

Fecha: 08-02-2023
Fuente: La Tercera Online
Título: El proyecto que conecta a personas mayores con empresas que buscan expertos

Visitas: 697.475
VPE: 2.336.541

Favorabilidad: No Definida

Link: https://www.latercera.com/piensa-digital/noticia/el-proyecto-que-conecta-a-personas-mayores-con-empresas-que-buscan-expertos/FMWEBBCPGZFGLOVVRNPS2Y6PVE/

Mentor Senior es una plataforma que propone ofrecer la asesoría por hora y pagada de expertos mayores de 60 años a profesionales jóvenes y pymes. La idea es mediar entre unos y otros para un encuentro fructífero y, sobre todo, rescatar el conocimiento de décadas de experiencia que hoy se pierde tras la jubilación. En la ficción, la historia es más o menos así. Un viudo de 70 años llamado Ben Whittaker ya se ha jubilado, pero se aburre. Caminando una mañana ve un aviso que ofrece pasantías en e-commerce a personas mayores. Sin dudarle demasiado postula. Lo fichan en una empresa dedicada a la venta ropa. Así, Whittaker se ve inmerso en un mundo de mucha y activa juventud, en medio de gente cien por ciento digitalizada y presa de las redes sociales. Su jefa, Jules Ostin, es la directora de la compañía y desde el primer momento intenta deshacerse de él: lo encuentra demasiado viejo, analógico y lento. Ella no sabe, sin embargo, que su practicante -un ex ejecutivo del mercado de las guías telefónicas- tiene experiencia, conocimiento en manejo de personas, mucho que aprender y aún más que enseñar. La película se llama "Pasante de Moda" (2015) y se la puede ver en Netflix. Es una comedia. En la vida real chilena, hombres y mujeres como Ben Wittaker, que en el filme es interpretado por Robert de Niro, no necesariamente se divierten. En demasiados casos, por razones que son diversas, se acercan un poco más al drama, porque para ellos escasean las oportunidades. Es lo que los tres socios impulsores de Mentor Senior tienen claro y lo que, desde su vereda tecnológica, buscan ayudar a solucionar. Son el analista de sistemas Sandro Norero, la periodista -e hija de Sandro- Paola Norero y el sociólogo Eduardo Rodríguez.

Juntos desarrollan en este momento los distintos aspectos del negocio de una plataforma digital que permita, cruzando una base de datos con necesidades de mandantes, conectar a personas mayores especialistas en diversos ámbitos con profesionales jóvenes y pequeñas o medianas empresas que necesiten asesoría y conocimientos. El modelo consiste en que estos expertos de 60 años o más sean mentores por horas, a cambio de tarifas que deben ser convenidas.

En la película "Pasante de moda" (disponible en Netflix) se retrata la paradoja de un exejecutivo jubilado (Robert de Niro), con mucha experiencia pero subestimado por su joven jefa (Anne Hathaway). En el país, según datos 2022 del Instituto Nacional de Estadísticas, hay 3.449.362 de personas que tienen 60 años o más, algo así como el 18% de la población. De ese porcentaje, el 12% son profesionales.

Sin entrar en detalles de capacitación o de experiencia profesional, puede decirse que solo en Chile existen potencialmente unas 400 mil personas tituladas que tal vez están preparadas y con ganas de sentirse vigentes y activas entregando parte del conocimiento atesorado en décadas de experiencia laboral a las nuevas generaciones. El desafío de aprovechar la experiencia Paola Norero cuenta que Mentor Senior nació en 2021.

Para ella, su idea tiene la virtud de ayudar a reducir la brecha de empleabilidad que existe hoy para esos profesionales mayores: "Vimos que hay mentorías, pero todas son ad honorem o están relacionadas con gente más joven". Ella habla con conocimiento de causa. Su padre, Sandro, está lleno de experiencia que legar: "Estuvo durante 40 años o más, trabajando por el mundo en muchas áreas, siendo gerente.

Pero para él era muy complejo reinsertarse". Norero identifica una lista de creencias que -desde su perspectiva- han puesto trabas a la posibilidad de que él, igual que otros adultos mayores, extienda su vida profesional después de jubilarse: "Que estaba sobre calificado, que sus servicios eran demasiado caros, que no iba a tener disponibilidad de tiempo, que iba a enfermarse, que no necesariamente iba a estar al día". ¿Puede decirse que se trata de un tipo de discriminación? Sandro Norero afirma: "No me gusta usar esa palabra, pero sí creo que hay una predisposición, una tendencia.

