

"Un *silver*
actualizado es
una bomba
de talento"

*Raquel
Roca*

Autora de
'Silver Surfers'

La escasez de nacimientos está provocando un envejecimiento social que desembocará en un fenómeno demográfico insólito: en 2050 habrá más personas mayores de 65 que menores de 5 años. Esta realidad implica que la fuerza laboral recaerá demográficamente en los profesionales seniors de 40, 50 y 60 años. En una entrevista con DIRIGENTES, Raquel Roca, autora de 'Silver Surfers', explica cómo podemos convertirnos en trabajadores ágiles en continuo aprendizaje y analiza cómo poner en valor el talento de la *silver economy*

¿Qué le motivó a escribir este libro?

Trabajar la tendencia de la demografía en mi primer libro, *Knowmads* (LID) ya me hizo ser consciente de que el panorama iba a cambiar de manera radical, cosa que al poco tiempo empecé a experimentar a mi alrededor. Miedo al despido, sensación de no valía al superar los 50, profesionales que al quedarse sin trabajo se sentían perdidos en la nueva economía digital, personas que ya no aguantaban más haciendo lo que estaban haciendo, pero no se atrevían a dar el salto para cambiar o trabajar de manera independiente, *desengagement*, *burnout* y hastío en las empresas, problemas de comunicación entre personas de edades distintas en los departamentos... Así que sentí que tocaba explicar qué estaba pasando y desde ahí ofrecer soluciones.

Y, de una manera egoísta pero sana, no quiero para mí un mercado que me excluya por la edad que tenga. Ojalá no necesite trabajar hasta muy mayor si no lo deseo, y sobre todo si financieramente no lo necesito, pero si me encuentro bien, energética, feliz, dinámica y actualizada, y quiero seguir aportando valor profesional a mis

Instituto de Economía y Población (IEP) de la Universidad de Oxford. En Estados Unidos, la *silver economy* representa más de USD 7 billones en consumo anual, según datos de la AARP (Asociación Estadounidense de Personas Retiradas y Jubiladas). Espectacular. Lo bueno es que ofrece oportunidades de innovación para las empresas, ya que pueden desarrollar nuevos productos y servicios que mejoren la calidad de vida de este *target*, lo malo es que hemos relegado al *silver* a consumidor de la economía, no a un generador de la misma.

¿Cómo definiría el actual panorama laboral de las personas mayores de 40 años?

Hay una realidad innegable en nuestro país llamada edadismo (discriminación por cuestión de edad) que genera exclusión, baja autoestima, maltrato y empeora la salud de quien lo sufre. Está en las conversaciones, en el miedo a que te echen del trabajo, en que no te contrata nadie si eres mayor de 50... Y no hay nada peor que una sociedad sin esperanza en el futuro. Y el futuro es de los jóvenes, sí, pero por primera vez en la

HEMOS RELEGADO AL SILVER A CONSUMIDOR DE LA ECONOMÍA, NO A UN GENERADOR DE LA MISMA

60, 70, 80 o 90... ¿Quién tiene derecho a decirme que ya no "me toca" comerme el mundo?

¿Cuáles son las principales características de la *silver economy*?

La *silver economy*, o economía plateada, engloba las actividades económicas, productos y servicios dirigidos a personas mayores de 50 años. Este sector en crecimiento está impulsado por el envejecimiento de la población, el mayor poder adquisitivo de este grupo demográfico y la diversidad de sus necesidades, que van desde salud y bienestar hasta ocio y entretenimiento. Representa un mercado de gran crecimiento y potencial económico. Por ejemplo, en la Unión Europea, los mayores de 50 años poseen alrededor del 78% de la riqueza total y representan más del 50% del consumo total, según datos del

historia de la humanidad el tiempo también es de los más mayores. Con 40 somos conscientes de que se es una persona joven, pero a la vez es cuando comienza esa sensación de que ya estás pasando el cenit del Arco de la Vida, y de tu carrera, y de que empieza la cuesta abajo.

Hay un factor empresarial de discriminación externa -no te contrato- pero también lo hay de auto discriminación interna -"esto ya me pilla muy mayor", "total para lo que me queda", "a ver si llego ya a la jubilación"... No somos aún del todo conscientes, o no nos gusta oírlo, que la jubilación tal como la vivieron nuestros padres o abuelos ya no es viable con esta demografía, ni con la nueva longevidad, ¡ni con nuestra economía! Que nos va a tocar trabajar más tiempo, porque vivimos más tiempo, y no tenemos sostén demográfico por debajo. El reto real es ↴

→ *mindset*. Cambiar nuestra forma de pensar y mirarnos. No temer un futuro que, sencillamente, es diferente, porque diferente son las cosas.

¿Cuál es el principal valor que aportan estos profesionales a sus empresas y compañeros? ¿Cómo sugiere poner en valor sus aptitudes?

Los *silver surfers* son profesionales séniors de talento plateado (*silver*), receptores de esta nueva economía (*silver economy*), y que deberían ser también los generadores de la misma. Capaces de diseñar su hoy y también su retiro, de un modo que no les lleve a la pobreza o la exclusión; y *surfers* porque quieren seguir estando en la cresta de la ola profesional y no aceptan un presente-futuro invisible ni inactivo.

