PROMETEO INICIATIVA INNOVADORA PARA LAS TRANSICIONES PROFESIONALES EN LA EDAD MADURA

20241017

PLATAFORMA50
hacking longevity

PRO ME TEO

PROMETEO

ALBERTO BOKOS ZARRAGA

PLATAFORMA50 HACKING LONGEVITY

abokos@plataforma50.net

HECTOR BEASKOETXEA

COLEGIO OFICIAL DE INGENIEROS INDUSTRIALES DE BIZKAIA

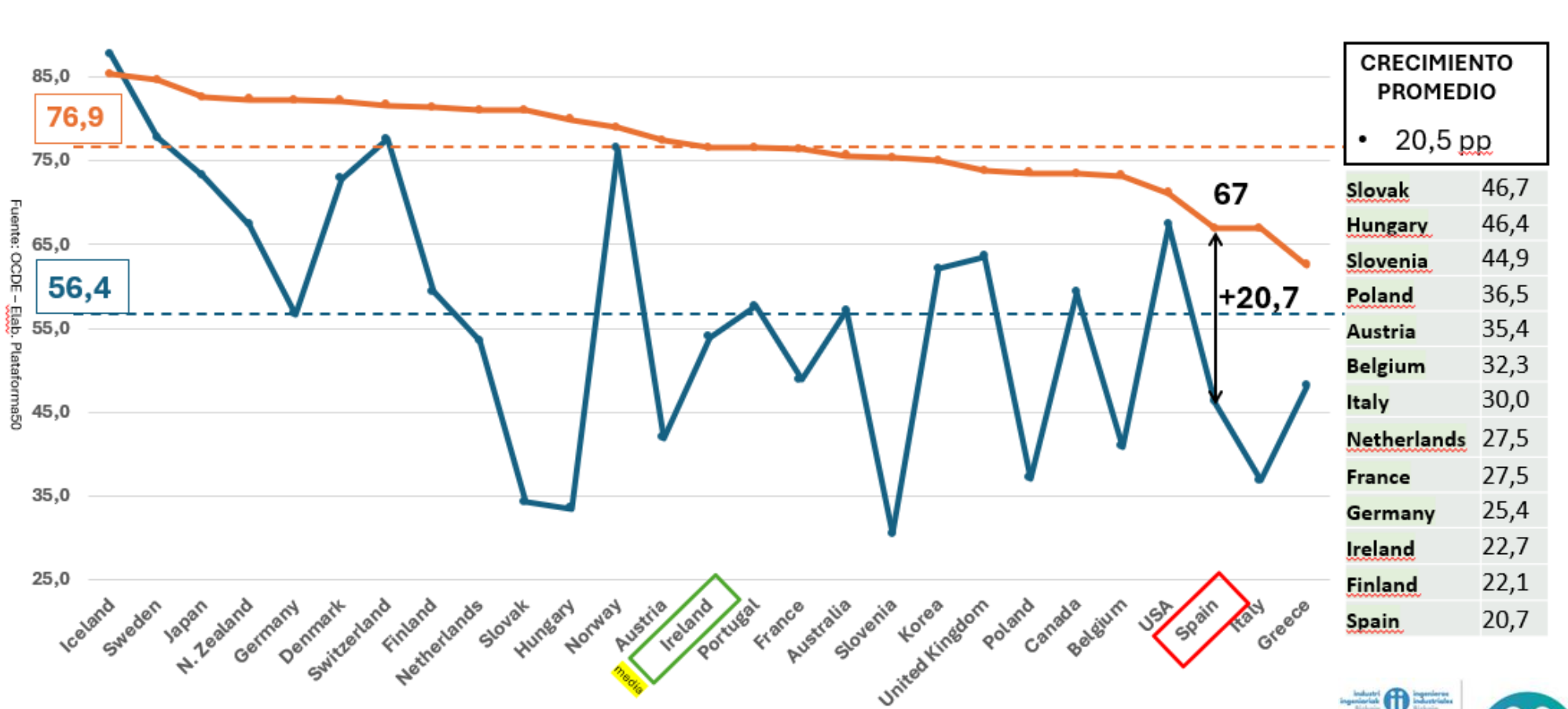
beaskoetxea@coiib.eus

TALENTO, ¿ESCASEZ O DESPILFARRO?

