

TN > Sociedad

La generación que no se jubila: los mayores de 50 impulsan el consumo y el empleo

Son activos e inquietos, están ávidos por seguir capacitándose, cuentan con medios económicos y quieren envejecer de un modo positivo. Así es hoy la vida pasadas las cinco décadas.



Por **Marysol Antón**

● 28 de septiembre 2025, 05:32hs



Con el paso de los años, las personas mayores de 50 años comienzan a revalorizarse en el mercado laboral. (Foto: Adobe Stock)



Compartir

En la Argentina, **uno de cada cuatro trabajadores asegura sufrir discriminación por su edad**. Este dato, surgido de la encuesta Talent Trends 2025, de Michael Page, no solo alarma por el impacto personal que puede tener en cada uno, sino también por el talento que se pierde en el camino y

por no saber aprovechar las ventajas económicas que aportan los mayores de 50 años.

Incluso, según otro estudio realizado por Great Place to Work y Bumeran, **cerca del 70% de las empresas no contrató empleados de más de 50 años en el último año. El talento Silver ocupa solo el 7,41% de la dotación de las empresas relevadas**, a pesar de existir consenso sobre el valor de su experiencia, habilidades y resiliencia.

Sin embargo, Gustavo Aguilera, director de Talent Solutions y People & Culture de ManpowerGroup Argentina, resalta que **“esta generación cobra un rol estratégico** en un contexto de escasez de talento sin precedentes en los últimos 19 años”.

“Las empresas encuentran en los profesionales senior un perfil atractivo por su estabilidad, compromiso y capacidad de adaptación. A lo largo de su trayectoria, han desarrollado un equilibrio entre habilidades humanas, liderazgo digital, flexibilidad e inclusión, lo que **los convierte en un grupo con gran potencial** para acompañar la transformación del mercado laboral”, suma Aguilera.

En este sentido, Ezequiel Palacios, director asociado de Glue Executive Search, advierte que “las organizaciones aún arrastran prejuicios y sesgos etarios, asociando la edad avanzada con una supuesta decadencia o pérdida de productividad, y viendo la longevidad como un problema en lugar de una ventaja. Para superarlos, es crucial que las empresas implementen **políticas internas de inclusión y diversidad** que combatan activamente la discriminación por edad”.

Ignacio Martínez Escalas, Head Integralis Consulting Group, observa que esta “es una generación que aún permanece invisible para muchas compañías y no logran monetizar”. Sin embargo, este experto detalla qué aportan en el mundo laboral:

- Juicio y perspectiva: criterio para decisiones complejas.
- Soft skills maduras: comunicación, negociación, liderazgo humano.
- Mentoría y transferencia: puente entre generaciones, acelerando aprendizajes.
- Lealtad y resiliencia: menor rotación y compromiso alto.

“Desde la perspectiva de los talentos silver, se percibe una gran apertura a estas nuevas dinámicas laborales. Comprenden que el *upskilling* y el *reskilling* son fundamentales para competir equitativamente con otras generaciones, sumando el valor inestimable de su experiencia. **La proyección para esta generación en los próximos años es muy favorable**, ya que la inteligencia artificial (IA) tenderá a reemplazar tareas actualmente ejecutadas por perfiles más junior, consolidando esta tecnología no como una amenaza sino como un aliado estratégico”, describe Alejandro Servide, director de Professional, Digital & Enterprise de Randstad para Argentina y Chile.

Además, conocerse a uno mismo es una gran competencia personal de alto impacto en lo profesional. “El registro de la propia evolución, la valoración de las fortalezas, entender lo que todavía requiere desarrollo o complemento, son indicadores de madurez que se traducen en un liderazgo efectivo. Actúan desde la madurez y el equilibrio”, detalla Sofía Reguera, socia adjunta de FARO.



Los "silver" trabajan para poder vivir una mejor vejez. (Foto generada con IA).

“Uno de los principales prejuicios es la **creencia errónea de que tienen dificultades para adaptarse a los cambios**, especialmente en lo que respecta a la adopción de nuevas tecnologías. Este estereotipo, muchas veces infundado, lleva a subestimar la capacidad de aprendizaje, innovación y entusiasmo que muchos de estos profesionales demuestran, especialmente cuando se desempeñan en entornos laborales diversos e inclusivos que valoran su trayectoria y les brindan oportunidades de desarrollo”, especifica Francisco Scasserra, director en Michael Page.

