

2<sup>a</sup>  
EDICIÓN

RAQUEL ROCA

# SILVER SURFERS

EL FUTURO LABORAL ES PARA  
LOS MAYORES DE 40



# TRAINING DIGITAL SILVER SURFERS

## Programa de planificación laboral y futuro del trabajo



### ¿A quién va dirigido?

A los lectores del libro que 1) quieran tener un mayor control de sus carreras laborales en el nuevo contexto laboral, 2) se hayan quedado fuera del sistema (o de sus empresas) 3) necesitan o desean reinventarse. En este circuito podrán adquirir los conocimientos y competencias necesarios para mejorar su presente y también herramientas, ideas, metodologías y técnicas para planificar y desarrollar su nuevo futuro.

### ¿Qué ofrece?

Un circuito de entrenamiento digital ágil (más de ochenta vídeos de alto impacto) + lecturas y material descargable, compuesto por ocho «estaciones» —de estudio independiente— impartidas por la autora y otros expertos: características del profesional *silver surfer* y desarrollo de competencias del trabajador ágil; proceso de autoconocimiento y bienestar con las técnicas japonesas del *ikigai*; activar la mentalidad de emprendimiento con metodologías propias del siglo XXI, como *Design Thinking* o *Lean Startup*; aprender a cuidar de las finanzas; cómo desarrollar una buena marca personal y cuidar el capital social; aprender a invertir correctamente y planificar nuestra jubilación y saber cómo gestionar grandes cambios y preparar el retiro.

### Circuito de entrenamiento

Módulo 1. Tendencias laborales: presente y futuro del trabajo

Módulo 2. (Auto)gestión del cambio y la incertidumbre

Módulo 3. *Silver surfer*: cómo es el profesional del s.XXI

Módulo 4. Estrategia de marca personal & *networking*

Módulo 5. Emprender con nuevas metodologías en entorno digital

Módulo 6. *Smart working*: el teletrabajo de alto rendimiento

Módulo 7. Planificación de vida y planificación financiera

Módulo 8. Vidas longevas: cómo hackear el envejecimiento

### ¿Cómo me inscribo?

Puedes acceder al *training* digital a través de la web [silver.academy](http://silver.academy) o [raquelroca.com](http://raquelroca.com) (\*)

(\*) Ver costes detallados en las páginas web indicadas.

# ÍNDICE

<b>PRÓLOGO</b> de Mireia Vidal .....	11
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	15
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	17
<b>1. EL NUEVO ARCO DE LA VIDA</b> .....	23
1. Pero ¿cuándo somos viejos... de verdad? No prepares tu vejez, planifica tu longevidad.....	28
2. El fenómeno demográfico más insólito en la historia de la humanidad.....	29
3. Esto ya no va por barrios: El envejecimiento es global....	31
4. Esperanza de vida (súper) saludable: Vivir hasta los 103 años .....	33
5. El nuevo arco de la vida: Descronologización de las etapas de la vida activa .....	35
6. Qué te convierte en un <i>silver surfer</i> (y no son las canas) ...	39
7. Ser... y parecer más jóvenes .....	41
8. Edadismo en el trabajo, en las estadísticas, en la sociedad y más allá .....	43
<b>2. REDISEÑANDO EL FUTURO LABORAL PARA LOS MAYORES DE 40</b> .....	47
1. Claves del panorama sénior en el mundo laboral actual .....	51
2. El efecto rebote de la prejubilación .....	55

3. Cómo duele cuando nos tocan el bolsillo (hablemos de la jubilación) .....	58
4. Activistas laborales de larga duración: Beneficios de trabajar hasta bien entrados los... ¿80?.....	59
5. Parada para la inspiración: Del Renacimiento con Miguel Ángel a la era digital con Barbara Beskind .....	63
6. Los mayores de 40 años no deberían trabajar más de tres días a la semana .....	66
7. Los trabajadores mayores y los empleos flexibles ( <i>gig economy</i> ).....	69
8. <i>Silver spending</i> y <i>silver economy</i> : El color del dinero es plateado.....	71
9. <i>Age friendly</i> : Ser amigable con la edad es lo que toca ...	77
<b>3. PONER EN VALOR EL TALENTO SILVER</b> .....	81
1. ¿Por qué se desaprovecha (o rechaza) el talento sénior? Ya seas empleado, <i>freelance</i> o emprendedor ...	84
2. Borrarse 20 años del carné de identidad... o confiar en la ley .....	87
3. Estereotipos y prejuicios que hay que romper .....	88
4. ¿Y si preferimos vivir en un mundo de desigualdad? .....	93
5. También están pasando cosas buenas .....	94
6. Por qué las preferencias de comportamiento afectan a tu empleabilidad .....	95
7. Perfil de los desempleados mayores de 40 años versus empleados y emprendedores de más de 40 años .....	97
8. ¿Qué busca el mercado laboral?.....	99
9. Futuro del trabajo: Conviviendo con la inteligencia artificial (que no es una criatura mitológica).....	100
10. Vale, pero ¿me quitarán el trabajo los robots o no?.....	102