ANGEL ARCE, 2024 (“Desguace”)

EMPLEABILIDAD SENIOR

EMPLEO SENIOR 55,59 AÑOS



CRECIMIENTO PROMEDIO

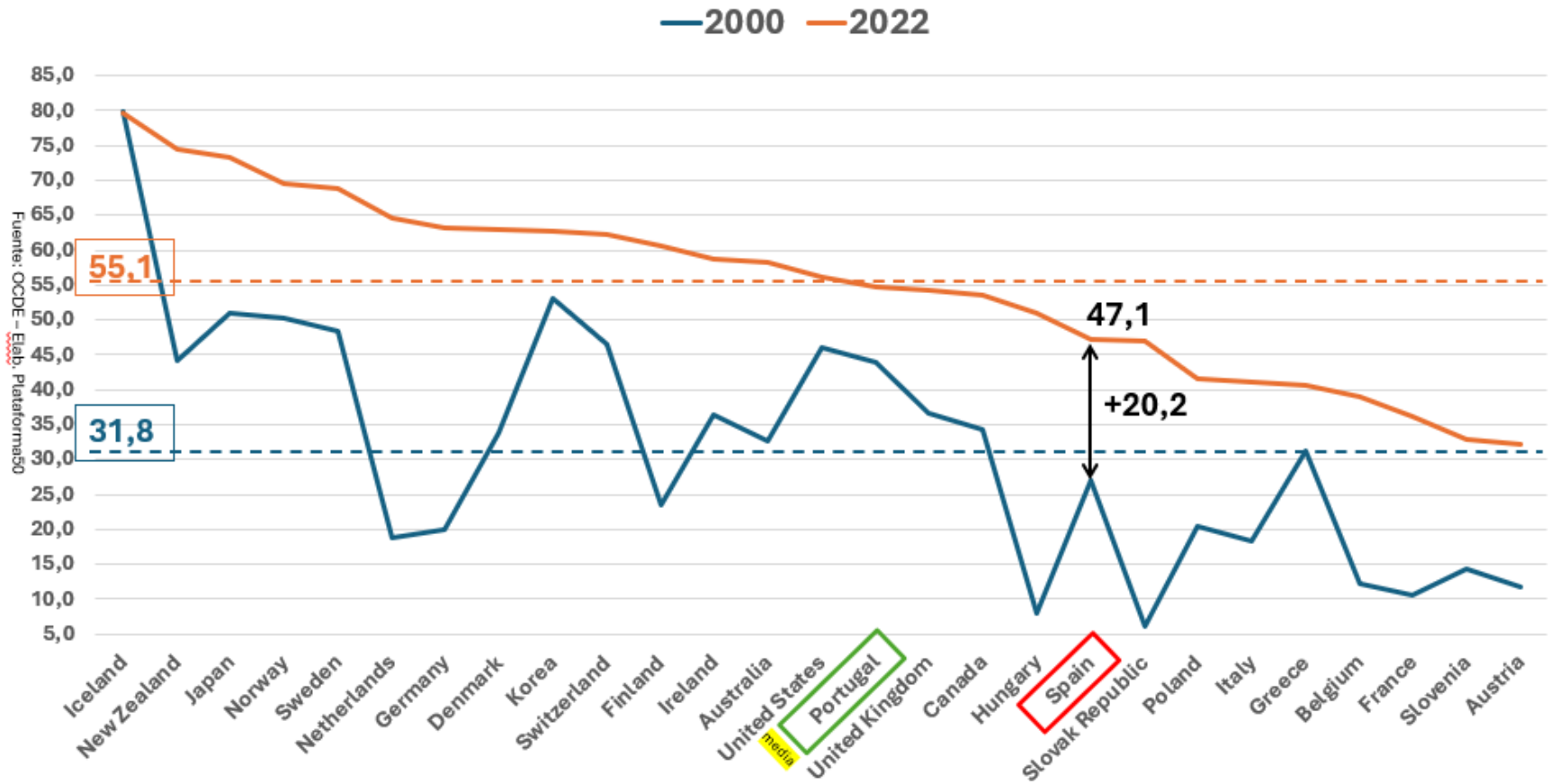
- 20,5 pp

Slovak	46,7
Hungary	46,4
Slovenia	44,9
Poland	36,5
Austria	35,4
Belgium	32,3
Italy	30,0
Netherlands	27,5
France	27,5
Germany	25,4
Ireland	22,7
Finland	22,1
Spain	20,7

