



OPINIÓN

Ernesto Poveda

El talento de los seniors

Las organizaciones no están potenciando el talento real ya que están obviando un valor muy importante como es el de la experiencia. Los números mandan, y deshacerse de los empleados de más edad, con mejores condiciones laborales y mayores sueldos, parece la máxima a seguir. Afortunadamente, no todas las organizaciones se rigen por criterios economicistas y cortoplacistas, aunque la gran mayoría sí que lo hace y la crisis que hemos vivido en este país no ha hecho sino aumentar esta tendencia. Pero es una práctica poco inteligente, ya que una empresa tiene que reunir un variado abanico de talentos y competencias en su estructura para tener un éxito sostenible.

Los *seniors* aportan precisamente experiencia y habilidad a la hora de solucionar problemas, una visión de largo recorrido y una amplia red de contactos que se han labrado a lo largo de su trayectoria profesional. Lo que ocurre es que ahora se sobrevaloran los conocimientos tecnológicos cuando la tecnología es una herramienta, una *commodity*, mientras que la inteligencia y la innovación vienen de las personas.

Un *senior* puede formarse en nuevas tecnologías o adquirir conocimientos de *community manager* en unas semanas; pero la experiencia de una vida profesional no puede enseñarse, por eso es algo más valioso.

La tecnología es una herramienta, mientras que la inteligencia viene de las personas

Además, una persona de 53 años tiene todavía por delante un mínimo de doce años de vida laboral.

En otros países europeos o en Estados Unidos se valora especialmente a esta franja de trabajadores para puestos que requieran experiencia; como los del sector servicios, en los que se tenga contacto directo con el público, o que requieran de creatividad, reflexión o toma de decisiones.

El *talent senior* es un valor en alza para ciertos puestos y, al igual que han hecho otros países, España debería revisar cierta normativa. Está bien potenciar el trabajo de los jóvenes, pero también sería interesante dar ventajas a las empresas para contratar a mayores, compaginar la pensión con la actividad laboral y, dentro de las organizaciones, promover el *horario a elegir*, en vez del presentismo patrio. Pero, además, el futuro y la mecanización del trabajo rutinario apunta una buena noticia para el talento, la experiencia, la capacidad de improvisación y los contactos; ya que éstas son tareas más complicadas para los robots.

Economista y presidente de la consultora ICSA Grupo