Estudio sobre la promoción del conocimiento y talento sénior entre emprendedores y autónomos

Informe de resultados | Diciembre 2022

Fundación Edad&Vida

Con el apoyo de

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO AUTÓNOMO, DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

1 Punto de partida

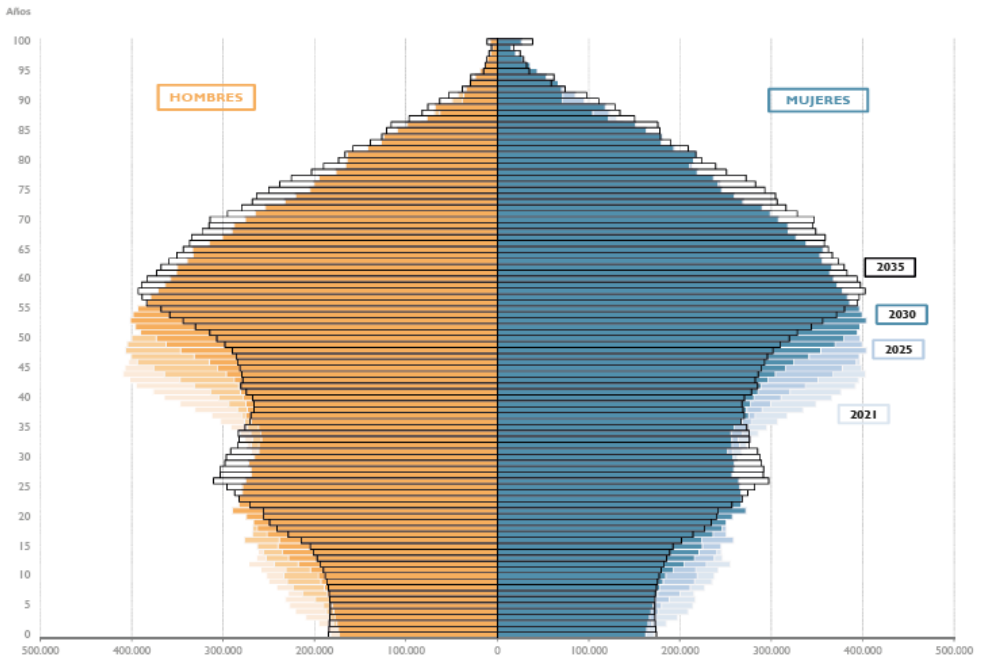
Punto de partida

La salida anticipada del mercado laboral de los séniors es un problema para nuestro país:

- Incremento de los costes económicos a través de mayores subsidios y pensiones
- Costes sociales como la dificultad de encontrar trabajo
- Pérdida global de conocimiento y experiencia en las empresas

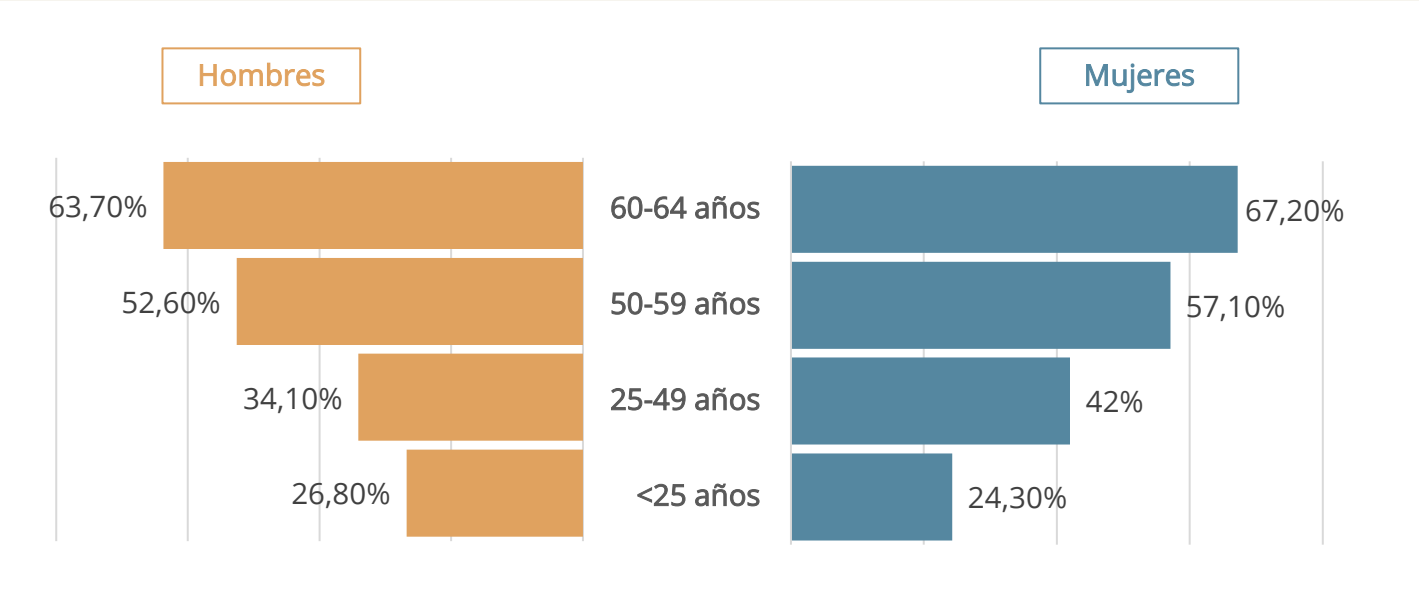
Con la pirámide de población totalmente invertida y una tasa de natalidad que no aumenta, nuestro país no se puede permitir este coste de oportunidad.