No sé si viene de los head hunters o de algún tipo de organizaciones, pero uno siente que se bloquean los accesos". Es posible que, en parte, conspire un factor que está ligado a la propia edad del postulante. Tras una vida de trabajo, una persona jubilada o mayor de 60 años no necesariamente quiere emplearse en formato full time: "Es cierto. No sé si estoy disponible 24 por 7", dice Sandro Norero. Es, desde su perspectiva, el único pero, y cuenta: "Veo fracasos en el campo tecnológico.

Veo sistemas que fallan y sé que tantas veces la resolución es cuestión de que haya alguien con experiencia que la aborde". El objetivo principal de Mentor Senior es ayudar a reducir la brecha de empleabilidad que existe hoy para los profesionales mayores. Foto: Tamara Brownell. Él mismo -hoy ya jubilado-

El proyecto que conecta a personas mayores con empresas que buscan expertos

miércoles, 8 de febrero de 2023, Fuente: La Tercera Online



Mentor Senior es una plataforma que propone ofrecer la asesoría por hora y pagada de expertos mayores de 60 años a profesionales jóvenes y pymes. La idea es mediar entre unos y otros para un encuentro fructífero y, sobre todo, rescatar el conocimiento de décadas de experiencia que hoy se pierde tras la jubilación. En la ficción, la historia es más o menos así. Un viudo de 70 años llamado Ben Whittaker ya se ha jubilado, pero se aburre. Caminando una mañana ve un aviso que ofrece pasantías en e-commerce a personas mayores. Sin dudarle demasiado postula. Lo fichan en una empresa dedicada a la venta ropa. Así, Whittaker se ve inmerso en un mundo de mucha y activa juventud, en medio de gente cien por ciento digitalizada y presa de las redes sociales. Su jefa, Jules Ostin, es la directora de la compañía y desde el primer momento intenta deshacerse de él: lo encuentra demasiado viejo, analógico y lento. Ella no sabe, sin embargo, que su practicante -un ex ejecutivo del mercado de las guías telefónicas- tiene experiencia, conocimiento en manejo de personas, mucho que aprender y aún más que enseñar. La película se llama "Pasante de Moda" (2015) y se la puede ver en Netflix. Es una comedia. En la vida real chilena, hombres y mujeres como Ben Wittaker, que en el filme es interpretado por Robert de Niro, no necesariamente se divierten. En demasiados casos, por razones que son diversas, se acercan un poco más al drama, porque para ellos escasean las oportunidades. Es lo que los tres socios impulsores de Mentor Senior tienen claro y lo que, desde su vereda tecnológica, buscan ayudar a solucionar. Son el analista de sistemas Sandro Norero, la periodista -e hija de Sandro- Paola Norero y el sociólogo Eduardo Rodríguez. Juntos desarrollan en este momento los distintos aspectos del negocio de una plataforma digital que permita, cruzando una base de datos con necesidades de mandantes, conectar a personas mayores especialistas en diversos ámbitos con profesionales jóvenes y pequeñas o medianas empresas que necesiten asesoría y conocimientos. El modelo consiste en que estos expertos de 60 años o más sean mentores por horas, a cambio de tarifas que deben ser convenidas. En la película "Pasante de moda" (disponible en Netflix) se retrata la paradoja de un exejecutivo jubilado (Robert de Niro), con mucha experiencia pero subestimado por su joven jefa (Anne Hathaway). En el país, según datos 2022 del Instituto Nacional de Estadísticas, hay 3.449.362 de personas que tienen 60 años o más, algo así como el 18% de la población. De ese porcentaje, el 12% son profesionales. Sin entrar en detalles de capacitación o de experiencia profesional, puede decirse que solo en Chile existen potencialmente unas 400 mil personas tituladas que tal vez están preparadas y con ganas de sentirse vigentes y activas entregando parte del conocimiento atesorado en décadas de experiencia laboral a las nuevas generaciones. El desafío de aprovechar la experiencia Paola Norero cuenta que Mentor Senior nació en 2021. Para ella, su idea tiene la virtud de ayudar a reducir la brecha de empleabilidad que existe hoy para esos profesionales mayores: "Vimos que hay mentorías, pero todas son ad honorem o están relacionadas con gente más joven". Ella habla con conocimiento de causa. Su padre, Sandro, está lleno de experiencia que legar: "Estuvo durante 40 años o más, trabajando por el mundo en muchas áreas, siendo gerente. Pero para él era muy complejo reinsertarse". Norero identifica una lista de creencias que -desde su perspectiva- han puesto trabas a la posibilidad de que él, igual que otros adultos mayores, extienda su vida profesional después de jubilarse: "Que estaba sobre calificado, que sus servicios eran demasiado caros, que no iba a tener disponibilidad de tiempo, que iba a enfermarse, que no necesariamente iba a estar al día". ¿Puede decirse que se trata de un tipo de discriminación? Sandro Norero afirma: "No me gusta usar esa palabra, pero sí creo que hay una predisposición, una tendencia. No sé si viene de los head hunters o de algún tipo de organizaciones, pero uno siente que se bloquean los accesos". Es posible que, en parte, conspire un factor que está ligado a la propia edad del postulante. Tras una vida de trabajo, una persona jubilada o mayor de 60 años no necesariamente quiere emplearse en formato full time: "Es cierto. No sé si estoy disponible 24 por 7", dice Sandro Norero. Es, desde su perspectiva, el único pero, y cuenta: "Veo fracasos en el campo tecnológico. Veo sistemas que fallan y sé que tantas veces la resolución es cuestión de que haya alguien con experiencia que la aborde". El objetivo principal de Mentor Senior es ayudar a reducir la brecha de empleabilidad que existe hoy para los profesionales mayores. Foto: Tamara Brownell. Él mismo -hoy ya jubilado-

