

# JORNADAS SOBRE EL TALENTO SÉNIOR



CÍRCULO  
DE EMPRESARIOS



FUNDACIÓN  
**TRANSFORMA**  
E S P A Ñ A

# ORIGEN

---

# OBJETIVO

---

# PONENTES Y MENSAJES DESTACADOS

---

# ORIGEN

---

El cambio demográfico apoyado en un incremento de la esperanza de vida de la población y la situación en la que pueden encontrarse las personas mayores de 50 años en las próximas dos décadas es, para ambas instituciones, uno de los mayores retos a los que se enfrenta España, tanto desde el punto de vista de la sostenibilidad del sistema actual (pensiones y asistencia sanitaria) como el impacto que tendría para nuestra sociedad desaprovechar su conocimiento y experiencia.

Considerando que es preciso llamar la atención sobre este reto, queremos hacerlo desde la proactividad, poniendo en marcha esta iniciativa como primer paso para lograrlo.

Tras la celebración de las sesiones se elaborará una toma de posición que recogerá las principales conclusiones y propuestas concretas, que se compartirá con medios de comunicación, partidos políticos y organizaciones empresariales con el objetivo de conseguir concienciar a la sociedad sobre cómo abordar este escenario de cara al futuro.

# OBJETIVO

---

El planteamiento es celebrar una serie de 4 sesiones con ponentes de primer nivel que abordarán este desafío, con el fin de analizar los paradigmas actuales acerca de la longevidad y la percepción de “los mayores”, así como los potenciales cambios que parecen inevitables a la hora de organizar la sociedad y el mundo del trabajo.

El programa consiste en una serie de debates que tratarán el tema desde diferentes puntos de vista:

- Aspectos científicos
- Aspectos filosóficos
- El papel de las Administraciones Públicas
- El papel del sector privado

# PONENTES Y MENSAJES DESTACADOS

---

**3ª Jornada: “Demografía y Longevidad:  
el papel de la iniciativa privada”**

**4.04.18**

# 3.1

## Juan Manuel Soto

Patrono de la Fundación Transforma España  
(Moderador)

1. Solo el 29% de las empresas españolas tienen proyectos de integración de talento sénior frente al 52% establecido como media europea.
2. Para acometer el cambio en la integración del talento sénior hay que hacer varias reflexiones desde distintos puntos:
  - **Desde las empresas:**
    - Con una mayor flexibilidad laboral.
    - Realizando más evaluaciones de competencias a los empedados.
    - Trabajando en programas de formación permanentes.

### - **Cambio de mentalidad en el trabajador:**

- El éxito está unido a una actualización permanente.
- Romper con el mito de que el empleo solo existe por cuenta ajena.
- Debe haber una ampliación de la vida laboral.

# 3.1

## Juan Manuel Soto

### 3. La reflexión sobre el concepto “talento sénior” se adhiere a **conceptos NO positivos**:

- Obsolescencia, no actualización.
- Falta de motivación: mucho tiempo trabajando.
- Agotamiento.

### ***Pero hay otras características positivas:***

- Lealtad con la empresa.
- Compromiso con la idea.
- Experiencia: perspectiva por haber sido capaz de gestionar tanto en épocas de bonanza como de crisis.
- Capacidad de poner las cosas en contexto y ser capaz de tener un foto general del panorama.
- Humanidad en las relaciones profesionales y personales con el resto de los empleados.

# 3.2

# Carlos Gómez-Múgica

Director General de la Fundación Endesa

1. Hay un problema emocional ligado al talento sénior al romperse las relaciones de productividad y al sentirse aislado de la sociedad.
2. Existe un techo invisible que hace que las organizaciones estén reacias a contratar este tipo de talento Sénior.
3. Por eso nace el “**Proyecto Savia**” creado por la Fundación Endesa como punto de encuentro entre personas, instituciones y empresas donde **potenciar las oportunidades y la empleabilidad de los profesionales sénior.**
4. El propósito de “Savia” es poner en valor a la generación sénior potenciando las oportunidades y su empleabilidad.
5. “*Camino Savia*”:
  - Para ayudar a la generación *Savia* desde la serenidad del autoconocimiento, bajo el análisis del potencial de cada uno
  - con visión, con formación e impacto y
  - en alianza con el resto de la comunidad *Savia*.



# 3.3

# Iñaki Ortega Cachón

Profesor de emprendimiento e innovación y  
Director de Programas y Relaciones Institucionales en  
Deusto Business School en Madrid

1. El envejecimiento de la población está asociado a aspectos negativos casi apocalípticos:
  - Mayor gasto sanitario.
  - Menor ahorro.
2. El término envejecimiento asociado a la generación sénior, es *relativamente nuevo*, por ello tenemos la ocasión de enfocarlo desde las **oportunidades** y en los aspectos positivos:

***Hablemos de longevidad no de envejecimiento.***

a. Oportunidades **Económicas**:

- *Desde el lado de la oferta:*

Al vivir más años, produciremos y trabajaremos más ya que gozaremos de una mejor salud, un mejor estado físico y una mejor actitud frente a la vida.

- *Desde la demanda agregada:* Habrá más consumo. El 40% del consumo lo realizará la población en torno a los 65 años.

b. Oportunidades en la **Sanidad** y el **Turismo**:

- Creación de un híbrido de turismo enfocado al cuidado de la salud.

