

Piden a su empresa que reconozca su aportación y desean seguir aprendiendo

EL 75% DE LOS EMPLEADOS "SÉNIOR", DISPUESTOS A PROLONGAR SU VIDA LABORAL

- **Un estudio realizado por la Fundación Transforma España revela que los empleados mayores de 50 años podrían estar dispuestos a prolongar su vida laboral, si percibieran un mayor reconocimiento y si sintieran que siguen teniendo oportunidades para aprender**
- **Tanto para los directivos como para los empleados sénior, son más eficaces los grupos de trabajo compuestos por personas de edades muy diversas que los que son homogéneos por las edades de sus miembros.**
- **Para algunos de los directivos entrevistados de las empresas participantes, potenciar el uso de nuevos métodos o procedimientos, facilitar la apertura al cambio, evitar la acomodación o impulsar la adaptación al mundo digital serán áreas muy relevantes para trabajar con el colectivo sénior.**
- **El estudio supone un nuevo paso adelante para identificar buenas prácticas para la gestión eficaz del talento sénior en las empresas**

Madrid, 14 de julio de 2021 – La Fundación Transforma España ha presentado hoy en Estudio de Comunicación, un estudio que, aunque muestra como el 59 por ciento de los empleados piensan que en sus empresas no existe una edad o rango de edad a partir de la cual los empleados son valorados como una "persona mayor", el 34 por ciento de los empleados entrevistados establece los 50 años como la edad en donde una persona pasa a ser considerada como una "persona mayor".

Ante las necesidades actuales y futuras de talento para las empresas, el 94 por ciento de los directivos entrevistados opinan que es "muy importante" o "normal de importante" el papel que desempeñan los empleados llamados "talento sénior" por encima de 50 años, destacando sus cualidades como imprescindibles y consideran que el talento no depende de la edad.

Dentro del estudio, las cualidades que se reconocen como las más valoradas y diferenciales de este colectivo sénior en comparación con el resto de empleados son la experiencia, la lealtad y comprensión de la cultura de la organización o su autocontrol ante situaciones de crisis o de elevada presión.

El estudio ha sido realizado entre 1.500 directivos y empleados sénior de las empresas Amadeus, Grupo Dynasol, McDonald's y Renfe, y en su realización han colaborado Estudio de Comunicación y el equipo de Human Capital de Deloitte.

Aunque el estudio refleja que el 71 por ciento del grupo que engloba a los empleados sénior no siente que reciba un trato diferente respecto al que pueda recibir el conjunto de los empleados más jóvenes, las percepciones sobre prácticas concretas sí ponen en evidencia algunas diferencias. Si bien el 43 por ciento de los trabajadores sénior dice sentirse excluido siempre o casi siempre de las opciones de promoción en sus empresas, el 47 por ciento siente que siempre o con frecuencia se les pregunta a la hora de resolver dudas sobre cuestiones de la empresa o de la organización.

Sobre su propia situación, un 89 por ciento del colectivo sénior se siente comprometido con su trabajo y un 79 por ciento se muestra dispuesto a hacer los esfuerzos adicionales que el trabajo requiera.

Solo el 25 por ciento de los empleados sénior encuestados afirma no tener interés en prolongar su actividad laboral más allá de la prejubilación o jubilación. Saber que su aportación será realmente valorada, tener oportunidades para aprender, tener flexibilidad horaria y que su misión sea aconsejar y ayudar a compañeros jóvenes son los principales motivos por los que los "sénior" estarían dispuestos a prolongar su tiempo laboral en las empresas.

Un 73 por ciento de los directivos es consciente de que los grupos en los que cooperan los empleados sénior y jóvenes son más eficaces que los grupos homogéneos y solo el 27 por ciento cree que la diversidad de edad no es un factor diferencial para prejuzgar la eficacia de estos grupos.

