

# ERGON

## Ergon\_Opina



26/01/2021

## ERGON CONVERSA CON TOMÁS PEREDA SOBRE GESTIÓN Y PERSPECTIVAS DEL TALENTO SENIOR

En nuestra **FUNDACIÓN** hemos puesto en marcha **un ciclo de conversaciones** con el apoyo de la **FUNDACIÓN MÁSHUMANO, ORH y SAGARDOY ABOGADOS** dirigidos a facilitar un espacio de debate sobre los ámbitos del futuro del trabajo, analizando los problemas desde perspectivas diversas y con un carácter transversal. El último de estas conversaciones aportó una visión sobre la **Gestión y Perspectivas del Talento Senior** de la mano de **Tomás Pereda**, HR Senior Advisor y Subdirector General de la Fundación másHumano.

La primera idea que surgió en la reunión fue la **necesidad de un cambio de paradigma**. Para **Tomás Pereda** los profesionales “seniors” **no son un problema sino una solución para nuestro mercado de trabajo**. En primer lugar, porque no somos conscientes del desplome de nuestra tasa de natalidad. Hoy estamos en unas cifras de 1,23 hijos por mujer, cuando la tasa de reposición es 2,1, lo que significa que España lleva años perdiendo población neta. 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 que todas las previsiones predicen que nuestro mercado de trabajo va a tener en 2050 un volumen similar al del 2020. A saber: 20M de trabajadores aproximadamente.**

Paralelamente somos el segundo país más longevo del mundo, por detrás de Japón, y es previsible que en 20 años (2040) seamos el país más longevo de la tierra. Un tercer elemento cuando se habla de talento senior es el desajuste que existe entre la esperanza de vida saludable, (hoy situada en los 74 años) con una realidad laboral que hace que sea considerado “senior” un profesional con 50 o más años. Uno de los retos con los que nos enfrentamos es el de romper esta percepción.

**En opinión de Tomas, todos estos datos nos sitúan en un entorno en el que, desde un punto de vista demográfico (en 10 años) mientras que nosotros “perderemos” 2M de trabajadores** esta cifra será de 10M en el conjunto de la UE. Y si vamos un paso más allá, el rango de edad de los trabajadores que se van a perder, por el descenso de la natalidad, estará entre los 18 y los 49 años. La edad laboral más común hoy.

Los caladeros de ese talento, se están quedando sin candidatos, ya que no existen físicamente, mientras que los caladeros invisibles para el mundo de la empresa, los de los profesionales senior, van a aumentar en los próximos 10 años hasta los 2,2 millones de personas.

**Otro de los aspectos abordados en la sesión fue el de las políticas de contratación de nuestras empresas y organizaciones.** Un reciente estudio realizado por ADECCO, confirmaba que en el último año más del 80% de los responsables de RRHH no había entrevistado a ningún candidato mayor de 50 años. Y el 90% de los candidatos mayores de 50 años no se presenta a la mayor parte de las ofertas de empleo del mercado, porque están casi seguros que no se les va a tener en cuenta.

Estamos siete puntos por debajo del resto de los países de la UE en lo que actividad de profesionales senior se refiere, y sin embargo hay un dato esperanzador, y es que existe una gran cantidad de talento senior dispuesto a volver a la acción, con lo que sería muy fácil reducir estos 7 puntos de diferencia.

A ello podemos unir nuestra carencia estructural de talento cualificado, (anualmente existen aproximadamente 150.000 puestos que no pueden ser ocupados por la falta de candidatos adecuados) a pesar de las altas tasas de desempleo. Y un elemento más, en los próximos años, **la demografía todavía va a jugar más a favor del talento senior porque cada vez hay menos gente joven, y una sobre abundancia de senior de profesionales perfectamente capaces de liderar el cambio tecnológico y la transformación digital.** España como país

longevo y con una calidad de salud muy alta, puede aspirar a ser un referente en gestión de talento senior dedicado a actividades cercanas a la tecnología y esto está relacionado directamente con la sostenibilidad de nuestra sociedad y de nuestra economía.

**La próxima guerra por el talento se va a librar, probablemente, en el campo del talento senior.** Muchas organizaciones (algunas lo están haciendo ya), van a tener que desarrollar estrategias positivas y atractivas para mantener y resultar atractivas para este talento. Esto supone otra forma de relación, otra forma de liderazgo y sobre todo para ser capaces de mantener el actual estado del bienestar.

## **Fundación Ergon**

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 realizado por un grupo de expertos que constatamos la necesidad 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 contactéis con nuestra **RESPONSABLE DE COMUNICACIÓN.** Beatriz Sanchez [beatriz.sanchez@fundacionergon.org](mailto:beatriz.sanchez@fundacionergon.org) | Tel: 639755754.