

Estudio “Presente y Futuro del Talento Sénior”: en 2030 habrá más de 8 millones de trabajadores con más de 55 años

La diversidad generacional en las empresas: una realidad que urge gestionar en España

- El INSTITUTO SANTALUCÍA presenta en su estudio, “Presente y Futuro del Talento Sénior”, un análisis de la revolución demográfica actual a nivel laboral y que pone de manifiesto las deficiencias de la integración del talento senior en las etapas del ciclo laboral, haciendo hincapié en la necesidad de la colaboración entre el sector público, privado y las asociaciones para buscar soluciones a los problemas laborales de este grupo de empleados.
- El reto actual se centra en incorporar la perspectiva de la edad a la gestión empresarial para favorecer la competitividad de las empresas y garantizar los derechos de todas las personas.
- Los planes de carrera, los procesos de mentorización y la formación intergeneracional, claves para optimizar el nuevo entorno sociodemográfico.

Madrid 10/10/2022.- Aunque el mercado laboral envejece (para 2030 se prevé que haya más de 8 millones de profesionales mayores de 55 años en España), la moda del rejuvenecimiento de las plantillas laborales ha marcado la tendencia en España en las últimas décadas dando lugar a una salida de talento y experiencia dentro de las organizaciones.

Para abordar con perspectiva y buscar soluciones a este problema del mercado laboral, el [INSTITUTO SANTALUCÍA](#), plataforma de investigación y debate del GRUPO SANTALUCÍA, presenta su estudio, “Presente y Futuro del Talento Sénior”, en el que analiza desde distintas perspectivas la situación actual del colectivo senior en distintas etapas de la vida laboral y sus efectos, no sólo a nivel individual, sino también a nivel social y económico. Además, resalta la necesidad urgente de implantar políticas privadas acompañadas de nueva legislación para garantizar que se mantiene el talento en las empresas y se protegen los derechos de todas las personas.

Realizado de la mano de Auren y The Silver Economy Company, en el estudio se profundiza en este “gap” del mercado laboral de nuestro país a través de varias entrevistas a perfiles diversos como directivos séniores en activo, prejubilados o directivos de perfiles de recursos humanos, entre otros.

Existe edadismo o sesgo por la edad, especialmente en el caso de las mujeres

La prejubilación y el reemplazo por trabajadores más jóvenes es la realidad que sufren en muchos casos los profesionales mayores de 55 años en España. Tal y como muestran los datos del estudio, casi **el 90% de**

los encuestados creen que existe edadismo (discriminación por edad) o sesgo por la edad, especialmente en el caso de las mujeres.

Sin embargo, los expertos consultados indican que, cuando se cuenta con este colectivo, la realidad demuestra lo contrario: son rentables por el *know how*, la experiencia, el bagaje y el peso de lo vivido, aprendido y aprehendido para sortear situaciones, generar contextos, dirigir equipos y gestionar en un sentido amplio. “*Cuando lideran, y aportan visión a los equipos, arriman el hombro y empatizan con los compañeros e intercambian conocimientos cuando no lideran*”, señala el informe.

Al igual que las empresas están gestionando políticas de igualdad, el estudio “Presente y Futuro del Talento Sénior” urge a que las empresas, instituciones y sociedad en general tomen conciencia de la diversidad generacional y desarrollen una cultura que integre equipos diversos. Para ello, los expertos apuestan por crear planes de carrera, procesos de mentorización y formación intergeneracional, claves para optimizar el nuevo entorno sociodemográfico.

Cultura de la prejubilación, muy arraigada en España, y con efecto directo en las pensiones

El informe “Presente y Futuro del Talento Sénior” señala que el 75% de las personas encuestadas confirman la inexistencia de políticas específicas para el desarrollo del talento sénior. Un dato que coincide, según el Ministerio de Seguridad Social en 2021, con la realidad de que aproximadamente el **20% de las compañías españolas reconfiguraron sus plantillas a través de acuerdos voluntarios de prejubilación (edad media de salida 57 años).**

Esta situación interna de las organizaciones unida al envejecimiento poblacional, con más de 9 millones de pensionistas en España, supone cifras sobre **gasto en pensiones en continuo crecimiento con consecuencias globales, claras y preocupantes, en la economía de España: mayor gasto en pensiones durante mucho más tiempo.**