11. Cómo será la relación laboral entre máquinas y humanos .....	108
<b>4. SILVER SURFERS: EXPLORADORES, DIGITALES Y MUY ÁGILES .....</b>	<b>113</b>
1. Profesionales en continua evolución (mentalidad <i>knowmad</i> ).....	117
2. <i>Silver surfer</i> : Qué le define y el porqué de su éxito.....	118
3. Exploradores digitales: Vivir al otro lado de la frontera de la curiosidad.....	121
4. Encontrar el sentido del trabajo cuando el tiempo nos pisa los talones .....	126
5. Agilidad mental, relacional, de aprendizaje... El profesional del futuro es un trabajador ágil .....	129
6. Las rentabilidades pasadas no garantizan rentabilidades futuras ( <i>open to feedback</i> ) .....	133
7. Mapas de competencias para 2020, 2030 y 2040.....	135
8. Competencias digitales y profesiones tecnológicas .....	139
9. <i>Silver surfers</i> de perfil colaborador y <i>slasher</i> .....	142
<b>5. (INTRA) EMPRENDIMIENTO SILVER.....</b>	<b>145</b>
1. Los <i>silvers</i> ya lideran en emprendimiento .....	149
2. ¿Qué necesitan los más mayores para animarse a emprender? .....	151
3. <i>Business angels</i> séniors: A invertir en <i>agetech</i> .....	153
4. Perfil de un (intra) emprendedor.....	158
5. En la (creatividad) innovación está la ventaja competitiva.....	160
6. «Ideas» para emprender .....	163
7. <i>Step by step</i> : El proceso para montar un negocio .....	164

8.	¿Por qué seguir un método científico como <i>Lean Startup</i> ? .....	168
9.	¿Y si tu jefe tiene la edad de tus hijos?.....	170
10.	Activa tus SSI, <i>network</i> y marca personal.....	172
<b>6.</b>	<b>TENER UNA CULTURA DE EMPRESA PRO-AGING</b> .....	177
1.	Cómo generar una estrategia de <i>age management</i> .....	180
2.	<i>Aging lab</i> : Fase de investigación y desarrollo .....	184
3.	Cultura de empresa <i>pro-aging</i> .....	186
4.	Reducción del sesgo de edad en el reclutamiento.....	188
5.	Promover el trabajo flexible (de buena calidad) .....	191
6.	<i>I-deals</i> : Acuerdos idiosincrásicos 100 % personalizados .....	196
7.	<i>Lifelong learning</i> : Cuando el futuro es incierto, la educación es el camino (no el objetivo).....	197
8.	Rediseñar los espacios del lugar de trabajo .....	206
9.	Gestión intergeneracional: Maximizar los beneficios de la diversidad de edades .....	208
10.	¿Cómo gestionar equipos diversos de edad? .....	212
11.	<i>Mentoring</i> inverso, <i>jobcoaching</i> e <i>interim management</i>	216
<b>7.</b>	<b>RETIREMENT PLANNING</b> .....	221
1.	Bendita jubilación... O no .....	224
2.	Facilitar la transición hacia la desvinculación de la empresa del empleado: <i>Retirement planning</i> .....	228
3.	Gestionar los riesgos de empresa y empleado (y pensar en los beneficios) .....	230
4.	Planificación financiera, clave para la nueva longevidad ...	233
5.	Simulacro de planificación de nuestra jubilación .....	237

<b>8. LONG LIFE LONG</b> .....	239
1. <i>Long live long...</i> en busca de la longevidad activa.....	242
2. Las zonas azules del planeta: Cómo viven los que viven bien .....	244
3. Tener el cerebro estimulado y bien alimentado .....	246
4. Somos seres sexuales, no importa la edad que se tenga ...	248
5. Ser y parecer más jóvenes.....	249
6. La soledad es lo que de verdad nos mata .....	250
7. <i>Ikigai</i> : Encontrar la razón de ser .....	252
<b>9. INNOVACIÓN EN EL REVERSE AGING</b> .....	255
1. ¿Nos ayudará la tecnología a vivir para siempre? .....	258
2. Formar parte de la generación eterna .....	259
3. Inteligencia artificial aplicada al bienestar y a la salud de los séniors.....	261
4. El auge de <i>startups</i> relacionadas con el <i>age 5.0</i> .....	263
5. Los temas clave en el envejecimiento para 2025.....	265
6. El verdadero bienestar para los <i>silver surfers</i> de 2050...	267
<b>EPÍLOGO</b> de Raúl Sánchez .....	269

# PRÓLOGO

Bienvenidos lectores;

Para Raquel Roca su profesión es su pasión, y sus obras hablan de ella. Tras la rigurosidad en los datos y estudios que comparte en el libro, hay una auténtica vocación por hacer que el lugar de trabajo sea mejor para todos: que los profesionales estén preparados, informados, más seguros, y a la vez también influya en las empresas para que cumplan su responsabilidad como corporación y en la sociedad. Es como si Raquel hubiera vivido «lo que no debe ser» y ello la empujara no solo a saber «lo que será», sino también a ocuparse del «cómo debería ser». Hay humanidad y responsabilidad en sus palabras, ¡es fácil surfear su libro!

Hoy vivimos varias generaciones en el mismo plató de trabajo, nuestra población crece por la cola (pirámide invertida) y la necesidad de agilidad, innovación y rentabilidad aumenta. Este novedoso fenómeno demográfico es tan rico como complejo de gestionar, por lo que un libro como *Silver Surfers* resulta vital para los profesionales (autónomos o por cuenta ajena), empresarios, profesionales de recursos humanos y líderes.

Ya sabemos que ser *millennial* es una actitud ante la vida, una mentalidad, más allá de la edad con la que uno cuente. Pero también sabemos que, como nos explica Raquel en este libro, esta mayoría de población mayor de 40 años presenta una serie de nuevos retos que tenemos que abordar.

Leer algunos capítulos de *Silver Surfers* puede resultar incómodo por las realidades que comparte, pero son desafíos a los que debemos hacer frente tanto si nos gusta como si no. Por ejemplo:

- Carreras más largas: Un mundo en continua ebullición, el cambio como única constante, un marco legal cambiante como consecuencia, unos costes de pensiones insostenibles y una carrera profesional cada vez más larga.
- *Learning Agility*: Estereotipos ligados a la edad que hay que eliminar y la necesidad continua de reinventarse, de aprender, de no conformarse.
- El papel de las empresas: La responsabilidad de las organizaciones de ayudar a los empleados a seguir siendo competitivos hasta el fin de sus carreras pese a todos los cambios, el reto de formarlos y que sean relevantes independientemente de su edad, de integrar las tecnologías (porque han venido a ayudarnos) en las posiciones de trabajo, transformándolas a mejor.