# Iñaki Ortega Cachón

## 3.3

- c. Oportunidades en la **Educación**:
    - Reinventándonos volviendo a la aulas cada cierto tiempo.
  - d. Oportunidades **Urbanísticas**:
    - El 90% de la población jubilada tiene una casa en propiedad. Dos de cada tres hogares no son accesibles por lo que existe una oportunidad de adaptabilidad hacia este sector.
  - e. Oportunidades en los **Seguros**:
    - Situando la edad media en torno a los 90 años tenemos la oportunidad de actualizar el sistema y reformularlo.
- 3. Actualmente en las empresas conviven 4 generaciones:
    - generación “Z” - 20 años
    - generación “Millennial” - 30 años
    - generación “X” - 40 años.
    - generación “Baby Boom” - 50 años.
  - 4. Junto a estas generaciones, existe una tendencia en donde las empresas están volviendo a incorporar generaciones mayores que habían retirado con el fin de volver a hacerlas sentir útiles e incluirlas en la sociedad.

# 3.3

# Iñaki Ortega Cachón

5. Con el planteamiento actual sobre la población, vamos a ser a mayores 15 años antes de la esperanza de vida actual que está en torno a los 90 años, es decir a los 75 años. Si en España nos jubilamos a los 62 años, estamos desperdiciando alrededor de 13 años óptimos de trabajo.
6. Debemos desvincular la palabra emprendimiento a la de joven.
7. La nueva generación Sénior también llamada “Silver” es más emprendedora que los jóvenes: un 13% de los mayores de 65 años es emprendedor.
8. Ejemplos de emprendedores sénior:
  - Nicolas G. Hayek funda la marca de relojes de Swatch a los 56 años.
  - KFC (Kentucky Fried Chicken) fue fundado por el Coronel Harland Sanders con 62 años.
  - Ricardo Fisas crea Naturá Bissé con 50 años al quedarse en paro cuando cierra la empresa de piensos de la que era director.

# 3.4 Antonio Ortega Parra

Consejero y Director General de Personas,  
Medios y Tecnología de Bankia

1. Nos encontramos ante una doble situación:
  - a. Nunca ha habido tanta facilidad para trabajar hasta los 75 años -tecnología aplicada al trabajo, mayor calidad de vida-, ni una mayor sensibilización a prolongar la vida laboral.
  - b. Convivimos con que la mayor parte de los sénior quieren jubilarse cuanto antes.
2. Hay una realidad laboral distinta originada por:
  - Una evolución más rápida de los conocimientos y las habilidades.
  - La desaparición del concepto de “empresa para toda la vida”.
3. Esta situación ayuda a la aparición de las mal llamadas “prejubilaciones” que son en realidad salidas pacíficas para poder abordar las reestructuraciones sectoriales.
4. En este entorno se ocasiona una mayor movilidad funcional:
  - Movilidad interna: cambio de puestos de trabajo lo que ocasiona un aumento de la experiencia laboral.
  - Movilidad externa: afectando más a las emociones como el miedo a la incertidumbre y al desconocimiento.

# Antonio Ortega Parra

## 3.4

5. ¿Cómo evoluciono para acomodarme a la nueva situación laboral como sénior?
  - Analizando cuáles son mis competencias profesionales. La experiencia por sí sola ya no es suficiente sino que necesitamos un "modelo conceptual sólido" con una actualización de conceptos técnicos.
  - Un esquema de valores que sea nuestro patrón de comportamiento con la integridad profesional como valor básico.
  - Apoyándonos en la universidad para actualizarlos.
6. Reflexionando sobre dónde puedo aportar valor.
7. Es conveniente o interesante no centrarnos solo en el sector profesional donde hemos ejercido para intentar ser útiles en otros distintos.
8. Estimando el grado de intensidad que voy a dedicar: desde dedicación total a, por ejemplo, aplicar la formula de los "tercios":
  - 1/3 destinado al ocio / vida familiar
  - 1/3 destinado a acción social
  - 1/3 destinado a la actividad profesional
9. Compromiso afectivo del Sénior: Tratar de elegir los proyectos en donde sintamos que compartimos los mismos valores y objetivos.

# 3.5

# Josep Santacreu

Consejero Delegado de DKV

1. Un denominador común de los habitantes de las zonas del mundo con población más longeva es que poseen ***un rol reconocido dentro de la sociedad como persona importante y útil.***
2. El debate de la longevidad no trata solo del Estado de Bienestar sino también de cómo aprovechar el talento de las personas.
3. La experiencia incrementa la capacidad de resolver problemas complejos. El conocimiento llega a su máximo en la década de los 60 y compensa la menor capacidad de procesar nueva información.
4. En el estudio de Gallup realizado con personas de 95 o más años, se detecta que este grupo han sido trabajadores que en las empresas en donde trabajaron estaban más satisfechos y comprometidos que la media y han llegado a trabajar hasta la edad de 80 años.
5. Uno de los motivos que nos va a permitir “llegar bien a ser mayores” es la ocupación y “tener un sentido de vida”.
6. Las empresas no debemos solo quedarnos en el cumplimiento de la ley sino que tenemos que preocuparnos de los empleados en todos los sentidos. Su salud y bienestar mientras trabajan y cuando se jubilen también.

# 3.5 Josep Santacreu

7. Las empresas somos responsables pero la sociedad en su conjunto es responsable. No podemos ser sujetos pasivos.
8. ¿Cómo mantenemos el Estado de Bienestar y aprovechamos el talento sénior?:
  - Con acciones responsables: ampliando los años de contratación.
  - Preparando la transición hacia la jubilación.
  - Hablando del tema y facilitando la participación de los seniors en la sociedad: trabajos part-time, voluntariado...
  - Preparando el relevo interno desde la compañía.
  - Desarrollando programas de formación continua que permitan un desarrollo profesional óptimo dentro de la empresa.
  - Preparando a los profesionales dando respuesta a la pregunta: “¿Qué van a hacer al día siguiente?”