



Fundación Edad&Vida hace públicas las principales conclusiones de su “Estudio sobre la promoción del conocimiento y talento sénior entre emprendedores y autónomos”

La gestión del talento sénior en España ¿una asignatura pendiente?

- **La Fundación Edad&Vida con la colaboración del Ministerio de Trabajo y Economía Social, analiza en el “Estudio sobre la promoción del conocimiento y talento sénior entre emprendedores y autónomos” las necesidades del colectivo sénior español para reincorporarse en el mercado laboral.**
- **El cambio en la distribución demográfica clásica y la salida anticipada del mercado laboral de los sénior españoles, provoca un incremento de los costes económicos de mayores subsidios y pensiones; costes sociales como la dificultad de encontrar trabajo y pérdida global de conocimiento y experiencia en las empresas. Un escenario y una pérdida coste oportunidad que no nos podemos permitir.**

Madrid, 21 de diciembre de 2022.- La [Fundación Edad&Vida](#), entidad comprometida en la mejora de la calidad de vida y el bienestar de las personas mayores, presentaba las principales conclusiones de su [“Estudio sobre la promoción del conocimiento y talento sénior entre emprendedores y autónomos”](#), elaborado con la **colaboración del Ministerio de Trabajo y Economía Social**.

El cambio en la distribución demográfica clásica y la salida anticipada del mercado laboral de los sénior españoles, provoca un incremento de los costes económicos de mayores subsidios y pensiones; costes sociales como la dificultad de encontrar trabajo y pérdida global de conocimiento y experiencia en las empresas. Un escenario y una pérdida coste oportunidad que no nos podemos permitir.

En este contexto, la Fundación Edad&Vida ha realizado este estudio para identificar las principales necesidades del colectivo sénior al intentar reincorporarse al mercado de trabajo. Además, se ha querido estructurar una metodología (modelo) que permita identificar los puntos fuertes de estas personas, detectar sus principales debilidades y con todo ello, establecer un programa de trabajo que permita potenciar al máximo sus capacidades y trabajar en un reskilling en aquellas áreas con mayores carencias. Así, el acto se ha iniciado de la mano de los coautores del estudio, **Albert Guardia y Lluís Salart**, con la presentación de las **principales conclusiones**:

- **Los trabajadores sénior son una oportunidad: su talento se sustenta en su experiencia, su conocimiento especializado, sus habilidades relacionales y personales y su visión estratégica. Aportan diversidad y permiten el trasvase de conocimiento intergeneracional.**
- **Los sénior contribuyen a la estabilidad a la empresa: mayor fidelidad, mayor sentimiento de pertenencia y cultura organizacional.**
- **Algunos sénior pueden generar cargas a las empresas: poca celeridad en la adaptación a los cambios, necesidad de atención dentro de la empresa y costes salariales asociados.**
- **Para contrarrestar estos efectos negativos es importante fomentar la gestión de los sénior en las empresas. Es preciso seguir los cambios en sus habilidades y competencias para poder formarlos, adaptar los puestos de trabajo a sus conocimientos y ser flexibles en tiempo y dedicación.**

A continuación, en el debate conducido por **Jesús García** de la **Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas**, refería el reciente titular de prensa *“Alemania anima a las empresas a ofrecer empleo a los mayores de 60 años ante la falta de personal”* y planteaba la cuestión de si esta situación podría darse en España.



Fundación

Edad & Vida

Doris Bandín, Secretaria General de Seniors Españoles para la Cooperación Técnica (SECOT) y Directora de la Escuela SECOT de Emprendedores, respondía que ofrecer empleo a los mayores de 60 años sería una medida adecuada para dar apoyo al talento senior, en beneficio tanto de las propias empresas contratantes pues esos seniors aportarían su experiencia a empleados más jóvenes de esas empresas, como de los propios seniors que aumentarían su autoestima y podrían mejorar su nivel económico. Bandín, concluía que ***“la combinación de talento senior con los jóvenes proporciona una mayor diversidad en la empresa que redunda positivamente en la actividad de la misma”***

Por su parte, **Emilia Macías, adjunta a la secretaria de Nuevas Realidades del Trabajo, Territorio y Migraciones de CCOO Catalunya,** ante otra cuestión, señalaba que el contexto actual de transición nos sitúa delante de un cambio de paradigma no solo tecnológico sino social, económico y cultural; en este sentido, es totalmente necesario hablar de formación. Y puntualizaba ***“en formación a lo largo de la vida, y de activar todos los frentes de diálogo y concertación social para potenciar las fortalezas del talento senior y superar las debilidades de adaptación al cambio.”***

