

Índice

	Prólogo de David Álvarez	13
	Introducción	17
	Nota metodológica	21
01	Un cambio a nivel personal, educativo, macroeconómico y empresarial	27
	Por interés personal	29
	1. Dejar de vivir un cuento y asumir la etapa más larga de la vida	29
	2. Invertir en tu propio futuro	29
	Contexto demográfico	31
	3. Conocer los indicadores demográficos actuales	31
	4. Conocer el aumento de la longevidad	33
	5. Conocer las previsiones demográficas	34
	6. Conocer la feminización del envejecimiento	37
	7. Conocer el efecto de la emigración y la inmigración	37
	Efectos macroeconómicos	39
	8. Hacer sostenibles los actuales sistemas de protección social	39
	9. Asumir la importancia del envejecimiento activo durante toda la vida	40
	10. Aprovechar el potencial generador de empleo comunitario y de cercanía	41
	El debate sobre la jubilación	42
	11. Cambiar la opinión de los empresarios	42
12. Cambiar la opinión de los trabajadores	42	
13. Revisar la edad de jubilación	43	
14. Tener en cuenta los años trabajados	43	
15. Impulsar una jubilación no obligatoria	44	
16. Incorporar medidas para prolongar la vida laboral	44	

17. Reenfocar las jubilaciones anticipadas	46
18. Contemplar fórmulas como los miniempleos para pensionistas	46
Educación en una cultura del envejecimiento	48
19. Educar sobre envejecimiento desde la familia hasta la empresa	48
20. Recuperar una tradición centenaria de respeto a la edad	49
21. Apreciar el crecimiento con los años del talento y la sabiduría	49
22. Empezar por prevenir y corresponder	50
Bases para nuevas estrategias empresariales	51
23. Considerar dos tipos de retos: de mercado y de plantilla	51
24. Pasar de la táctica a la estrategia	51
25. Mantener el interés por los <i>babyboomers</i>	52
26. Dejar de trabajar solo para jóvenes	53
27. Crear consejos de edad	53
28. Tomar la iniciativa ante las administraciones públicas ...	54
Los mayores activos y su aportación a la sociedad	55
Una homogeneidad heterogénea	57
29. Conocer la abundante investigación existente	57
30. Contextualizar el perfil socioeconómico de los mayores	58
31. Profundizar en la heterogeneidad y dinamismo de los mayores	59
Envejecimiento y discapacidad	60
32. Distinguir entre edad, discapacidad y dependencia	60
33. Distinguir entre personas con discapacidad que envejecen y personas mayores con discapacidad	62
Intergeneracionalidad	63
34. Intercambiar puntos de vista complementarios entre generaciones	63
35. Aprovechar el vínculo emocional entre abuelos y nietos	64
Una valiosa aportación no cuantificada	65
36. Construir capital social contando con los mayores	65
37. Incorporar experiencia, sabiduría vital y valores a la vida de todos	65
38. Mejorar la protección a las familias con mayores	66
39. Cuantificar la contribución invisible de los mayores	66

03	La actividad económica de los mayores y el mercado	69
	La oportunidad de vencer tópicos	71
	40. Considerar el poder adquisitivo del mayor	71
	41. Considerar el círculo de influencia económica del mayor	71
	42. Considerar sus ingresos, gastos y endeudamiento	72
	43. Contemplar la prevención, planificación y mejora de las condiciones de vida de todos... ahorrando	72
	Innovación partiendo de necesidades reales	74
	44. Favorecer hábitos saludables	74
	45. Prolongar la vida autónoma en casa	74
	46. Construir entornos residenciales con futuro	75
	47. Dignificar la atención sociosanitaria	76
	48. Ampliar la oferta sobre dependencia	76
	49. Fomentar el ahorro	76
	50. Seguir aprendiendo siempre	77
	51. Facilitar la participación en la sociedad	77
	52. Favorecer actividades en grupo	78
	53. Facilitar el uso de la tecnología	78
	Bases de futuro	80
	54. Segmentar no solo por edad	80
	55. Impulsar productos universales a precios asequibles ...	80
	56. Diseñar en colaboración con los mayores	81
	57. Contar también con las personas con discapacidad	81
	58. Considerar las emociones	82
	59. Ampliar el mercado y mejorar la competitividad mediante la accesibilidad y el diseño para todos	83
	60. Certificar los productos adaptados	83
	61. Proteger también al consumidor que más lo necesita ...	83