PLATAFORMA50 hacking longevity
PROMETEO

EMPLEABILIDAD SENIOR

EMPLEO SENIOR 60,64 AÑOS



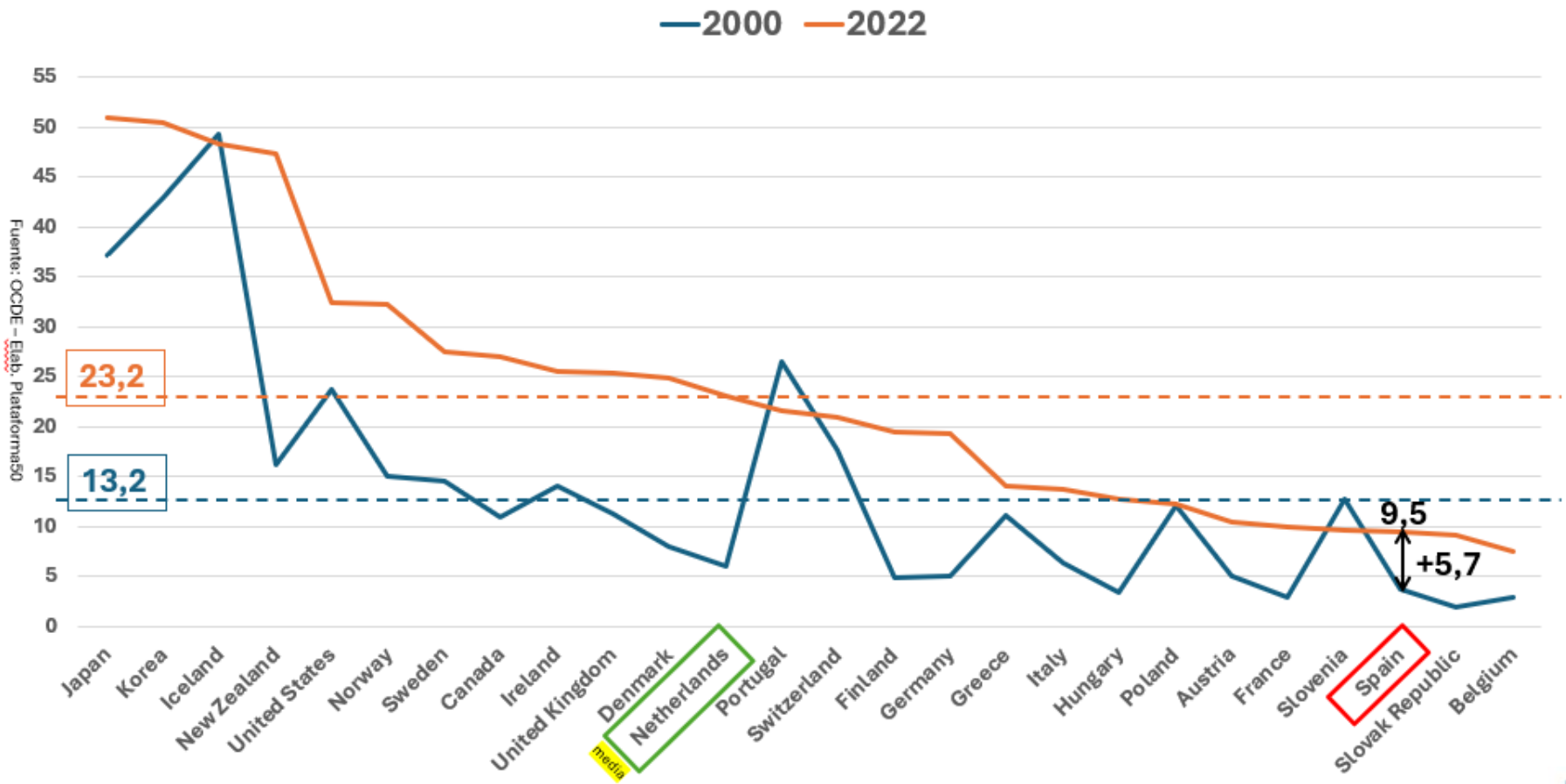
CRECIMIENTO PROMEDIO

- 23,3 pp

Netherlands	45,8
Germany	43,2
Hungary	43,2
Slovak Republic	40,8
Finland	37,3
New Zealand	30,2
Denmark	29,1
Belgium	27,0
Australia	25,7
France	25,7

EMPLEABILIDAD SENIOR

EMPLEO SENIOR 65,69 AÑOS



CRECIMIENTO PROMEDIO
• 10,0 pp

New Zealand	31,2
Norway	17,2
Netherlands	17,0
Denmark	16,9
Canada	16,0
Finland	14,5
Germany	14,2
United Kingdom	14,1
Japan	13,8
Sweden	13,0
Ireland	11,5

PLATAFORMA50 hacking longevity
PROMETEO

EMPLEABILIDAD SENIOR

¿Y SI…?

