

EL OJO CRÍTICO

José Manuel Casado

Socio de Human Performance de Accenture.
 opinioneye@recoletos.es



La longevidad irreversible

Uno de los puntos de preocupación de los responsables de las corporaciones es la escasez de una mano de obra cualificada y comprometida y que, eufemísticamente, se ha dado en llamar talento. Ni los poderes públicos ni los agentes sociales hacen lo necesario para solucionar tan significativo problema. Se intentan ofrecer soluciones viejas que no funcionan. Lo que está ocurriendo es un cambio drástico, global y sin precedentes en la distribución de la edad de la población. Les diré más, los tres factores que han dado lugar a esta longevidad irreversible son:

Escasez de nacimientos. La media de hijos por mujer en Estados Unidos ha pasado de ser de 3,7 a mediados de los 50, a 2 hijos en la actualidad. El rápido descenso de la tasa de natalidad en los países industrializados garantiza a todas luces la escasez recurrente de mano de obra joven y nativa. La tasa de natalidad de países como el nuestro es muy inferior a la tasa de reposición mínima necesaria de 2,1 hijos por mujer.

Desproporción de baby boomers. Casi un tercio de la población americana (76 millones de personas) nació entre 1946 y 1964. Este periodo tan fértil tuvo lugar entre el repentino descenso de la natalidad ocurrido durante la Gran Depresión, la Segunda Guerra Mundial y la Guerra de Vietnam. Gracias a estas cifras, los miembros de la generación de la posguerra han logrado reestructurar repetidas veces la vida americana y avivar gran parte de la productividad de las últimas décadas. Cuando los miembros de esta generación alcancen la edad de jubilación, ¿cómo se las arreglarán las empresas para sobrevivir con éxito al éxodo masivo

de cualificación, experiencia, relaciones con los clientes y conocimientos que supone la fuga de cerebros?

Aumento de la esperanza de vida. A lo largo de la historia de la humanidad, la expectativa de vida media era inferior a los 18 años. Alrededor de 1900, era de 47 años en Estados Unidos; en la actualidad, se aproxima a los 77 (82 en nuestro país para las mujeres y 78 para los hombres, por el efecto de la dieta mediterránea, argumentan algunos) y, actualmente nos preguntamos: ¿Qué es la madurez? ¿En qué momento dejan de ser productivos los trabajadores? ¿A qué edad dejan de aprender o abandonan la búsqueda de nuevos retos los empleados?

Para solucionar el problema del trabajo hemos de reiventarlo y esto pasa por reformar y simplificar la normativa existente sobre las pensiones, prestaciones por jubilación y sobre la actividad laboral durante la jubilación, de forma que el personal de su empresa desee de buen grado seguir trabajando.

La jubilación flexible depende de los acuerdos sobre pensiones y beneficios a la hora de adaptarse a los crecientes modelos laborales y necesidades personales de los trabajadores maduros. Sin embargo, el nudo gordiano que supone la normativa al respecto, no sólo dificulta la creación de acuerdos para la flexibilidad tanto de la jornada laboral como de la jubilación, sino que motiva a los trabajadores a jubilarse o a salir definitivamente del mercado.

Como solución, les sugiero tomar en serio la longevidad irreversible o *age wave*, ya que en este fenómeno, y en su innovadora gestión, se encuentra gran parte –si no toda– la solución al problema.