Figura 1.3. Comparativa de pirámides en España, 2021-2035



CSIC (2022) Un perfil de las personas mayores en España 2022. Informes envejecimiento en red. Madrid: CSIC.

Los datos de la EPA muestran que en España el **paro de larga duración** es especialmente grave en las personas de mayor edad. Esta situación conlleva un problema de cronificación del paro y un coste económico importante para nuestra economía.



Elaboración propia a partir de INE.

La salida del mercado laboral puede ser entendida como un **riesgo de "no ser nunca más útil"** desde el punto de vista laboral, pero también como una **oportunidad para reinventarse** y encontrar una razón más para seguir desarrollándose y creciendo:

1. Encontrar y gestionar su talento.

2. Descubrir y potenciar el talento para seguir aportando a la familia, a la comunidad y a la sociedad.

3. Compatibilizando trabajo y el cobro de la jubilación

En datos

INCREMENTO DEL NÚMERO DE PERSONAS MAYORES

- España es el cuarto país de Unión Europea con mayor número de **personas mayores** (9,3 millones)
- Las generaciones del **baby boom** iniciarán su llegada a la jubilación en torno al año 2024
- **En 2035 habrá 12,8 millones** de personas mayores en España, 26,5% del total

BUENA SALUD Y ESPERANZA DE VIDA

- El 50,7% de los mayores percibe su salud como buena o muy buena (82,7% en el resto de la población)
- Se estima que las **mujeres** vivirán **12,3 años en buena salud** a partir de los 65 años, en los **hombres** será de **12,4 años**
- La **esperanza de vida** en mujeres se sitúa en los 85,06 años y la de los hombres en 79,59 (82,33 para ambos géneros)

OCUPACIÓN TRAS LA JUBILACIÓN

- La proporción de ocupados tras cumplir los 65 años (8,9%) es muy baja comparada con otros países europeos

Fuente: CSIC (2022) Un perfil de las personas mayores en España 2022. Informes envejecimiento en red. Madrid: CSIC.

Figura 2.1. Esperanza de vida al nacimiento por sexo. España, 1908-2020

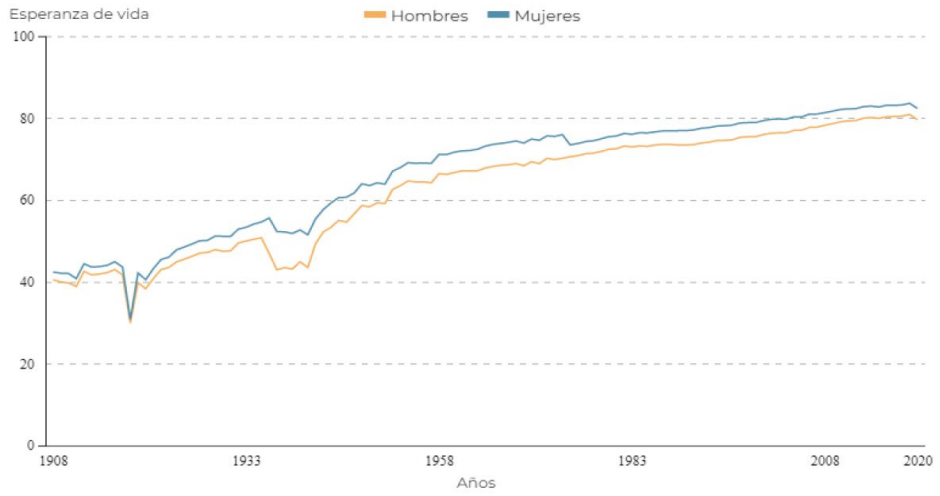
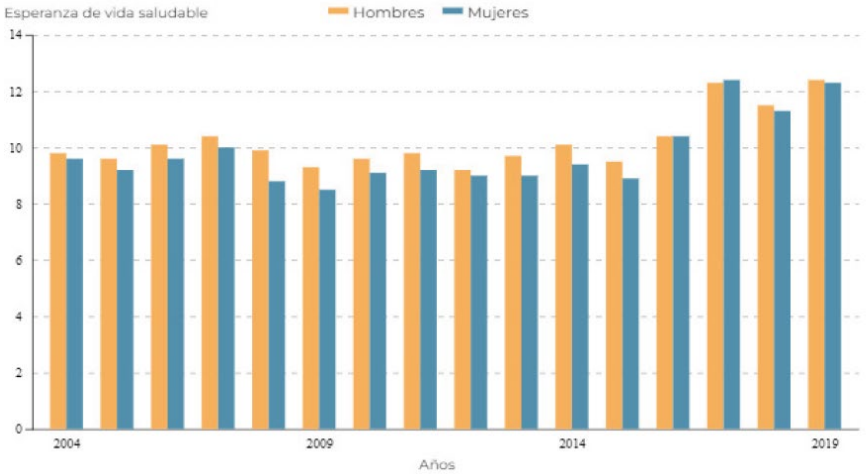


Figura 2.4 Esperanza de vida en buena salud a los 65 años por sexo. España 2004-2019



		Buena salud	
Mujeres	65 a.	12,3 a.	11,6 a.
Hombres	65 a.	12,4 a.	7,4 a.