…se llegara a la posición media en empleo senior, el resultado sería:

980 mil empleos

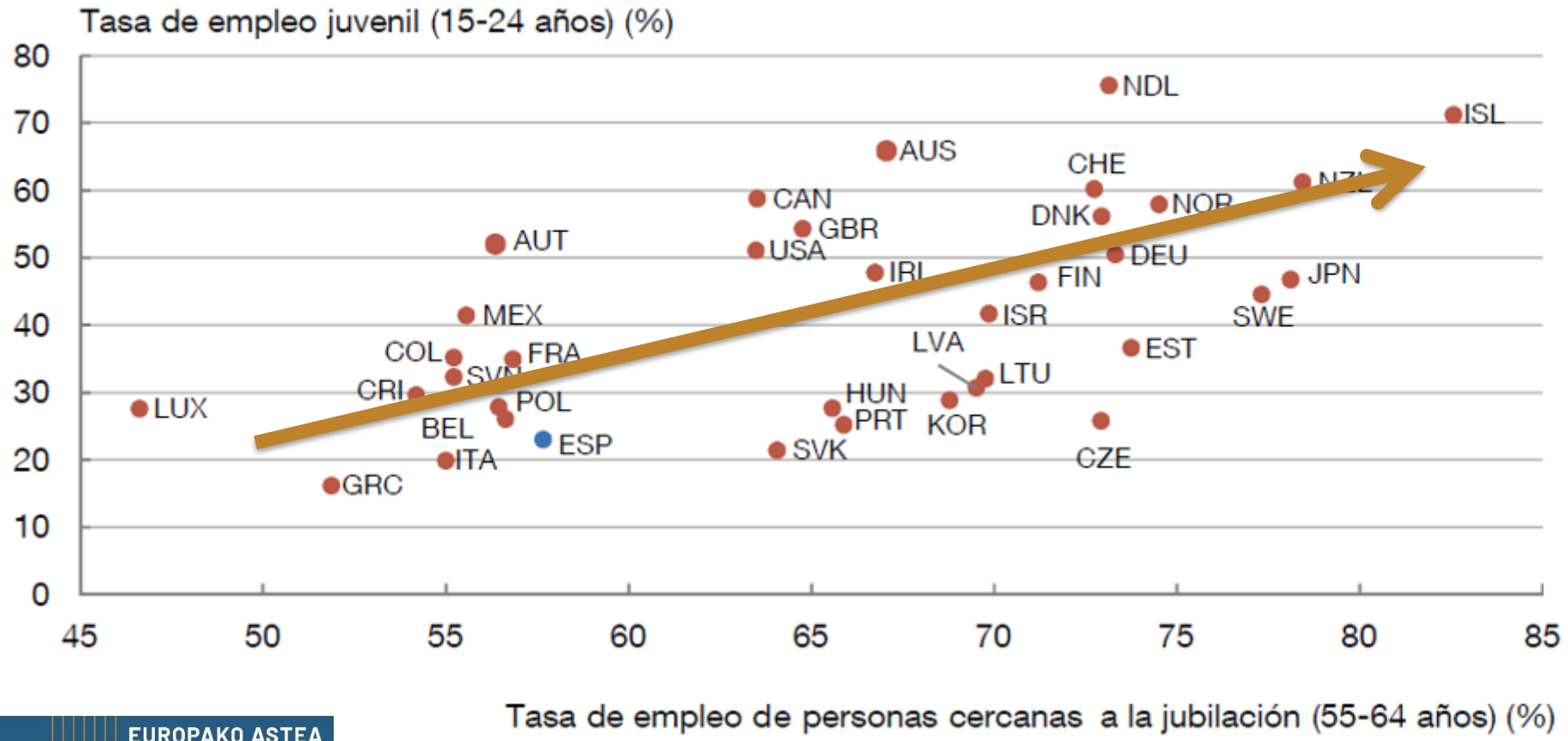
[~ 97% del empleo de la CAPV]

~

- **30.000 M€** ingresos salariales
- **10.000 M€** cotizaciones Seg. Social
- **18.000 M€** ahorro en costes sociales

TASAS DE EMPLEO

MÁS EMPLEO JUVENIL ⟷ MÁS EMPLEO SENIOR



FUENTE: OCDE
ELAB. BdE, 2023

Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Colombia, Corea, Costa Rica, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estados Unidos, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Israel, Italia, Japón, Letonia, Lituania, Luxemburgo, México, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Suecia, Suiza y Turquía.