04	Una nueva cultura laboral	85
	De la desmotivación del trabajador a la motivación del empresario	87
	62. Vencer los tópicos del empresario: el alto absentismo y la baja cualificación	87
	63. Conocer la evolución con la edad de las expectativas laborales	88
	El ineludible envejecimiento de las plantillas	89
	64. Planificar el cambio radical que se producirá internamente	89

65. Comprender la dinámica demográfica de la plantilla	90
66. Considerar que la edad no solo es positiva para la alta dirección	90
El valor de la experiencia adquirida con la edad	91
67. Enriquecer la creatividad, la innovación y el desarrollo	91
68. Construir un núcleo estable, valioso y comprometido	91
69. Capitalizar historia y criterio	92
70. Integrar lo mejor de jóvenes y mayores	93
71. Liderar desde la alta dirección	93
Incorporar la perspectiva de la edad a la gestión de personas	94
72. Gestionar demográficamente	94
73. Ser una buena empresa para trabajar.....	94
74. Personalizar y consensuar las condiciones de trabajo....	95
75. Evitar ciertas prácticas.....	95
76. Adoptar medidas para no excluir sistemáticamente a las personas de más edad	96
77. Considerar ciertos paralelismos con la vida de las marcas y los productos	97
78. Tutelar el desarrollo de los jóvenes	97
79. Formar también para cambiar radicalmente	98
80. Incorporar la preparación para la jubilación a los planes de formación.....	98
81. Optar por una jubilación escalonada y progresiva	99
82. Culminar bien la última fase de la vida laboral	99
83. Estimular la participación social	100
84. Crear vínculos con trabajadores jubilados	100
85. Consultar con entidades sociales	100
El envejecimiento laboral de los trabajadores con discapacidad	101
86. Considerar las peculiaridades del envejecimiento de las personas con discapacidad en el puesto de trabajo ...	101
87. Anticipar el futuro gracias a las personas con discapacidad	101
05 Una comunicación con futuro	103
Vencer tópicos	105
88. Subrayar el valor de ser mayor	105
89. Considerar al mayor por su presente, no solo por su pasado	105

90. Desterrar la idea de clases pasivas	106
91. Adecuar el discurso público a la nueva realidad	106
92. Adecuar el tratamiento publicitario al público objetivo	106
Pautas	107
93. Transmitir mensajes positivos y que eviten su exclusión	107
94. Facilitar información de contexto	108
95. Aprovechar el ángulo humano como introducción de información de alcance	108
96. Usar términos precisos	108
97. Usar imágenes cotidianas	109

06

Una responsabilidad y acción social coherentes	111
Estrategia	113
98. Ajustar la filosofía empresarial sobre sostenibilidad	113
99. Dar coherencia al compromiso social de la empresa	113
Actuaciones	115
100. Apostar por una innovación disruptiva	115
Epílogo de Catalina Hoffmann	117
Anexos	121
Bibliografía	179
Agradecimientos	181

Prólogo

Las personas son el centro de todas las empresas. Más aún en grupos como Eulen, que en 2012 ha cumplido 50 años como líder en servicios generales a empresas, con una plantilla global de más de 90.000 trabajadores en once países. Un equipo humano que nos permite prestar numerosos servicios, como los de cercanía personal y comunitaria para personas que viven situaciones especiales de enfermedad, dependencia, discapacidad o riesgo de exclusión. Un equipo de primera porque incorpora siempre que es posible a profesionales para los que el empleo es especialmente valioso porque proceden de situaciones con dificultades de integración laboral, como desempleados de larga duración, mayores de 45 años o personas con discapacidad.

Mi principal orgullo como empresario es ayudar a crear riqueza y bienestar en la sociedad, sobre todo para las 90.000 personas que trabajan en nuestro grupo y para las personas y clientes a los que prestamos servicios. Pero considerando además que cada empleo y cada persona atendida representan una familia o más, porque estamos convencidos de que vamos a superar esta coyuntura socioeconómica gracias a la solidaridad silenciosa de muchas familias que se hacen también cargo de otras y de un intercambio intergeneracional creciente.

En mi caso tengo el privilegio de seguir trabajando a edades poco habituales hasta ahora, pero que lo serán cada vez más

ya que la sociedad está inmersa en un proceso de cambio demográfico que, a pesar de su previsibilidad, apenas se tiene en cuenta en un sector empresarial hoy demasiado concentrado en su día a día.

