

Talento senior y cualificaciones laborales en auge

Emilio J. González

Profesor de Economía de la Universidad Pontificia Comillas, ICADE

El edadismo es un término de nuevo cuño que se refiere a la discriminación que sufren las personas debido a su edad. Uno de los ámbitos en el que más se deja sentir este tipo de prejuicios es en el mundo laboral. De hecho, el 42% de los parados mayores de 50 años en España sufre discriminación laboral por razones de edad, según datos del CIS. ¿Por qué? Pues, entre otras razones, porque se supone, y escribo “supone”, que los mayores no son capaces de aprender cosas nuevas, adquirir nuevas cualificaciones profesionales y adaptarse a las nuevas tecnologías y al mundo de la revolución digital. Pero eso, insisto, son solo suposiciones, porque los avances que se están registrando en la neurociencia dicen lo contrario. Y estos prejuicios contra el talento senior, en contra de lo que parece, tienen un coste para las empresas.

Para empezar, es cierto que, con la edad, el cerebro humano empieza a perder neuronas. Esto sucede alrededor de los 40 años, pero eso no significa que, por ello, las personas pierdan capacidad de aprendizaje. Lo que sucede es que, como el cerebro es muy plástico, se adapta a esta situación y, al hacerlo, desarrolla la capacidad de centrarse en lo verdaderamente importante de un asunto y dejar a un lado aspectos secundarios o de menor importancia. Esto es algo que les cuesta a los más jóvenes, cuyo cerebro se dispersa con mucha más facilidad con los elementos colaterales de cualquier tema.

La visión global, talento senior al alza

La capacidad de aprendizaje de los mayores, por tanto, no solo no se deteriora, sino que, incluso, mejora, gracias a esta propiedad del cerebro. Por supuesto, si lo que se pretende es que una persona mayor de 45 años empiece a aprender cualquier cosa nueva a máximo ritmo desde el primer día fracasará. Pero también lo hará cualquier estudiante de primaria, secundaria, formación profesional o universidad, porque el cerebro necesita unas tres semanas, o un mes, para formar y completar las cadenas neuronales relacionadas con la adquisición de esos nuevos conocimientos.

Al mismo tiempo, los seniors pueden conseguir mejor que los jóvenes una visión global sobre cualquier tema, incluyendo sus múltiples facetas, así como todos los distintos elementos que pueden incidir sobre él. Esta capacidad surge, también, de la propia evolución del cerebro con la edad, que permite a los mayores conectar puntos dispersos y en apariencia inconexos y descubrir las relaciones directas o indirectas que existen entre ellos. Gracias a ello, los mayores tienen un cerebro más analítico y pueden desarrollar un pensamiento crítico.

Si a esta evolución del cerebro se unen los conocimientos y la experiencia acumulados a lo largo de la vida laboral, surge una segunda gran capacidad intelectual de los mayores, de suma importancia en el mercado de trabajo. Se trata de la capacidad de resolución de problemas, que se amplifica con la edad, precisamente porque los seniors se centran más en lo verdaderamente importante y porque tienen más capacidad para conectar distintos elementos.

Top 10 de las cualificaciones profesionales

Las personas también desarrollan la inteligencia emocional con la edad. Es decir, en general a más años, mayor inteligencia emocional. La inteligencia emocional es la capacidad para gestionar las emociones propias, lo que ayuda a la gente a mejorar su calidad de vida, pero también a desarrollar y mejorar las relaciones con los demás, a que sean más respetuosas y comprensivas. Esta capacidad es fundamental para cuestiones tales como transmitir conocimientos, formar equipos de trabajo y hacer que estos equipos funcionen, además de que conducen a una toma de decisiones mucho más sensata y acertada.

Todas estas características del talento senior, esto es, capacidad de análisis, pensamiento crítico, resolución de problemas, inteligencia emocional, se encuentran en el top 10 de las cualificaciones profesionales que más demandan las empresas en todo el mundo, de acuerdo con el informe The Future of Jobs Report 2018, elaborado por el World Economic Forum (@wef) tras preguntar a miles de empresas acerca de sus necesidades laborales.

Gracias a ello, compañías como BMW (@BMW), que apuestan por plantillas intergeneracionales y por conservar a sus seniors, en vez de jubilarlos, despedirlos o prejubilados, son más productivas que las que prescinden de ellos. Su secreto es que combinan lo mejor de la juventud con lo mejor de la madurez.

Es un ejemplo que se debería seguir en España, porque acabar con el edadismo es, también, una cuestión de interés económico y empresarial.