

**ERGON**

**NOVIEMBRE  
2024**

**15/11/2024**

**ERGON\_OPINA**

**Sobre la gestión del  
talento Senior**



Fundación Ergon



Fundación Ergon



[www.fundacionergon.org](http://www.fundacionergon.org)

# ERGON\_OPINA

1

Es necesario evaluar objetivamente los datos de los que disponemos sobre el funcionamiento del mercado de trabajo y particularmente el relativo a los denominados profesionales seniors que hoy ya representan el 30% del total de los desempleados.

2

La realidad es dinámica y cambiante por lo que no podemos seguir gestionándola con los mecanismos técnicos y culturales que hemos venido desarrollando en el pasado. Seguimos necesitando redefinir y mejorar la gestión de las Políticas Activas de Empleo.

3

Necesitamos dar prioridad a los problemas relevantes. Y la gestión del talento senior es uno de ellos. Para ello debemos cambiar los criterios de asignación y reparto de los fondos y recursos disponibles con el único criterio de facilitar la empleabilidad de las personas.

4

Debemos enfocar la realidad con un enfoque integral e impulsar la colaboración entre todos: partidos políticos, AAPP, interlocutores sociales, entidades gestoras y colaboradoras, tejido empresarial. Hemos de aplicar los criterios establecidos en la ley 3/2023 de Empleo.

Los/las “**profesionales seniors**” **no son un problema sino una solución para nuestro mercado de trabajo**. En primer lugar, por los efectos del desplome de nuestra tasa de natalidad. Hoy estamos en unas cifras de 1,2 hijos por mujer, cuando la tasa de reposición debería de ser la inversa (2,1) lo que implica que llevamos años perdiendo población neta y por tanto

confiando en la inmigración para el crecimiento futuro. Si no somos capaces de revertir esta tendencia, en unos 40 años, habremos perdido el 50% de la población, lo que supone una verdadera tragedia, ya que la población es riqueza, crecimiento del PIB, del consumo y por supuesto del talento. **Un dato significativo es el que todas las previsiones predicen que nuestra población activa va a tener en 2050 un volumen similar al del 2020. En otras palabras: 20M de personas.**

Paralelamente somos el segundo país más longevo del mundo, por detrás de Japón, **y es previsible que en 20 años (2040) seamos los primeros en el ranking.** Una realidad que contrasta con la percepción social sobre el desajuste que existe entre el límite entre la edad laboral (65 años) y el de la edad saludable (ya situada en el entorno de los 74/75 años). No podemos seguir considerando como senior a un profesional de 50 años y deberíamos plantearnos seriamente el retraso de la edad de jubilación a los 70.

**El resultado final tiene una elevada complejidad.** Vamos a tener que manejar situaciones en la que convivirán un descenso significativo de los/las demandantes jóvenes (16 a 45 años), con cifras que nos sitúan en 2M de personas mientras que el caladero de profesionales seniors crecerá en una cifra similar. Unas realidades que obligarán a cambiar las políticas de contratación de muchas organizaciones que recordemos siguen sin tomar en consideración a estos candidatos. Diversos análisis muestran cómo éstas siguen siendo reacias a aceptar a candidatos mayores de 50 años mientras que el 3 de cada 4 profesionales seniors no optan a ofertas de empleo en el mercado abierto por están convencidos de que no se les va a tomar en consideración.

**Estamos siete puntos por debajo del resto de los países de la UE en lo que actividad de profesionales senior se refiere.** Somos un país longevo y con una calidad de salud muy alta. Mientras que existe una elevada probabilidad de que la próxima guerra por el talento se libere en el campo de la inmigración y el talento senior no parece que estemos desarrollando estrategias claras, consensuadas y medibles en ambos ámbitos. Podríamos convertirnos en un referente en la gestión de talento senior con lo que colaboraríamos en la sostenibilidad de nuestras estructuras sociales y económicas.

No parece que éstas estén en la mirada ni forman parte de la preocupación de los actuales dirigentes políticos. Muchas organizaciones (incluidas las del Sector Público) van a tener que desarrollar estrategias positivas y atractivas para captar a este talento.

Recordemos para terminar que nuestro **Sistema de Empleo** (y nótese que eliminamos el término “público” que forma parte tradicionalmente de este concepto), **se enfrenta, hoy, también en lo relativo a la gestión del talento senior, a los desafíos siguientes:**

- **Adaptar la oferta de servicios a las nuevas realidades.** Empezando por replantear qué sentido tiene mantener las actuales programas y estructuras cuando estamos constatando los grandes cambios que está viviendo el mercado de trabajo.
- **Afrontar el reto que supone la reinserción profesional de los profesionales seniors que pierden su empleo** tras verse afectados por los procesos de reestructuración vinculados al cambio de los procesos productivos y a los de digitalización.
- **Gestionar la brecha existente entre las habilidades y competencias de las personas respecto a las demandadas por el mercado** lo que supone generar incentivos para individuales para que estos/as profesionales adquieran las que hoy demanda el mercado de trabajo.

## FUNDACIÓN ERGÓN

Somos una estructura independiente **cuyos propósitos se centran en la mejora de nuestro mercado de trabajo y en el de minimizar la brecha entre talento y empleo.** Nacimos en 2019 como consecuencia del análisis y la constatación de la viabilidad de poner en marcha un proyecto inexistente en nuestro entorno para resolver un problema complejo que necesita de la colaboración de todos/as.

**Nuestra misión es la de analizar, construir y proponer soluciones que permitan responder a los retos del mundo del trabajo, poniendo a las personas en el centro.** Queremos ayudar con ello a las organizaciones públicas y privadas que diseñan, ejecutan y evalúan las políticas de empleo, y hacerlo bajo los criterios de **independencia, innovación, profesionalidad y transparencia.**

Para cualquier información adicional os rogamos contacten con nosotros a **Angela Botella T-932404155** e-mail [info@fundacionergon.org](mailto:info@fundacionergon.org)

**Este documento consta de 4 páginas y contiene información confidencial.**

**Todos los derechos reservados.**

No puede ser distribuido, duplicado o utilizado sin autorización expresa.

**Copyright 2024 © FUNDACION ERGON**