

Cuando cumplir años pone en peligro tu empleabilidad

El 55% de la población activa española ya tiene entre 40 y 65 años. Todo apunta a que las plantillas serán cada vez más maduras, pero son muchas las empresas que viven ajenas a esta realidad.

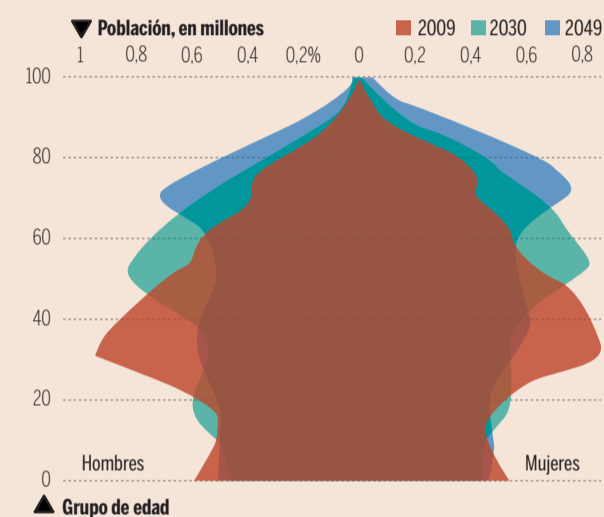
Montse Mateos, Madrid

En 2013, la última reforma laboral elevó la edad de la jubilación a los 67 años. Pero muchos profesionales son conscientes de que hasta entonces tendrán que caminar más de veinte años por la cuerda floja del empleo, concretamente a partir de los 45 años, el momento en el que comienza su madurez profesional. A esta realidad se suma un dato que no deja lugar a dudas: en la actualidad un 55% de la población activa española se sitúa entre los 40 y los 65 años. El informe *Cómo gestionar personas en una sociedad madura*, realizado por IRCO -centro de investigación del IESE- y patrocinado por Grupo Persona, analiza el reto demográfico que tiene por delante nuestro país y que debería implicar la puesta en marcha de políticas de dirección de personas y estilos de dirección y liderazgo adecuados para unas plantillas cada vez más maduras. Sin embargo, este informe concluye que las empresas europeas tienen una alarmante tendencia a utilizar soluciones cortoplacistas ante un panorama que requiere mayor amplitud de miras.

En opinión de José Ramón Pin Arboledas, profesor del IESE, "las empresas tienen que concienciarse de que las pirámides de población van a ser cada vez más *cabezonas*, y necesitan contar con esa gente madura que tiene mucho talento. Las organizaciones tienen que adaptar sus formas de dirigir, gestionar sus carreras y retribuir. Y, además, en este momento que se impone la formación dual los tutores desempeñan un papel clave". Y todo apunta a un gran reto. Se-

La progresiva recolocación de mayores de 45 años hace que su salario tienda a la baja

PIRÁMIDES DE EDAD POBLACIONAL ESPAÑOLA



ENVEJECIMIENTO La tasa de crecimiento natural se está desplomando, a la vez que aumenta la esperanza de vida, pronosticando una tendencia sostenida para el futuro. Semejante escenario presenta retos como la necesidad de prevenir la discriminación por razón de edad, o aprovechar el potencial de todos los grupos de edad.

gún este informe, la edad es la causa más frecuente de discriminación laboral: casi uno de cada 20 trabajadores manifiesta haber experimentado esta discriminación en el lugar de trabajo, y un 15% afirma haber sido testigo de discriminaciones por razón de la edad en el entorno laboral.

