

# ENCUENTRO DEL ECOSISTEMA TALENTO SENIOR

29 de septiembre, Zamora

Organizan:

Ecosistema  
Talento Senior ✓

TalentSen

cluster  
SIVI  
CARE & HEALTH

Invitados:

Servicios Sociales  
de Castilla y León

Junta de  
Castilla y León

ecyl  
SERVICIO PÚBLICO de EMPLEO  
de CASTILLA Y LEÓN

DIPUTACION  
de  
ZAMORA



Comunicar en Senior  
El valor de la Experiencia

efr

ceoma  
Confederación Española de Organizaciones de Mayores  
cèlia hil

SECOT  
GRUPO SENDA

savia

cluster  
SIVI  
CARE & HEALTH  
APTASE  
ASOCIACIÓN PROFESIONAL  
TALENTO SENIOR

ALBOR  
Consultor®  
65YMAS.COM

Fundación  
ONCE  
FUNDACIÓN  
más humano

Foro  
Idea  
Liderazgo de Mayores

# ENCUENTRO ECOSISTEMA TALENTO SÉNIOR EMPLEO SÉNIOR Y COHESIÓN INTERGENERACIONAL EN CASTILLA Y LEÓN

Lunes 29 de septiembre de 2025

Hub de Innovación tecnológico  
La Aldehuela. Zamora



## ENCUENTRO ECOSISTEMA TALENTO SÉNIOR. EMPLEO SÉNIOR Y COHESIÓN INTERGENERACIONAL EN CASTILLA Y LEÓN

11.00- 11.30h	<p><b>Contextualización Ecosistema Talento Sénior.</b> Jesús Sanz, coordinador general y vocal de la Junta Directiva del Clúster SIVI y Alfredo Bohórquez, secretario general y miembro de la Red Talent Sen del Clúster SIVI.</p> <p><b>Bienvenida inaugural.</b> Eduardo García Brea, Director General de Personas Mayores, Personas con Discapacidad y Dependencia</p>
11.30-12.45h	<p><b>Sesión de reflexión conjunta sobre actuaciones y retos Talento Sénior, envejecimiento productivo y servicios Sociales.</b> Diálogo sobre actuaciones y retos para aprovechar el Talento Senior como una importante herramienta para solucionar retos de empleo, emprendimiento, evolución, colaboración intergeneracional, cohesión social, etc. que afectan a diversos sectores y en especial al sector de los servicios sociales.</p> <p><b>Foto de familia y Visita al Hub de Innovación Tecnológico La Aldehuela</b></p>
12.45-13.30h	<p><b>2ª reunión del Ecosistema Talento Sénior:</b> Promoción del empleo sénior y de la cohesión intergeneracional (talento júnior y talento sénior). Ideas para avanzar en 2025 y 2026.</p>
13.30-14:30h	<p><b>Lunch Networking</b></p>

# Contextualización del Ecosistema Talento Sénior

## El principal Reto del Ecosistema:

Poner en valor el talento sénior en la sociedad y en las organizaciones, mejorando las prácticas privadas y las políticas públicas e impulsando una sociedad mejor con una mayor cohesión intergeneracional.

## La composición actual:

14 Organizaciones, alineadas para dar respuestas en distintos ámbitos competenciales



## Situación del talento sénior en los sectores más afectados

Sector	Problemática principal
<b>Empresarial y financiero</b>	Discriminación por edad en procesos de selección, pérdida de liderazgo y experiencia.
<b>Tecnológico y digital</b>	Brecha digital y prejuicios sobre la capacidad de adaptación a nuevas herramientas.
<b>Sociosanitario</b>	Falta de relevo generacional y necesidad de profesionales con experiencia en cuidados.
<b>Industrial</b>	Riesgo de pérdida de conocimiento técnico acumulado, especialmente en zonas rurales.
<b>Educativo y formativo</b>	Escasa participación sénior en programas de mentoring o transferencia de conocimiento.
<b>Sector verde y sostenibilidad</b>	Gran potencial desaprovechado: los sénior tienen fuerte conciencia ecológica y valores sociales.