Fuente: CSIC (2022) Un perfil de las personas mayores en España 2022. Informes envejecimiento en red. Madrid: CSIC.

Análisis de **fuentes secundarias**

20 entrevistas a **expertos** y a responsables de recursos humanos en **empresas**

1 empresa pública
13 empresas privadas
1 organización empresarial
2 organizaciones de personas mayores
1 asociación sin ánimo de lucro
1 administración pública
1 entorno académico

6 *focus group* a personas entre 50 y 70 años

Jubilados o prejubilados
- 50-60 años
- 61-67 años

Trabajadores ocupados
- 50-60 años
- 61-67 años

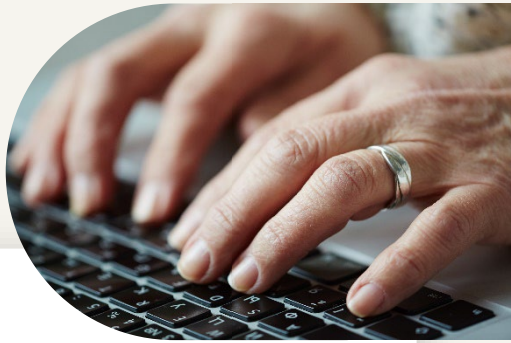
Trabajadores desocupados
- 50-55 años
- 56-67 años

Encuesta a 1 000 personas entre 50 y 70 años

Ficha técnica
Encuesta online realizada a **1 000 personas** de entre 50 y 70 años en España con cuotas representativas de la población por género, CCAA, nivel de estudios y situación laboral.
Con un intervalo de confianza, del 95,5%, un pq 50-50, se estima un error muestral de un ±3,16% para toda la muestra, y de un ±3,16% para la submuestra de 662 personas encuestadas.

2 Los trabajadores séniors desde la óptica de la empresa y de los expertos

Las personas séniors en las empresas



LOS TRABAJADORES SÉNIORS SON UNA OPORTUNIDAD.

APORTAN ESTABILIDAD

Mayor fidelidad, sentimiento de pertenencia, cultura organizacional.

EL TALENTO SÉNIOR SE SUSTENTA EN SU EXPERIENCIA

- Conocimiento técnico o especializado
- Habilidades relacionales y personales: templanza, respeto, tenacidad, profesionalidad, pragmatismo, etc.
- Visión más estratégica (perspectiva amplia o mirada larga).
- Diversidad.
- Trasvase de conocimiento intergeneracional: enseñar a jóvenes.

CARGAS QUE LOS SÉNIORS PUEDEN GENERAR A LAS EMPRESAS

- Responde más a **situaciones específicas**
- Poca **celeridad en la adaptación** a los cambios tecnológicos o en metodologías y procesos de trabajo: **voluntad** (flexibilidad) y **capacidad**
- Necesita **atención dentro de la empresa**, formación continua y estar preparados para adaptarse
- **Costes salariales**

FACTORES DE LAS PREJUBILACIONES

- **Objetivos**:
  - Cambios en la **estrategia** de la empresa vinculados a la **reorganización** del trabajo
  - Factores económicos y de **rentabilidad**
  - Peticiones individuales
- **Subjetivos**:
  - Falta de **motivación**
  - **Resistencia** al cambio

COMO FOMENTAR LA GESTIÓN DE LOS SÉNIORS EN LA EMPRESA Y LA EXTENSIÓN DE LA VIDA LABORAL DE LOS SÉNIORS

LEGISLACIÓN:

- Jubilación flexible y parcial
- Incentivos fiscales
- Facilitar los trámites administrativos

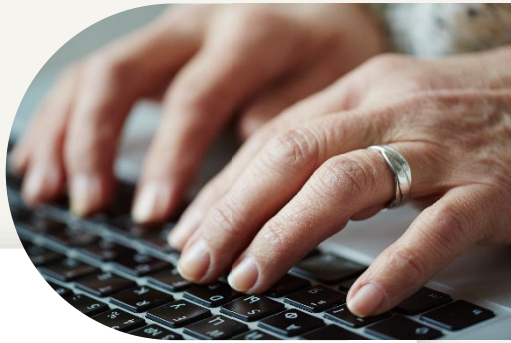
EMPRESAS:

- Flexibilizar el horario y reducir la jornada paulatina y voluntaria
- Compartir su experiencia (contrato de relevo)
- Seguir los cambios en sus habilidades y competencias para adaptar los puestos de trabajo a sus conocimientos (trabajar en proyectos concretos y flexibles)

ADEMÁS:

- Bolsa de trabajo en base a proyectos empresariales de poca dedición y/o duración
- Desarrollo del autoempleo
- Creación de una comunidad de aprendizaje

