

Fundación Adecco y Fundación SERES lanzan el primer Libro Blanco sobre gestión del talento sénior en España

El documento ofrece las claves para que el tejido empresarial y la Administración Pública puedan anticiparse a las consecuencias del envejecimiento de la población en el mercado laboral y en la economía, si no va acompañado de iniciativas de sensibilización, gestión y promoción del talento sénior.

Puede descargarse en el siguiente enlace: https://fundacionadecco.org/talento_senior/

La Fundación Adecco y la Fundación SERES han presentado, con la colaboración de 8 empresas comprometidas, y con la participación del Excmo. Sr. José Luis Escrivá, Ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, el primer Libro Blanco sobre la Gestión del talento sénior en España. El objetivo de este trabajo es concienciar a empresas, poderes públicos y sociedad en su conjunto sobre el protagonismo que la fuerza laboral sénior va a adquirir en los próximos años, ofreciendo las claves para que el tejido empresarial y la Administración Pública se anticipen a los efectos negativos que el envejecimiento tendrá en el mercado laboral y en la economía, si no va acompañado de iniciativas de sensibilización, gestión y promoción del talento sénior.

Con un enfoque dinámico y pragmático, a lo largo de este trabajo se alternan buenas prácticas e iniciativas llevadas a cabo por las empresas participantes, que pueden servir de guía para que otras organizaciones se inicien o avancen en sus políticas de gestión del talento sénior.

El evento, desarrollado de forma online, ha sido inaugurado por el Excmo. Sr. José Luis Escrivá, Ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. A continuación, Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco y Ana Sainz, directora general de la Fundación SERES han presentado el Libro Blanco cuyas conclusiones ha resumido Irene Gil, responsable de estudios e informes de la Fundación Adecco. Asimismo, han intervenido, en las posteriores mesas redondas, representantes de las empresas que han colaborado en el LabS Demografía, de un año de duración, en el que han compartido sus experiencias y buenas prácticas relacionadas con el talento sénior, y que han servido de base para la elaboración del contenido del Libro Blanco: CaixaBank, DKV, El Corte Inglés, Fundación Endesa, Lee Hecht Harrison, Sacyr, Santalucía y SEUR.

Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco: “el envejecimiento es uno de los grandes retos del siglo XXI; sin embargo, sus efectos pasan a menudo inadvertidos. Nuestra fuerza laboral envejece y es urgente actuar ahora para dotar al talento sénior de un mayor peso público, además de acometer un cambio cultural en las empresas, partiendo de la premisa de que solo aquéllas que integren la gestión del talento sénior en su cuadro de mando podrán liderar el mercado y perdurar en el tiempo”.

Por su parte, Ana Sainz, directora general de Fundación SERES ha explicado que: “el envejecimiento de la población es una de las transformaciones sociales más significativas de este siglo. Tendrá un

impacto directo en casi todos los sectores de la sociedad, el mercado laboral, financiero o en la estructura de las familias. Las empresas pueden ofrecer aportaciones muy significativas y variadas al reto del envejecimiento. En muchos casos se apunta a la innovación y la accesibilidad global como vía de trabajo. Por otro lado, el trabajo en red, la colaboración y cooperación entre distintos agentes (administración, empresas, entidades sociales, usuarios, etc.) y la suma de cada una de las herramientas desarrolladas por todos ellos tendrá con toda seguridad un efecto multiplicador positivo en la sociedad y la empresa”.

En el encuentro se han celebrado dos mesas redondas, moderadas por Arancha Jiménez, directora de operaciones de la Fundación Adecco y Miguel Laloma, de la Fundación SERES. En la primera, las empresas cuyos empleados desempeñan una posición que requiere una mayor actividad física en su desempeño, han intercambiado buenas prácticas e impresiones sobre la gestión del talento sénior. Los portavoces han sido Gloria Juste, directora de proyectos de la Fundación Endesa; Itxaso Larrañaga, directora de personas y RSC de SEUR; Pablo Taouroni, director de Relaciones Laborales y Prevención de El Corte Inglés y Raquel Estrella, HR Manager Talent Acquisition, Development & Projects de Sacyr.

En la segunda mesa redonda, las empresas cuyos empleados desarrollan su actividad desde una posición más estática, han dialogado acerca de iniciativas dirigidas a optimizar el talento sénior. Los representantes han sido M^a José Blanco, consultora sénior de Programas Executive de Lee Hecht Harrison; Eva Abella, gerente de Diversidad de CaixaBank; Carmen García, gerente corporativa de Talento y Diversidad de Santalucía y Francisco Peña, responsable de Diversidad generacional y gestión de la edad de DKV.

Alerta: España podrá perder hasta el 15% del talento disponible

Con la mayor esperanza de vida de la Unión Europea y una tasa de natalidad en mínimos históricos, España es ya uno de los epicentros de envejecimiento mundial: hoy, nuestra nación se postula como firme candidata a ocupar las primeras posiciones del ranking de países más longevos de Europa. De hecho, la tasa de envejecimiento en España alcanzó, en 2020, un nuevo máximo histórico, del 125%; en otras palabras, se contabilizan 125 mayores de 64 años por cada 100 menores de 16. En 2010, la tasa de envejecimiento era del 106% y en el año 1995 del 81%. Sin negar la conquista social que supone el alargamiento de la vida en las sociedades desarrolladas, se trata de un fenómeno que tiene efectos colaterales en el mercado de trabajo y que requiere una urgente revisión de los planteamientos vigentes.