industri ingeniariak Bizkaia

ingenieros industriales Bizkaia

PLATAFORMA50
hacking longevity

PROMETEO

PROFESIONALES PARA LA NUEVA LONGEVIDAD

kuna

bbk

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
EKONOMIAREN GARAPEN ETA LEHIAKORTASUN SAILA
DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ECONÓMICO Y COMPETITIVIDAD

GRUPO spri

industri ingeniariak Bizkaia ingenieros industriales Bizkaia
PLATAFORMA50 hacking longevity
PROMETEO

kuna bbk

RETO

Convocatoria de KUNA-CO PROIEKTUAK 2023
de impulso de Proyectos de Innovación
CATEGORÍA NUEVA LONGEVIDAD

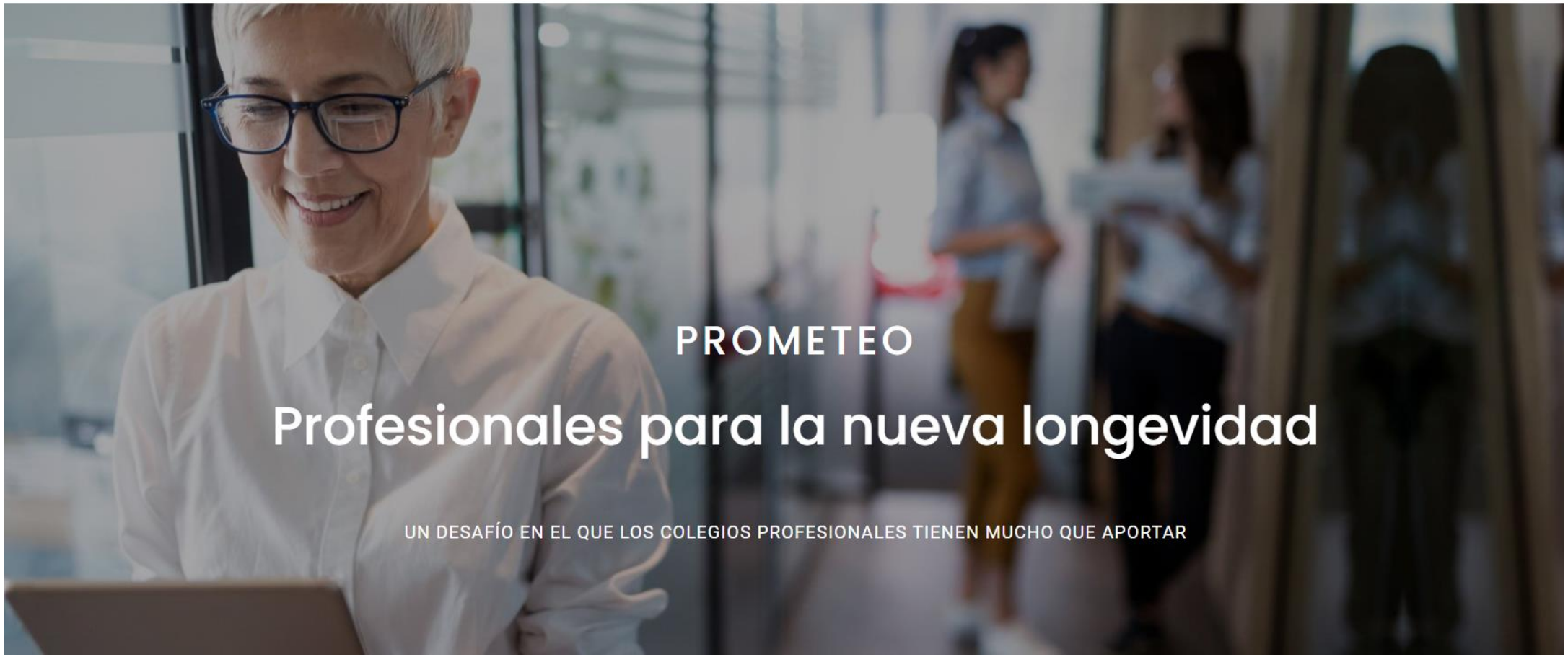
- La falta de comprensión del fenómeno de la NUEVA LONGEVIDAD y su impacto en el desarrollo profesional
- El EDADISMO imperante en el mundo laboral y la pérdida del TALENTO SENIOR
- Necesidad de analizar las amenazas (su naturaleza, motivaciones…) y las OPORTUNIDADES que este escenario para profesionales y empresas (y agentes públicos)
- Identificar VÍAS DE ACTUACIÓN que incorporen a las empresas en las soluciones
- EMPODERAR a los profesionales senior en el desarrollo de su carrera