Fomento del talento en las personas séniors



HABILIDADES NECESARIAS

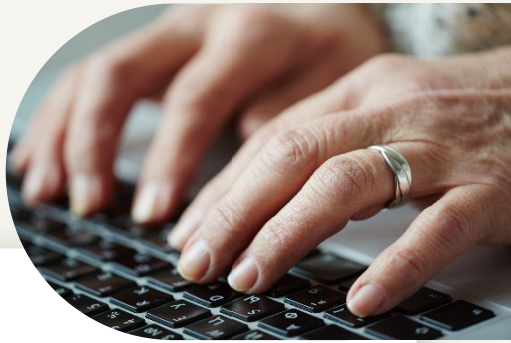
- Soft Skill:
  - Autoconocimiento, autogestión, gestión del tiempo y resiliencia
  - Mentalidad empresarial y emprendimiento
  - Habilidades creativas
- Hard Skill:
  - Específicas
  - Digitalización / tecnología
  - Gestión de proyectos y del cambio
- Aprendizaje permanente y continuado / reciclaje

ACOMPAÑAMIENTO

- Personalizado y cercano
- Continuado y con apoyo en todo el proceso
- Híbrido (presencial y virtual) y práctico
- Llevado a cabo por séniors y especialistas
- Enfocado al autoconocimiento, con asesoramiento y facilitando nuevas herramientas

3 La visión de los séniors

Una aproximación cualitativa



TRABAJADORES OCUPADOS

No se han planteado qué quieren hacer aunque les genera dudas e incertidumbres.

PREJUBILADOS Y JUBILADOS RECIENTES

Se sienten desubicados y en proceso de decidir qué hacer y cómo hacerlo.

TRABAJADORES DESOCUPADOS

Se han visto forzados a hacer el proceso de reiventarse y pensar en su futuro.

JUBILADOS

Ya han realizado el proceso, aunque les hubiera gustado estar acompañados.

SE DETECTA UN *GAP*

Preguntas que se plantean
- ¿Cómo me adapto a la nueva situación?
- ¿Qué quiero hacer?
- ¿Cómo lo hago?

Voluntad de mantener una jubilación activa
- No trabajar como ahora
- Hacer cosas diferentes: cuidarse, aprender, voluntariado, fomento de aficiones, pequeños trabajos o pequeños ingresos...

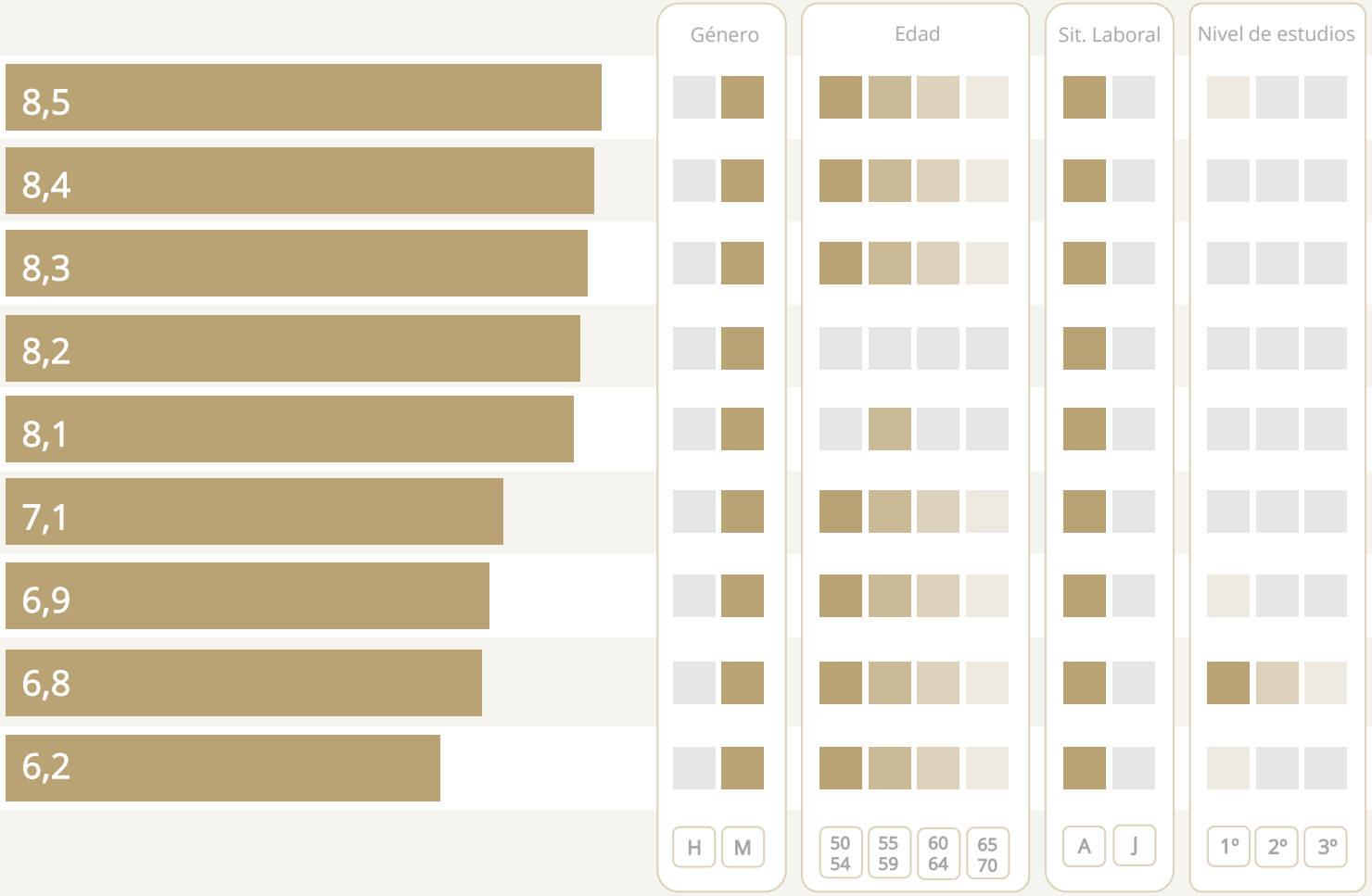
Existe una oferta de recursos de qué hacer, pero...
- No la conocen
- Antes tienen que decidir qué quieren hacer