Raquel es una experta en reinventarse a través del espíritu *knowmad* y es capaz de dar pistas de lo que se busca en el futuro (y el presente), así como de ofrecer herramientas para realizar este camino. El futuro laboral consiste en no dejar de aprender, y *Silver Surfers* explica cómo.

También nos da ideas interesantes desde su perspectiva *surfer*, aquellos para los que la edad no es un obstáculo para poder seguir creando, trabajando y aportando, ya sea por necesidad económica o por inquietud social o intelectual.

Como profesional de recursos humanos, si me preguntaran cuál debería ser el estado ideal de los empleados de hoy en día, diría que deben estar incómodamente motivados. Porque como bien dice la autora en este libro, «los únicos que están en riesgo son tanto los empleados como las empresas que se sientan demasiado cómodos».

Al final, ante tanto cambio incesante, la única decisión que de verdad te pertenece es cómo te lo tomas, tu actitud. ¡Y este libro está lleno de ella! Te anima a entender los cambios con positivismo, a aprender a surfear, a sacar lo mejor de uno mismo, a no dejar de crecer y a planificar tu jubilación con antelación ¡con un método muy interesante!

Gracias, Raquel, por recordarnos que «viejo» es aquel que se rinde ante la ola, el que se conforma, y que «joven» es el que sigue curioso y aprendiendo cada día.

No dejemos nunca de surfear, de aprender.

#SilverSurfers



**Mireia Vidal**

Human Resources Director Southern Europe Netflix

# INTRODUCCIÓN

**RECUERDO** perfectamente la primera vez que empecé a preocuparme intrínsecamente por el paso del tiempo. Fue una mañana dando una formación sobre marca personal en una compañía. Durante la sesión hay un momento en el que invito a los alumnos a que practiquen el *egosurfing*, es decir, *googlear* tu nombre y apellidos para averiguar cuál es la huella y el mensaje que estás dejando en el universo digital; después pongo de ejemplo mi perfil para analizar la importancia de la identidad visual y el porqué es importante ocupar al menos la primera página del buscador —ey, ya he explicado que esto se llama *egosurfing*...—. Bien, pues ese día me fijé en algo a lo que jamás había prestado atención: las búsquedas relacionadas. Sí, esos enlaces que aparecen al final de la página donde se destaca el resultado de las búsquedas que más realizan los usuarios sobre la información original y que a veces son fruto de la interpretación que hace el algoritmo de Google —vaya usted a saber por qué— sobre la relación de palabras que considera relevante para el usuario.

Y esto es lo que se buscaba sobre mí:

raquel roca TED  
quién es raquel roca  
raquel roca linkedin  
raquel roca knowmads pdf (este me dolió).

Entre todos ellos también apareció, ni más ni menos que en segunda posición: «*raquel roca edad*». ¿*Raquel Roca edad*? ¿*Pero a quién le importa cuántos años tengo*?

Ese fue mi primer pensamiento, pero claramente debía de importarle a muchos. Tenía dos opciones: a) averiguar si mi edad era una de las cosas que realmente más se buscaba sobre mí, y b) saber si había sido una sugerencia del algoritmo de Google, lo que se traduciría en que además de un problema de programación tiene un escaso sentido de la relevancia.

El paso siguiente fue hacer una búsqueda de perfiles similares al mío, como los que te recomienda LinkedIn, para cotejar si también aparecía la edad como relación de búsqueda prioritaria. Y no.

Entonces, ¿por qué a mí? Y, sobre todo, ¿para qué? —qué poco nos hacemos esta pregunta, por cierto—; ¿simple cotilleo? —*chusmear* para mis amigos del sur—; ¿quizá no les cuadra mi físico con mi trayectoria profesional?; ¿me ayudaría el parecer más mayor, o quizá más joven?; ¿acaso puede depender de mi edad cronológica el que puedan contratarme para dar una conferencia o para un trabajo de consultoría? Así nació la primera preocupación no resuelta, básicamente porque no sé —ni sé si quiero— cómo obtener las respuestas, directamente relacionada conmigo, el trabajo y la edad.

Ha sido ahora, a mis cuarenta y algo (si quieres saber cuántos exactamente, *googlea* «*raquel roca edad*») cuando he comprendido a través de esta inofensiva anécdota que el tener ciertos años en verdad da lo mismo; la importancia se adquiere en función de cómo posan los demás su mirada sobre la edad. Una anécdota inocua porque no he sentido efectos adversos en mi trabajo y, sobre todo, en comparación con ese 46 % de desempleados de larga duración que tenemos en España, todos ellos por encima de los 45 años. O ese escaso porcentaje de compañías que aún mantiene entre sus filas a personas mayores de 55 años, y tantas otras injusticias que están pasando ahí fuera y que, por supuesto, vamos a tratar.

Y ahí es donde queda mucho por trabajar.

La preocupación extrínseca, empática, por el edadismo, la discriminación por cuestión de edad, así como por el impacto que tiene el envejecimiento de la población y la escasa demografía en nuestras economías, carreras profesionales y empresas, sin embargo, no es reciente para mí. Desde que empecé a dar conferencias en el 2013 sobre el concepto *knowmad*, profesionales nómadas del conocimiento del siglo XXI, y el futuro del trabajo, siempre ha estado presente esta cuestión demográfica como una de las tendencias más transformadoras de lo que significa y va a significar trabajar. De ahí que sienta este libro, que hoy tengo la suerte y honor de poder compartir contigo, como el resultado natural de mi propia experiencia personal y evolución profesional.

