



<http://www.fundacioncompromisoempresarial.com/revistas/>

<http://www.compromisoytransparencia.com/revistas/>

FUNDACIÓN COMPROMISO Y TRANSPARENCIA →  
([HTTP://WWW.COMPROMISOYTRANSPARENCIA.COM](http://www.compromisoytransparencia.com))

([HTTP://WWW.COMPROMISOEMPRESARIAL.COM/FEED/](http://www.compromisoempresarial.com/feed/))

TRANSPARENCIA

2/)

RSC

TERCER SECTOR

FINANZAS SOCIALES

SOCIALES/)

OPINIÓN

RSC-ONG-MANAGEMENT/)

## La innovación social se olvida de las personas mayores

SEP - OCT 2014

21

Share

37

Tweet

7

Share

2

Email

(<http://www.compromisoempresarial.com/wp-content/uploads/vejez4.jpg>) Dicen que la palmera es un árbol que tiene unos 200 años de vida, y que solo cuando ha superado los 50 comienza a dar los mejores frutos. No parece que esa enseñanza la practiquen las empresas españolas con sus empleados, pues cumplida esa edad ya no esperan de ellos ningún provecho.

Las personas mayores constituyen uno de los colectivos más desatendidos por parte de las empresas. Si uno teclea en Google las palabras RSC y tercera edad apenas encontrará contenidos relevantes. **Entre las empresas del IBEX 35, la Caixa, a través de su Obra Social, es la única entidad que tiene un programa específico, denominado Gente 3.0, dedicado a los mayores.**

El problema de la falta de atención a los mayores no ha hecho sino agudizarse con la crisis. Las antiguas cajas de ahorro, que eran las únicas organizaciones que prestaban especial interés a este colectivo, prácticamente han desaparecido.

De acuerdo con los últimos datos disponibles, correspondientes al ejercicio de 2010, la inversión en personas mayores de la obra social de las cajas de ahorro alcanzó los 104 millones de euro, que se repartían en 32 millones de euros en gastos de residencias y 27 millones en centros para personas mayores; cuarenta millones en diferentes programas asistenciales y cuatro millones en cursos y conferencias.

Dejando aparte a las empresas que se ocupan de los mayores exclusivamente como clientes que nutren sus cuentas de resultados, como las compañías que gestionan centros residenciales (Valdeluz o SARquavitae), servicios de asistencia (Eulen) o servicios de salud y seguros (Sanofi, Sanitas, Caser), lo cierto es que los mayores y su problemática siguen siendo los grandes desconocidos para la RSC de las empresas.

Para tratar de resolver esta omisión, la Fundación Edad & Vida publicó hace un par de años la guía sobre **La responsabilidad social de la empresa (RSE) en los servicios de atención a las personas mayores**, (<http://www.edad-vida.org/fitxers/publicacions/GuiaDefWEB.pdf>) con el objetivo de animar y orientar a las empresas sobre esta cuestión, pero los resultados a fecha de hoy siguen siendo muy parcos.

El mismo resultado se obtiene si se trata de buscar algún emprendedor social que haya prestado su atención en esta población. **Si bien las iniciativas para impulsar el emprendimiento social se han multiplicado en los últimos años, todas están focalizadas en los jóvenes, los discapacitados, los inmigrantes, las mujeres maltratadas o temas relacionados con el medio ambiente.**

De los 24 emprendedores sociales de Ashoka España ninguno se ha interesado por temas relacionados con la atención a los mayores. La situación no es muy diferente a nivel internacional, apenas diez *fellows* de los cerca de 3.000 que Ashoka tiene repartidos en 70 países se dedican a estos temas.

La atención a la tercera edad y los problemas relacionados con el envejecimiento de la población también son los grandes ausentes de la innovación social.

Buena prueba de ello es que entre las soluciones innovadoras y los retos sociales seleccionados por Up Social, la principal plataforma que selecciona e impulsa la implantación de innovaciones sociales, no hay ninguna referida a este campo.

