

Integrar a los mayores en las empresas, reto o necesidad

■ Miles de 'seniors' ofrecen su conocimiento y experiencia a los jóvenes emprendedores

Javier Táuler

La pirámide poblacional española ha sufrido un vuelco. Entre las muchas consecuencias de este fenómeno hay una obvia, aunque no por ello poco importante: cada vez hay más personas mayores. Esta circunstancia ha provocado un fuerte desequilibrio en el mercado laboral español. Cada vez los jóvenes entran más tarde, por la duración de los estudios, y el número de personas mayores de 65 años con derecho a jubilación ha aumentado considerablemente. Para aliviar el gasto, OCDE, Banco Mundial y FMI recomiendan, entre otras medidas, elevar la edad de jubilación.

Junto a esto, los mayores arrojan importantes valores para la sociedad: tienen experiencia y conocimiento. Saben hacer frente mejor a las situaciones de crisis que los jóvenes y no todos quieren dedicarse a la petanca cuando llegue la edad de su retiro. Existe un nutrido grupo de mayores que quieren seguir activos y contribuir a la sociedad. Bajo esta premisa se han constituido asociaciones como Secot (Seniors Españoles para la Cooperación Técnica).

Secot comenzó su andadura en 1989. El objetivo de esta institución es ofrecer la posibilidad a todos aquellos jubilados y pre-jubilados que lo deseen, seguir en activo realizando asesoramiento empresarial. Los más de 900 seniors que configuran Secot ofrecen sus conocimientos y experiencia en gestión empresarial a pymes, jóvenes emprendedores, ONG, centros de formación empresarial y países en vías de desarrollo.

Líneas de actuación

Cinco son los pilares sobre los que asienta su actividad Secot. El primero hace referencia a la ayuda y asesoramiento a jóvenes emprendedores, personas en riesgo de exclusión o dificultad social, empresas de tamaño reducido, entidades sin ánimo de lucro o países en desarrollo. Complementario a este aspecto es el asesoramiento a organismos gubernamentales e instituciones financieras. La tercera línea de actuación es la promoción de actividades de formación y de capacitación técnico-profesional. Un cuarto punto hace referencia a la colaboración en programas de cooperación



Secot (Seniors Españoles para la Cooperación Técnica) realizó cerca de 1.000 proyectos en 2006. Son más de 900 los seniors que configuran la asociación y que ofrecen sus conocimientos en gestión empresarial.

internacional para el desarrollo. Y el último pilar de la actividad de Secot es la realización de estudios y publicaciones sobre temas relacionados con el trabajo voluntario, los mayores y el envejecimiento activo.

"Secot", explica a LA GACETA su presidente Virgilio Oñate, "pretende facilitar la transmisión de conocimiento y experiencia de los mayores hacia los jóvenes que quieren crear empleo con proyectos empresariales. En cuanto a la RSC, es un objetivo prioritario para nosotros que se integre a los mayores en la empresa. De hecho, ya hay compañías que lo están haciendo. En IKEA, por ejemplo, durante los dos primeros meses de empleo de un nuevo trabajador, un mayor acompaña y asesora al recién incorporado. Con esto se consigue dignificar a los senior y que los jóvenes se beneficien de los conocimientos de los mayores. Además, un 13% de los empleados de la compañía sueca son mayores de 55 años.

Otro caso es el de Barclays. La entidad permite a sus empleados mayores que en

Sainsbury's
tiene más de
10.000
personas que
superan
los 50 años

cualquier momento soliciten continuar trabajando más allá de los 65 años y sus peticiones son aceptadas.

Un tercer ejemplo interesante es el de Sainsbury's. La cadena británica de supermercados tiene entre sus empleados a más de 10.000 personas mayores de 50 años porque consideran que tienen unos conocimientos y habilidades más apreciados por un buen número de sus clientes".

Oñate apunta otro elemento interesante a tener en cuenta: la satisfacción. "Sorprenden los resultados de algunos estudios a este respecto. Los jóvenes centran sus intereses en el sueldo, la promoción dentro de la compañía y asumir responsabilidad. Sin embargo, las preferencias de los mayores son dignas de consideración. Lo primero que buscan es el bienestar laboral, aspecto que pivota fundamentalmente en unas buenas condiciones de trabajo. De hecho, se muestran propicios a tener una reducción de salario si disminuyen las horas de trabajo y el estrés. Pero hay muchos que quieren seguir trabajando".