Por eso aplaudo esta iniciativa de la Fundación Empresa y Sociedad, que pretende llamar la atención a las compañías sobre el envejecimiento y sus consecuencias. Mejor dicho, sobre el envejecimiento activo, su planificación a lo largo de la vida y su efecto positivo en el bienestar de cada uno de nosotros y de la sociedad en general. Un libro curioso porque está construido a partir de las ideas de 150 personas que nos aportan su sabiduría a todos como base para articular 100 reflexiones por un curioso sistema asimilable al de las redes ciudadanas de innovación abierta, que se concreta en un libro de formato aparentemente tradicional pero de estilo directo, incluso provocador por ausencia de verbos en condicional, y sobre un tema que muchos siguen considerando antiguo a pesar de que es una de las grandes tendencias de la sociedad.

Pasen y lean. Infórmense de cómo les afecta el envejecimiento activo a todos y cada uno, de los datos demográficos y socioeconómicos globales, de las bases para diseñar nuevas estrategias empresariales, del efecto en la actividad económica, en los mercados y en la cultura laboral y de la mejor forma de comunicar con y sobre los mayores. Y contrástenlo, no con la coherencia de su práctica de responsabilidad social sino con la de su horizonte como empresa, que viene a ser lo mismo pero es una idea más completa, intuitiva y universal.

La sociedad envejece gracias al aumento de la esperanza de vida que generan los avances de la medicina y las condiciones de vida, y por la baja tasa de natalidad. Es uno de los grandes retos de la humanidad en todo el mundo pero acentuado en España, que tiende a compartir con Japón el liderazgo como

país más envejecido del mundo en dos o tres décadas. Pero no se excluya. Usted y yo también cumplimos años, como nuestros hijos, nietos, amigos, compañeros de trabajo y de vida. ¿Puede mantenerse alguien al margen? ¿Y las empresas?

Para mí la respuesta a esta última pregunta es obvia: creo que solo tendrán éxito los empresarios que tengan en cuenta la importancia del envejecimiento activo en su actividad habitual. Por si les resulta útil, para mí ha sido una de las claves para llegar hasta aquí y seguir desafiando al futuro.

David Álvarez

Fundador y presidente del Grupo Eulen



Introducción

El envejecimiento de la población es una megatendencia social. Su relevancia crecerá significativamente durante los próximos años, por lo que se puede decir que es uno de los grandes desafíos a medio plazo. Sin embargo el sector empresarial apenas parece interesado todavía en afrontar el reto que supone, no solo el hecho de que cada vez haya más mayores sino, menos aún, el de considerar el envejecimiento como un proceso activo que dura toda la vida.

En este documento pretendemos llamar la atención sobre el envejecimiento activo aportando datos, ideas, reflexiones y propuestas procedentes de un grupo de casi 150 expertos invitados por la Fundación Empresa y Sociedad. Cada uno presentó los tres argumentos con los que intentaría convencer a un grupo de empresarios para que le concedieran más importancia al proceso de envejecimiento en su actividad habitual.

Estas páginas recopilan sus palabras, ordenadas por temas y sintetizadas con la ayuda de un consejo asesor para convertir sus más de 400 ideas en las 100 que presentamos a continuación. Por tanto, no es ningún estudio en profundidad, sino más bien un manual introductorio o un libro de cabecera para que lo pueda consultar quien quiera empezar a inspirarse en alguno de los capítulos de un tema tan amplio como este.

Me gustaría destacar tanto el procedimiento que hemos utilizado como el tipo de producto final. En primer lugar, se trata de un trabajo colaborativo, de participación abierta de personas interesadas por lo común, al estilo de las incipientes nuevas vías y formas con las que la sociedad civil ya trabaja, con poca estructura y espíritu transformador. Por tanto, tiene la inspiración del compromiso personal de cada experto, la frescura y la riqueza del caos de haber bebido en 150 fuentes. Por otro lado, el libro recoge en formato tradicional un trabajo que parte de redes sociales electrónicas, y lo hace no como fin en sí mismo sino como una mecha que se enciende con el objetivo de iniciar un debate que vaya creciendo y se transforme en actuaciones.

Creo que también es subrayable la disposición a compartir sabiduría y conocimiento de todos los participantes en un momento en que las ideas son especialmente necesarias. Una disposición que se ha reflejado claramente en las fechas de ejecución del trabajo, porque el calendario ha sido una especie de milagro: el cuestionario de invitación se lanzó por correo electrónico el 2 de julio, las respuestas se recibieron inmediatamente, se procesaron durante agosto, se debatieron en una reunión del consejo asesor el 27 de septiembre y el texto final entró en proceso de edición a mediados de octubre.

