**El talento no entiende de edad**

**Las empresas priorizan la contratación de perfiles más mayores para combatir la falta de profesionales**

* **A la hora de incorporar a estos perfiles senior, la mitad de las empresas asegura poner su foco en la capacidad de reciclaje de estos candidatos, mientras que el compromiso es el factor más relevante entre los más jóvenes.**
* **La colaboración y trabajo en equipo es la habilidad social más valorada por 4 de cada 10 empresas a la hora de seleccionar a un nuevo empleado.**

**Madrid, 4 de diciembre de 2023.-**Enfrentarse al reto del desajuste de talento se mantiene entre las prioridades de las empresas en España y en el resto del mundo. Para abordarlo, cada vez más compañías están revisando sus políticas de selección y contratación y, entre otras medidas, se muestran más predispuestas a incorporar a profesionales de más edad, tal y como recoge el informe de ManpowerGroup ‘Repensando la selección frente al desajuste de talento’.

**Tal es así que un 35% de compañías en nuestro país (un 34% a nivel global) asegura haber apostado en los últimos 12 meses por candidatos de más de 43 años**, como una medida intencionada para sobreponerse a la dificultad de encontrar los perfiles que necesitan. Además del interés por estos perfiles de más edad, los empleadores españoles se muestran abiertos a contratar candidatos que han estado desempleados debido a responsabilidades de cuidado de familiares (31%); que hayan tenido trayectorias profesionales no lineales o diversos cambios de carrera (28%), o desempleados de larga duración (27%).

Para Francisco Ribeiro, Country Manager de ManpowerGroup España: “*la situación de desajuste de talento exige que las empresas revisen sus políticas tanto a nivel de atracción y selección, como de propuesta de valor para el empleado. No se puede vivir de espaldas al talento senior, tampoco podemos renunciar a sumar perfiles jóvenes. Debemos garantizar el mejor entorno en el que cada profesional pueda aportar más valor teniendo en cuenta su contexto, edad y experiencia incluidas. Como empresas tenemos que ser capaces de atraerles y fidelizarles, escuchando sus demandas, que cambian según el grupo de edad, y ajustándonos a ellas”.*

**La capacidad de reciclarse, prioridad para perfiles senior. La capacidad de transferir sus conocimientos, la competencia más valorada**

En un entorno profesional en constante evolución, las empresas tienden, cada vez con mayor frecuencia, a buscar un equilibrio entre las competencias técnicas y habilidades blandas. Así, en España, **la capacidad de colaboración y trabajo en equipo resulta fundamental para el 39% de las compañías**; **mientras que el razonamiento y la resolución de problemas lo es para el 34%.** La responsabilidad y la fiabilidad (32%), la capacidad de aprendizaje activo y curiosidad (29%) y la capacidad de iniciativa (24%), son habilidades sociales tenidas en cuenta a la hora de seleccionar personal en cualquier rango de edad.

Cuando analizan las necesidades de sus equipos por grupo de edad, las empresas españolas aseguran poner su foco para los profesionales mayores de 43 años en dotarles de herramientas para su **reciclaje profesional a través del upskilling y el reskilling.**

Respecto a las competencias blandas que más se valoran de estos perfiles son su **capacidad de formar y acompañar a los más jóvenes, su razonamiento y la asunción de responsabilidades**.

Entre los más juniors, **el aprendizaje activo y la curiosidad, la creatividad y el hecho de ser nativos digitales son las *soft skills* más relevantes en los profesionales más jóvenes**.

**La conciliación, el hecho diferencial de España**

Una preocupación recurrente en todos los grupos de edad es **el compromiso. Las compañías centran una parte importante de sus esfuerzos en lograr que sus profesionales de todos los grupos de edad se sientan identificados e implicados con los objetivos de la compañía**.

Y es aquí donde el caso español difiere de la media global: **la conciliación de la vida profesional y personal es el aspecto que las empresas consideran más relevante para lograr un aumento de la productividad** de sus trabajadores. Le sigue el desarrollo profesional y tener unas metas y objetivos claros. Mientras que, a nivel internacional, entre los elementos que fomentan el rendimiento se encuentran directamente ese desarrollo profesional, las metas y objetivos claros, y una cultura de trabajo positiva.

**Sobre el Estudio de ManpowerGroup:**

Este estudio se basa en entrevistas realizadas a **38.833 empresas de todo el mundo -1.020 de ellas en España-**, tanto del sector público como del privado, de 41 países y territorios. Dicha muestra es la misma que se emplea en Estudio de Proyección de Empleo trimestral de ManpowerGroup.

**ManpowerGroup** es la compañía líder mundial en soluciones de talento y tecnología. Ayuda a las organizaciones a adaptarse a un mercado del empleo en constante cambio, seleccionando, evaluando, desarrollando y gestionando el talento que necesitan para lograr sus objetivos de negocio. Apoyándose en las últimas herramientas tecnológicas, crea estrategias innovadoras para cientos de miles de empresas cada año, permitiéndoles contar con los profesionales cualificados que necesitan, al mismo tiempo que ofrece un empleo digno y sostenible a millones de personas. A través de sus distintas marcas (Manpower, Experis y Talent Solutions), aporta valor a candidatos y clientes en más de 75 países, como lleva haciendo durante más de 70 años. Además, sus políticas de diversidad, inclusión e igualdad y sus buenas prácticas de negocio son reconocidas por multitud de organizaciones.

Más información en [www.manpowergroup.es](http://www.manpowergroup.es).

**Para más información:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ManpowerGroup**Dpto. ComunicaciónJuan Gómez RodríguezTel. 687 51 96 90juan.gomez@manpowergroup.es |  | Agencia de comunicación Indie PR**Isabel Gata**Tel.: 630 701 069isabel@indiepr.es**Cristina Villanueva** Tel.: 687 14 73 60cristina@indiepr.es |