Trabajan, ganan y gastan

Ya existe una nueva forma de llamar a la etapa de la vida después de los 50: la “**madurescencia**”, cuenta Mercedes Jones. Es la etapa en la que “las personas son consideradas formalmente como mayores, ellas ya no se sienten jóvenes pero son demasiado vitales para sentirse viejas. Ya no se pasa de la adultez a la vejez como antes. Este concepto refleja que **el significado de envejecer está cambiando**, no solo desde el punto de vista biológico, sino también como una etapa activa de la vida, vinculada a la idea de ‘longevidad positiva’ se aspira a vivir mucho y a vivir bien”.

En Argentina, tenemos un envejecimiento demográfico avanzado, dice Matiana Behrends, socia de Advisory Services y Líder de Human Capital Advisory Services de Grant Thornton Argentina: “Más del 27% de la población es mayor de 50 años y consumen el 28% del gasto de consumo privado”.

Y continúa: “El 37,2% de los adultos entre 60 y 74 años continúan trabajando, esto genera nuevas demandas y aumenta el poder de consumo. Este último dato nos demuestra que la generación silver emprende, aprende y participa activamente de la economía”.



Se resignifica el envejecimiento: después de los 50 se trabaja para disfrutar. (Foto: Imagen ilustrativa creada con inteligencia artificial).

“Las oportunidades de negocio vinculadas a la generación silver son múltiples y **requieren un cambio de mentalidad en empresas y organizaciones**. Se trata de un segmento que está redefiniendo lo que significa envejecer, manteniéndose activo en lo laboral, en lo social y en el consumo”, aseguran desde Galicia.

¿Qué consumen? “El ocio y el turismo es algo que caracteriza a esta generación que estuvo tan marcada por el ‘recuperar el tiempo perdido’ o, mejor dicho, ‘trabajamos hoy para poder disfrutar el mañana’. Por otra parte, la tecnología y educación, ya que son dos industrias fundamentales para mantenerse actualizados no solo en lo laboral, sino también en lo personal”, detalla Ana Luz Blanco, gerente de People de Reba.

La economía silver más avanzada, señala Mercedes Jones, directora de Proyectos del Centro de Innovación Social de la Universidad de San Andrés (UdeSA), “pone el foco en las **personas mayores como consumidoras pero también como productoras, así surge el concepto de Prosumidoras**”.

“Este enfoque de la silver economy busca satisfacer las necesidades de la generación plateada como personas consumidoras y, al mismo tiempo, visibilizar y potenciar el talento y la capacidad de la gen silver como personas productoras y productivas. Se las ve como figuras económicas activas, no solo receptivas o solo consumidoras de productos, procesos o servicios, también los generan. Aquí se entra en el campo del emprendedurismo silver”, añade Jones.

“Lejos de ser un grupo pasivo, los +50 son consumidores exigentes, con poder adquisitivo y deseos de invertir en calidad de vida. En este sentido, su peso seguirá en ascenso, **convirtiendo a la silver economy en un motor fundamental del PBI en países como Argentina**”, dice Sebastián Maciarello, gerente de Selección y BPO de Auren Argentina.

Analía Tarasiewicz, psicóloga & coach del trabajo, explica que “los +50 son la primera generación que llega con más expectativa de vida, salud y poder adquisitivo que sus padres. Eso significa viajar distinto: buscan turismo cultural, wellness, viajes slow, experiencias gastronómicas premium. Y lo más importante: repiten. No es un consumo impulsivo, es sostenido. Incluso en contextos de inflación global, los viajes y el ocio para este segmento siguen en alza porque priorizan vivir ahora”.

Una demanda de esta generación es la accesibilidad. “Esta juega un factor clave y es una generación que creo que también apuesta por la confianza en las marcas. Son consumidores que demandan usabilidad, seguridad y experiencias de calidad”, explica Leticia Chajchir, People Director de Endava.

Más tiempo activos



La generación actual +50 tiene otras expectativas y estilos de vida a los de sus padres. (Foto: Adobe Stock).