PREGUNTAS A RESOLVER

- ¿Qué les preocupa?
- ¿Qué quieren hacer?
- ¿Qué necesitan para hacerlo?

Preocupaciones
relacionadas con la jubilación

Las principales preocupaciones de nuestros séniors están relacionadas con el **mantenimiento de una buena salud (física y mental) con el fin de evitar y/o retrasar la situación de dependencia**.

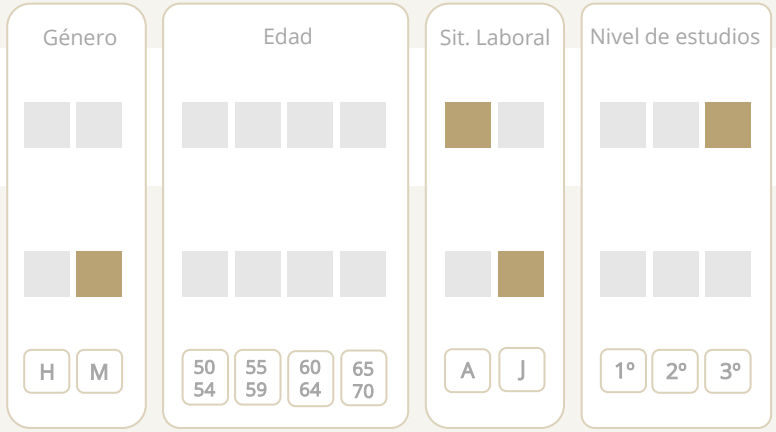


n=1 000

Trabajar
después de la jubilación

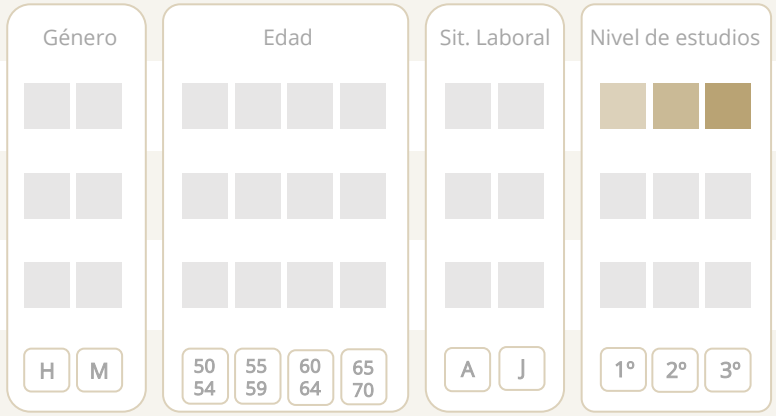
Una gran mayoría de nuestros séniors (68%) **no quieren seguir trabajando en los mismos términos una vez jubilados**, aunque un 66% **quieren mantener una jubilación activa más allá de vivir una etapa de descanso y disfrute**.

Sí quiere seguir trabajando en los mismos términos una vez se jubile	32,20%
No quiere seguir trabajando en los mismos términos una vez se jubile	67,80%



A qué dedicarse
en la jubilación

Mantener una jubilación activa	66,2%
Esperar una jubilación solo de descanso y disfrute	27,5%
No lo tiene pensado todavía	6,3%