Además, destacaría los tipos de argumentos que hemos recibido. Algunos son de tipo personal, porque el envejecimiento nos afecta a todos y cada uno. Pero también recibimos una mayoría de textos relacionados con la nueva cultura laboral que está generando la gestión del talento, la igualdad y la diversidad según criterios de edad, extendida en los países de referencia por su sistema de bienestar pero virgen en España; descubrimos la avanzadilla que representa el envejecimiento de las personas con discapacidad, que nos van a seguir enseñando en este capítulo porque lo están viviendo con una década de antelación respecto al resto de la población; y comprobamos la práctica

ausencia de contenidos sobre envejecimiento activo en los programas de responsabilidad y acción social de las grandes empresas, que apuesto que será la principal fuente de innovación en las próximas décadas.

Por último, les invito a descubrir datos curiosos y anécdotas que permiten un tratamiento más simpático de algunos temas, como la historia de la actual edad de jubilación o la evolución de la aritmética de los años en los que nos mantenemos laboralmente activos frente a los años en los que dependemos de los que trabajan y cotizan, la segmentación por edades de los fabricantes de juegos por Internet o la distinta consideración que tiene a veces la forma de cumplir años en el caso de altos directivos frente a cualquiera de los miembros de sus equipos.

Muchas gracias a todos los participantes, que han aportado lo mejor de su experiencia y su disposición a colaborar en la doble misión de la Fundación Empresa y Sociedad: inspirar a los empresarios en su acción social e inspirar el cambio social desde las empresas.

Francisco Abad

Fundador de la Fundación Empresa y Sociedad

Nota metodológica

El documento se ha elaborado a partir de las ideas enviadas por 146 expertos en envejecimiento o empresa invitados por la Fundación Empresa y Sociedad, mencionados en los agradecimientos.

Les pedimos que respondieran a la pregunta: «¿qué tres argumentos darías a las empresas, desde tu especialidad, para que le concedan más importancia al envejecimiento en su actividad habitual?».

Casi el 50% de los participantes son personas de entre 45 y 65 años y más del 80% trabajan en el mundo universitario, de las organizaciones sociales y de las empresas.

Los textos recibidos se han ajustado teniendo en cuenta las recomendaciones de un consejo asesor formado por las siguientes personas (por orden alfabético de apellidos):

- Paulino Azúa. Delegado de Estrategia y para el Tercer Sector Social del Comité Español de Representantes de las Personas con Discapacidad (CERMI) y presidente de su Grupo de Trabajo de Envejecimiento Activo.
- Javier Cuesta. Director de Relaciones Institucionales y Responsabilidad Social Corporativa de 3M y presidente de la Fundación 3M.

- José María Gallardo Villares. Secretario general de Lares Federación y Fundación Lares.
- Rafael Lamas. Experto en TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) y su impacto y aplicaciones en salud. Responsable del Cluster de Salud y Bienestar de la Comunidad de Madrid.
- Raquel Manjavacas. Gerente en la Confederación Española de Organizaciones de Mayores. Empresaria, profesora y *coach* de alta dirección.
- Juan Manuel Martínez Gómez. Geriatra. Director de Relaciones Institucionales de Presidencia del Grupo EULEN.
- Manuel Montero. Jefe del Servicio de Relaciones Internacionales. Secretaria General del IMSERSO.
- Vicente Rodríguez. Profesor de Investigación del Centro de Ciencias Humanas y Sociales del Consejo Superior de Investigaciones Científicas y miembro de su Grupo de Investigación en Envejecimiento (GIE-CSIC).
- Eduardo Rodríguez Rovira. Presidente del Grupo Indas y de Bayard Ediciones. Expresidente de CEOMA y del Foro Mundial de ONG sobre envejecimiento (2002). Medalla de Oro de la Real Academia Nacional de Farmacia. Gran Cruz de la Orden Civil de Sanidad.
- Cristina Rodríguez-Porrero. Directora del Centro de Referencia Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas, CEAPAT, perteneciente al IMSERSO, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Natalia Roldán. Directora técnica de Servicios Sociocomunitarios y Educativos de Eulen Servicios Sociosanitarios. Grupo EULEN.

- Francisca Tricio. Directora gerente de la Unión Democrática de Jubilados y Pensionistas de España UDP. Vicepresidenta europea de la CEPEP y miembro de la ejecutiva y corresponsable del desarrollo del Foro Mundial del Envejecimiento, Madrid 2002.

El proyecto se ha desarrollado con el apoyo del IMSERSO, en el contexto del Año Europeo del Envejecimiento Activo y la Solidaridad Intergeneracional del que es órgano de coordinación nacional para España.