Según el último informe #TuEdadEsUnTesoro, de la Fundación Adecco, un 40% de los reclutadores admite descartar automáticamente las candidaturas de los profesionales mayores de 55 años y, en la misma línea, el 75% de los desempleados mayores de 55 años cree que no volverá a trabajar nunca. Estos indicadores ponen de manifiesto una gran paradoja que amenaza la sostenibilidad del Estado del bienestar: nuestra sociedad envejece de forma irreversible pero renuncia a su talento más veterano, que es cada vez más numeroso.

Así, los profesionales mayores de 55 años tienen cada vez más peso en todos los indicadores laborales: hoy superan el medio millón de desempleados (541.700) y ya representan el 15% de la fuerza laboral disponible, frente al 8% de hace una década.

Según Mesonero: “Los profesionales sénior tienen una representación cada vez mayor en la fuerza laboral disponible. Si no se acometen medidas contundentes, España podrá renunciar a este talento, que hoy representa el 15% de los desempleados, pero que seguirá creciendo en los próximos años, ante un envejecimiento que avanza de forma imparable y una progresiva activación de la población mayor de 55 años”.

El futuro de las empresas depende de los séniores

Durante la presentación, se ha puesto de manifiesto el rol crucial que los séniores van a desempeñar en el seno empresarial. No en vano, el envejecimiento es una realidad que aplica a todos los grupos de Interés de las empresas: clientes, consumidores, trabajadores, desempleados, etc. En este sentido, la promoción del talento sénior se posiciona como eje indiscutible en el marco de la gestión de la diversidad empresarial. Dicho de otro modo, las empresas del siglo XXI no pueden tener futuro si no cuentan con en el talento sénior.

Las estrategias de Diversidad, equidad e inclusión (D&I) son la fuente de la que han de emanar todas las políticas de talento sénior que se lleven a cabo en las organizaciones, en aras de alcanzar resultados tangibles y transformadores. En el Libro Blanco se ofrecen las claves para lograrlo, a través de una estrategia global que aplique a todas las áreas: comunicación interna y externa con foco en la diversidad generacional, políticas de selección inclusivas basadas en el #TalentoSinEtiquetas, iniciativas de intercambio generacional o acciones de reskilling y upskilling para mantener la competitividad del talento sénior de forma duradera en el tiempo.

Según Ana Sainz: “las empresas están dando un paso adelante en la gestión del talento sénior en un país en continuo envejecimiento. Generar valor social es posible y se vislumbra como una oportunidad para obtener resultados económicos, así como un impacto social positivo. Las empresas quieren avanzar, crear oportunidades de colaboración real ante los retos sociales, implementación de nuevos procesos de trabajo, mayor eficacia y sostenibilidad en los resultados, pero no es una tarea fácil”.

Talento sénior: un asunto de Estado

Existen algunos elementos clave que amenazan con desestabilizar el Estado del bienestar y menoscabar la competitividad del tejido empresarial y, por tanto, del país. En primer lugar, se encuentra una fuerza laboral cada vez más envejecida, pero que sigue enfrentándose a discriminación por razón de edad. Además, los entornos laborales no se adaptan a un capital humano más maduro y se produce una sobrecarga del sistema de protección social, que ahoga las arcas públicas y merma la calidad de vida de la población. De este modo, asistimos a un alejamiento progresivo de las directrices europeas y de la Agenda 2030, que establece como objetivo estratégico reconocer a los séniores como indiscutibles agentes activos de crecimiento y prosperidad social.

A la luz de estas consideraciones, el envejecimiento de la población se convierte en un asunto de Estado y reclama, por parte de la Administración Pública, la puesta en marcha de políticas que mejoren, de forma prioritaria, la activación e inserción de los desempleados mayores de 55 años, de modo que sus periodos de desempleo no se conviertan en transiciones precarias a la jubilación, sino en una etapa plenamente efectiva para conectar con un mercado laboral en continuo cambio.

El Libro Blanco plantea como algunos de los instrumentos fundamentales el desarrollo de una Estrategia de Activación del Talento Sénior, la vinculación de prestaciones y subsidios a programas de

empleabilidad o el refuerzo de las políticas activas de empleo y de la colaboración público-privada.

La revolución íntima de los séniores

El último capítulo del Libro Blanco dedica una mirada especial a los propios profesionales mayores de 55 años, como agentes impulsores de cambio. Así, los séniores deben protagonizar una revolución íntima que los lleve a luchar contra la pasividad y a movilizarse para conectar con una realidad en continua evolución. Interiorizar el aprendizaje permanente, apostar por nuevas fórmulas de trabajo o conectar con los nichos de empleo emergentes son algunos de los retos para todos los profesionales mayores de 55 años.?

Datos de contacto:

Autor

914115868

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional](#) [Sociedad](#) [Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>