



TALENTO SENIOR



TEXTO **REDACCIÓN MUNDO DE MAPFRE** | FOTOGRAFÍAS **MAPFRE, ISTOCK**

El Centro de Investigación Ageingnomics presenta el **Mapa del Talento Sénior 2021**, un estudio que ofrece una instantánea laboral de la población española entre los 55 y los 75 años, y propone cambios para poder aprovechar los beneficios de la ‘economía plateada’.

En España, entre 2008 y 2020, debido a una combinación del retroceso de la fecundidad y la acentuación del envejecimiento, se han ‘perdido’ 2,8 millones de jóvenes (16-34 años) y ‘ganado’ 2,9 millones de activos mayores de 55 años. Por un lado, hay 4,1 millones de personas en esas edades trabajando, el 25 % como autónomos. Por el otro, “viendo los datos podemos afirmar que hay cierto edadismo”: existe medio millón de séniores que quieren acceder al mercado laboral y no pueden. La mitad de estos desempleados lleva más de dos años estancados en esa situación. Además, los parados mayores se han triplicado desde el inicio de la crisis de 2008.

La población sénior española (entre 55 y 75 años) se encuentra en un rango de edad en el que trabajar, según el Mapa del Talento Sénior 2021, es muy excepcional. Veamos los datos: la población mayor de 55 años en España engloba a más de 15,5 millones de personas, que suponen el 32 % del total. De modo que casi uno de cada tres españoles es sénior y una de cada cinco personas activas también lo es. Tres cuartas partes de los ocupados mayores trabajan en el sector privado, frente a solamente un cuarto que trabaja en el sector público. El nivel educativo de estos trabajadores ha mejorado, aunque todavía hay

POBLACIÓN SÉNIOR, ENTRE

55 Y 75 AÑOS

MAYORES DE 55 AÑOS EN ESPAÑA

15,5 MILLONES

QUE DEL TOTAL SUPONEN

32 %

Y DE LOS QUE DESEMPLEADOS HAY

508.000

UNO DE CADA CUATRO ES

AUTÓNOMO

SER AUTÓNOMO ES UNA

**ACCIÓN
EMPREENDEDORA**

ESPAÑA TIENE LAS MEJORES CIRCUNSTANCIAS PARA SER EL PAÍS DE REFERENCIA EN LA SILVER ECONOMY, COMO CONFIRMA EL INFORME, “POR SU LIDERAZGO EN LONGEVIDAD, SISTEMA SANITARIO Y DE DEPENDENCIA Y APERTURA AL EXTERIOR”.

una tercera parte que no ha pasado de la primera etapa de la secundaria. Buena prueba de esa mejora es que un tercio de los hombres y un 40 % de las mujeres empleadas tienen título universitario. El reverso de esas cifras es que la población desempleada mayor de 55 años se ha triplicado desde el año 2008, hasta sumar un total de 508.000 personas. En cuanto a brecha de género, se constata que hay más paradas que parados.

“Las posibilidades de encontrar un trabajo por cuenta ajena a partir de los 50 años son muy bajas”, confirma Alonso Jiménez, doctor en Psicología y coautor del estudio junto con Iñaki Ortega, doctor en Economía y profesor universitario, y Rafael Puyol, doctor por la Universidad Complutense de Madrid, donde ha sido catedrático de Geografía Humana. Ante esa dificultad casi insalvable, muchos séniores han optado por el autoempleo, donde poseen algunas ventajas frente a los jóvenes, como tener redes de contactos más desarrolladas, posiciones financieras más fuertes, capacidad de movilizar recursos y de dotar de legitimidad a sus proyectos. Hoy, uno de cada cuatro afiliados a la Seguridad Social es autónomo (unas 900.000 personas) y “en el tramo de los setenta y más años llega a ser el

72% de los afiliados”, confirma Jiménez. Ser autónomo, sin embargo, no es una opción ‘empresarial’. En gran medida es una necesidad para seguir activo en los últimos años de vida laboral.

Ortega defiende la necesidad de buscar formas de contratación temporal o a tiempo parcial para el activo sénior: “Es una oportunidad, creo que es mejor trabajar con esas condiciones a no hacerlo... El trabajo es una forma de socializar, de tener ingresos, una mejor vejez, mejor salud mental”.