pudo ayudar a salvar una viña mendocina de la quiebra antes de retirarse. Formado en la Universidad Católica de Valparaíso, trabajó en el área de logística para la multinacional Dole Food Company, en bancos y en una empresa tecnológica estadounidense, entre otros rubros. Dice que ha testeado la filosofía de Mentor Senior con sus amigos: “Gente de mi edad”, agrega. Afirma que hay coincidencia en que tienen disposición para seguir aportando: “Algunos están en situación, muchos siguen trabajando, algunos están en camino de jubilar, pero a todos les parece interesante.

Yo quiero aprovechar mi experiencia y colaborar con empresas que no la tienen”. Más que darles de comer a las palomas Mentor Senior se define como una consultora y banco de expertos, que puede ofrecer servicios en cuatro áreas: asesoría profesional, con análisis de casos y causas; dirección y gestión de proyectos, con comités asesores senior; auditoría y control para planificación y mejoras metodológicas, y charlas técnicas y de habilidades blandas para el traspaso de experiencia. La propuesta obliga al desarrollo de una base de datos robusta de expertos.

Gente profesional con “experiencia, casuística, contactos, flexibilidad horaria, capacidad de logro por objetivos, una visión ética, conocedores de estrategia de negocios y compromiso laboral”. Paola Norero explica que la pandemia les ofreció tiempo para “anidar la idea”. En 2021 postularon al fondo anual de innovación social de Piensa en Grandes, que surge de la alianza entre el Hogar de Cristo, la AFP Habitat y la empresa española Vinson Consulting. Su propósito es impulsar proyectos que contribuyan al bienestar de las personas mayores en Chile. Mentor Senior ganó en la categoría Incuba. Esos 8 millones de pesos les permitieron instalarse como empresa. Durante el año pasado, la consultora estratégica Vinson Consulting, que es parte de Piensa en Grandes, les hizo una mentoría. Su director, Salvador Muzzo, explica: “Nosotros seleccionamos a los ganadores por razones diversas.

Pedimos que haya una idea, que les agregue valor a los adultos mayores, que sea escalable, que tenga un modelo de ingreso, que sea sostenible en el tiempo, que tenga un equipo dedicado y que tenga talento.