100 ideas



01

**Un cambio a nivel personal, educativo,
macroeconómico y empresarial**



Por interés personal

1. Dejar de vivir un cuento y asumir la etapa más larga de la vida

A pesar de que las previsiones del INE anticipan que pronto seremos el país más envejecido del mundo y de que el porcentaje de la población española que cree que su pensión le dará ingresos suficientes para vivir apenas alcanza el 10%, seguimos pensando que somos como Heidi y Marco, viviendo en unas montañas idílicas y protestando cuando se habla de retrasar una edad de jubilación que se estableció en 65 años cuando la esperanza media de vida era de 55.

Cuando escuchas hablar de envejecimiento es habitual que consideres que es algo que afecta a los demás. Seguro que te parece una morbosa verdad incómoda, que consideras secundaria y postergable ya que te sientes mejor que los de tu edad.

Pero si tienes en cuenta que la etapa posterior a la jubilación supondrá entre un 25% y un 30% de tu vida, los mismos años que entre la infancia y juventud juntas, es decir, la etapa más larga de tu vida, es posible que empieces a actuar ya en vez de improvisar en el momento en que se produzca el choque frontal con el final de tu vida laboral.

2. Invertir en tu propio futuro

Lo que hagas hoy mejorará tu propia calidad de vida mañana, que llegará antes de lo que piensas. Sé realista y empieza a organizar y diseñar tu futuro cuanto antes para que sea activo y saludable, para administrar tus ahorros o para decidir

cómo y dónde vivirás. Para pensar, programar y prevenir situaciones futuras. Tu futuro individual y el de los tuyos que no puede quedar solo en manos de otros. Ten en cuenta que envejecer es un proceso universal y continuo, pero también heterogéneo porque es diferente en cada uno. Si pretendes ser feliz durante la mayor parte de tu existencia, no puedes olvidarte de que hoy la esperanza de vida es de casi 90 años.



Contexto demográfico

3. Conocer los indicadores demográficos actuales

Los datos en los que coinciden las principales fuentes hablan por sí mismos:

- En el año 2010 contábamos con 7,6 millones de personas de más de 65 años en España, el 16,6% de la población total, un 25% de los cuales era octogenario.
- Crecerán hasta 16 millones en 2050, más del 30% entonces, y nos convertiremos en el país más envejecido del mundo. Pasaremos de los actuales 2,1 millones de octogenarios a más de 6.
- Paralelamente disminuirá el número de jóvenes, que desde 2001 es menor que el de mayores. Hoy somos 7 millones de menores de 15 años.
- Parece que la relación entre contribuyentes y pensionistas se mantendrá en torno a 2:1 hasta 2015. Pero en 2040 ya será menor de 1,5 y el coste de las pensiones crecerá hasta el 17% del PIB en 2050.

El Informe 131 del Portal Mayores, de junio de 2012, cuya lectura y análisis es un punto de partida básico, destaca lo siguiente:

- España sigue su proceso de envejecimiento. El 1 de enero de 2012 había 8.221.047 personas mayores, el 17,4% sobre

el total de la población (47.212.990), según el Avance de Explotación del Padrón 2012 (INE).

- Sigue creciendo en mayor medida la proporción de octogenarios, que representan el 5,3% de la población.
- La generación del *baby boom* o *babyboomers*, nacida entre 1957-1977 (con edades entre 34 y 54 años), se encuentra en plena edad laboral. Entre esas fechas nacieron casi 14 millones de niños, 4,5 millones más que en los 20 años siguientes y 2,5 más que en los 20 años anteriores.
- Como la pirámide de población está invertida, no se produce el relevo generacional necesario.
- La generación del *baby boom* iniciará su llegada a la jubilación en torno al año 2020. La presión sobre los sistemas de protección social aumentará.
- El sexo predominante en la vejez es el femenino. Hay un 35% más de mujeres que de varones.
- Cada vez serán menores los recursos familiares disponibles para apoyar a los mayores, ya que el número de personas de 85 y más años por cada 100 de 45 a 65 años (ratio de apoyo familiar) aumenta progresivamente.
- Los datos muestran que las comunidades autónomas del noroeste de España (Galicia, Asturias, Castilla y León) son las más envejecidas. Sin embargo las previsiones de evolución poblacional indican que las comunidades autónomas menos envejecidas tendrán una mayor velocidad de envejecimiento de la población.