Para paliar esta situación, el informe propone incorporar acciones que permitan mantener la competitividad de estos profesionales, enfocándose en iniciativas de intercambio generacional, políticas de selección inclusivas o acciones de reciclaje y perfeccionamiento de habilidades dentro de las empresas. A nivel gubernamental, las medidas necesarias más urgentes se centran en crear penalizaciones en los procesos de salida de mayores de 50 años, incentivar la permanencia del talento sénior mediante subvenciones en las cuotas (bonificaciones o exenciones en las cuotas de la Seguridad Social) y flexibilizar la legislación laboral para crear otras fórmulas colaborativas de trabajo.

Hacia entornos de trabajo inclusivos: España, un lienzo en blanco

El estudio promovido por el INSTITUTO SANTALUCÍA demanda que las empresas desarrollen de forma sistemática políticas de trabajo que fomenten, como pasa en otros campos, equipos funcionales, en los que se aprovechen las ventajas que aportan las diferentes edades.

Poco a poco, como destaca José Manuel Jiménez, director del INSTITUTO SANTALUCÍA: “*las administraciones públicas y las empresas son cada vez más conscientes de la necesidad de adaptarse a la*

nueva realidad sociodemográfica: la diversidad generacional ofrece complementariedad de las visiones, experiencias aportadas y un aprendizaje mutuo, y este es un bagaje que las empresas no deben desperdiciar sino rentabilizar”.

Para ser efectivos frente a este problema, el estudio indica que es clave realizar un análisis de buenas prácticas legislativas y empresariales para ver la experiencia y resultados en otros países. Así, uno de los ejemplos del informe es Países Bajos, donde si las compañías quieren realizar una reestructuración tiene que ser lineal por distintas variables, una de ellas proporcional a la edad. Además, en 2006, en esta zona se eliminaron los incentivos fiscales a la prejubilación para los menores de 55 años, medida parcialmente compensada por un sistema de ahorro de parte del salario durante la carrera profesional que les permita retirarse antes de la edad establecida por ley.

De esta forma, como describen los expertos, “España es un lienzo en blanco” sobre el que desarrollar culturas corporativas, políticas y herramientas que, de una parte, aprovechen las fortalezas de cada generación y de otra, se conviertan en una salvaguarda para los séniores.

[Enlace para descarga](#)

Sobre INSTITUTO SANTALUCÍA

El INSTITUTO SANTALUCÍA es una plataforma de investigación y debate impulsada por SANTALUCÍA, uno de los mayores grupos aseguradores españoles. Sus objetivos principales son fomentar el debate sobre el problema del ahorro sostenible, así como la educación financiera, para ayudar a las personas a entender sus decisiones financieras y promover la colaboración colectiva para cambiar las actitudes de los consumidores hacia el ahorro a largo plazo. El Instituto abre su actuación a un nuevo campo, que es clave en nuestra sociedad, en materia de sostenibilidad social, con el fin de promover un patrón de crecimiento compatible con el desarrollo económico, social y ambiental. Asimismo, desde este año centrará parte de sus esfuerzos en la investigación y generación de análisis que permitan y ayuden a entender los cambios sociales y las respuestas más adecuadas en materia de longevidad y envejecimiento activo.

El pilar básico del INSTITUTO SANTALUCÍA es su Foro de Expertos, integrado por profesionales e investigadores del mundo de la economía y las pensiones, presidido por Guillermo de la Dehesa. La actividad del Instituto se sostiene en varias áreas de acción: el trabajo de investigación y reflexión del Foro de Expertos, la generación de estudios periódicos en materia de vida, pensiones y ahorro a largo plazo y el desarrollo de herramientas de análisis, ayuda y asesoramiento para los ciudadanos.

Web: <http://institutosantalucia.es/>

Twitter: [@santalucia_inst](https://twitter.com/santalucia_inst)

Facebook: <https://www.facebook.com/santaluciainstitut/>

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/showcase/instituto-santalucia/>

Para más información:

María Luisa Guerrero

mguerrero@estudiodecomunicacion.com

Tlf: 91 576 52 50

Jaime Iglesias

jiglesias@estudiodecomunicacion.com

Tlf: 91 576 52 50