Este estudio supone una segunda etapa del proyecto de colaboración sobre Talento Senior que impulsan desde hace ya 3 años el Círculo de Empresarios y la Fundación Transforma España, entidades preocupadas por la pérdida de talento que se deriva del frecuente recurso a la exclusión de los mayores de sus puestos de trabajo (prejubilaciones, bajas incentivadas, etc.), como medida para reducir costes, en especial en las grandes empresas.

Para Manuel Pérez-Sala, presidente del Círculo de Empresarios, *“la sostenibilidad de las pensiones exige una reforma urgente que pasa, entre otras medidas, por la necesidad de conservar y retener el talento de los seniors. Los trabajadores deben tener la oportunidad de alargar su vida laboral, si así lo desean, más allá de la edad legal de jubilación. Por ello no estamos de acuerdo con las cláusulas de jubilación forzosa que rigen en algunos convenios. La teoría de que la jubilación de un empleado mayor permite la contratación de uno joven no es cierta. Y las medidas recientemente adoptadas por el Gobierno son absolutamente insuficientes. ”*

Según Eduardo Serra, presidente de la Fundación Transforma España, *“desperdiciamos el talento senior en nuestra sociedad y en las empresas debido a una serie de creencias preestablecidas que derivan en una fuga de conocimiento que perjudica a nuestras empresas. Nos falta voluntad y decisión para actuar sobre un problema del que nuestros directivos no son suficientemente conscientes. Por ello, agradezco a Estudio de Comunicación y a Deloitte su participación desinteresada en la realización de este proyecto, y a Amadeus, Grupo Dynasol, McDonald's y Renfe su valentía a la hora de querer escuchar las opiniones de sus directivos y, sobre todo, de sus trabajadores senior sobre un tema tan sensible como este”.*

Para Benito Berceruelo, CEO de Estudio de Comunicación, *“en nuestra experiencia como consultores, los equipos de trabajo formados por jóvenes y senior aportan una riqueza que es vital para el asesoramiento a los nuestros clientes. Estamos convencidos de que el talento senior es fundamental para las organizaciones, para mantener una cultura de empresa y transmitir conocimientos y saber hacer al conjunto de la plantilla”.*

“Para Marta Isarria, Directora de Deloitte, la diversidad y la inclusión adquieren más y más protagonismo entre los profesionales y empresas como un elemento estratégico que acelera el crecimiento y aprendizaje de nuestras organizaciones. Según nuestro estudio de tendencias Global Human Capital Trends, existen muchos tipos de diversidades: género, mercado, ideas, clientes, diversidad cultural y generacional. Desde la perspectiva de diversidad generacional, hay algunos datos muy relevantes, según nos comenta Ignacio Castillo, Director de Deloitte: en 1994 los trabajadores mayores de 55 años representaban sólo un 10%. En 2024, se prevé que un 40% de trabajadores tendrá más de 55 años. La diversidad multigeneracional está cada vez más presente en las organizaciones y es necesario gestionarla. Queremos agradecer a Fundación Transforma y Estudio de Comunicación por la iniciativa y por contar con nosotros y a Grupo Dynasol, Amadeus, McDonald's y Renfe por su participación, han sido meses de construcción y aprendizaje”, según Marta Isarria e Ignacio Castillo, Directores de Human Capital de Deloitte.

La Fundación Transforma España ha compartido con las empresas participantes un conjunto de recomendaciones sobre buenas prácticas a la hora de gestionar el talento sénior en las organizaciones. Estas recomendaciones sentarán las bases para futuros trabajos que den continuidad a esta línea de investigación y de apoyo al cambio social.

Sobre la Fundación Transforma España

Organización de carácter participativo, independiente, apartidista e integrador, orientada a identificar los principales retos que afronta el país y ofrecer recomendaciones que permitan ir avanzando en el desarrollo del mismo, desde la sociedad civil y a través del consenso.

Fundada en 2013 y presidida por Eduardo Serra, impulsa y promueve la investigación (Think Tank) y puesta en marcha de diferentes actuaciones (Action Tank), para contribuir al progreso de España y posicionarlo como país de referencia.

Contacto

Susana Farrán Acabes

sfarran@fttransformaespana.es

666592452