“En algunos años, más precisamente para el 2050, habrá una población de +60 que seguirá siendo económicamente activa. Por ejemplo, en América Latina, la CEPAL estima que la población de +60 pasará del 13% actual al 25%, y que un alto porcentaje seguirá participando en la economía, sea en empleos formales, emprendimientos o actividades de cuidado remuneradas”, anticipa Adriana Siritto, docente en la Universidad Católica Argentina (UCA).

En Argentina, actualmente muchos +60 no se retiran de la vida productiva, “sino que permanecen activos por necesidad, vocación o deseo de seguir

aportando. Para 2050, la tendencia será aún más clara: se espera que este grupo no solo crezca en número, sino también en su peso como población económicamente activa”, completa Sirito.

“En la próxima década veremos a los +50 como protagonistas del cambio cultural más importante en torno a la salud y la longevidad. Serán los impulsores de un nuevo paradigma: dejar de asociar esta etapa con el declive y, en cambio, posicionarla como la oportunidad para maximizar el bienestar, prevenir enfermedades y disfrutar una vida plena. Las tendencias incluyen la adopción masiva de suplementos de calidad, la integración de la tecnología para medir y mejorar la salud en tiempo real, y la búsqueda de experiencias que mezclen comunidad, aprendizaje y vitalidad”, indica Eduardo Dimarco, fundador de la Cumbre Internacional Longevidad.

Otro punto importante, como mencionamos, es cómo avanza el emprendedurismo entre los +50. “Esto merece ser destacado. Es un momento donde **el riesgo no se vive como amenaza, sino como oportunidad de autenticidad**. Muchos de los nuevos proyectos más significativos surgen desde allí: con menos necesidad de validación externa y más libertad creativa. **La próxima década será clave para que el valor maduro deje de ser reivindicado y pase a ser requerido**”, resalta Alejandro Contreras, director de Argennova, representante de la Fundación John Maxwell en Argentina.

“A medida que se extiende la expectativa de vida y se redefine el concepto de carrera, los +50 van a tener más oportunidades de seguir creciendo, liderando proyectos y aportando a la innovación”, concluye María Del Cioppo, directora de Recursos Humanos para EY Global Delivery Services Argentina & México.



[...] vinculada a la idea de 'longevidad positiva' se aspira a vivir mucho y a vivir bien".

En Argentina, tenemos un envejecimiento demográfico avanzado, dice Matiana Behrends, socia de Advisory Services y Líder de Human Capital Advisory Services de Grant Thornton Argentina: "Más del 27% de la población es mayor de 50 años y consumen el 28% del gasto de consumo privado".

Y continúa: "El 37,2% de los adultos entre 60 y 74 años continúan trabajando, esto genera nuevas demandas y aumenta el po [...]"

Son activos e inquietos, están ávidos por seguir capacitándose, cuentan con medios económicos y quieren envejecer de un modo positivo. Así es hoy la vida pasadas las cinco décadas. En la Argentina, uno de cada cuatro trabajadores asegura sufrir discriminación por su edad. Este dato, surgido de la encuesta Talent Trends 2025, de Michael Page, no solo alarma por el impacto personal que puede tener en cada uno, sino también por el talento que se pierde en el camino y por no saber aprovechar las ventajas económicas que aportan los mayores de 50 años.

Incluso, según otro estudio realizado por Great Place to Work y Bumeran, cerca del 70% de las empresas no contrató empleados de más de 50 años en el último año. El talento Silver ocupa solo el 7,41% de la dotación de las empresas relevadas, a pesar de existir consenso sobre el valor de su experiencia, habilidades y resiliencia.

Sin embargo, Gustavo Aguilera, director de Talent Solutions y People & Culture de ManpowerGroup Argentina, resalta que "esta generación cobra un rol estratégico en un contexto de escasez de talento sin precedentes en los últimos 19 años".

"Las empresas encuentran en los profesionales senior un perfil atractivo por su estabilidad, compromiso y capacidad de adaptación. A lo largo de su trayectoria, han desarrollado un equilibrio entre habilidades humanas, liderazgo digital, flexibilidad e inclusión, lo que los convierte en un grupo con gran potencial para acompañar la transformación del mercado laboral", suma Aguilera.