El impacto económico de la pérdida de participación laboral del colectivo mayor *de 55 años fue analizado en 2018 por PwC en su informe "Golden Age Index". Se estimó que, en el caso concreto de España, si igualara a países líderes (como Nueva Zelanda, Holanda o Suecia) su PIB subiría un 13'6% (o lo que es lo mismo 194.000 millones de dólares).*

PRO ME TEO

PILOTO BASADO EN LA METODOLOGÍA DE LAS TRANSICIONES PROFESIONAL

WEB https://prometeo.coiib.eus/



¿LAS TRANSICIONES PROFESIONALES?

- **PARADOJAS**
  - El desarrollo de carrera se produce en el marco de las organizaciones empleadoras (desde sus necesidades, estrategias, con recursos públicos…)
  - Ninguna empresa puede garantizar el empleo
  - Uso intensivo de mecanismos de las empresas para facilitar la salida de profesionales antes de la edad de jubilación normativa
  - Reclamación creciente de las empresas por “carencia de talento”, “problemas de relevo generacional”

- **NUEVAS APROXIMACIONES**
  - A lo largo del XXI en Europa se ha generado una base de conocimiento por nuevas prácticas: “Balance de Mitad de la Vida Laboral”, “Proyectos de Desarrollo Profesional”, “Proyectos de Transiciones Laborales”, etc.
  - Escenario laboral más dinámico: necesidad de actualizarse/reinventarse profesionalmente
  - Nuevos roles facilitadores: para apoyar a las transiciones
  - Enfoque holístico de las necesidades vitales de las personas ante la empleabilidad (“No estaré aquí para siempre”)

SALUD | CAPACITACION | SIT. ECONOMICA REL. A LONGEVIDAD | INTERESES PERSONALES

I PERSONAS PROFESIONALES

Brindar oportunidades de liderar su desarrollo profesional a las personas en la segunda mitad de su vida laboral (+45 años)

Que los profesionales lideren su desarrollo profesional, y que actúen de forma preventiva, para ser resilientes ante la pérdida de empleo en la edad madura.

II CAPACITACIÓN

Innovar en el acompañamiento del proceso de desarrollo profesional, especialmente en el segundo ciclo de vida laboral

industri ingeniariak Bizkaia · ingenieros industriales Bizkaia · PLATAFORMA50 hacking longevity · Bilbao Metropoli30 · Fundación Escuela de Ingeniería de Bilbao

PROMETEO

III GESTIÓN DE LA EDAD

Ayudar a las empresas a convertir en oportunidad el desafío del reto demográfico

IV EMPLEO, EMPRENDIMIENTO

Identificar nuevas soluciones y modelos satisfactorios para reincorporar a las personas senior a la actividad

ACTIVIDADES

EMPRESAS

- Compartir y analizar perspectivas y necesidades de las empresas en relación a sus personas, futuro…
- Estimular soluciones desde la empresa para el talento senior
- Contar con 10-20 empresas (germen de una red de empresas Age-Friendly)