Javier Martín de la Fuente, CEO de Grupo Persona, pro-

pone "no mirar a los empleados por su edad, sino por los valores; tampoco por el rol que han desempeñado, sino por lo que son como personas. Hay que hacer un esfuerzo por descubrir las capacidades ocultas, porque no hay más remedio: cada vez hay menos gente, más madura y una tecnología que nos presiona. Las nuevas generaciones están más centradas



Dreamstime

en lo que se denomina STEM, acrónimo anglosajón de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Todo ello no sirve de nada sin un componente de habilidades sociales que está en los colectivos de más edad". Estos expertos coinciden en señalar que el desafío empresarial pasa por juntar y gestionar ambos elementos, algo que no sucede. Martín de la

Fuente explica que, "en las grandes estructuras, los maduros no tienen un hueco en la empresa. Buena parte de sus compañeros se han ido y a partir de cierta edad no se piensa en el desarrollo". El estudio asegura que "la falta de oportunidades de formación, la exclusión y los estereotipos sociales, y las falsas creencias respecto de la edad son algunos de los retos a los que debe hacer frente este colectivo".

Uno de los mitos que, según Pin, tiene que erradicarse es el hecho de que los mayores "cuestan más": "En casi todos los países el sueldo de los mayores de 45 años empieza a bajar por varias razones, entre ellas, porque son despedidos y se recolocan por una retribución menor". Añade que "las formas de trabajar están cambiando, hay distintos modelos contractuales y las jubilaciones serán más variadas. Es necesario abrir la mente y empezar a pensar cómo se quiere vivir a partir de los 50, tanto desde una perspectiva profesional como salarial".

Mitos y realidades de la edad

● Aunque los desempleados mayores de 45 años han reducido sus expectativas salariales, los incentivos a la contratación de trabajadores jóvenes parecen ser más atractivos para las empresas.

● El talento crítico de la empresa se sitúa mucho más entre los mayores de 45 años y, además, su compromiso es mucho mayor.

● El cortoplacismo es el peor enemigo del departamento de recursos humanos y, respecto de la edad, más aún. Una falta de previsión puede llevar a una considerable carencia en competitividad y a incurrir en importantes costes económicos.

● Sustituir, siguiendo únicamente el criterio del beneficio a corto plazo, a un empleado sénior por

uno joven, generalmente en precario, no conduce a la sostenibilidad a medio y largo plazo, y no se corresponde con los criterios de la responsabilidad social corporativa.

● La discriminación en los procesos de salida o desvinculación de la empresa puede llevar a la descapitalización del talento de la empresa.

Fuente: *Gestionar personas en la sociedad madura* (IESE. Grupo Persona)

Odilo obtiene 1,3 millones en una ronda liderada por Inveready

A. Bustillo, Madrid

Odilo, firma especializada en contenidos digitales y soluciones de archivo y bibliotecas, ha levantado 1,3 millones de euros en una ronda de financiación liderada por Inveready y complementada con financiación de Enisa.

La compañía es líder en soluciones de préstamo de contenido digital en español, y es la proveedora tecnológica de la plataforma nacional de libro electrónico en bibliotecas de España (ebiblio) y Chile, o la del Instituto Cervantes, permitiendo a éstas ofrecer su catálogo de libros electrónicos en modo préstamo a sus usuarios.

Nuevos mercados

Con esta inyección de capital, la *start up* española creada en 2011 por Rodrigo Rodríguez proseguirá con su expansión internacional, habiendo firmado nuevos acuerdos comerciales en Asia y Europa. También tiene previsto reforzar su área de educación digital donde la solución que propone está generando un gran interés en el ámbito escolar, principalmente en Estados Unidos.

Inveready se une como inversor al fondo Active Venture Partners que lideró la primera ronda de inversión de Odilo en 2014, en la que la firma española logró levantar 2,2 millones de euros que destinó a acelerar su crecimiento en Estados Unidos y Latinoamérica. En el último año, Odilo ha firmado contratos públicos en Europa, Latinoamérica, Oceanía y Norteamérica. En Estados Unidos se adjudicó el contrato para ofrecer contenido digital a todos los habitantes del Estado de Michigan. Asimismo, desde el pasado octubre Odilo se convirtió en la primera empresa de fuera de Estados Unidos en firmar acuerdos de distribución global para préstamo con los cinco mayores grupos editoriales del mundo.