La misma carencia se observa fuera de España. Resulta llamativo que ninguno de los programas aprobados por el Social Innovation Funds, (el principal fondo de innovación social a nivel mundial, lanzado en el año 2010 por la administración del presidente Obama) haya priorizado alguno relacionado con el cuidado y la atención a la tercera edad. Todos están focalizados en temas de juventud, empleo, salud o educación.

Una de las pocas empresas que ha lanzado una iniciativa para impulsar el emprendimiento en el área del envejecimiento saludable ha sido la empresa de seguros AXA a través de su convocatoria *Impact Hub Fellowship para una Vida Larga y Plena*, un programa internacional de apoyo a emprendedores y personas con ideas innovadoras para enfrentar los desafíos del envejecimiento poblacional y el incremento en la expectativa de vida.

El programa fue creado en 2013 por AXA Seguros, Swiss Re Foundation e Impact Hub y se implementa en los Impact Hubs de Milán, Londres, Oaxaca y Madrid. La iniciativa busca **proyectos factibles y escalables que generen cambios e impactos positivos en la vida de la población en etapa de envejecimiento** en los ámbitos de la organización de la vida familiar, la educación y modelos de aprendizaje, la vida laboral y económica y los servicios públicos.

Los ganadores de las propuestas obtienen 25.000 euros en capital semilla, una beca económica mensual para dedicarse al proyecto, formación, asesoría y espacio de trabajo durante un año, así como acceso a las redes de Impact Hub, Swiss Re Foundation y AXA Seguros.

**Aprovechar el talento senior**

Uno de los problemas que tiene el colectivo de las personas mayores es su gran heterogeneidad debido a la elasticidad del término mayores. Por una parte la longevidad se ha ampliado extraordinariamente por arriba en las últimas décadas.

España es uno de los países de la Unión Europea con más esperanza de vida. En las mujeres es de 85 años y en los hombres de 79. El número de mayores de 65 años ha alcanzado las 8.262.393 personas, lo que representa un 30,5% de la población total. Algo más de 2,5 millones tienen 80 años o más.

Pero, por otra parte, el **“envejecimiento” se ha extendido también hacia abajo, especialmente en el mundo laboral**. En efecto, ahora se habla de los desempleados de más de 45 años, como un colectivo con un riesgo alto de no conseguir empleo.

En este sentido, resulta muy sintomático el sexto informe presentado por el Observatorio de la Vulnerabilidad de la Cruz Roja de Cataluña (*L'impacte de la crisi en les persones majors de 45 anys*, Cruz Roja) el pasado mes de marzo, así como los testimonios recogidos en su vídeo en el que van desfiliando un grupo de personas y manifestando las enormes dificultades en las que se encuentran para conseguir un empleo.



La atención a estos “mayores de 45” constituye una de las reivindicaciones de la organización Empleo Senior, que desde el año 2008 viene denunciando la falta de ofertas de empleo para un colectivo muy numeroso, con capacidad para aportar al mundo del trabajo un importante bagaje de experiencia y productividad.

En los últimos dos años han surgido algunas iniciativas que tratan de **facilitar la búsqueda de empleo para las personas de esa franja de edad o ayudarles a emprender una empresa**. Un buen ejemplo es Plus40net, una plataforma online que pretenden generar una red de apoyo mutuo y punto de encuentro entre los profesionales de más de 40 “en transición laboral”.

La crisis económica y el aumento de la esperanza de vida están modificando las expectativas de la jubilación. Muchos trabajadores que se acercan a la edad de jubilarse son conscientes de que o bien no pueden darse ese lujo, o bien se encuentran fuertes de salud y no están muy dispuestos a dar el gran paso.

Un reciente estudio realizado por Deloitte constató que **el 48% de los baby boomers espera seguir trabajando más allá de los 65 años, y el 13% cree que seguirá trabajando cuando alcance los 70** (*Nuevos horizontes. Tendencias de capital humano*; (<http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Ecuador/Local%20Assets/Documents/2014/Tendencias%20Capital%20Humano/Tendencias%20del%20Capital%20Humano%20-%20201.pdf>) Deloitte, 2013).