PROFESIONALES

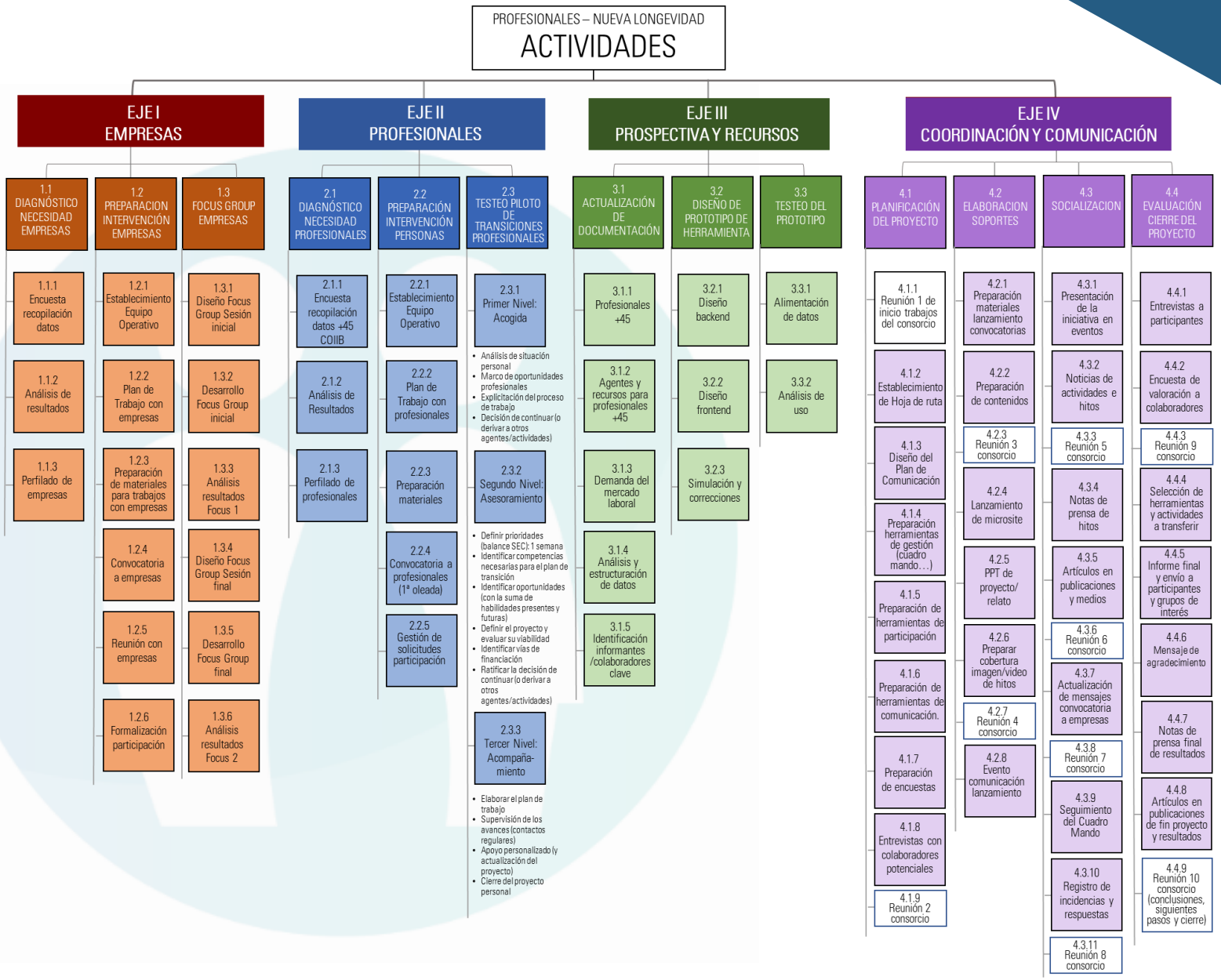
- Identificar necesidades/perfiles concretos
- Piloto: testar modelo de transiciones

PROSPECTIVA Y RECURSOS

- Identificar y analizar agentes y recursos clave existentes que podrían apoyar el modelo transicional

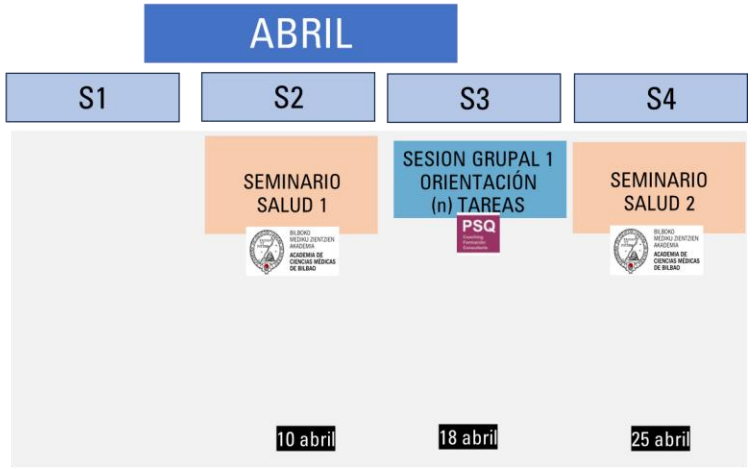
COORDINACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Hoja de ruta, evaluación y mejora continua
- Promoción de la participación y socialización del proyecto



PLATAFORMA50 hacking longevity PROMETEO

PROCESO Y PLAN DE PILOTO PROMETEO PERSONAS



16 PERSONAS (10)

REUNIONES:
- LOS **JUEVES**: sesiones.
- HORA: 18:00 hrs.
- Duración de las reuniones: **2 horas máx.**