En este sentido, Ezequiel Palacios, director asociado de Glue Executive Search, advierte que "las organizaciones aún arrastran prejuicios y sesgos etarios, asociando la edad avanzada con una supuesta decadencia o pérdida de productividad, y viendo la longevidad como un problema en lugar de una ventaja. Para superarlos, es crucial que las empresas implementen políticas internas de inclusión y diversidad que combatan activamente la discriminación por edad".

Ignacio Martínez Escalas, Head Integralis Consulting Group, observa que esta "es una generación que aún permanece invisible para muchas compañías y no logran monetizar". Sin embargo, este experto detalla qué aportan en el mundo laboral:

- Juicio y perspectiva: criterio para decisiones complejas.
- Soft skills maduras: comunicación, negociación, liderazgo humano.
- Mentoría y transferencia: puente entre generaciones, acelerando aprendizajes.
- Lealtad y resiliencia: menor rotación y compromiso alto.

"Desde la perspectiva de los talentos silver, se percibe una gran apertura a estas nuevas dinámicas laborales. Comprenden que el upskilling y el reskilling son fundamentales para competir equitativamente con otras generaciones, sumando el valor inestimable de su experiencia. La proyección para esta generación en los próximos años es muy favorable, ya que la inteligencia artificial (IA) tenderá a reemplazar tareas actualmente ejecutadas por perfiles más junior, consolidando esta tecnología no como una amenaza sino como un aliado estratégico", describe Alejandro Servide, director de Professional, Digital & Enterprise de Randstad para Argentina y Chile.

Además, conocerse a uno mismo es una gran competencia personal de alto impacto en lo profesional. "El registro de la propia evolución, la valoración de las fortalezas, entender lo que todavía requiere desarrollo o complemento, son indicadores de madurez que se traducen en un liderazgo efectivo. Actúan desde la madurez y el equilibrio", detalla Sofía Reguera, socia adjunta de FARO.

"Uno de los principales prejuicios es la creencia errónea de que tienen dificultades para adaptarse a los cambios, especialmente en lo que respecta a la adopción de nuevas tecnologías. Este estereotipo, muchas veces infundado, lleva a subestimar la capacidad de aprendizaje, innovación y entusiasmo que muchos de estos profesionales demuestran, especialmente cuando se desempeñan en entornos laborales diversos e inclusivos que valoran su trayectoria y les brindan oportunidades de desarrollo", especifica Francisco Scasserra, director en Michael Page.

Trabajan, ganan y gastan

Ya existe una nueva forma de llamar a la etapa de la vida después de los 50: la "madurescencia", cuenta Mercedes Jones. Es la etapa en la que "las personas son consideradas formalmente como mayores, ellas ya no se sienten jóvenes pero son demasiado vitales para sentirse viejas. Ya no se pasa de la adultez a la vejez como antes. Este concepto refleja que el significado de envejecer está cambiando, no solo desde el punto de vista biológico, sino también como una etapa activa de la vida, vinculada a la idea de 'longevidad positiva' se aspira a vivir mucho y a vivir bien".

En Argentina, tenemos un envejecimiento demográfico avanzado, dice Matiana Behrends, socia de Advisory Services y Líder de Human Capital Advisory Services de Grant Thornton Argentina: "Más del 27% de la población es mayor de 50 años y consumen el 28% del gasto de consumo privado".

Y continúa: "El 37,2% de los adultos entre 60 y 74 años continúan trabajando, esto genera nuevas demandas y aumenta el poder de consumo. Este último dato nos demuestra que la generación silver emprende, aprende y participa activamente de la economía".

"Las oportunidades de negocio vinculadas a la generación silver son múltiples y requieren un cambio de mentalidad en empresas y organizaciones. Se trata de un segmento que está redefiniendo lo que significa envejecer, manteniéndose activo en lo laboral, en lo social y en el consumo", aseguran desde Galicia.

¿Qué consumen? "El ocio y el turismo es algo que caracteriza a esta generación que estuvo tan marcada por el 'recuperar el tiempo perdido' o, mejor dicho, 'trabajamos hoy para poder disfrutar el mañana'. Por otra parte, la tecnología y educación, ya que son dos industrias fundamentales para mantenerse actualizados no solo en lo laboral, sino también en lo personal", detalla Ana Luz Blanco, gerente de People de Reba.