4. Conocer el aumento de la longevidad

Según el mismo Informe 131 del Portal Mayores, de junio de 2012, se pueden destacar los siguientes datos:

- La longevidad se ha incrementado de forma espectacular durante todo el siglo XX. En 1900 la esperanza de vida era de 34,8 años, y ahora es de 82,0, un ritmo medio de casi un año más de esperanza de vida por cada dos años naturales, sobre todo por el descenso de la mortalidad infantil.
- La esperanza de vida de las mujeres españolas es de 84,6 años y la de los varones 78,5. Es de las más altas de la Unión Europea y alcanzará los 89,9 y los 84,3 en 2049, respectivamente.
- Los mayores suponen el 39,9% de todas las altas hospitalarias y presentan estancias más largas que el resto de la población. Más de la mitad de todas las estancias en hospitales se debe a población de 65 y más años.
- El 39,7% de los mayores percibe su salud como buena o muy buena (Encuesta Nacional de Salud (ENS), 2006); 75,9% en el resto de la población. Las percepciones negativas aumentan con la edad. El 48,5% de los varones autovalora bien o muy bien su estado de salud, mientras que solo el 33,1% de las mujeres considera su salud como buena o muy buena.
- El 83,75% de todos los fallecidos en España son personas mayores de 65 años. A principio del siglo XX no llegaba al 30%. El patrón de mortalidad es disimétrico: los varones empiezan a morir antes que las mujeres.
- La tasa de discapacidad crece con la edad. A los 80 años, más de la mitad de los españoles tiene problemas para actividades de la vida cotidiana.

5. Conocer las previsiones demográficas

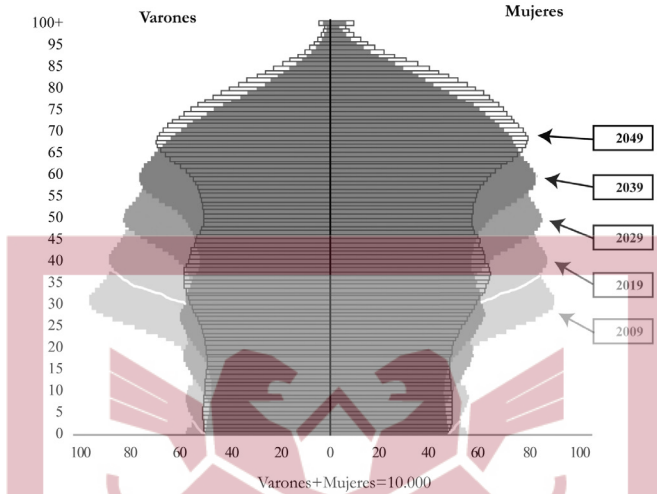
Las previsiones del INE a corto plazo (2011-2021) destacan que:

- En 2011 España inicia una tendencia de pérdida de habitantes, que será de más de medio millón en los próximos diez años.
- En ese período decrecerá con mayor intensidad la población entre 20 y 44 años, que sufrirá una reducción de 3,7 millones de personas.
- Dentro de diez años residirán 1,4 millones más de personas mayores de 64 años, lo que representa un 17,8% más que en el momento actual.
- La tasa de dependencia (cociente entre el total de menores de 16 y mayores de 64 años y la población entre 16 y 64 años) se elevará en casi diez puntos, pasando del 47,8% actual al 57,3% en 2021.

Por otro lado, según la última proyección de la población en España a largo plazo (2009-2049) y el padrón municipal a 1 de enero de 2011, ambos del INE, la estructura demográfica actual de la población de España y las tendencias nos llevarían a un escenario de reducidas tasas de crecimiento poblacional futuro, el cual supondría un incremento de 2,1 millones de habitantes en los próximos 40 años. De esta forma, nuestro país rozaría los 48 millones en 2049.

La simulación realizada muestra también el progresivo envejecimiento al que se enfrenta nuestra estructura demográfica, que se observa de forma evidente en la evolución de la pirámide poblacional de España resultante (cuadro 1.1).

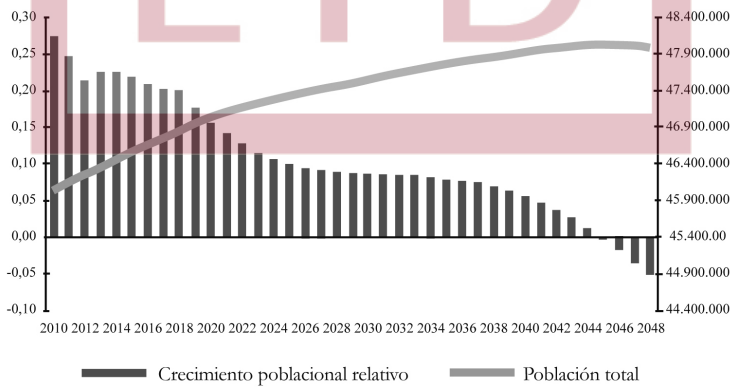
Cuadro 1.1 Evolución de la pirámide poblacional española



Fuente: Proyección de población a largo plazo. INE, enero de 2010.