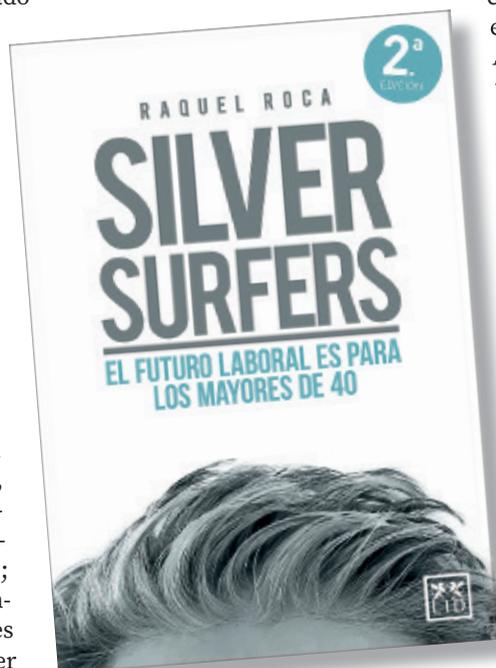
Como cualquier buen profesional, el *silver* debe aportar lo mismo que el joven: hay determinadas *soft skills* que el mercado requiere hoy en cualquier sector, que son las que denomino habilidades *knowmads*: comunicación, creatividad e innovación, capacidad de colaborar, adaptabilidad al cambio, pensamiento crítico, etc. Estas no tienen edad. Si generalizamos, el profesional *silver surfer* lo que obviamente ya tiene es una extensa mochila de experiencia a sus espaldas, por lo que cuenta con más posibilidades de ser un profesional ágil (*agile worker*) capaz de aprender a conocerse a sí mismo (tener consciencia de nuestras fortalezas y debilidades, talentos, etc.); de aprender a aprender (desarrollar estrategias eficientes de aprendizaje ágil y continuo); de aprender a emprender (por cuenta propia o ajena, ser autogestores de nuestro tiempo y resultados, ser proactivos); de aprender a innovar (buscar soluciones novedosas a los problemas cambiantes de hoy, potenciando para ello la creatividad); de aprender a socializar (generar un *network* de calidad, aportar valor a los demás) y -quizá lo más difícil- de aprender a (re)generar (reiniciarse, resetear hábitos y rutinas obsoletas, generar cosas nuevas, reinventarse). Un *silver* actualizado es una bomba de talento.

¿Cómo propone a estos profesionales seguir formándose para seguir aportando experiencia y talento tanto a las empresas como a las nuevas generaciones?

Todos necesitamos actualizar nuestros conocimientos y destrezas laborales, porque estamos inmersos en una economía digital que

continuamente lo cambia todo. El aprendizaje continuo y la adaptabilidad son esenciales. Para cualquier persona de cualquier edad. Eso no me cansaré de repetirlo.

El desafío profesional en el siglo XXI es mantenerse empleable a lo largo del tiempo, no tener una carrera de éxito rápido. Y para ello no queda otra que estar todo el rato aprendiendo, cosas pequeñas, no hay que agobiarse, microaprendizajes. Pero que sean suficientes para que no sintamos temor ante lo desconocido. Saber qué significa la IA generativa y qué uso aplicarle, qué es una metodología de *agile* o *scrum*, saber de emprendimiento digital... Como todo, cuando te suena a chino, asusta porque parece difícil, pero cuando te acercas desde la curiosidad del niño, aprender es un juego. Y los *senior* pueden aprender cualquier cosa, si su autoestima está donde debe, y si se lo explican de manera fácil y entendible. Esa es mi misión con mi academia Silver Academy. Que lo “nuevo” no te asuste, te entusiasme.



Desde el punto de vista de las empresas, ¿cómo deben las compañías desarrollar una estrategia de Age Management para retener y aprovechar el talento *silver*?

Estamos aún en el camino de tomar conciencia. Como dato significativo: actualmente sólo un 17,39% del total de empleados en empresa tiene más de 55. Teniendo en cuenta que somos uno de los países más envejecidos del mundo, las cuentas no salen. La gestión del talento *senior* es uno de los grandes desafíos para la empresa actual, y una de las mejores vías es desarrollando una estrategia de Age Management transversal.

Lo primero es dar el paso más valiente: mirarse con sinceridad para detectar si es o no una “empresa *pro aging*”; si está a favor y no en contra de la edad. Si encuentra, y así será casi con un 90% de probabilidad, prácticas inconscientes de edadismo, toca pasar a la acción. Eso significa crear una política empresarial enfocada en la gestión de la edad (como ya se hace con diversidad de género y cultural) con la que socavar los estereotipos negativos del envejecimiento, reducir el sesgo de edad en el reclutamiento, promover el trabajo flexible de buena calidad, gestión de expectativas de carreras en todas las edades, crear proyectos útiles de *retirement planning* o trabajar la convivencia intergeneracional. ■