El subdirector general del Trabajo Autónomo y Autorizaciones de Trabajo, de la Generalitat de Catalunya, **Álex Plana,** enumeraba dos elementos fundamentales: la formación continua durante toda la carrera profesional como elemento motivacional y la **necesidad de rediseñar y reflexionar sobre los contratos de relevo para facilitar la transmisión de conocimientos entre un trabajador sénior y un trabajador novel.** Plana hacía hincapié en que ***“como sociedad debemos aprender a valorar a los seniors por lo que pueden seguir aportándonos. Es preciso generar las condiciones necesarias para que puedan hacerlo en la medida en que desean y precisan”.***

Por su parte, **Iñaki Ortega, asesor experto sobre economía plateada y miembro de la Comisión de Economía Sénior de la CEOE,** señalaba que España tiene una de las mayores tasas de desempleo sénior de Europa y la mitad de sus parados mayores son de larga duración. Pese a ello, **Ortega,** refería que los seniors españoles son los europeos que están más dispuestos a emprender (por oportunidad o por necesidad). En otra de sus intervenciones, apuntaba que cerca de un millón de seniors, que ya suponen 1 de cada 3 autónomos, ven en el trabajo por cuenta propia una vía para seguir activos. Asimismo, ha declarado que ***“en un país en el que la mitad de los nuevos parados son seniors y uno de cada tres parados es mayor de 50 años, urge tomar cartas en el asunto”***

Carla Jambrina, coordinadora del programa de Reempresa del Área de Emprendimiento de CECOT, destacaba que los valores de los seniors son clave para el desarrollo de las empresas, y es fundamental que la edad no sea un criterio discriminatorio y la elección de los profesionales se base únicamente en el conocimiento y experiencia. A su juicio, uno de los principales valores intangibles que pueden facilitar la recuperación o el éxito de la empresa es el conocimiento que pueden aportar los seniors. ***“Es necesario que el talento senior esté presente en las empresas. Su experiencia y conocimiento son imprescindibles para el desarrollo de estas”***, concluía.

Finalmente, **Ismael Vallés,** coautor del estudio, abordaba algunos puntos clave del documento sobre **cómo fomentar la gestión de los trabajadores seniors en la empresa y la extensión de la vida laboral.**

A nivel legislativo:

- Es preciso facilitar los modelos de jubilación flexible y parcial.
- Potenciar los incentivos fiscales para los trabajadores que extiendan su vida laboral.
- Facilitar los trámites administrativos asociados.

En el ámbito empresarial:

- Las empresas deberían flexibilizar el horario y permitir una reducción de la jornada laboral paulatina y voluntaria.
- Fomentar los contratos de relevo.



- Permitir a los trabajadores sénior trabajar en proyectos concretos y flexibles respondiendo a las necesidades, habilidades y conocimientos de cada trabajador.

Finalmente, a juicio de Vallés, sería positivo desarrollar soluciones como bolsas de trabajo basadas en proyectos empresariales que precisen poca dedicación y/o duración, el desarrollo del autoempleo y la creación de una comunidad de aprendizaje para sénior que quiera desarrollar su propio proyecto empresarial.

El acto ha concluido con una breve intervención de **Maria José Abraham, directora general de la Fundación Edad&Vida** que ha insistido en *“la necesidad de fomentar el talento en las personas sénior”*

El resumen ejecutivo del **“Estudio sobre la promoción del conocimiento y talento sénior entre emprendedores y autónomos”** está disponible [en este enlace](#). Asimismo, se puede visionar el acto en diferido [en este vídeo](#)

El estudio completo estará disponible el día 30 de diciembre en el apartado [publicaciones](#) de la web de la Fundación Edad&Vida.

Estudio elaborado gracias al apoyo de:



Sobre la Fundación Edad&Vida

Es una fundación privada apolítica cuya misión es promover desde las empresas de diversos sectores, en colaboración con instituciones de investigación y formación y organizaciones de personas mayores, la búsqueda de soluciones para la mejora de la calidad de vida de las personas mayores y de aquellas que van a serlo. Su razón de ser es facilitar corresponsabilidad y equilibrio entre el sector público y la iniciativa privada, con el fin de dar respuesta a los retos económicos y sociales del cambio demográfico, actuando desde una perspectiva de eficiencia y sostenibilidad, generando un estado de opinión independiente que facilite la mejora de los comportamientos de todos los actores en el entorno de las personas para cuando sean mayores.

Más información: www.edad-vida.org

Contacto edad-vida@edad-vida.org;