- 1. Estereotipos y prejuicios generacionales:** Aún persiste la idea de que el talento sénior es menos innovador o adaptable, lo que limita su inclusión en proyectos estratégicos o tecnológicos.
- 2. Necesidad de políticas públicas integradoras:** Aunque hay avances, muchas normativas laborales y sociales no están diseñadas para fomentar la participación activa de personas mayores en el mercado laboral o en la toma de decisiones.
- 3. Dificultad de coordinación:** Coordinar esfuerzos requiere tiempo, recursos y una visión compartida que no siempre es fácil de llevar a cabo.
- 4. Adaptación tecnológica:** Aunque muchos profesionales sénior tienen experiencia valiosa, la brecha digital puede dificultar su participación plena en entornos cada vez más digitalizados.
- 5. Brecha de género:** Las mujeres sénior se enfrentan a una doble discriminación: por edad y por género.

1. **Desconexión entre territorios rurales y urbanos:** La dispersión geográfica puede dificultar la creación de redes colaborativas estables y equitativas.
2. **Envejecimiento acelerado:** La pirámide demográfica de Castilla y León está entre las más envejecidas de España, lo que plantea retos urgentes pero también oportunidades si se gestiona bien.
3. **Compatibilidad con la jubilación:** Aún falta regulación que permita a profesionales sénior colaborar en proyectos sin perder beneficios sociales, como ya ocurre en países como Canadá o Suecia.
4. **Necesidad de mayor coordinación institucional:** Aunque hay apoyo público, se requiere una estrategia más transversal que conecte educación, empleo, innovación y servicios sociales.

## Conclusión inicial

Este tipo de obstáculos no son insalvables, pero requieren estrategias bien pensadas y una voluntad colectiva para superarlos.

Este encuentro debe marcar el camino ...

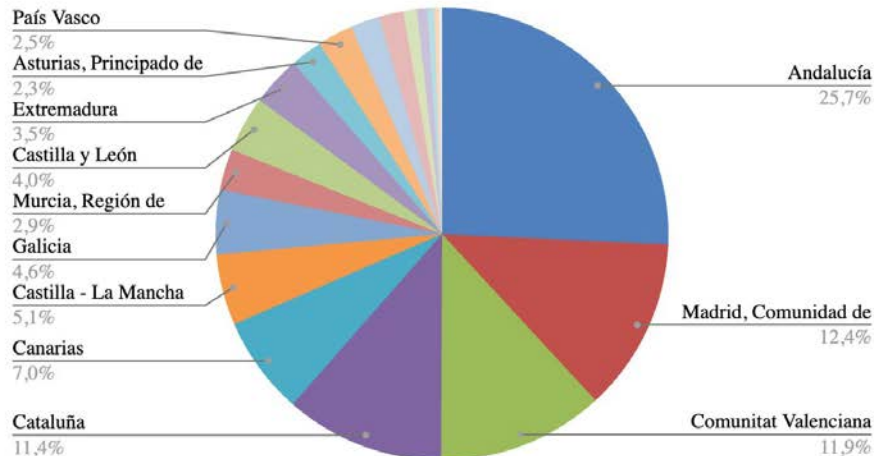
## Desempleo sénior

**INE 4T 2023:**  
**Desempleo total**  
**2.830.600 personas.**  
**El desempleo sénior es el 40,88%.**

**1.157.300 personas entre 45 y 65 años en situación de desempleo**

Parados/as en valores absolutos	Total 45-65 años
Andalucía	297.800
Madrid, Comunidad de	143.600
Comunitat Valenciana	137.900
Cataluña	131.900
Canarias	81.300
Castilla - La Mancha	58.700
Galicia	53.200
Murcia, Región de	33.900
Castilla y León	46.400
Extremadura	41.000
Asturias, Principado de	26.300
País Vasco	29.100
Balears, Illes	24.200
Aragón	20.300
Navarra, Comunidad Foral de	11.100
Cantabria	8.500
Rioja, La	5.700
Melilla	4.100
Ceuta	2.300
<b>Total Nacional</b>	<b>1.157.300</b>