Hasta hace no mucho, cuando me detenía a explicar esta tendencia añadía la coletilla de la «gran olvidada, la demografía...». Hoy, por suerte, parece que ya empieza a tener interés social y mediático en cada vez más países, sobre todo porque nos tocaron donde más nos duele: las pensiones. Y como dice la copla, lo que te rondaré, morena... De ellas también hablaremos, así como de la planificación financiera, de estar con el emprendimiento en modo *on*, del capital social, del *age management* en las empresas, de la convivencia intergeneracional, del *reverse aging* (darle la vuelta al envejecimiento) y de tantas otras cosas que nos atañen a quienes estamos entre los 40 y 60 años, los *silvers* del mundo, para preparar mejor nuestro futuro.

Como sabes, la tasa de envejecimiento en los países europeos se ha triplicado en los últimos cuarenta años. ¡Triplicado! España, por ejemplo, ya es el país más saludable del mundo y el que tiene mayor esperanza de vida ¡incluso por delante de Japón! En 2040 llegaremos a los 86 años de media según el Bloomberg Healthiest Country Index de 2019. Eso sí, con poca gente joven en la población: en 2065 el 40 % serán personas mayores de 65 años, según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). Brutal. Muchos países del continente asiático llevan ya el mismo recorrido: en veinte años China tendrá más personas en edad de jubilarse que toda la población de Estados Unidos. Por no hablar del continente americano. México, por ejemplo, envejece aceleradamente, con una población de mayores de 65 años que aumentará hasta un 16.2 % para 2050. Igual de rápido que Chile, cuya

tasa de fecundidad, el promedio de hijos por mujer, ya está por debajo del 1.79 %. Por no hablar de Uruguay, Brasil, Costa Rica o Panamá, que están a punto de agotar su bonus demográfico.

Una enorme parte del mundo ha dejado de tener hijos. Por otro lado, hemos conseguido vivir más, vivir mejor. La edad biológica del ser humano se está alargando hasta los 100 años. Es más, el 50 % de nuestros niños actuales será centenario el día de mañana. Impresionante.

Feliz y larga vida hasta los ochenta o noventa y pico años... Sí. Pero, por favor, que sea en una posición también de cierta libertad financiera y prosperidad. Realizados. Con significado. Digitalizados. Generando. Haciendo. Cotizando. Construyendo. Y derribando. Amando. Sintiendo. Creando. Innovando. Disfrutando. Sumando. Aprendiendo. Colaborando. Compartiendo. Con-viviendo. En activo, aportando valor.

Bien, eso es ser *knowmad*.

Pero si además te toca añadir el plus de la edad (más de 40, 50, 60 años), aparecen inevitablemente nuevas reflexiones y responsabilidades en el horizonte laboral. Porque el tiempo de repente apremia y el futuro adquiere un nuevo significado. Porque cuando ya no todo vale lo que te pide el cuerpo es calidad. Porque es precisamente en esta parte de la vida cuando aparece la maldita o bendita crisis existencial. Y ya no queremos tirar para adelante como el correccaminos; necesitamos significado. Propósito. Y unas cuantas políticas de teletrabajo y flexibilidad también, ya de paso. Porque te notas más sabio. Y más diablo. Porque la mochila de la experiencia nos viene que ni pintada cuando estamos rodeados de otras generaciones más jóvenes —*millennials*, generación Z...—, pero qué bien nos sienta también recibir transfusiones de ideas nuevas, irreverentes y frescas. Porque llevamos toda la vida tomando el café con los de siempre, pero va a ser que toca pasarse al cóctel intergeneracional, compartiendo la guinda del conocimiento. Porque cuando eras joven y buscabas trabajo te preguntaban qué experiencia tenías, y ahora, que experiencia te sobra, van y te quieren (pre)jubilarse...

Porque cuando haces cálculos sobre tu pensión futura no te salen las cuentas.

Porque, aunque te salgan, aún te queda mucho que aportar.

Porque a veces creemos que estamos tan de vuelta de todo que acabamos sin querer otra vez en la casilla de salida, y nos toca empezar de cero. Y nos morimos de miedo... Para finalmente asomar la nariz por la ventana de la reinención, de la segunda carrera o del emprendimiento. Y otra vez a comerse el mundo.

Porque el futuro que los viejos sistemas y las viejas mentalidades han dibujado para nosotros ya no encaja con nuestra realidad. Porque cuando seamos mayores, mayores de verdad, queremos seguir siendo significativos, visibles, brillantes. Porque sabemos qué difícil resulta tener un propósito de vida en una cultura que nos dice que ser mayores es viajar hacia la invisibilidad. Pero justo por eso —si lo sabemos hacer bien hoy— nos van a necesitar. Nuestra larga vida laboral nos invita y obliga a desarrollarnos como trabajadores ágiles, en continuo (re)aprendizaje para convertirnos en exploradores de soluciones (*solvers explorers*) de lo desconocido. Y estaremos preparados. Ahora es el momento de hacer piña para potenciar el cambio que el entorno profesional asociado a la edad aún requiere —empezando por nosotros mismos— y poder así diseñar y planificar adecuadamente nuestra nueva longevidad.

El futuro será para los robots y la inteligencia artificial, sí, junto con quienes sean capaces de surfear las constantes olas de cambio que están por llegar.

Todo esto es ser *silver surfers*.

Profesionales *knowmads*, solo que de cabello y talento plateado (el color blanco grisáceo de la plata y el valorpreciado del metal), que deben hacer frente a una longevidad profesional activa con la que casi nadie contaba. Constructores y receptores de una nueva economía, personas que se preocupan y comprometen con mejorar el entorno profesional, económico y social de las personas con más edad.