Mentor Senior tenía todo eso”. En 2021, Mentor Senior ganó el fondo de innovación social de Piensa en Grandes, que surge de la alianza entre el Hogar de Cristo, la AFP Habitat y la empresa española Vinson Consulting. Foto: La Guarida Chile. Según Muzzo, en esta etapa inicial, Mentor Senior ofrece proyecciones importantes y una “muy buena propuesta de valor”. Queda todavía un buen camino que recorrer. Una de las claves para el éxito será la plataforma que debe hacer los match entre los asesores y los asesorados. Paola Norero estima que debiera estar operativa durante el primer semestre. Quien está a cargo de desarrollarla es Sandro Norero. Para él, si bien el aspecto tecnológico es importante, no es lo más relevante.

El verdadero desafío de Mentor Senior -y de cualquier proyecto orientado a los adultos mayores- está en romper “la brecha es cultural”. Norero dice: “No es fácil, porque hay que superar barreras que son políticas y filosóficas. Hay que superar resistencias.

Uno, como adulto mayor, se topa con la idea de que ya pasó tu oportunidad”. Los expertos coinciden con él en que hay un anquilosamiento en cómo se piensa hoy en la vejez y en los viejos. Y no solo en Chile, porque el problema es global. Eduardo Toro, director ejecutivo de la Fundación Conecta Mayor, que promueve la integración social y el legado de las personas mayores, en especial las de escasos recursos, lo define así: “Hay que derribar prejuicios. Terminar con estereotipos anacrónicos”. Paola Norero, una de las desarrolladoras del proyecto, cree que Mentor Senior debiera comenzar a estar operativo durante el primer semestre de este año.

Toro, ingeniero civil de profesión y ocupado en problemas sociales e inserción desde su época universitaria, explica que la visión sobre la vejez es hoy la tercera causa de discriminación, después del racismo y el sexismo: “Esa exclusión que hemos hecho se basa en la construcción de un prototipo muy anticuado”. En ese prototipo el jubilado está -como ironiza Sandro Norero- “para darles de comer a las palomas”. Es, añade Toro, alguien a quien “le quedan pocos años de vida, según los promedios y los estándares de la esperanza de vida” de antaño. Pero el escenario ha cambiado. La tecnología y los avances médicos han estirado las expectativas de vida. Hoy a un jubilado le pueden fácilmente quedar unos 20 o 30 años por delante: “Es un cuarto de su vida”, afirma Toro.

Hoy en Chile, el 86% de las personas que caben dentro del rango adulto mayor están tan o más vigentes que el analista de sistemas Sandro Norero o que Ben Whittaker, el protagonista de la película “Pasante de moda”. Eso quiere decir que solo el 14% entra en la imagen del abuelito o la abuelita de plazas o parques, con problemas de memoria o necesitado de ayuda y asistencia. En ese 14% dependiente, explica Eduardo Toro, hay además “distintos niveles de dependencia”, porque -aunque no lo entendamos bien- la vejez “es muy heterogénea”, afirma Macarena Rojas Gutiérrez. Directora ejecutiva Centro UC Estudios Vejez y Envejecimiento, Rojas explica que en el país hay en desarrollo dos discusiones en torno al adulto mayor. Una, en la que hay consenso entre los especialistas, está relacionada con las pensiones, que “no son suficientes”. La otra es, precisamente, la que refiere a las oportunidades de seguir desarrollándose. “Tenemos que revisar cómo pensamos en la vejez”, explica Rojas, trabajadora social de profesión.

Y ejemplifica señalando que pareciera que “el área del trabajo estuviera excluida” de su menú: “Es como que siempre trabajar fuera algo malo para los adultos mayores, y eso se transforma o se puede transformar en una fuente de discriminación por edad”. Conocimiento para las nuevas generaciones Macarena Rojas indica que hay trabajos muy duros y exigentes -como el de la construcción- en los que estirar la vida laboral no parece una buena idea.

Pero, añade, hay muchos oficios o profesiones en los que sí es posible hacerlo y, si la persona lo desea, es bienvenido hacerlo: “Con el aumento de la longevidad, también cambia nuestra forma de relacionarnos con el estudio y con el trabajo.

