH
- EMPLEO

VOLVER

TAMAÑO DE LA LETRA

Editorial

Beatriz Ardid y Cristina Morillo-Velarde, senior manager y analista de Peoplematters

La solidaridad intergeneracional: un reto para las empresas europeas

POR **Beatriz Ardid y Cristina Morillo-Velarde, senior manager y analista de Peoplematters**, 00:01 - 29 de Abril del 2019



No es ninguna primicia que en Europa estamos envejeciendo y que lo estamos haciendo a un ritmo mucho más rápido que en otras zonas del planeta. Esto hace que los paradigmas sociales y laborales estén cambiando drásticamente en nuestro continente. En España, la población activa de mayores de 55 años muestra una tendencia continua al alza (hoy hay un 49% más de mayores de 55 años que hace diez años), por lo resulta obvio que estos también han incrementado su peso en la población de las empresas.

En España gozamos de gran longevidad, pero también sufrimos los efectos de la baja natalidad. La vida biológica se alarga, sí, pero también la laboral para hacer frente a las necesidades económicas de una vida más allá del trabajo de duración muy superior a cuando se diseñó nuestro sistema de pensiones. La constante baja natalidad en nuestro país hace que cada año contemos con menos población activa, por lo que los recursos cualificados se pueden considerar que cada vez son más escasos.

En tiempos de cambios tecnológicos y de ciclo económico poco estable, el futuro laboral de muchas personas se presenta incierto, pero los más mayores son los que se encuentran en una situación especialmente vulnerable. Con casi medio millón de personas de más de 55 años paradas, no deberíamos permitirnos el lujo de desestimar el 52% de los currículos de personas de esta edad en los procesos de selección, como sucede actualmente. Esta práctica unida a la de la salida forzada de mayores les cuesta a las empresas una pérdida de conocimiento y experiencia muy valiosos.

Además desde un punto de vista de sostenibilidad y de responsabilidad social, todos tenemos que poner de nuestra parte si queremos asegurar el envejecimiento activo de nuestra población, es decir, garantizar que las personas puedan seguir trabajando y viviendo en condiciones óptimas y manteniendo su bienestar y salud hasta edad avanzadas. Al fin y al cabo es inexorable que algún día nos tocará a nosotros.

23-
BAR
Dan
INT
EM



Lo m

- 1 Po de
- 2 Me An
- 3 Ur se
- 4 La pú tie

Esta semana se celebra el Día Europeo de la Solidaridad entre Generaciones, día que se ha consolidado como un referente desde 2009 gracias a las iniciativas de una Plataforma Europea: AGE.

Esta Plataforma es una red europea de organizaciones formadas para expresar y promover los intereses de las personas mayores y sensibilizar sobre las cuestiones que les conciernen, representando a más de 200 millones de personas mayores de 50 años en Europa.

Su manifiesto se dirige a combatir el 'edadismo' (discriminación por edad), crear mercados laborales inclusivos, garantizar una jubilación y unos ingresos adecuados en la vejez y una vida sana, permitir el acceso universal a bienes y servicios en la sociedad digital actual, entre otros objetivos.

Para ello, es inestimable contar con la sensibilización y apoyo del mundo empresarial que está avanzando en fomentar y trabajar la diversidad de sus plantillas, entendiendo que el buen entendimiento entre personas de diferentes procedencias, edades, géneros ..., pasa por aspectos culturales como la inclusión, que no es ni más ni menos que todas las personas se sientan aceptadas e integradas en la empresa.

Ya hay estudios que señalan como el coste de oportunidad de una cultura inclusiva es elevado. Las empresas inclusivas tienen mayor probabilidad de:

- Alcanzar sus objetivos (x2).
- Ser altamente productivas (x3).
- Ser más ágiles e innovadoras (x6).
- Obtener mejores resultados financieros (x8).

Además, las empresas con mayor índice de diversidad e inclusión son un 70% más exitosas en nuevos mercados. Por ello es importante prestar atención a la inclusión cultural y la armonía entre generaciones en la empresa. Según un estudio de Lloyd's, existen cinco pasos clave en el proceso de diversidad e inclusión en las empresas:

1. Designar un líder o *sponsor* de la iniciativa.
2. Dar visibilidad a las políticas y programas para que todos se impliquen.
3. Ofrecer formación en diversidad y liderazgo y procesos de gestión de personas inclusivos.
4. Desarrollar equipos de apoyo.
5. Medir el progreso de los indicadores de diversidad y su relación a los resultados del negocio.

El mayor obstáculo para que la diversidad e inclusión progresen es la aplicación de estereotipos y sesgos inconscientes en las relaciones y toma de decisiones en la empresa. Si nos centramos en la edad ¿cuántas veces hemos oído que los mayores no saben ni quieren adaptarse a otras formas de trabajar o adoptar el uso de nuevas tecnologías? ¿O que los *millenials* están poco comprometidos, no son leales y son unos engrèidos? ¿O que los años de experiencia valen más en puestos de liderazgo?

Cada vez tenemos más estudios que desmienten los mitos relacionados con el comportamiento de las generaciones en el trabajo y más experiencias positivas en las empresas en que ven el aporte de la convivencia intergeneracional[4].

Las nuevas formas de trabajar significan una oportunidad para que se transmita conocimiento y capacidades entre las generaciones. Nos referimos a las organizaciones líquidas, muy centradas en el trabajo por proyectos y en el que los roles de los miembros brindan esta oportunidad.

Posiblemente, en este llamado mundo VUCA, en el que todo es cambiante, volátil e incierto, el esfuerzo de gestión de cambio y adaptación de los *seniors* seguramente será mayor puesto que hay que aceptar que en muchos casos las personas van a tener que dar un giro (o más) a su carrera profesional y reciclarse a lo largo de su vida, aprendiendo nuevos oficios y adquiriendo competencias pasado el ecuador de su vida laboral.

Si nos centramos en el valor que puede aportar cada generación y no en sus limitaciones, tendremos empresas más saludables y prósperas.

***Si te ha resultado interesante este artículo, te animamos a seguirnos en TWITTER y a suscribirte a nuestra NEWSLETTER DIARIA.**

RRHHDigital

Sección patrocinada por

La da



Los lecto

¿A q regi:

- A
- A
- B
- P