Esta nueva tendencia está siendo aprovechada por algunas empresas que ven en este cambio de los patrones de jubilación una oportunidad para retener el talento y los conocimientos que generen valor a la empresa y que de otro modo se perderían. El reto consiste en cómo abordar esta oportunidad sin que se produzca un conflicto generacional que limite las posibilidades de desarrollo profesional de la gente más joven.

Uno de los sectores que más rápidamente ha reaccionado ante la brecha del talento es el de los despachos de abogados, donde la experiencia y la madurez sigue pesando mucho.

Estas empresas se enfrentan con el dilema de tener que dar paso a sangre joven en estructuras que son muy piramidales y, al mismo tiempo, perder a personas que han cumplido los 55 años porque así está establecido en los estatutos; empleados que, por otra parte, cuentan con un bagaje y experiencia muy grande y que, además, existe el riesgo de que terminen instalándose por su cuenta y haciéndoles la competencia.

Para dar respuesta a este problema algunos de los grandes despachos españoles (Cuatrecasas, Garrigues, Uría Menéndez) han creado las figuras de *of counsel* o *senior advisor*, que permite que las personas mayores cedan los puestos directivos o el de socios a los más jóvenes, pero, al mismo tiempo, sin que se desvinculen de la compañía. Estas personas pasan a realizar funciones a tiempo parcial o de asesoramiento, especialmente en áreas donde la brecha entre la oferta y la demanda con respecto al talento es cada vez mayor.

### **Mayores: entre la actividad y la dependencia**

Dejando a un lado la problemática relacionada con los mayores de 45, a la hora de analizar los grandes retos relacionados con el envejecimiento se suelen distinguir dos grandes grupos en este colectivo: los que se encuentran en la franja de 60 a 75 años y los que han superado esa edad.

**La dependencia, como es natural, es más pronunciada a partir de los 80 años, en la franja anterior todavía existen muchas personas que gozan de una vejez activa y una vida familiar y social muy rica.**

Sobre la base de estos dos grandes grupos basculan las diferentes visiones o estereotipos de la vejez. Una primera visión que se puede denominar idealista, siguiendo a Víctor Pérez-Díaz y Juan Carlos Rodríguez, dibuja una tercera edad “dispuesta a todo, capaz de todo, rica, con buena salud, en control de la situación, decidida a comprar, visitar los últimos rincones, recorrer los mares y, de paso, experimentar sonriendo con todos los dicamentos, médicos, prótesis y operaciones, invertir sus caudales y volver a tener una nueva vida a la menor oportunidad”.

El spot *Larga Vida* de McCann para Campofrío refleja a la perfección esa visión “triumfalista” de la vejez, presentada como una nueva etapa en la vida llena de posibilidades y desafíos en la que, como señala el anuncio: “Hay algo mucho mejor que llegar a los 90. ¡Poder disfrutarlo!”.



La segunda visión nos presenta un estereotipo de la tercera edad “como agobiada por los achaques, amenazada de penuria y necesitada de apoyo. Es una imagen de mayores hiperdependientes, postrados en cama, con dificultades económicas, aislados.

Esta imagen parece reclamar a gritos asistencia sanitaria, con médicos, enfermeras, medicamentos, tratamientos y hospitales, y tanta o más asistencia social con expertos y diplomados, visitas, actividades de entretenimiento, excursiones, tómbolas, y residencias de unas u otras características” (Cfr. *La generación de la transición: entre el trabajo y la jubilación*; ([http://www.lacaixaresearch.com/documents/10180/54279/ee35\\_esp.pdf/ce5debe1-b056-451d-8801-9ce11d13747a](http://www.lacaixaresearch.com/documents/10180/54279/ee35_esp.pdf/ce5debe1-b056-451d-8801-9ce11d13747a)) V. Pérez-Díaz y J. C. Rodríguez: Colección Estudios Económicos nº 35, La Caixa, diciembre 2007).

Aunque los estereotipos tienden a simplificar la realidad, lo cierto es que estas dos visiones responden también a los **dos grandes modelos o enfoques relacionados con el envejecimiento**.

El primero está centrado en el envejecimiento activo y busca transmitir un mensaje de optimismo tratando de aprovechar al máximo las capacidades y talentos de esta edad.

