

Informe InfoJobs sobre Contratación de Talento Sénior

La mitad de las empresas españolas ha contratado a trabajadores de más de 50 años en sus últimas incorporaciones

- Su mayor experiencia y conocimientos y la búsqueda de estabilidad laboral, las principales ventajas que esgrimen las compañías para la contratación de talento sénior
- En el lado opuesto, la brecha digital aparece como la barrera más destacable a la hora de incorporar a trabajadores de más edad, seguida de la resistencia a los cambios estructurales
- Cerca del 80% de las empresas, sin embargo, dudan que el retraso de la edad de jubilación favorezca la contratación de más séniors

Madrid, a 20 de julio de 2022.- El desempleo entre los trabajadores de más edad es un problema en nuestro país desde hace años, tanto por las crisis financieras como por la pandemia, que ha aumentado sus dificultades para conseguir un trabajo. Los datos oficiales así lo confirman: según la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE, **963.800 personas mayores de 50 años se encontraban en situación de desempleo entre los meses de enero y marzo de 2022**. Además, el número de parados mayores de 50 años subió un 5% respecto al primer trimestre del año pasado. La EPA también señala que la población activa de este segmento ha aumentado un 1% durante el último año.

En este sentido, [InfoJobs](#), la plataforma de empleo líder en España, ha analizado qué hacen las empresas para favorecer la empleabilidad de este colectivo y qué criterios siguen para su contratación, a través del primer **Informe InfoJobs sobre Contratación de Talento Sénior**. La primera conclusión que se extrae es que, pese a las altas cifras de desempleo de este grupo de edad, existe una mayor concienciación y cierto impulso por parte de las empresas españolas a la hora de incorporar talento sénior, ya que **un 51% afirma haber contratado a un trabajador mayor de 50 años entre sus últimas incorporaciones**.

En palabras de Mónica Pérez, directora de Comunicación y Estudios de InfoJobs: *“Muchos profesionales alcanzan la plenitud laboral a partir de los 50 años, puesto que acumulan experiencia, formación, capacidad de trabajar bajo presión y de gestión de crisis. En ese sentido, estamos viendo que las empresas están comenzando a desarrollar programas de diversidad, no solo en términos de género, para que sus equipos tengan la misma riqueza de perfiles que la sociedad a la que quieren ofrecer sus productos y servicios. Apostar por el talento sénior aporta valor añadido a cualquier compañía, permitiendo que esta se beneficie de la experiencia y conocimientos que reúne cualquier profesional de más edad”. Y añade: “aún queda camino por recorrer para que las personas mayores de 50 años tengan las mismas oportunidades de reinserción al mercado laboral”*

Experiencia contrastada y búsqueda de estabilidad laboral, principales ventajas para contratar séniors

Por parte de las empresas, los motivos principales para contratar a un candidato sénior son: que tienen más **experiencia y conocimientos (75%)**, **que buscan una mayor estabilidad laboral, y por tanto, tienen una menor rotación (69%)**, **y que son menos impulsivos y más reflexivos (49%)**. También se destaca que cuentan con más contactos profesionales que pueden beneficiar

a la empresa (41%). Las compañías pertenecientes a los sectores punteros (cuaternario y quinario) manifiestan que encuentran otras razones relevantes para la contratación, como su mayor resiliencia o adaptación a situaciones adversas o sus posibilidades de resolver conflictos (capacidad de mediación).

Ventajas de contratar trabajadores senior



Base Total: (1.440)

¿Cuáles crees que pueden ser las ventajas de contratar a trabajadores senior, entendido como trabajadores/as mayores de 50 años?

Aunque a priori la prolongación de la edad de jubilación (la previsión es que en 2027 la jubilación ordinaria sea a los 67 años) podría considerarse como una iniciativa que favorece la empleabilidad entre los sénior, esta afirmación no obtiene un gran respaldo (5,2 de nota media) por parte de los profesionales de recursos humanos encuestados, para quienes la medida no tendrá un impacto relevante. De hecho, **el 79% de las empresas dudan que la prolongación de la edad de jubilación vaya a favorecer la contratación de más séniors.**

Por otro lado, **la brecha digital respecto a los jóvenes aparece como la barrera más destacable a la hora de contratar este tipo de perfiles, con un 53% de menciones, seguida por la mayor resistencia al cambio y la adaptación a la cultura empresarial (46%).** En tercer lugar se destaca que su contratación requiere un sueldo más alto (33%). Otros motivos aducidos por las empresas para no contratar a trabajadores de más edad son la menor motivación o ambición laboral (23%), contar con demasiada experiencia para el puesto y tener más cargas familiares que otros trabajadores (ambas con un 15% de las menciones) y ser menos creativos y productivos (12%).

Barreras para contratar trabajadores senior



Por otro lado, ¿cuáles crees que pueden ser las barreras a la hora de contratar a trabajadores/as senior, entendido como trabajadores mayores de 50 años?

Las empresas medianas o grandes, las que más talento sénior contratan

Las compañías de tamaño medio o grande (de 50 o más empleados) son las que más incorporan a los perfiles mayores de 50 años (65%). En las pequeñas (de 10 a 49 empleados) este porcentaje se reduce a un 48% y en las micro (hasta 9 empleados) a un 39%.

Por otro lado, las empresas de los sectores primario y secundario lideran la contratación de talento sénior (54%), seguidas de la del sector terciario (53%) y el sector cuaternario y quinario (45%).

*Nota metodológica informe:

Los datos de empresa se han extraído con una encuesta online autoadministrada (CAWI) a través de un panel con un cuestionario estructurado de una duración aproximada de 10 minutos. La muestra ha sido de 1.440 responsables de recursos humanos o decisores de la contratación. El margen de error es de +/- 2,6%.

Sobre InfoJobs

Plataforma líder en España para encontrar las mejores oportunidades profesionales y el mejor talento. En el último año, InfoJobs ha publicado más de 2 millones de posiciones vacantes. Cuenta cada mes con 40 millones de visitas (más del 80% proceden de dispositivos móviles) y cerca de 6 millones de usuarios activos. (Fuente datos: Adobe Analytics). Gracias a InfoJobs se firma un nuevo contrato de trabajo cada 30 segundos.

InfoJobs pertenece a Adevinta, compañía líder en marketplaces digitales y una de las principales empresas del sector tecnológico del país, con más de 18 millones de usuarios al mes en sus plataformas de los sectores inmobiliario ([Fotocasa](#) y [habitaclia](#)), empleo ([InfoJobs](#)), motor ([coches.net](#) y [motos.net](#)) y compraventa de artículos de segunda mano ([Milanuncios](#)).

Los negocios de Adevinta han evolucionado del papel al online a lo largo de más de 40 años de trayectoria en España, convirtiéndose en referentes de Internet. La sede de la compañía está en Barcelona y cuenta con una plantilla de 1.200

personas comprometidas con fomentar un cambio positivo en el mundo a través de tecnología innovadora, otorgando una nueva oportunidad a quienes la están buscando y dando a las cosas una segunda vida.

Adevinta tiene presencia mundial en 14 países. El conjunto de sus plataformas locales reciben un promedio de 3.000 millones de visitas cada mes. Más información en adevinta.es

Contacto:

InfoJobs: Mónica Pérez Callejo

prensa@infojobs.net

Evercom: Oriol Luque / Andrea Vallejo

infojobs@evercom.es

T. 34 93 415 37 05 - 676 86 98 56