n=1 000

Trabajar
después de la jubilación

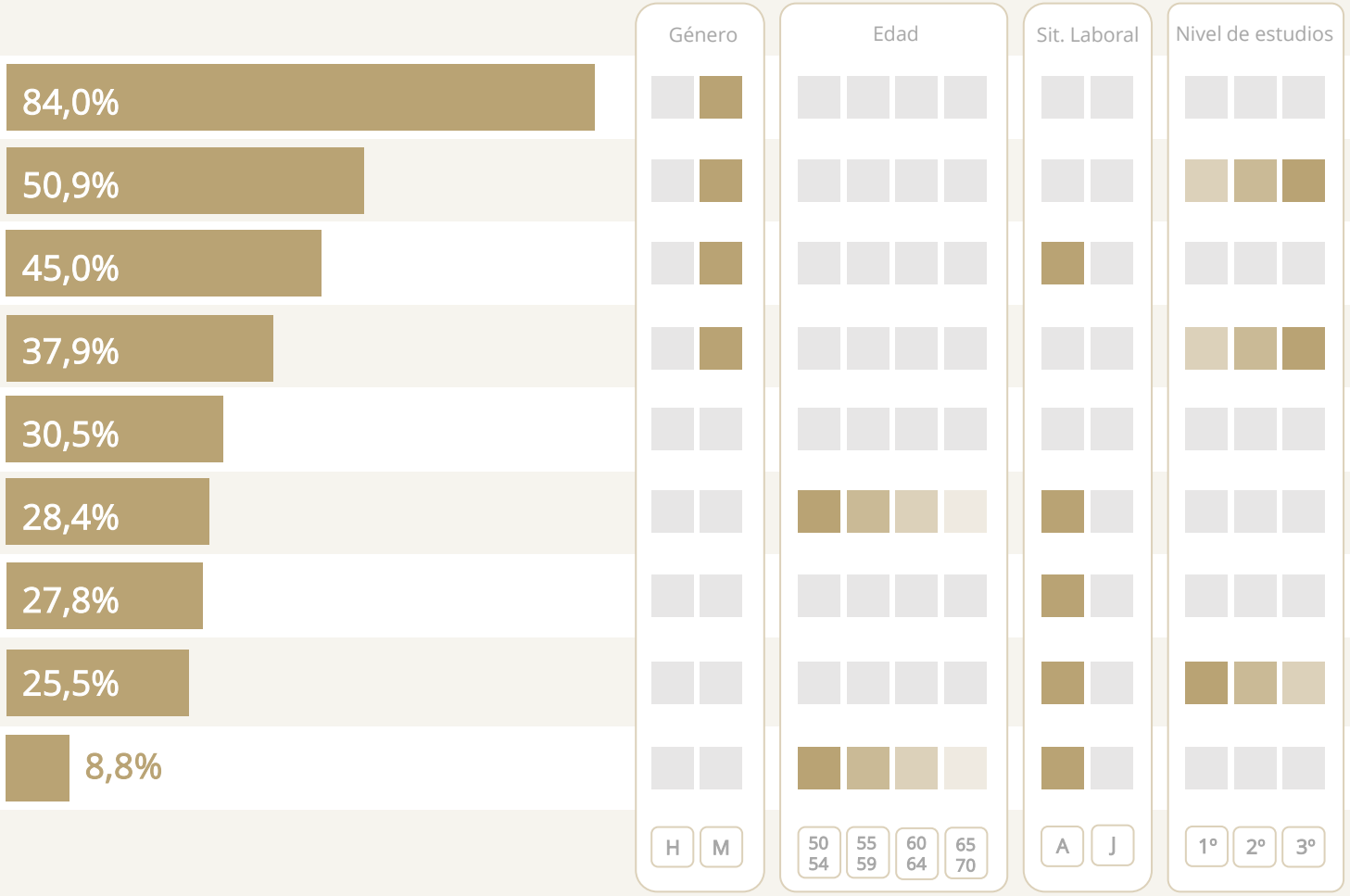
Entre aquellos que quieren seguir trabajando, quieren poder **compatibilizarlo con el cobro de 100% de la pensión**.

		Género	Edad	Sit. Laboral	Nivel de estudios
Seguir cobrando el 100% de la pensión pública y facturar hasta un máximo de 14.000 euros al año	24,40%				
Cobrar el 100% de la pensión pública y facturar sin límite de ingresos contratando 1 persona	5,80%				
Cobrar el 50% de la pensión pública y facturar sin límite de ingresos	2,00%				
Sabe que cuando se jubile puede compatibilizar el cobro de la pensión pública con la obtención de ingresos por actividades laborales/profesionales	54,80%				
		H M	50 54 / 55 59 / 60 64 / 65 70	A J	1º 2º 3º