El segundo trata de abordar los problemas relacionados con la dependencia, motivados, en gran parte, por el aumento de la esperanza de vida.

En el artículo *Envejecimiento activo, sumando vida a los años* (<http://www.compromisoempresarial.com/entradas/2014/09/envejecimiento-activo-sumando-vida-a-los-anos/>) se ofrecen algunos ejemplos e iniciativas que están surgiendo en este campo.

Ahora bien, más allá de la eficacia e ingenio de cada uno de esas iniciativas, lo importante es que si de verdad hablamos de envejecimiento activo se dé voz y voto a los afectados, pues **la mayoría de los proyectos y políticas públicas siguen viendo a este colectivo como un grupo dependiente** necesitado permanentemente de ayuda.

Es preciso cambiar el relato y, como señalan los profesores Joan Subirats y Mercé Pérez en la revista *Lychnos* del CSIC, comenzar a verlos “como personas que quieren participar activamente y de manera integral en la sociedad española”.

#### ¿Quién pagará la factura?

Los problemas relacionados con los costes de la dependencia, sin embargo, son los que han atraído más la atención y recursos en los últimos años. Por muy positivo que se quiera ser en relación con el envejecimiento, una cosa está clara, en la medida en que aumenta la edad de vida se incrementan los riesgos de que se presenten problemas de salud por el deterioro progresivo del organismo.

En el último siglo se ha experimentado uno de los cambios más radicales en la pirámide poblacional. **La esperanza de vida, que en España era de 34 años al comenzar el siglo XX, hoy se encuentra por encima de los 80.**

Seguendo el informe elaborado en 2004 por el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (Cermi) sobre *La protección de las situaciones de dependencia en España*, (<http://www.cermi.es/es-ES/ColeccionesCermi/Cermi.es/Lists/Coleccion/Attachments/58/12Librodependencia.pdf>) en el ámbito de la Unión Europea la población con 65 o más años pasará del 16,2% al 20,6% del total poblacional en el año 2020, un envejecimiento progresivo que también afectará a España.

Según el mismo informe, para el año 2050 el número de personas de 65 y más años será de 11.600.000 personas en España, lo que habrá supuesto un aumento del 75,7% respecto al año 2.000 y un incremento superior en 8,2 puntos al aumento medio en la UE de los 15.

Estos cambios plantean **enormes retos a los sistemas de protección social: pensiones, salud y atención a la dependencia**.

Dejando a un lado el problema de la sostenibilidad de las pensiones, cuestión llena de aristas, está claro que el envejecimiento proyecta un enorme desafío a los actuales sistemas sanitarios. Hoy en día las estancias hospitalarias de las personas mayores superan el 50%, con una tendencia en ascenso. Pero el principal coste no se encuentra en la factura de los centros sanitarios, sino en la permanente atención que requieren las personas dependientes por parte de sus familias.

Según un informe del *Imserso*, el 84% de los cuidadores de mayores dependientes en España son mujeres. Lo más habitual es que sean las hijas (50%) o la esposa (14%) y en menor medida las nueras (9%), porcentajes que contrastan notablemente con los de cuidadores hijos (8%), esposos (5%) o yernos (2%) (*Cuidados a las personas mayores en los hogares españoles. El entorno familiar*. (<http://www.dependencia.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/cuidadosppmmhogares.pdf>) *Imserso*, 2005; Madrid).

Sin embargo, esta forma de solidaridad familiar se está haciendo cada vez menos factible, por la creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo. En el año 2006 se aprobó la Ley de Promoción de la Autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia (Lapad), que creó **un nuevo derecho para tratar de dar respuesta a las necesidades de las personas que requieren atención para desarrollar las actividades esenciales de la vida diaria**.

La aplicación de la ley, sin embargo, coincidió con los primeros brotes de la crisis económica, y las necesidades derivadas del ajuste fiscal han terminado frustrando sus objetivos iniciales.

Ahora bien, aunque la situación económica mejore en los próximos años, no parece que la sostenibilidad del sistema de atención de la dependencia pueda ni deba depender exclusivamente del presupuesto público.