El crecimiento demográfico sería, además, progresivamente decreciente en las próximas décadas (cuadro 1.2).

Cuadro 1.2 Evolución futura de la población de España



Fuente: Proyección de población a largo plazo. INE, enero de 2010.

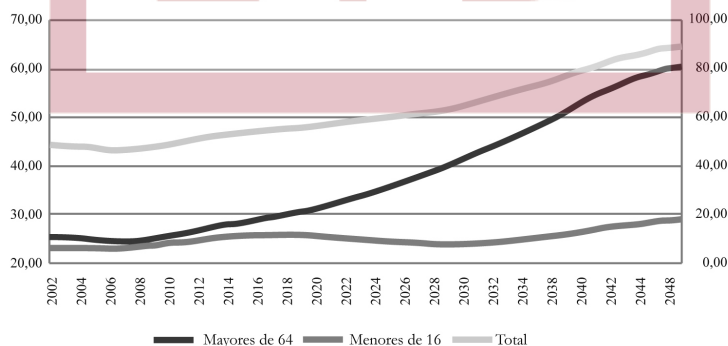
Los mayores crecimientos en los próximos 40 años se concentrarían en las edades avanzadas. Concretamente, el grupo de mayores de 64 años se duplicaría en tamaño y pasaría a constituir el 31,9% de la población total de España. Es decir, se produce el envejecimiento del envejecimiento. No solo tenemos mayor número de personas mayores sino que además esos mayores alcanzan cotas más altas de edad.

Es fácil recordar la regla 50-50-50: se espera que en el año 2050 casi un 50% de la población española sea mayor de 50 años.

Por otro lado, la población de 0 a 15 años se incrementaría en 157.000 personas (un 2,2%), lo que se derivaría de la prolongación futura de las tendencias al crecimiento de la fecundidad actualmente observada. Sin embargo, la población de 16 a 64 años se vería disminuida en más de medio millón de efectivos, un 18,4% de su volumen actual.

Con ello, por cada diez personas en edad de trabajar, en 2049 residirían en España casi nueve personas potencialmente inactivas (menor de 16 años o mayor de 64). Es decir, la tasa de dependencia se elevaría hasta el 89,6% desde el 47,8% actual (cuadro 1.3).

Cuadro 1.3 Evolución de la tasa de dependencia



Fuente: Proyección de población a largo plazo. INE, enero de 2010.

6. Conocer la feminización del envejecimiento

La esperanza de vida es seis años mayor en las mujeres, pero su estado de salud, discapacidad, pobreza o soledad son peores que los de los hombres y el deterioro se acentúa más en ellas con la edad. Según el Centro de Ciencias Humanas y Sociales del CSIC:

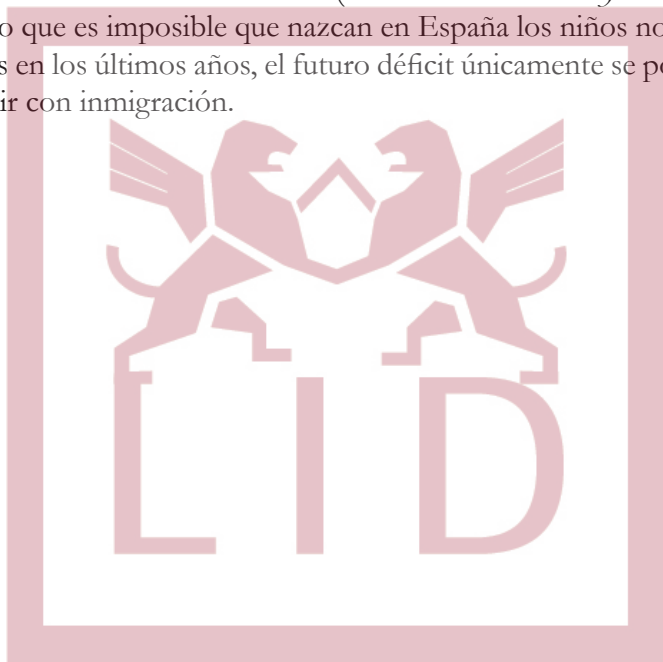
- Nacen más varones que mujeres, pero se alcanza el equilibrio hacia los 50 años y después se invierte la proporción.
- El 48,5% de los varones mayores considera bueno o muy bueno su estado de salud, frente a solo el 33,1% de las mujeres.
- La tasa de discapacidad de los mayores de 65 años es del 24% de los varones y del 35% de las mujeres. Hasta los 69 años es del 14% y del 17%, respectivamente, y luego va creciendo.
- El 25% de los mayores sufre riesgo de pobreza. El menor nivel de ingresos se sitúa en hogares cuya persona de referencia es una mujer, en los que el 36% cuenta con ingresos que no alcanzan los 9.000 euros anuales.
- Tres de cada cuatro mayores que viven solos son mujeres.
- En Madrid, las mujeres representan el 66% de los mayores dependientes, principalmente porque tienen dificultad para las actividades de su vida doméstica y el autocuidado. La diferencia se acentúa con la edad.