n=1 000

A qué **dedicarse** en la jubilación

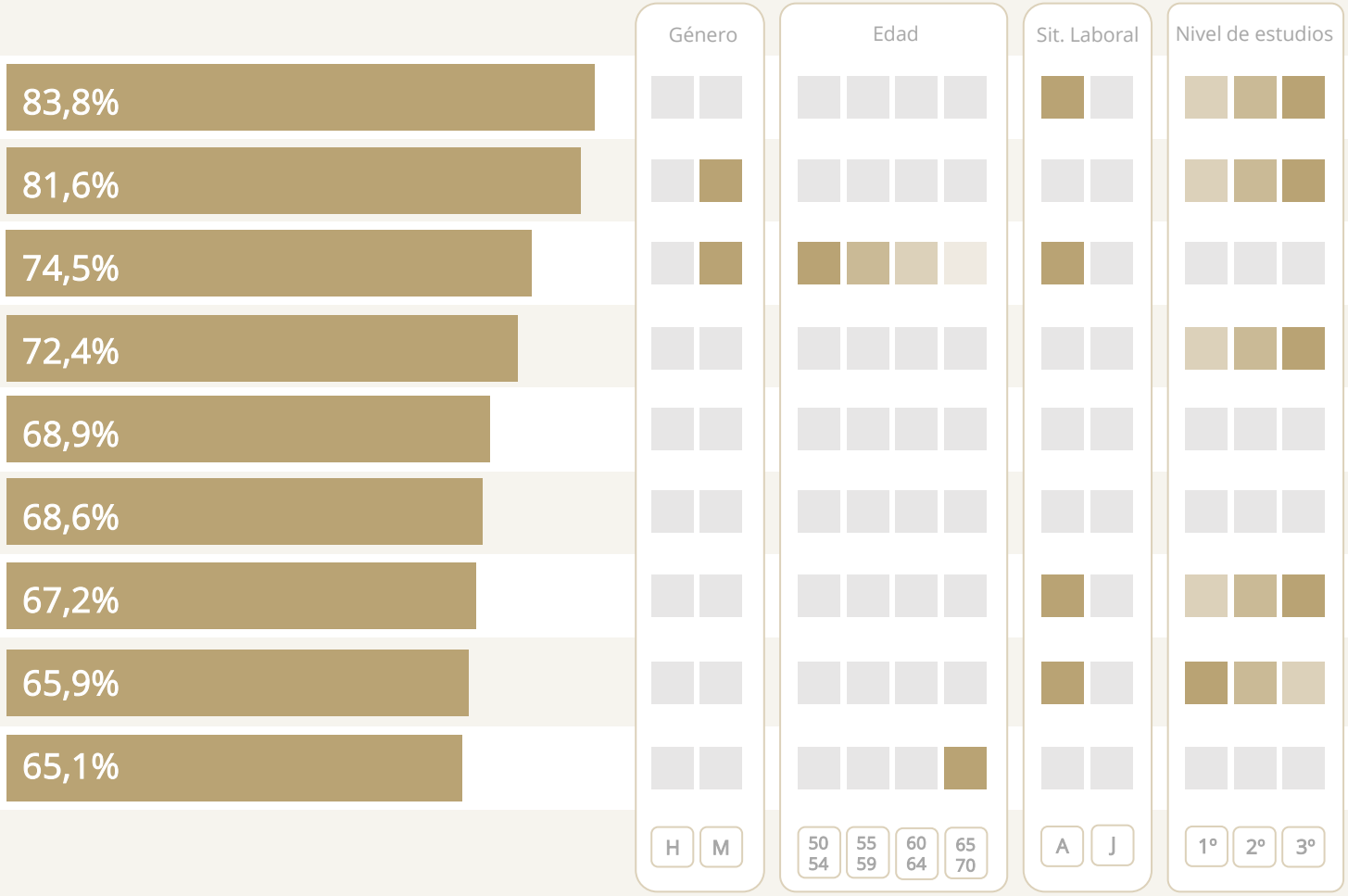
Nuestros séniors quieren dedicar su tiempo a cuidar su salud, crecer personalmente ya sea estudiando, haciendo voluntariado, desarrollando su parte espiritual o participando en redes de colaboración y apoyo con otros séniors.



n= 662

Como es el apoyo que necesitan (1 de 2)

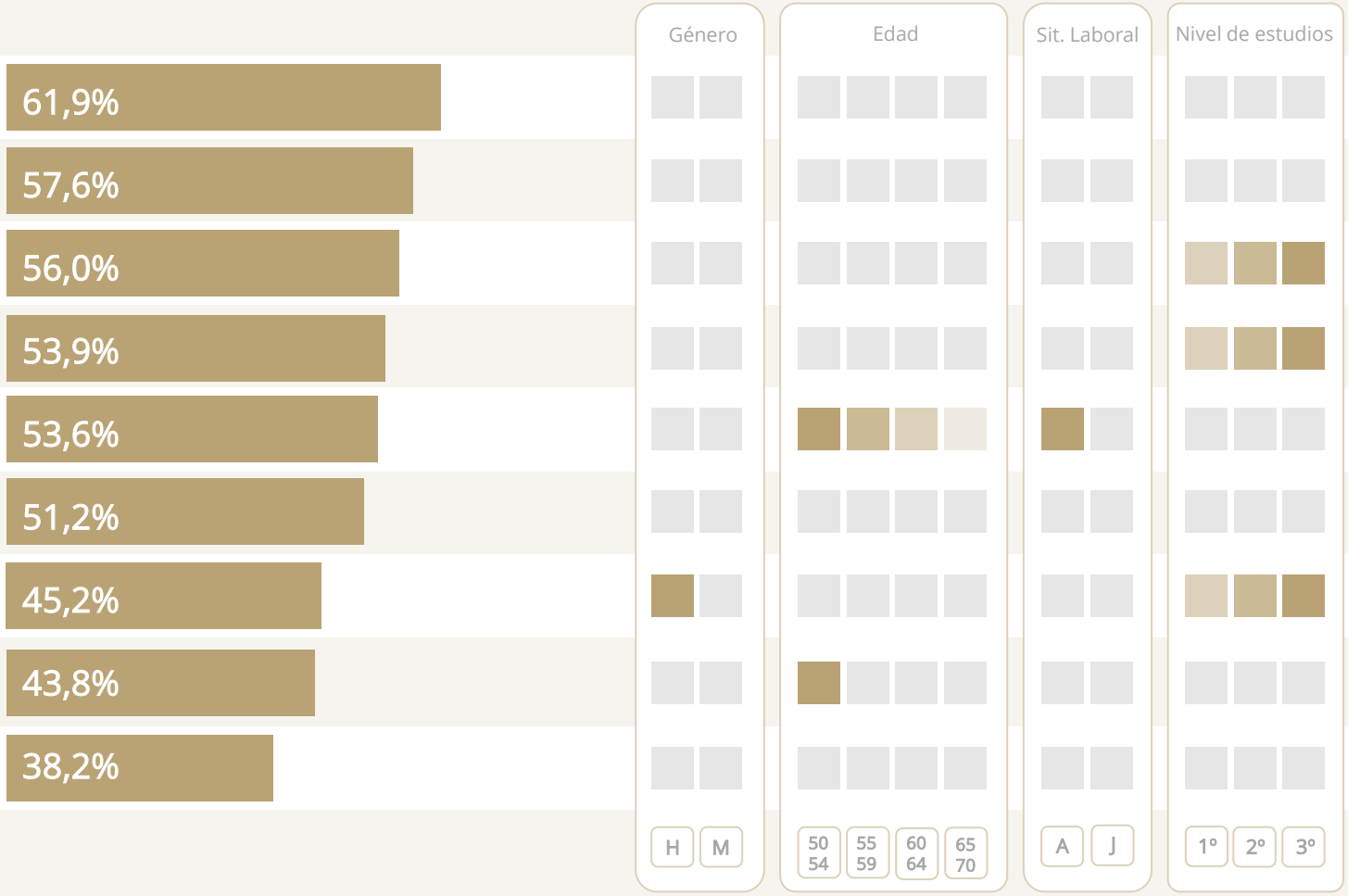
A nuestros séniors les gustaría tener **acceso a contenidos específicos** de los temas que más le interesan recibiendo conocimiento de **expertos** y disponer de una **guía de recursos** y **espacios de encuentros** para llevar a cabo sus proyectos. Además están abiertos a recibir estos contenidos ya sea en **encuentros presenciales**, grupales o en otros **formatos pregrabados** para acudir cuando ellos quieran.



