

La gestión de la edad

Esto de que las personas son importantes, o incluso el activo más importante en cualquier empresa, se ha convertido en un mantra que se repite de forma insistente.

Aunque seguimos oyendo el término “Recursos Humanos”, cada vez con más frecuencia oímos ya la expresión “Gestión de Personas”, por aquello de no sugerir que los seres humanos somos recursos al servicio de la cadena de explotación (como pueden serlo los recursos naturales, financieros o tecnológicos).

Claro que, de ser políticamente correctos a creernos de verdad que las personas somos lo más importante, va un trecho largo, como el que separa el dicho del hecho. Y otro trecho largo separa ese convencimiento, de llegar a entender cómo podemos gestionar adecuadamente esa realidad. La experiencia demuestra que las personas no siempre somos fáciles de manejar.

He estado repasando estos últimos días un interesante informe, elaborado como suma de infografías y publicado por la web BBK Behatokia, sobre el impacto que supone en todos los ámbitos el envejecimiento de la sociedad.

La información entra por los ojos. Si en 2015, la población de más de 60 años representaba únicamente un 12,5% de la población total del mundo, en 2030 supondrá el 16,5%, y en 2050 llegará al 21,5%. Todos los continentes están envejeciendo, aunque algunos países y territorios, como el nuestro, van por delante, y en 2050 ese porcentaje puede alcanzar casi el 50% de la población, según EUSTAT.

El informe habla del impacto en el PIB, en el sistema de pensiones o el sistema de salud. En esencia, los informes prospectivos sobre el impacto del envejecimiento en Europa, concluyen que el PIB crecerá lentamente hasta 2030 (1 - 1,5% de media) en territorios como el nuestro, debido a la combinación de efectos negativos y positivos. La reducción de personas en edad de trabajar, se compensará por las mayores tasas de actividad y ocupación, en gran medida debidas a la incorporación de la mujer al empleo, y también por el progresivo retraso de la edad de jubilación. Otros efectos negativos, como el menor gasto privado o la mayor presión fiscal, se compensarán también por las subidas esperadas de productividad.

En el apartado de pensiones, los datos son más oscuros. En un par de décadas, entre 2005 y 2025, se aprecia cómo la nómina de las pensiones de jubilación se duplica. Miles de millones de incremento del gasto de la Seguridad Social, que ya se ha comido la hucha, y se comerá lo que se ponga por delante. Las pensiones han pasado de representar un 8,5% del PIB en 2007, al 11,8% en 2016, y arrastran ya un déficit de 2,5% sobre los ingresos por cotizaciones.

Y si vamos al apartado del gasto en salud (las personas mayores son las que más consumen estos servicios públicos), los datos no son más tranquilizadores: en un solo año, el presupuesto vasco de sanidad ha pasado de representar un 31,48% del presupuesto total del Gobierno Vasco en 2016, al 32,28% en 2017. Análogamente, se recogen los datos del EUSTAT sobre Gasto Hospitalario en Euskadi, que ha pasado de representar el 2,7% del PIB vasco en 2001, a casi el 4% en 2016.

No quería tanto hablar de estas cosas, como de una realidad que apunta el informe, y que ya no afecta tanto al ámbito de la gestión pública, sino a la gestión empresarial, la de todas y cada una de las empresas. Y es que la realidad del envejecimiento no solo afecta a las cuentas públicas, sino que también debería afectar a la forma en la que gestionamos a las personas en la empresa.

Manejamos mapas antiguos, que dicen que por ejemplo que las personas se tienen que ir jubilando a los 65 años (aunque en realidad, la edad media de jubilación real de las personas está más cerca de los 60 que de los 65...). Aplicamos en nuestras lógicas de contratación para muchos puestos de trabajo un sesgo que favorece a los más jóvenes. Y aplicamos políticas de recursos humanos de forma homogénea a toda la plantilla, como si todos fuésemos iguales.

El informe recomienda ir entrando en las empresas en lo que denomina la “gestión de la edad”, que no es otra cosa que entender que, si de verdad queremos gestionar bien a las personas, una de nuestras características peculiares es que vamos cogiendo edad con los años (un año más, cada año transcurrido, exactamente).

Entender la pirámide de población de la empresa, y las necesidades de formación y reciclaje de cada estrato de edad. Entender que las últimas décadas de desarrollo profesional requieren una gestión diferente de las primeras. Entender que hay que alargar estas carreras (entre otras cosas, porque nos estamos quedando sin jóvenes que poder incorporar, y porque muchos no querrán oír hablar de jubilarse cuando se enteren de cómo van a evolucionar las pensiones en las dos próximas décadas...). Muchas dimensiones, que ahora no gestionamos..

¿Trabajan personas en tu empresa? ¿Cumplen años? Deberías pensar, y ver qué vas a hacer con ello...