Generación sénior, *goldworkers*, generación U (*unretired*), *viejennials*, generación de las canas... Ponle el nombre que más se acomode a ti. Personalmente, —como defensora de los términos que transmiten buenas vibraciones—, ya que cronológicamente me toca ser *silver* sí o sí, escojo que la forma de vivir esta etapa sea *surfer*: por la libertad de poder elegir y construir el futuro que nos merecemos, por el talento que nunca debemos dejar de pulir y por la energía que hay que cuidar y tangibilizar, por seguir estando en la cima digital, por tener la flexibilidad para adaptarnos a lo que vaya llegando, la fuerza para cambiar todo eso que juntos debemos cambiar y la sabiduría para aceptar que los eureka de la vida aparecen cuando se potencia la diversidad intergeneracional... Y si me apuras, hasta ver en la oscuridad y transportarnos a otras dimensiones como nuestro colega de Marvel...

Es el momento de repensar no solo qué significa trabajar, sino la naturaleza misma del trabajo. Construir una buena vida longeva activa y participar en la concienciación social de que sumar años nunca resta, multiplica.

#SilverSurfers #Knowmads #StopAgeism #ProAging

Feliz futuro. Es tu responsabilidad.  
Gracias por ser y estar.



1

# EL NUEVO ARCO DE LA VIDA

# Vivir más allá de los 80 años (aparentando 10 menos)

«I see skies of blue and clouds of white  
The bright blessed day, the dark sacred night  
And I think to myself what a wonderful world.  
The colours of the rainbow so pretty in the sky  
Are also on the faces of people going by.  
I see friends shaking hands, saying how do you do  
They're really saying I love you...».

Louis Armstrong

**PUES SÍ**, así es cada vez más nuestro mundo: maravilloso. Con todas sus imperfecciones y sus áreas de mejora; con sus errores, debilidades, injusticias e incluso maldades, y por supuesto, con todo lo relacionado con el trabajo y la edad. Pero la realidad es que hoy vivimos en un mundo infinitamente mejor que el de ayer, y me niego a invitarte a cruzar el nuevo arco de la vida y a explorar lo que nos depara el futuro si no somos capaces de hacerlo desde el positivismo, el constructivismo y, por supuesto, el idealismo, que es lo que mueve a la acción. Y aunque tengamos los pies puestos en la realidad más empírica que podamos, que los sueños sean utópicos, ya que la distopía solo sirve para entretenernos un rato y luego quitarnos —literalmente— el sueño.

Así que permíteme que empecemos haciendo un pequeño viaje hacia ese *wonderful world* de la mano de las investigaciones del profesor sueco Hans Rosling, quien hace ya tiempo se dio cuenta de que los seres humanos tenemos tendencia a distorsionar para mal nuestras perspectivas, por varias razones:

- Por la manía de dividir el mundo en dos campos (habitualmente «nosotros» y «ellos»).
- Por la forma en que consumimos información en los medios, redes sociales, etc. (donde el miedo gobierna).
- Por cómo percibimos el progreso (creyendo que todo está empeorando).

Así que, como bien explica en ese estupendo legado científico que nos dejó en forma de libro (*Factfulness*), nuestro problema es que:

- No sabemos lo que no sabemos.
- Nuestras suposiciones se basan con demasiada frecuencia en prejuicios inconscientes y predecibles.
- Y el peor problema con diferencia: aunque actualicemos los datos y tengamos acceso a la información correcta, ¡pasamos de ella! Las personas preferimos conservar la visión *viejana* del mundo que tenían nuestros padres y profesores en la época en la que íbamos al colegio. Increíble.

No pasa nada, *errare humanum est...* Y —contrastado por Rosling— es algo que les pasa a las mejores mentes del mundo. Lo que no quita el que sea nuestra responsabilidad corregir en la medida de lo posible esta desviación hacia una concepción en exceso dramática y, sobre todo, obsoleta del mundo.

Quizá por eso te sorprenda saber que, por ejemplo:

- Según el Banco Mundial, los países pobres representan el 9 % de la población mundial, los de ingresos medios el 76 % de la población mundial y los ricos el 16 %.
- Durante los últimos veinte años, la proporción de la población mundial que vive en condiciones de pobreza extrema se ha reducido a la mitad.
- El 60 % de las niñas de los países pobres finaliza la educación primaria.
- La media de esperanza de vida mundial para los nacidos en 2016 es de 72.48 años, según el IHME (Institute for Health Metrics and Evaluation).
- El 80 % de los niños menores de un año en todo el mundo han sido vacunados contra alguna enfermedad.

Cuento todo esto para que no nos olvidemos de que el mundo va a mejor, y no pasa nada por decirlo en voz alta; que nos corresponde sentirnos orgullosos, pero también esperanzados por el increíble progreso del que es capaz el ser humano (lo que incluye a la inteligencia artificial y la robótica, que ya trataremos), aunque siga habiendo paralelamente cientos de miles de cosas que denunciar y mejorar. Aún vivimos en un mundo gravemente desequilibrado e injusto. Es más, la desigualdad en los ingresos está aumentando en todo el mundo, y algunos informes sugieren que el 82 % de toda la riqueza creada en 2017 fue al 1 % de la población más privilegiada económicamente. Hacen falta muchos cambios. Obvio que sí. En ello estamos.

También es importante comentar que este libro no está pensado para abrir más la brecha en el enfrentamiento de jóvenes versus seniors, sino todo lo contrario. Y lo traigo también a colación porque es imprescindible conocer los datos y la información actualizada para poder detonar esas mentalidades y *modus operandi viejunos* y obsoletos —empezando siempre por uno mismo— que no dan respuesta a las necesidades de esta nueva longevidad humana.

Ni tampoco quiero polarizar el complejo tema de la jubilación. Aunque gran parte de la lógica demográfica nos indique que el camino a seguir es alargar nuestras carreras laborales y, por tanto, estar en activo más tiempo, esto no impide que se trabaje paralelamente la viabilidad económica-financiera de los sistemas públicos de pensiones (variables como la tasa de crecimiento de empleo, tasa de actividad, crecimiento de la productividad, crecimiento de los salarios, crecimiento económico, etc.). Podremos jubilarnos o no, pero lo que seguro que necesitaremos es jubilarnos mejor.

