

ENTREVISTA Tomás Pereda

EXPERTO EN TALENTO SÉNIOR Y DIVERSIDAD GENERACIONAL

“Toca cambiar el esquema clásico y estático de las tres etapas: educación, trabajo y jubilación”

Con una trayectoria vinculada al ámbito de la gestión y tras ocupar diversos cargos de alta dirección en el área de Recursos Humanos de empresas relevantes, posee un conocimiento estratégico en la gestión del talento y la transformación cultural y digital de las organizaciones.

¿Qué estructura y políticas innovadoras necesitan las empresas para integrar el talento intergeneracional en una sociedad cada vez más longeva?

Quizá el reto más urgente sea cambiar las mentalidades: primero, la persona individual, luego la organización y finalmente la sociedad, administración y los agentes sociales. La longevidad, que nos ha añadido más años de más vida joven, junto a una demografía cada vez más escasa de jóvenes, han cambiado las reglas de juego respecto a la manera en la que nos organizamos en los últimos 300 años; necesitamos tomar consciencia y cambiar nuestras creencias. En el contexto de las organizaciones supone transformar el modelo de las tres etapas -educación, trabajo y ju-

bilación- que nació al mismo tiempo que el concepto de empresa en la primera Revolución Industrial de 1760 y que ya no tiene sentido.

¿Cómo podemos prepararnos para una carrera profesional más larga y cambiante?

Deberíamos preguntarnos: ¿cuál es la esperanza de vida hoy?, ¿a qué edad se convierte uno en talento sénior?, ¿me podré permitir vivir de una pensión durante más tiempo que en activo?, ¿podré ganarme la vida con lo que haya estudiado al principio?, ¿tiene sentido jubilarnos a los 67 en una vida que pronto llegará a los 100 años? Hemos retrasado solo dos años la edad de jubilación, cuando actualmente la esperanza de vida es de 83 años para los hombres y 87 para las mujeres. Creo que debemos revisar el criterio de una edad única para la jubilación. Hay trabajos de enorme desgaste que merecen un retiro en el momento adecuado, pero para otras actividades ¿no tendría sentido crear un marco atractivo, flexible y voluntario que estimule el alar-

“Si el siglo XX fue el de la información, el XXI será el del pensamiento crítico, la cualidad más excluyente”

gamiento de la actividad?

¿Qué buscan hoy las empresas en los perfiles más sénior? ¿Están realmente abiertas a la reinversión?

Confluyen tres factores que convierten este desafío en una cuestión de sostenibilidad económica para el mundo empresarial. El primero, el desplome de la tasa de fecundidad de España representa ya una escasez de trabajadores jóvenes. ¿Será una inmigración masiva la respuesta? ¿Podremos integrar a 25 millones de inmigrantes? En segundo lugar, padecemos una escasez estructural de mano de obra para cubrir las necesidades laborales de la empresa. Y en tercer lugar, nuestro sistema de pensiones actual se financia de préstamos del presupuesto del Estado. Muchas organizaciones ya se han puesto en marcha con iniciativas de sensibilización interna dirigidas a cambiar la percepción de la edad, impulsando programas de diversidad generacional y gestión del talento sénior, políticas concretas en los procesos de contratación, programas de formación y desarrollo en tecnología, etc. ¿Cómo pueden los profesionales mantenerse actualizados en un entorno laboral que evoluciona tan rápidamente?

Este es el gran desafío individual, ya que hay que añadir la velocidad del cambio tecnoló-



Tomás Pereda es también subdirector general en la Fundación máshumano. / FOTO: CHUS GARCÍA

gico y su rápida obsolescencia, lo que hoy llamamos 'reskilling' y 'upskilling'. Ho es la respuesta al cambio tecnológico y la automatización, mañana será por la longevidad y la acelerada evolución del conocimiento, al que habrá que añadir el desarrollo de nuestra capacidad de pensar críticamente. Si el siglo XX fue el de la información y el

conocimiento, el XXI será el del pensamiento, necesitamos ya impulsar una segunda Ilustración, ya que los dos primeros -la información y el conocimiento- serán el espacio natural de las máquinas, pero el pensamiento crítico será, y deberá ser, la cualidad más exclusiva y excluyente de los humanos del siglo XXI. ■



Antonio Garrigues en el foro Longevidad a Debate, entrevistado por Fernando Goitia, periodista de XLsemanal. / FOTO: CHUS GARCÍA

CRÓNICA Antonio Garrigues

PRESIDENTE DE HONOR DEL BUFETE GARRIGUES

“Vivir consiste en querer hacerlo”

Antonio Garrigues, presidente de honor del bufete Garrigues, mantiene a sus 94 años la inquietud por aprender y disfrutar.

“Estoy preparado para vivir 100 años y más”. Tiene visión a futuro y su edad no le frena. Es también presidente de la Fundación Garrigues, dedicada al interés general de la sociedad civil a través de la investigación jurídica aplicada, pre-

mios y acción. Destaca su labor como experto legal en inversiones extranjeras, fue asesor del Alto Comisionado de Naciones Unidas para Refugiados (ACNUR) y sigue en activo y dedicándose a la investigación jurídica, además de ser ponente habitual en conferencias y seminarios. A Antonio Garrigues le interesa alargar la vida, siempre que siga viva la llama de la motivación y del deseo por estar vivo. “Eso y seguir

haciendo cosas que me gusten. No hay que jubilarse nunca, se nos pone cara de tristes”. Para el célebre abogado, conectar la jubilación con la idea de felicidad es un error. “Es cierto que con la edad se pierden cosas: memoria, hambre, sueño, interés en algunas cosas. Lo demás no”. ¿Prolongaría su vida con la tecnología si pudiera? “Por supuesto, pero únicamente si mantuviera la curiosidad que tengo hoy”. ■