



mástalentosenior evoluciona hacia un ecosistema estratégico para potenciar la competitividad empresarial a través del talento senior

- La iniciativa incorpora una nueva modalidad de adhesión, manteniendo el distintivo **mástalentosenior** como reconocimiento a las organizaciones más avanzadas

Madrid, 14 de julio de 2026. **mástalentosenior** inicia una nueva etapa con el objetivo de ampliar su impacto y ayudar a un mayor número de organizaciones a **gestionar de forma estratégica el talento senior, la longevidad laboral y la diversidad generacional.**

La iniciativa, promovida por **eFr-Fundación Másfamilia** y **EJE&CON**, **evoluciona** desde un modelo centrado principalmente en la obtención de un distintivo **hacia una comunidad empresarial basada en cuatro pilares: adhesión, diagnóstico, aprendizaje y reconocimiento.**

De la reputación a la estrategia de negocio

La principal novedad del modelo es la creación de una modalidad de adhesión a la comunidad **mástalentosenior**, que permitirá a las organizaciones iniciar su camino en la gestión del talento senior sin tener que afrontar inicialmente un proceso de evaluación o verificación.

Para incorporarse, las empresas deberán adherirse al Manifiesto **mástalentosenior**, expresando públicamente su **compromiso con una agenda empresarial orientada a la carrera larga, el relevo generacional, la empleabilidad y la gestión responsable de la longevidad laboral.**

El objetivo es ayudar a las organizaciones a pasar de la intención a un plan de actuación, ofreciéndoles información, referencias y soluciones prácticas para afrontar cuestiones como el **relevo generacional, el reskilling, la inteligencia artificial, el liderazgo intergeneracional o la prolongación de las carreras profesionales.**

El distintivo mantiene su papel como reconocimiento de excelencia

La evolución de **mástalentosenior** no supone la desaparición del distintivo, sino su integración dentro de una escalera de valor más amplia. La obtención del distintivo continuará requiriendo una evaluación formal, la aportación de evidencias y la verificación del grado de implantación del modelo. Las organizaciones reconocidas podrán, además, ejercer como referentes o



mentoras dentro de la comunidad, compartir experiencias y contribuir al avance colectivo de otras empresas.

Convertir la longevidad laboral en una ventaja competitiva

La nueva propuesta de valor de **mástalentosenior** se articula alrededor de cinco beneficios para las organizaciones: **anticipación, diagnóstico, benchmarking, acceso a soluciones y reputación.**

Con este enfoque, la iniciativa pretende ayudar a las empresas a prepararse para el envejecimiento de sus plantillas, conservar el conocimiento crítico, impulsar la colaboración entre generaciones y transformar la longevidad laboral en una ventaja competitiva. *“No buscamos únicamente promover más distintivos, sino construir una comunidad empresarial capaz de generar conocimiento, compartir soluciones y avanzar de forma conjunta en la gestión estratégica del talento senior”*, señala **Mercedes Hernández, portavoz de mástalentosenior.**

Con esta evolución, **mástalentosenior** aspira a reducir las barreras de entrada, ampliar el número de organizaciones comprometidas y consolidarse como la comunidad empresarial de referencia para la gestión del talento senior y la diversidad generacional.

Sobre mástalentosenior

Es una iniciativa estratégica que aspira a ser la comunidad empresarial de referencia en la gestión del talento senior. A través del diagnóstico y el aprendizaje compartido, ayuda a las empresas a liderar la longevidad laboral y a convertir el reto generacional en un motor de impacto y sostenibilidad empresarial.

Contacto de prensa

Samanta Chocrón - Responsable de Comunicación **mástalentosenior**

schocron@masfamilia.org – M. +34 671 58 27 58 - www.mastalentosenior.org