

Informe sobre gestión de la longevidad

***Propuestas para una reforma de los modelos de
acceso a la jubilación en las sociedades
longevas***

Informe elaborado por la Fundación Ergon para FEDEA

Setiembre 2026

Algunos datos

No podemos seguir “olvidando” las nuevas realidades.

2026

49,6 M habitantes

21%>65 años

Longevidad: 84 años

2036

53,4 M habitantes

27%>65 años

Longevidad: 85,5 años

ERGON

02 • UNA CONSTATACIÓN

Seguimos utilizando categorías del siglo XX
para gestionar realidades del siglo XXI

Las nuevas realidades:

LONGEVIDAD

CALIDAD DE VIDA

CRISIS DEL TALENTO

DIVERSIDAD PERSONAL Y PROFESIONAL

¡Una constatación!

Seguimos
utilizando
categorías del siglo
XX para realidades
del siglo XXI



**Calidad de
vida**



**Crisis de
Talento**



Longevidad



Sostenibilidad

ERGON

¡Una realidad incuestionable!

Vivimos en un contexto contradictorio. Necesitamos más años de contribución y mientras tanto seguimos expulsando talento

Sociedad

Necesitamos una mayor contribución para garantizar la sostenibilidad



Organizaciones

Demandan capacidades y talento



Personas

Quieren seguir aportando



ERGON

La oportunidad

No debemos de seguir desperdiciando al talento senior. Tenemos que encontrar vías para que éste participe y contribuya.



Experiencia: Conocimiento

Capacidad: Contribución

Voluntad: Continuidad

ERGON

Nuestra visión

Cambiar el concepto de ruptura por el de transición profesional

Modelo actual: **TRABAJO → JUBILACIÓN → RUPTURA/INACTIVIDAD**

Modelo propuesto: **ACTIVIDAD/TRABAJO → TRANSICION → CONTRIBUCIÓN**

No podemos seguir engañándonos. Debemos modificar nuestros marcos mentales y culturales. Hemos de definir nuevas perspectivas vitales de las personas tras el acceso a la jubilación

ERGON

Seguimos utilizando categorías del siglo XX
para gestionar realidades del siglo XXI

Las nuevas realidades:

**Nuestra
propuesta**

LONGEVIDAD

CALIDAD DE VIDA

CRISIS

DIVERSIDAD PERSONAL Y PROFESIONAL

No es lo mismo ser
un profesional senior
que estar en un
proceso de
transición profesional



5 años antes: Gestión del talento senior.

Formación · capacidades · adaptación ·
conocimiento · relevo



2 años antes: Preparación a la transición.

Orientación · planificación · continuidad · análisis
de alternativas

**Cinco años para gestionar. Dos
para preparar el momento clave
de esta transición.**

ERGON

Seguimos utilizando categorías del siglo XX para gestionar realidades del siglo XXI

Las nuevas realidades:

LONGEVIDAD

CALIDAD DE VIDA

CRISIS DEL TALENTO

DIVERSIDAD PERSONAL Y PROFESIONAL

5 tesis. Una idea central

Los razonamientos y argumentos que planteamos se fundamentan en:



RECONOCER

El talento senior es un activo estratégico.



CAMBIAR

De la ruptura a la transición profesional.



DIFERENCIAR

Jubilación no debe ser sinónimo de inactividad.



AMPLIAR

La continuidad contributiva como nuevo activo.



SOSTENER

La gestión de la longevidad contribuye a la sostenibilidad.

ERGON

De las ideas a la acción

12 propuestas – 4 pilares – 3 iniciativas clave

Pilares:

- (1) Lenguaje y marcos culturales
- (2) Gestión de RRHH en las organizaciones
- (3) Modelos de ruptura profesional
- (4) Marco legal y dinámicas de protección social

Iniciativas:

- Cambiar el concepto: Ruptura a Transición***
- Implantar los Planes Individuales de Transición Profesional***
- Desarrollar una Estrategia de Longevidad + Continuidad***

A modo de conclusión

*Hasta ahora nos hemos preguntado: ¿Cuánto nos jubilamos?
En una sociedad longeva deberíamos también contestar a la
pregunta: ¿Cómo queremos que sea lo que viene después?*

Y de ahí el nuevo “modelo mental”:

**De la ruptura a la
transición profesional**

ERGON

¿Quiénes somos?

Cuando: Nacemos en 2019.

Propósito: Mejorar la gestión del mercado de trabajo.

Cómo: Generar una COMUNIDAD de profesionales.

Principios: Independencia, Transversalidad y no Operatividad.

Os invitamos a conocernos y a la lectura completa del informe. Lo encontraréis en www.fundacionergon.org

ERGON

ERGON

¡Muchas Gracias!

Setiembre 2026