n= 662

Como es el apoyo que necesitan (2 de 2)

A nuestros séniors les gustaría tener **acceso a contenidos específicos** de los temas que más le interesan recibiendo conocimiento de **expertos** y disponer de una **guía de recursos** y **espacios de encuentros** para llevar a cabo sus proyectos. Además están abiertos a recibir estos contenidos ya sea en **encuentros presenciales**, grupales o en otros **formatos pregrabados** para acudir cuando ellos quieran.



n= 662

4 Principales conclusiones

El talento sénior en la empresa

Los trabajadores séniors son una oportunidad: su talento se sustenta en su experiencia, su conocimiento especializado, sus habilidades relacionales y personales y su visión estratégica. Aportan diversidad y permiten el trasvase de conocimiento intergeneracional.

Los séniors contribuyen a la estabilidad a la empresa: mayor fidelidad, mayor sentimiento de pertenencia y cultura organizacional.

Algunos séniors pueden generar cargar a las empresas: poca celeridad en la adaptación a los cambios, necesidad de atención dentro de la empresa y costes salariales asociados.

Para contrarrestar estos efectos negativos es importante fomentar la gestión de los séniors en las empresas. Es preciso seguir los cambios en sus habilidades y competencias para poder formarlos, adaptar los puestos de trabajo a sus conocimientos y ser flexibles en tiempo y dedicación.

Preocupaciones e intereses de los séniors

Las principales preocupaciones de nuestros séniors están relacionadas con el **mantenimiento de una buena salud** (física y mental) con el fin de evitar y/o retrasar la situación de dependencia.

Una gran mayoría de nuestros séniors no quieren seguir trabajando (68%) en los mismos términos una vez jubilados aunque quieren **mantener una jubilación activa** más allá de vivir una etapa de descanso y disfrute (66%).

Entre aquellos que quieren seguir trabajando, quieren poder compatibilizarlo con el cobro íntegro de la pensión.

Quieren dedicar su tiempo a **cuidar su salud** (84%), **crecer personalmente** (51%) ya sea estudiando, haciendo **voluntariado** (45%), participando en **redes de colaboración** (31%) con otros séniors y poder **realizar algún tipo de trabajo** que les genera alguna remuneración (28%).

Necesidades de los séniors

Necesitan orientación y acompañamiento durante el proceso de jubilación, para poder descubrir su talento y a qué quieren dedicar sus próximos años de vida.

Les gustaría tener acceso, luego, a contenidos específicos (84%) de los temas que más le interesan recibiendo conocimiento de expertos (82%) y disponer de una guía de recursos (72%) y espacios de encuentros para llevar a cabo sus proyectos (75%).

Están abiertos a recibir estos contenidos de formas muy diversas: ya sea en encuentros presenciales (69%), grupales (66%) o en otros formatos pregrabados (65%) para acudir cuando ellos quieran.

¿Coste social u oportunidad?

Dejar en el olvido y no aprovechar el talento sénior es algo que como sociedad no nos podemos permitir. Nos enfrentamos a un incremento de costes económicos (mayores subsidios y pensiones), costes sociales (dificultad de encontrar trabajo y pérdida global de conocimiento y experiencia en las empresas).

Nuestros séniors expresan una voluntad de mantener una jubilación activa. No trabajar como ahora pero si hacer cosas diferentes: cuidarse, aprender, voluntariado, fomento de aficiones, pequeños trabajos o pequeños ingresos...

Debemos poder dar respuesta a lo que nuestros séniors se plantean: cómo adaptarse a la nueva situación, qué quieren hacer y qué necesitan y/o cómo lo hacen. Aunque existe una oferta de recursos, tenemos que hacerlos llegar a los séniors y, antes que eso, acompañarles en el camino de decidir qué quieren hacer en la nueva etapa vital que se abre ante ellos.

Fundación Edad&Vida

Con el apoyo de

GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO AUTÓNOMO, DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS