

IMF Business School y Plus40net celebraron ayer una jornada para debatir sobre el talento invisible

La baja tasa de natalidad y la esperanza de vida conllevarán un futuro a corto plazo en el que este colectivo sea clave para el consumo y para el mercado laboral ¿Prejuicios? Se piensa que con la edad se van las ganas y la motivación. Las empresas piensan sólo en juventud

Una vez cumplidos los 40 años parece que se entra en un declive profesional: las posibilidades de encontrar un buen trabajo se reducen y la tasa de paro entre los sénior aumenta. ¿Quién y por qué se percibe una falta de capacidades a partir de esa edad? ¿Qué pueden hacer las empresas, las instituciones y la sociedad para cambiar ese escenario?

Con este planteamiento, la decana de IMF Business School, Ana Fernández-Ardavin, ha dado la bienvenida a los asistentes a una jornada sobre la discriminación de los profesionales sénior y la necesidad de políticas de retención y contratación, organizada por la propia escuela junto con Plus40net.

“Hay prejuicios. Se asocia juventud con ganas y creatividad y debería asociarse a personas. Cuando hay un ERE, las empresas se fijan en el criterio de la edad”. Así ha definido Ángela Gorostizu una de las realidades del mercado laboral español. Gorostizu es una de las autoras del libro #recuperandoeltalentoinvisible, una obra de cuyo contenido se ha hablado en la primera mesa redonda de la jornada. “Se les atribuyen incapacidades, se dice que no tienen ganas de aprender y que son prácticamente ciberanalfabetos. Es mentira, pero para combatirlo necesitamos información”, ha añadido el sociólogo José Ignacio-Casas, socio fundador de Jomial Research & Consultants, que ha apuntado como uno de los culpables de esta percepción a las políticas de jubilaciones anticipadas y prejubilaciones que llevan practicándose en España desde los 80. “La idea que queda es que a partir de los 40 lo que estás pensando es en jubilarte y se inculca la idea de que lo que toca es emprender. Si no se hace, es culpa del profesional”, ha aclarado.

Juan Carlos Delrieu, director de Planificación Estratégica de la Asociación Española de Banca, ha puesto algo de optimismo al contexto, al asegurar que, a pesar de ser un colectivo muy castigado, es uno de los que más ocupación laboral está consiguiendo en los últimos dos años. Aunque eso, ha explicado, no evita que siga siendo vulnerable. “Nuestro modelo protege al que está dentro y castiga al que está fuera”, ha asegurado.

La siguiente mesa redonda contó con la participación de profesionales procedentes de las empresas y planteó uno de los problemas más importantes que vive la sociedad española: el demográfico. “Tenemos unas tasas de natalidad bajísimas y en 2040 tendremos la mayor esperanza de vida del mundo, así que llegará un momento en el que cuando las empresas vayan a buscar talento no habrá otro que el sénior”, ha apuntado Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco. También ha incidido en esa realidad y en sus consecuencias Alicia Coronil, directora del departamento

de Economía del Círculo de Empresarios, al reivindicar que “tenemos que seguir contribuyendo a la economía, teniendo en cuenta que el momento demográfico que estamos viviendo es histórico”.

“El 55% del talento científico europeo se jubilará en 2019 y el 50% del talento directivo entre 2019 y 2020”, ha aclarado Manuel Naharro, Project Manager de la Plataforma SAVIA, quien ha afirmado que encuentra más sensibilidad con este tema en los departamentos de RSC que en los de Recursos Humanos. Un tema que a Marian Aredes, directora de RRHH de GT Motive, le parece “inconcebible”. “El talento no es caro si es rentable”, ha apuntado durante su intervención, en la que aprovechó para reivindicar a esos profesionales de su empresa que han ido ganando experiencia y conocimientos. Prescindir de ellos, ha asegurado, “sería un suicidio para la compañía”.

Alicia Coronil puso una fecha en el calendario: 2024. Ese año será cuando se jubilen los baby-boomers, por lo que ha señalado la necesidad urgente de “desarrollar políticas de retención de talento y reciclaje como se hace en los países nórdicos y especialmente en las micropymes, que es donde es más complicado y donde habría que dejar actuar al Gobierno”. “Ni los millennials son tan tecnológicos ni los seniors analfabetos digitales”, ha concluido Manuel Naharro.

Datos de contacto:

redacción

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>