APRENDIZAJES DE LA INTERVENCION - EMPRESAS

- **Su 1ª prioridad: talento joven (escaso y en competición: aumenta los costes**
- **2ª prioridad: transferencia del conocimiento (temor a su pérdida)**
- **3ª prioridad: relevo profesional**
- Escasa percepción/consciencia de la realidad del fenómeno demográfico: dificulta la empleabilidad senior
- Se carecen de mecanismos (mayoritariamente) y procesos para la gestión de la edad multigeneracional.
- El rol de los seniors en las empresas no está en agenda hoy (previsiones: 10 años) → PROBLEMA DE LA AAPP.
- En agenda en las empresas:
  - Previsiones de crecimiento de las plantillas
  - Más diversas
  - Más tecnológicas (IA, es un MUST)
  - Personas más exigentes: aumenta sofisticación/personalización en la gestión de personas (conciliación, teletrabajo, desarrollo de carrera…)
- Hay algunas empresas (grandes) que (también) apuestan por el talento senior
- Importante aprender de otros: buenas prácticas y experiencias dirigidas al envejecimiento de las plantillas y relevo generacional, incorporación de seniors, etc.
- La colaboración entre agentes potencia el impacto

APRENDIZAJES DE LA INTERVENCION - PERSONAS

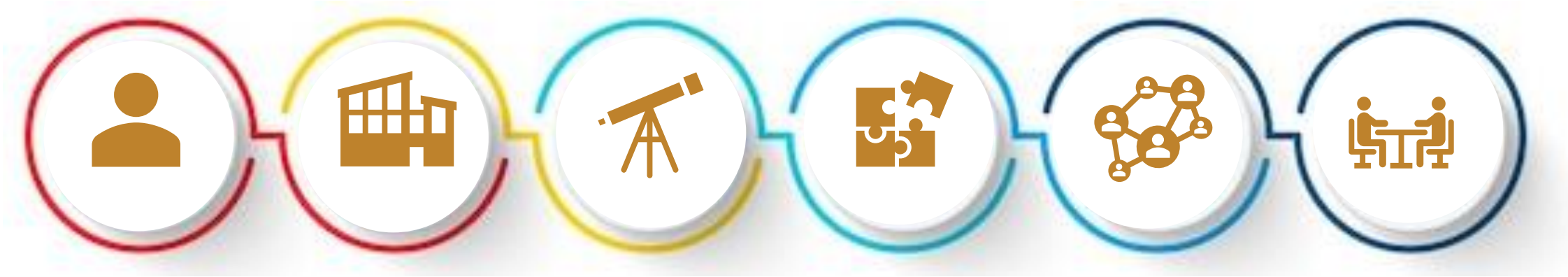
- La persona senior responde a una **realidad multidimensional**:
  - La **salud** importa y condiciona (peso relevante de la **salud mental**)
  - La **economía** es una prioridad (del presente y del futuro) y se analiza superficialmente (optimismo infundado)
  - **Falta conocimiento contrastado del propio valor personal/profesional**
- El proceso de transición empodera
- Escasa percepción/consciencia de la realidad del fenómeno demográfico: dificulta la empleabilidad senior
- Mejorar el alineamiento del desarrollo profesional con las expectativas internas y las demandas reales del sector/mercado
- Importancia del acompañamiento (aprender a pescar en la edad madura)
- El grupo es el espacio de oportunidad (desde salir del desánimo a espacio de networking)
- Abrir el programa de transiciones a otros perfiles (multigeneracional)

RESULTADOS DEL PILOTO

- **86** colegiados y **34** no colegiados solicitaron información sobre la iniciativa a lo largo de la ejecución del proyecto
- **15** personas mostraron interés en participar
- **13** personas mayores 55 año fueron seleccionadas:
  - 23% mujeres
  - 77% hombres
  - 30% trabajando
  - 70% en desempleo de larga duración, persona jubilada
- **9** personas completaron todos los niveles de acompañamiento del proceso
- **4** personas del piloto han encontrado ya empleo y reconducido su proyecto profesional
- **Alto nivel de satisfacción** de las personas participantes, manifestando su utilidad en la elaboración del plan de desarrollo profesional

PROMETEO SENIOR STEAM

SEIS EJES DE TRABAJO



EJE 1
PROFESIONALES

EJE 2
EMPRESAS

EJE 3
PROSPECCION

EJE 4
SERVICIOS

EJE 5
SOCIALIZACION

EJE 6
GESTION Y GOBERNANZA

ESKERRIK ASKO!

PLATAFORMA50
hacking longevity

https://plataforma50.net
abokos@plataforma50.net

industri ingeniariak Bizkaia
ingenieros industriales Bizkaia

https://www.coiib.eus/
beaskoetxea@coiib.eus