Es importante ir actualizando eso, porque nuestra sociedad completa está cambiando”. Precisamente debido este cambio de mirada hay personas -explica Macarena Rojas- que se retiran incluso sintiendo que fueron obligadas a hacerlo: “Se van del mundo laboral sintiendo que están en un muy buen momento, porque tiene mucha experiencia y ganas de seguir”. A esas personas que no tienen un lugar al que acudir para buscar oportunidades es a las que apunta Mentor Senior.

Para llegar a puerto será necesario que sus socios sepan -afirma Salvador Muzzo- “administrar la base de mentores”. Para Paola Norero será vital que, cuando esté disponible, la plataforma sea liviana y fácil de usar: “El soporte no puede ser gigantesco, una mátrix, sino que tiene que ser pequeño y dúctil”. También está por delante desarrollar un modelo de control y responsabilidad en la mediación que Mentor Senior hará entre el asesor y el contratante. Sandro Norero lo expone así: “No es solo vender el producto. Nosotros vamos a vender un servicio, comprometiéndonos con un cliente, con quien colaboraremos para buscar la solución de un problema.

Por eso creo que hay muchísimo trabajo que hacer”. Pero, más allá del aporte que una propuesta como Mentor Senior puede hacer a un grupo específico de profesionales mayores de 60 años, está la asignatura pendiente general que tiene Chile con sus 3,5 millones de adultos mayores, una cifra que hacia el año 2050 va a crecer. En este momento, afirma Eduardo Toro, hay igual cantidad de personas menores de 15 que mayores de 60.

Y, de acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), si en 1992 este grupo etario equivalía sólo al 9,5% del total de habitante del país, se estima que dentro de tres décadas será un tercio de la población. Se cree que para ese año la esperanza de vida va a superar los 85 años. Chile hoy tiene 3,5 millones de adultos mayores, una cifra que hacia el año 2050 va a crecer. Según Toro, toda la estructura chilena está al debe y por tanto la única salida es “público-privada”, en esfuerzos que reúnan al Estado, las empresas, las organizaciones de la sociedad civil. Añade que, si de ver el vaso medio lleno se

trata, la pandemia ofreció una oportunidad: visibilizar un problema que es urgente.

Para acertar, añade, hay que tener una "mirada holística". Eso implica construir una sociedad inclusiva con todas las edades y no favorecer especialmente a la persona mayor, sino que a todas las edades por igual. ¿Por qué? Por una razón que es evidente, pero sobre la que no suele haber cabal conciencia: "Todos estamos permanentemente envejeciendo", dice Toro, y no solo los mayores de 60. Sandro Norero afirma: "Veo que todos los discursos políticos en general apuntan a mirar a adultos mayores como una carga.

Somos como uno bicho que hay que mantener vivo durante más tiempo y no como alguien que puede aportar". Las medidas deben ser drásticas y masivas, tienen que abordarse desde distintas perspectivas, pero con un foco esencial: "Creemos que la tecnología es el canal para incorporar a los adultos mayores a la vida social, porque es una de las principales brechas que hay", dice Ricardo Toro. Hay que capacitar, añade. También es urgente desarrollar políticas públicas que vayan más allá de lo asistencial y que sean más flexibles: "No tener que retirarse de la noche a la mañana, sino que ofrecer salida más paulatina. Hay que aprovechar y retener. Hay un conocimiento senior que puede formar a las nuevas generaciones", dice Macarena Rojas. "El día de mañana una empresa que tenga canales de atención excluyente con las personas mayores no va a tener clientes", agrega Eduardo Toro. Y suma la necesidad de que haya "currículums ciegos", que se facilite la contratación de personas mayores y, por cierto, que las cadenas productivas desarrollen productos inclusivos para personas de 60 años o más. Salvador Muzzo, de Vinson Consulting, añade la necesidad de estimular el emprendimiento: "Tiene que acompañarse con un marco regulatorio en el Estado que sea un impulsor. En Chile es súper importante no solamente para vender productos y servicios nuevos, sino también en temas sociales". Ese último aspecto es parte de lo que mueve el corazón a los creadores de Mentor Senior. Paola Norero afirma: "Nos dimos cuenta en el trayecto de que éste es que es un proyecto social. Buscamos reinsertar, habilitar y visibilizar". Es hora -y en eso coinciden todos- de "recoger la experiencia de los adultos mayores, que está ahí, disponible y no es aprovechada".