7. Conocer el efecto de la emigración y la inmigración

Debido a la coyuntura laboral, durante los próximos años es posible que aumente el número de españoles que dejan España, sobre todo jóvenes y bien formados, y que la inmigración

se ralentice aún más, e incluso que sea negativa en términos netos. Como en ambos casos se trata sobre todo de personas en edad de trabajar, se acelerará el crecimiento de la proporción de población mayor.

Después es previsible que la tendencia cambie, sobre todo porque nuestro mercado de trabajo necesitará nuevos efectivos según se vayan jubilando los pertenecientes a las generaciones más numerosas de nuestra historia (conocidos como *babyboomers*). Dado que es imposible que nazcan en España los niños no nacidos en los últimos años, el futuro déficit únicamente se podrá cubrir con inmigración.



Efectos macroeconómicos

8. Hacer sostenibles los actuales sistemas de protección social

La edad media de acceso al trabajo es ahora cuatro años superior a la de mediados los años sesenta, mientras que la edad efectiva de jubilación es de nueve años menos y la esperanza de vida, de 20 años más.

En resumen, la sociedad española está pasando de recibir pensión durante cinco años a hacerlo durante 34, mientras que el período de actividad se ha reducido de 45 a 30 años. ¿Alguien puede explicar cómo se puede mantener esto en la próxima generación sin modificar los actuales sistemas de protección social, que representaron el 27,3% del PIB en 2010?

La ineludible necesidad de reducir el gasto sanitario y social, que tendrá que convivir con una dependencia en crecimiento debido a la mayor longevidad, hará que se tenga que impulsar la colaboración público-privada. No hay que olvidar que las enfermedades crónicas son responsables del 70% del coste sanitario y que el 71,3% de las recetas médicas de 2011 fueron para pensionistas.

Tanto la prevención como la gestión de la dependencia suponen una responsabilidad y una oportunidad para las empresas y los responsables políticos.

Cuadro 1.4 Evolución de los períodos de actividad laboral y percepción de pensión pública

	Edad de inicio de la vida laboral	Edad de jubilación efectiva	Esperanza de vida	Años de trabajo efectivo	Años de percepción de la pensión
Años sesenta	22	65	70	45	5
Actualmente	26	56	90	30	34

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE.

Los debates sobre la reordenación del Sistema Nacional de Salud y la actualización de la Ley de Dependencia ya están planteando reflexiones de calado tan diversas como el aumento de la cesión de lo recaudado a las comunidades autónomas, el seguro obligatorio de dependencia, el pago del gasto generado a través del patrimonio heredado, el aumento de las cotizaciones sociales o el estímulo de los sistemas mixtos de salud y pensiones.

9. Asumir la importancia del envejecimiento activo durante toda la vida

Hay que considerar la importancia del envejecimiento activo durante todas las etapas de la vida, que incorpora factores sociales, económicos y culturales que se pueden tener en cuenta desde edades tempranas y que generan beneficios indudables a todos los niveles:

- Menos gastos debidos a los tratamientos médicos y de atención sanitaria.
- Más personas activas en los distintos ámbitos de la sociedad, en la vida doméstica, familiar y comunitaria.

- Menos enfermedades crónicas, discapacidades relacionadas y muertes prematuras.

10. Aprovechar el potencial generador de empleo comunitario y de cercanía

El proceso de envejecimiento genera nuevas demandas que son una fuente de generación de empleo tanto mediante nuevos productos y servicios como a través de la adaptación y mejora de los existentes. Muchos de ellos son servicios de proximidad intensivos en personas, por lo que representan una oportunidad para crear empleo comunitario y de cercanía en la actual coyuntura socioeconómica.

Hay que impulsar proyectos de emprendedores y empleo en zonas en las que hay mayor densidad de población mayor, como las rurales, tanto liderados por mayores como dedicados a la atención y los servicios a los mayores.

