

# ¿Cómo pueden las empresas impulsar la carrera de su talento senior?

Muchos países pronto se enfrentarán a **una fuerza laboral que envejece** y las organizaciones a nivel mundial ven esta situación como un desafío y es hora de que las empresas lo visualicen como una oportunidad. Según el reciente Hays Journal 18, publicación semestral que analiza las principales tendencias del mercado laboral global, hoy, **Japón es el único país del mundo donde los mayores de 60 años representan más del 30% de la población**. Para 2050, 62 países alcanzarán ese porcentaje.

Según la **Organización Mundial de la Salud** (OMS) se prevé que el número de personas de 60 años o más se duplique a más de 2 mil millones para 2050. Sin embargo, en Europa, solo un tercio de las personas entre 60 y 64 años tienen empleo, según el Centro Internacional de Longevidad (ILC).

Si bien **la proporción de empleados senior está creciendo**, un porcentaje significativo de estos trabajadores no sienten que su empleador los está ayudando a alcanzar su máximo potencial. Una investigación de Aviva encontró que el 44% de los colaboradores de más edad en puestos de tiempo completo y medio tiempo en el Reino Unido se sentían sin apoyo de su empleador en lo que respecta a sus ambiciones profesionales.

**Entonces, ¿cómo pueden las organizaciones apoyar a los trabajadores senior de manera más efectiva?**

1) **Sé consciente de los prejuicios contra el talento senior**: Paul Irving, presidente del Centro para el Futuro del Envejecimiento en California, explica. “Las economías y las oportunidades son elásticas. Los trabajadores mayores y más jóvenes aportan diferentes talentos y perspectivas a los lugares de trabajo y cada vez hay más pruebas de que los equipos intergeneracionales superan a los equipos de una sola generación de cualquier edad”.

Las estadísticas también respaldan los comentarios de Irving. Un estudio de Boston Consulting Group de 1.700 empresas en ocho países encontró que las empresas con una diversidad total superior al promedio (en términos de migración, industria, trayectoria profesional, género, educación y edad) obtuvieron 19 puntos porcentuales más en ingresos por innovación y nueve más en ganancias antes de los márgenes fiscales. Los **trabajadores de más edad aportan otras habilidades**, como la mentoría, el juicio y la experiencia, mientras que sus colegas más jóvenes aportan ideas frescas, creatividad y capacidades tecnológicas que complementan cualquier proyecto.

2) **Asegúrate de ofrecer el apoyo adecuado:** Si los empleadores no están seguros de cómo apoyar a los empleados senior deberían simplemente preguntarles. Paul Irving señala: “Invita al diálogo acerca de una amplia gama de desafíos y posibilidades. Luego escucha lo que tienen que decir y considera enfoques flexibles como horarios de trabajo u oportunidades a tiempo parcial”. Irving también comenta que las políticas de diversidad e inclusión deberían ampliarse para garantizar que abarquen la edad: “La diversidad de edad es una fortaleza, y la inevitabilidad del envejecimiento de la población significa que cada empresa debe pensar ahora en nuevas formas de retener el talento senior y adoptar políticas y prácticas que maximicen la lealtad y la productividad de los trabajadores”.

3) **Conoce los desafíos culturales:** Algunos países también pueden estar gestionando el envejecimiento de la población de manera más efectiva que otros, dice el **Dr. Brian Beach, investigador principal del Centro de Longevidad Internacional:** “Las realidades son muy diferentes de un país a otro. En los países occidentales, donde las tradiciones y políticas de jubilación están más establecidas y donde se alentó la jubilación anticipada a fines de los años setenta y ochenta, el envejecimiento de la población crea un desafío para las economías nacionales para equilibrar el gasto público en pensiones con los ingresos de los impuestos sobre la renta y el empleo”. Por otro lado, señala que “algunos países no occidentales han visto tendencias más fuertes en la jubilación parcial, algunas de las cuales serán impulsadas por una relativa falta de sistemas de pensiones formales o falta de seguridad en los ingresos de jubilación”.

Sin embargo, existen varias iniciativas que buscan apoyar a los trabajadores de más edad y brindarles una vida laboral más plena. Por ejemplo, Deutsche Bahn, el operador de trenes en Alemania recientemente ha ayudado a sus empleados mayores que están en puestos más exigentes físicamente a roles orientados al cliente, lo que, según Beach, está inspirado en parte por el reconocimiento de que las personas se sienten más cómodas al acercarse al personal con más experiencia para solicitar asistencia o asesoramiento.