Cuando la recuperación de los estragos de la pandemia por

coronavirus todavía es tímida, no podemos permitirnos perder oportunidades de desarrollo como es el aprovechamiento de la llamada economía plateada o *silver economy*, a través, precisamente, de quienes mejor conocen ese mercado. España tiene las mejores circunstancias para ser el país de referencia en la *silver economy*, como confirma el informe, “por su liderazgo en longevidad, sistema sanitario y de dependencia y apertura al exterior”. Esta oportunidad se alejará si los séniores no están presentes en un mercado laboral que ha de ser naturalmente diverso.



JÓVENES DE MÁS DE 55 AÑOS

PALOMA FRIAL

PRESIDENTA DE FRIALTEC
66 AÑOS

La relación de Paloma Frial con el sector de la alimentación empezó a los 13 años y a sus 66 primaveras es presidenta de FrialTec, centro avanzado de investigación y desarrollo alimentario con productos como Vidalim, un complemento de Omega3 que aporta la cantidad mínima diaria recomendada por la Autoridad Europea de Seguridad Alimentaria (EFSA) para una dieta saludable.

Frial ni siquiera ha pensado todavía en cuándo retirarse a ese plácido limbo de la jubilación: “No entiendo eso de marcar una fecha, porque ya lo hará la propia vida... Ocurrirá cuando se pierda la ilusión o cuando creas que ya no te encuentras con fuerzas para seguir con lo que estás haciendo”. Frial pertenece a ese rango de edad en el que trabajar, según el Mapa del Talento Sénior 2021, es muy excepcional. La mayoría de los activos sénior se concentra en el grupo de 55 a 59 años (60 %). El siguiente tramo reúne un 35 %, y a partir de los 65 años las cifras son irrelevantes... todo lo cual confirma la cultura predominante en el país de un abandono temprano del trabajo.



“Me parece que es una pérdida muy grande de ese conocimiento adquirido a través de los años, puede haber muchísima ilusión, y de hecho la hay, porque no siempre la edad es motivo de tener más fuerza o ganas, depende de muchas circunstancias... Conozco a jóvenes de 80 [años] y no tan jóvenes de 30; lo siento, es la realidad”

BENIGNO LACORT

CONSEJERO DELEGADO DE ATIENZA
58 AÑOS

“A un trabajador de más de 50 años recién despedido le aconsejaría que evite de inmediato establecer relación causa efecto entre su situación y sus capacidades, recomienda Benigno Lacort, consejero delegado de Atienza, empresa especializada en el ámbito social y de la salud. Lacort tiene 58 años y se define como un *babyboomer* (perteneciente a la generación que nació entre 1957 y 1977) con mucha vida e ilusiones por delante. Está especialmente sensibilizado contra el edadismo en el mercado laboral. Y como no hay mejor prédica que el propio ejemplo, en su empresa han puesto en marcha el programa Atienza 45/45, que se resume en tener un mínimo del 45 % de la plantilla con edades por encima de 45 años. “Nuestro objetivo es la retención del talento tratando de asegurar largas carreras profesionales en una compañía como la nuestra cuyo gran activo es la experiencia de nuestros profesionales en el mercado laboral”. Para luchar contra esa sensación de ser mayor para el trabajo que se está haciendo o al que se aspira, Benigno Lacort recurre a la demografía. “Según el Banco de España, en 2050 había dos mayores de 65 por cada tres personas en activo. En otras palabras, que deje de sentirse “mayor” para empezar a sentirse “normal”, anima este ejecutivo.



ageing Centro de Investigación
nomics
Fundación MAPFRE

MAPA DE TALENTO
SÉNIOR 2021

¿QUÉ CAMINOS Y SOLUCIONES PUEDEN CONSTRUIR UN MERCADO LABORAL MÁS JUSTO PARA TODOS?

Elena Sanz, directora general de Personas y Organización de MAPFRE y colaboradora en este Mapa, cree necesario «un cambio de mentalidad en los líderes para que no amorticen el talento a partir de los 55 años, y un cambio de mentalidad en las propias personas, que sepan que tienen que seguir evolucionando, aprendiendo y ser parte de nuevos proyectos y de esa transformación de las capacidades que va a necesitar tanto la empresa como el trabajo autónomo».