Estos maravillosos años que hemos sumado a nuestra especie traen consigo nuevos retos sobre los que reflexionar y actuar para seguir viviendo en el progreso, es decir, aún mucho mejor de lo que lo hemos hecho hasta ahora.

## 1. Pero ¿cuándo somos viejos... de verdad? No prepares tu vejez, planifica tu longevidad

En uno de estos *booms* que de repente se da en las redes sociales e involucra a miles de personas de todas partes del mundo, hubo uno impresionante en Instagram que estaba totalmente relacionado con el paso del tiempo. Si participaste seguro que lo recordarás: #10yearschallenge. Un desafío en el que comparabas a través de dos fotografías juntas tu «yo» de ahora con quien eras (mejor dicho, cómo se te veía) hacía diez años. Un juego adictivo en el que la mayoría de los comentarios que se recibían eran del tipo «mucho mejor ahora» o «cada día mejor», sobre todo entre los *instagramers* de cierta edad. He de reconocer que casi todas las personas que vi —en función de las fotos compartidas, claro, y puede que buscando esta reafirmación— ¡estaban mejor! Método nada científico el mío, pero la impresión general tras ver tanto «antes y después» fue que verdaderamente le habíamos ganado unos diez años al tiempo. Tenemos más salud y claramente nos cuidamos más. Vivimos vidas más #healthy desde el #MondayMiles hasta el #Sundayrunday porque además #IQuitSugar

para #GetFit, así que si quieres un #BestLifeProject #TrainHard #NoExcuses que #YouCanDoIt ...

Las expresiones coloquiales del tipo «si es que ahora parecemos diez años más jóvenes», «mi abuelo a mi edad ya era un anciano» y «los 40 son los nuevos 30» (cambia 50 por 40 o 60 por 50...) tienen toda la razón. Siempre tan certera la instintiva sabiduría popular.

Nuestra edad biológica (la edad de nuestros órganos, sistemas, tejidos o células) ha robado unos 10 años a la edad cronológica (fecha de nacimiento). Somos más jóvenes, por dentro y por fuera. Vivimos hasta los ochenta y tantos, pero aparentando diez años menos. Para que nos entendamos: vivimos muchos más años... siendo más tiempo jóvenes; la cosa ya no va de vivir más tiempo como viejos sino de ser jóvenes durante más años. No porque lo preferamos —que obviamente sí— sino porque está pasando. A esto se le conoce como *juvenescencia* (rejuvenecimiento de la población).

## 2. El fenómeno demográfico más insólito en la historia de la humanidad

Aunque en el capítulo nueve sobre *reverse aging* trataremos más en detalle qué significa el envejecimiento, la literatura nos dice que «el envejecimiento o *senescencia* es el conjunto de modificaciones morfológicas y fisiológicas que aparecen como consecuencia de la acción del tiempo sobre los seres vivos, que supone una disminución de la capacidad de adaptación en cada uno de los órganos, aparatos y sistemas, así como de la capacidad de respuesta a los agentes lesivos que inciden en el individuo». Pues bien, gracias a la cantidad ingente de avances en medicina, tecnología y bienestar social, el ser humano le gana cada año cerca de dos meses y medio a la muerte, incrementando nuestra esperanza de vida en unas cinco horas cada día (¡ole!). En este último siglo ya hemos prolongado nuestra vida unos treinta años.

**Gracias** a la cantidad ingente de avances en medicina, tecnología y bienestar social, el ser humano ha incrementado su esperanza de vida cerca de dos meses y medio cada año, unas cinco horas al día.

Hemos alargado enormemente la esperanza de vida, lo que sumado a la escasez de nacimientos da lugar —y esta es la mala noticia— a sociedades terriblemente envejecidas. Gana peso la proporción de septuagenarios y octogenarios entre los habitantes de gran parte del planeta.

Prepárate porque las cifras que vienen a continuación marean:

De los 7300 millones de personas que habitan nuestro mundo, según la oficina estadounidense del censo, tiene más de 65 años:

- Hoy, el 8.5 % (617 millones de personas)
- En los próximos 15 años, el 12 % (1 000 millones)
- En 2050, el 17 % (de una población mundial de 9400 millones).

En resumen, la población de más edad (mayores de 65 años) crecerá hasta 2050 en 27.1 millones anuales, siendo en los próximos decenios su ritmo de envejecimiento del 150 %. Y esto es bueno. Muy bueno. Vivimos más porque vivimos mejor. Y vivimos mejor mucho más tiempo.

El verdadero dato preocupante es que la población menor de 20 años se prevé que permanezca casi sin cambios: pasará de los 2500 millones actuales a 2600 millones en 2050. Bienvenidos al fenómeno demográfico más insólito en la historia del ser humano: en 2050 los mayores de 65 años seremos (sí, seremos) más del doble que la población de niños de menos de cinco años.

¿Acaso somos conscientes de las implicaciones que tiene esto? (No hace falta que contestes todavía... démonos unos cuantos capítulos más para hacerlo).

### 3. Esto ya no va por barrios: El envejecimiento es global

Expresión un tanto castiza (madrileña) para invitarte a echar un vistazo al mundo y saber qué está ocurriendo con esto de la longevidad, pues este envejecimiento tan brutal no es algo localizado. Ni pasa solo en Okinawa o en Torre Vieja... Es un fenómeno global como podemos comprobar a través de esta pequeña muestra.

Empecemos por la nacionalidad española: la media de esperanza de vida de los españoles (83.4 años) es de las más altas del mundo, de acuerdo con un informe del Foro Económico Mundial. Dentro de quince años en España residirían 12.3 millones de personas mayores de 65 años, casi 3.4 millones más que en la actualidad. El grupo de edad más numeroso en 2018 era el de 40 a 44 años, pero esto cambiaría en 2033, cuando el grupo con más efectivos sería el de 55 a 59 años.

Japón, España y Suiza son los países con mayor esperanza de vida entre los países que integran la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) según Health at a Glance 2017, que en su edición 2018 ya nos avisaba de que más del 18 % de la población europea tiene ahora más de 65 años, y el 5 % más de 80.

**En 2050** los mayores de 65 años seremos más del doble que la población de niños de menos de cinco años.

Esto es lo que se conoce como envejecimiento de la población o *ageing population* (o *aging* en inglés americano). Sí, no queda más que tirar de anglicismos porque de nuevo han sido los países anglosajones (en concreto Estados Unidos e Inglaterra) quienes se han preocupado primero por tratar estos temas.

Puede que España no acabe con un envejecimiento tan dramático como el japonés si hacemos caso a las estimaciones de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (Airef); su método incluye la fecundidad, la llegada de inmigrantes y la esperanza de vida. Según sus técnicos, la tasa de dependencia, es decir, el porcentaje de trabajadores mayores de 66 años sobre el total de quienes están en edad de trabajar no sería del 60 % en 2050, sino del 45 %. No, tampoco es para tirar cohetes...

En el país más populoso del mundo, China (1400 millones de habitantes, qué locura), casi un quinto de la población (el 17.3 %) ya ha alcanzado o superado los 60 años, según el Ministerio de Asuntos Civiles en Pekín. Y llegará al 34.9 % en 2050. Con un problemón con sus pensiones también, por cierto.

En América Latina, países como Chile, Uruguay, Brasil o Colombia están entrando en procesos de envejecimiento acelerado. En Colombia, por ejemplo, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, el índice de envejecimiento es del 46 % (por cada 100 jóvenes menores de 15 años ya hay 46 personas mayores y se estima que el número de mayores de 60 años para el 2050 se duplicará). Si vives en Chile, la esperanza de vida en tu país es de 79.1 años, los adultos mayores de 80 años ya representan el 16.2 % de los habitantes... Uy. Si estás en Centro América, allí el envejecimiento tiene dos velocidades diferentes: Nicaragua y Guatemala tienen hasta el 2035 para sacar provecho al llamado *bono demográfico*, mientras que Costa Rica y Panamá ya casi han agotado ese proceso.

México es otro caso de envejecimiento vertiginoso. De acuerdo con las Proyecciones de Población del Consejo Nacional de Población, los habitantes adultos mayores (65 años o más) actualmente representan unos 8 millones de personas (54.4 % mujer y 45.6 % hombre) y se estima que para el 2050 este grupo crecerá de 7.2 a 16.2 %.

La gravedad de la sociedad envejecida, como vemos, es un fenómeno global muy similar en el que se acaban repitiendo situaciones y patrones: para todos los países va a significar un impacto muy fuerte tanto en la economía familiar (muchos deberían revisar entre otras cosas sus actuales sistemas de pensiones), social (por ejemplo, el tema de la dependencia, viviendas, infraestructuras, movilidad, etc.) y empresarial.

Vale, ya os habréis dado cuenta de que la cifra con el que uno cruza el umbral hacia el más allá —de que te consideren *viejo*— es de 65 años. Lo cual es increíble teniendo en cuenta que la verdadera vejez hoy día ¡comienza mínimo a los 75 años! Veamos esto con más detalle.

## 4. Esperanza de vida (súper) saludable: Vivir hasta los 103 años

Un mayor número de años de vida saludable en teoría se traduce en una fuerza laboral más saludable, menos jubilaciones anticipadas (asociadas a problemas de salud y no por conveniencias económicas o de otra índole) y una reducción de las necesidades de atención a largo plazo. Pero ¿cómo se mide esta vida saludable? Por ejemplo, en la Unión Europea el indicador principal de los años de vida saludable está basado en el número de años que una persona vive sin limitaciones de actividad debido a problemas de salud; o sea, en función de su esperanza de vida sin discapacidad. Pues bien, en promedio —según un sesudo y exhaustivo estudio de Eurostat (Oficina Europea de Estadística)— en todos los países de la Unión Europea ¡las personas pueden vivir alrededor del 80 % de sus vidas sin discapacidad!

Así que el 80 % de nuestra largas y longevas vidas las vamos a vivir —las estamos viviendo— a pleno rendimiento; vidas tan sanas como manzanas.

Que cada país haga su propio cálculo, si bien a grandes rasgos para los envejecidos y los que envejecen aceleradamente sería parecido.

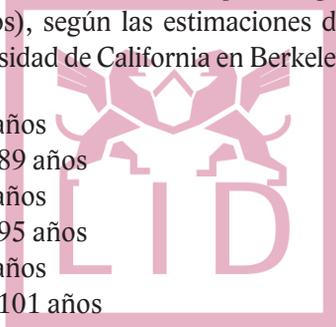
Sigamos afinando. Esta proporción de años de vida saludable es menor entre las mujeres que entre los hombres (77 % frente a 81 %) porque las

mujeres, y cito del estudio Eurostat, «generalmente reportan más limitaciones de actividad debido a problemas de salud y también porque las mujeres viven más tiempo». Si eres mujer, a tus 65 años puedes esperar vivir (cruzemos los dedos) otros 21.6 años más, hasta los 86.6 años, de los cuales aproximadamente diez años estarían libres de limitaciones de actividad, y en los otros 11.5 años restantes tendrías alguna discapacidad.

Para los hombres, la esperanza de vida restante a partir de los 65 años es tres años más corta que en la mujer, así que tampoco está nada mal: 18.2 años más de vida (hasta los 83.2 años), diez de ellos sin discapacidad —recuerda, es una media—.