La economía silver más avanzada, señala Mercedes Jones, directora de Proyectos del Centro de Innovación Social de la Universidad de San Andrés (UdeSA), "pone el foco en las personas mayores como consumidoras pero también como productoras, así surge el concepto de Prosumidoras".

"Este enfoque de la silver economy busca satisfacer las necesidades de la generación plateada como personas consumidoras y, al mismo tiempo, visibilizar y potenciar el talento y la capacidad de la gen silver como personas productoras y productivas. Se las ve como figuras económicas activas, no solo receptoras o solo consumidoras de productos, procesos o servicios, también los generan. Aquí se entra en el campo del emprendedurismo silver", añade Jones.

"Lejos de ser un grupo pasivo, los +50 son consumidores exigentes, con poder adquisitivo y deseos de invertir en calidad de vida. En este sentido, su peso seguirá en ascenso, convirtiendo a la silver economy en un motor fundamental del PBI en países como Argentina", dice Sebastián Maciarelllo, gerente de Selección y BPO de Auren Argentina.

Analía Tarasiewicz, psicóloga & coach del trabajo, explica que “los +50 son la primera generación que llega con más expectativa de vida, salud y poder adquisitivo que sus padres. Eso significa viajar distinto: buscan turismo cultural, wellness, viajes slow, experiencias gastronómicas premium. Y lo más importante: repiten. No es un consumo impulsivo, es sostenido. Incluso en contextos de inflación global, los viajes y el ocio para este segmento siguen en alza porque priorizan vivir ahora”.

Una demanda de esta generación es la accesibilidad . “Esta juega un factor clave y es una generación que creo que también apuesta por la confianza en las marcas. Son consumidores que demandan usabilidad, seguridad y experiencias de calidad”, explica Leticia Chajchir, People Director de Endava.

Más tiempo activos

“En algunos años, más precisamente para el 2050, habrá una población de +60 que seguirá siendo económicamente activa. Por ejemplo, en América Latina, la CEPAL estima que la población de +60 pasará del 13% actual al 25%, y que un alto porcentaje seguirá participando en la economía, sea en empleos formales, emprendimientos o actividades de cuidado remuneradas”, anticipa Adriana Sirito, docente en la Universidad Católica Argentina (UCA).

En Argentina, actualmente muchos +60 no se retiran de la vida productiva, “sino que permanecen activos por necesidad, vocación o deseo de seguir aportando. Para 2050, la tendencia será aún más clara: se espera que este grupo no solo crezca en número, sino también en su peso como población económicamente activa”, completa Sirito.

“En la próxima década veremos a los +50 como protagonistas del cambio cultural más importante en torno a la salud y la longevidad. Serán los impulsores de un nuevo paradigma: dejar de asociar esta etapa con el declive y, en cambio, posicionarla como la oportunidad para maximizar el bienestar, prevenir enfermedades y disfrutar una vida plena. Las tendencias incluyen la adopción masiva de suplementos de calidad, la integración de la tecnología para medir y mejorar la salud en tiempo real, y la búsqueda de experiencias que mezclen comunidad, aprendizaje y vitalidad”, indica Eduardo Dimarco, fundador de la Cumbre Internacional Longevidad.

Otro punto importante, como mencionamos, es cómo avanza el emprendedurismo entre los +50. “Esto merece ser destacado. Es un momento donde el riesgo no se vive como amenaza, sino como oportunidad de autenticidad . Muchos de los nuevos proyectos más significativos surgen desde allí: con menos necesidad de validación externa y más libertad creativa. La próxima década será clave para que el valor maduro deje de ser reivindicado y pase a ser requerido ”, resalta Alejandro Contreras, director de Argennova, representante de la Fundación John Maxwell en Argentina.

“A medida que se extiende la expectativa de vida y se redefine el concepto de carrera, los +50 van a tener más oportunidades de seguir creciendo, liderando proyectos y aportando a la innovación”, concluye María Del Cioppo, directora de Recursos Humanos para EY Global Delivery Services Argentina & México.