Total personas paradas 45-65 años. 2023 T4



**61.4% en Andalucía, Madrid, Com. Valenciana y Cataluña. El 55,8% son mujeres.**

**Fuente: INE.**

Parados por grupo de edad, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos. 2023T4

Fuente: Servicio Público de Empleo de Castilla y León. Dato a junio de 2025

PARO POR GRUPO DE EDAD	Mayores de 44 años	Total parados	% parados/as >44 años/ total parados/as	% parados/as >44 años de la provincia /total Castilla y León
TOTAL ÁVILA	4.664	7.820	59,6%	8,3%
TOTAL BURGOS	7.511	12.451	60,3%	13,3%
TOTAL LEÓN	11.509	19.697	58,4%	20,4%
TOTAL PALENCIA	3.141	5.805	54,1%	5,6%
TOTAL SALAMANCA	9.082	15.552	58,4%	16,1%
TOTAL SEGOVIA	2.431	4.398	55,3%	4,3%
TOTAL SORIA	1.306	2.370	55,1%	2,3%
TOTAL VALLADOLID	11.885	20.934	56,8%	21,1%
TOTAL ZAMORA	4.750	7.810	60,8%	8,4%
<b>TOTAL CASTILLA Y LEÓN</b>	<b>56.279</b>	<b>96.837</b>	<b>58,1%</b>	<b>100,0%</b>
		<b>León+Salamanca+Valladolid</b>		<b>57,7%</b>

El empleo sénior y la limitación actual de aportación de conocimiento y experiencia desde el talento sénior, necesitan soluciones innovadoras por parte de la administración pública y la sociedad civil, para promover la cohesión social y la colaboración intergeneracional.

**El desempleo sénior en Castilla y León es el 58,1% del total**

1. Hay una **desconexión entre el talento júnior y el talento sénior**, siendo necesarios nuevos enfoques intergeneracionales.
2. Para favorecer la sostenibilidad del sistema de pensiones, es necesario **promover el emprendimiento sénior** tanto en personas sénior en situación de desempleo como de jubilación.
3. Es necesario impulsar el **reconocimiento de los/as profesionales sénior**.
4. **Impulsar desde el modelo de concierto social**, actuaciones para fomentar el empleo sénior y la aportación de conocimientos y experiencias de los profesionales sénior en la sociedad.



**R E T O S**

Propuesta aportada reunión con el equipo de la **Vicesecretaría de Política Social del PP** en el **Congreso de los Diputados**, el 4 de junio de 2025.

## Servicio de Aportación Intergeneracional de Talento Sénior, desde la modalidad de concierto social

### FASE 1:

**Captación y apoyo al emprendimiento del talento sénior (Año 1).** Incluye mentorización y acreditación de talento sénior.

### FASE 2:

**Intervención en la sociedad (A partir del año 2).**



Ante la falta de **cohesión intergeneracional**, proponemos un **concierto social desde las Consejerías de Servicios Sociales de las CCAA**, para generar contratación de desempleados/as sénior y promover la aportación de su talento sénior:

- **Con personas jóvenes:** Acoso escolar, soledad, emprendimiento júnior, encuentros de diálogo intergeneracional en centros educativos...
- **Con personas inmigrantes:** Conocimiento de la cultura y formas de trabajo ...
- **Con personas ante el proceso de jubilación:** Envejecimiento saludable, participación en la sociedad, tipos de voluntariado y actividad productiva (emprendimiento...).
- **Con personas ante pérdida del empleo:** Emprendimiento y segundas carreras.
- **En sanidad y servicios sociales:** Apoyo en diversidad generacional, prevención del edadismo y modelos innovadores de apoyos y servicios.
- **Talento júnior y sénior para la sociedad del futuro:** Promover mesas de codiseño para abordar los retos de una sociedad en la que 1 de cada 3 personas tendrá más de 65 años.

Estamos firmemente comprometidos con  
impulsar y reconocer el Talento Sénior en Castilla y León  
y en España