Eso hoy, porque al seguir avanzando en innovación, medicina o tecnología ¡seguiremos ganando años a la vida! Para que te hagas una idea aproximada (y tus propios cálculos), según las estimaciones de la Human Mortality Database de la Universidad de California en Berkeley viviremos hasta:

Nacidos en 1947: 85 años  
 Nacidos en 1957: 87/89 años  
 Nacidos en 1967: 91 años  
 Nacidos en 1977: 93/95 años  
 Nacidos en 1987: 97 años  
 Nacidos en 1997: 99/101 años  
 Nacidos en 2007: 103 años



Pues bien... si son justos los diez u once últimos años de nuestra vida los que ya no vamos a vivir de manera independiente, ¿no será a partir de ese momento cuando deberíamos hablar de vejez? Porque vejez es lo que se asocia con la disminución de la capacidad, ¡pero a los 65 estamos *on fire!* Por supuesto, según vivamos más tiempo, más deberíamos atrasar la edad de lo que consideramos «ser viejo» (a esto se le llama *edad prospectiva*).

Además, hoy en día más del 80 % de todas las muertes en los países de la Unión Europea se producen después de los 65 años. Francia, España e Italia, por cierto, tienen las tasas de mortalidad más bajas.

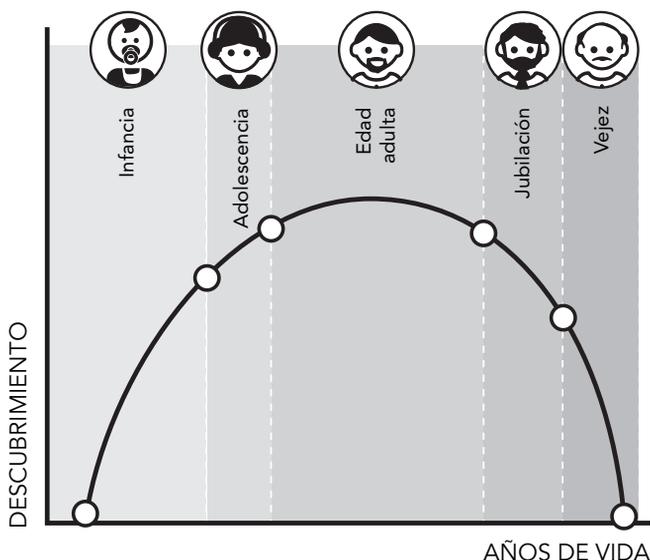
Y otra importantísima reflexión que más tarde abordaremos: cuando se establecieron las normas de la jubilación solo 1 de cada 100 trabajadores

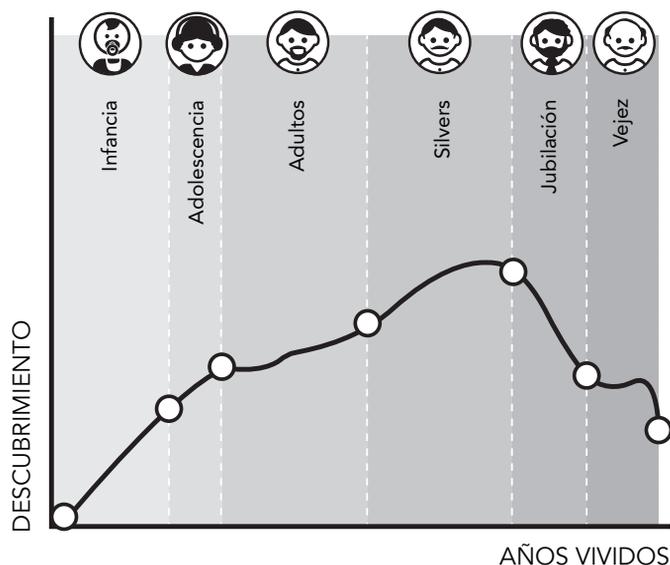
llegaba a los 65 años (qué listos ellos). Hoy en día, llegan 95 de cada 100. ¿Soy yo o todo indica que no bastará para solucionar el problema de las pensiones con alargar la jubilación en uno, dos o tres años más?

## 5. El nuevo arco de la vida: Descronologización de las etapas de la vida activa

De acuerdo, ya hemos visto que objetiva y estadísticamente se nos puede denominar como *mayores dependientes* unos diez u once años antes de nuestro fallecimiento, el cual cada vez se acerca más a los 100 años. Está claro, entonces, que tenemos que rehacer nuestro arco de la vida o etapas asociadas a la edad —si tienes tiempo te recomiendo leer *La vida de 100 años* de Lynda Gratton y Andrew Scott, pues hace predicciones situacionales muy interesantes—.

**Cuadro 1.1** Antiguo arco de la vida



**Cuadro 1.2** Nuevo ciclo vital

Suele decirse que, si el siglo XX fue el de la redistribución de la renta, el XXI será el de la redistribución del trabajo: habrá que repensar los horarios, así como las jornadas laborales para que todos podamos —conviviendo con la robótica y la inteligencia artificial— trabajar, probablemente cuatro días laborales a la semana. Nos alejamos de la vida en tres etapas (educación, trabajo, jubilación) para vivir carreras *knowmads*: iremos pasando por distintos estadios, estudiaremos, a veces estaremos contratados, otras seremos emprendedores, volveremos a parar para volver a estudiar y reconducir nuestras carreras, después una etapa *freelance*... Nuestras carreras serán una aventura profesional. Siempre en continuo cambio, siempre aprendiendo, siempre evolucionando. Por lo que ya hemos visto, casi seguro que la vida laboral se extienda hasta los 75 años. Y cuando llegue el momento de retirarse (cuanto más tarde más aumenta la cuantía de la pensión) muchos de nosotros buscaremos sistemas flexibles que nos permitan cobrar parte de la pensión de jubilación mientras seguimos trabajando a tiempo parcial o por cuenta propia, aliviando, por otro lado, la presión a los sistemas de la seguridad social.