Será necesario arbitrar modelos público-privados de financiación (en este campo, los seguros constituyen una forma más equitativa y eficiente de financiar la dependencia, siempre que la cobertura del riesgo se complemente con ayuda pública para la población que no puede costárselo) e impulsar la innovación en el desarrollo de servicios de atención a las personas dependientes más sostenibles.

Lo que sí parece claro es que **las necesidades derivadas de la atención a la dependencia no se han aprovechado desde el punto de vista de la creación de empleo**.

En una de las recientes publicaciones de la Fundación Caser para la Dependencia (*Cuidadores profesionales en España. Formación, empleabilidad y oportunidades de empleo*; ([http://www.fundacioncaser.es/documentos/20110201\\_002](http://www.fundacioncaser.es/documentos/20110201_002)) Fundación Caser), se explicaba que ya el Libro Blanco sobre la dependencia cifraba el potencial de generación

de empleo en 260 mil puestos en el horizonte del 2010.

Las necesidades de la dependencia están demandando un desarrollo de la figura del cuidador profesional, ya trabaje en una entidad social, pública o como autónomo. De acuerdo con ese estudio, la "rama de actividad de servicios sociales es una de las pocas que ha conseguido mantener un crecimiento positivo del empleo desde que se desencadenó la crisis de 2008. De hecho en tan solo dos años el autoempleo en ese sector aumentó un 8,19%".

La Universidad Internacional de La Rioja (UNIR) es el primer centro universitario que se ha lanzado a ofrecer cursos online para **formar a cuidadores profesionales y no profesionales a través del proyecto UNIR Cuidadores** (Vid. *Cuidar de los que cuidan* (<http://www.compromisoempresarial.com/rsc/2014/09/unir-cuidadores-cuidar-de-los-que-cuidan/>)), una de las iniciativas más innovadoras y que está llamada a generar un fuerte impacto en el sector de la dependencia.

Sin duda son necesarios muchos ejemplos similares a los de UNIR, iniciativas que sepan combinar la innovación, la sostenibilidad económica y el alto impacto.

Pero lo que realmente urge es cambiar la forma de pensar; rechazar el hábito de desechar todo aquello que parece improductivo, que no pasa el examen del coste-beneficio. Tiene que dar igual si las palmeras dan o no fruto a los cincuenta, igualmente hay que cuidarlas.

Puede servir como enseñanza la contestación que el sembrador de dátiles dio a un mercader que se le acercó preguntándole por qué sembraba palmeras cuyo fruto nunca comería: "Yo comí dátiles que otro sembró, alguien que tampoco soñó con probar esos dátiles. Yo siembro hoy para que otros puedan comer mañana los dátiles que hoy planto, y aunque solo fuera en honor de aquel desconocido, vale la pena terminar mi tarea".

Por Javier Martín Cavanna

@jmcavanna (<https://twitter.com/jmcavanna>)

Contenido incluido en la versión impresa de Compromiso Empresarial



(<http://www.compromisoytransparencia.com/revistas/>)

★★★★★ (2 votos, media: 5,00 sobre 5)

## DEJA TU COMENTARIO

Nombre (obligatorio)

Email (no se mostrará) (obligatorio)

Página web

Enviar

## TRACKBACKS

Añadir Trackback (<http://www.compromisoempresarial.com/carrusel/2014/09/la-innovacion-social-se-olvida-de-las-personas-mayores/>)



## NOTICIAS RELACIONADAS

[Voluntariado de mayores: Acciones que alimentan vidas](http://www.compromisoempresarial.com/tercersector/ong/2014/09/voluntariado-de-mayores-acciones-que-alimentan-vidas/) (<http://www.compromisoempresarial.com/tercersector/ong/2014/09/voluntariado-de-mayores-acciones-que-alimentan-vidas/>)

[La vulnerabilidad de las personas mayores](http://www.compromisoempresarial.com/tercersector/ong/2014/09/la-vulnerabilidad-de-las-personas-mayores/) (<http://www.compromisoempresarial.com/tercersector/ong/2014/09/la-vulnerabilidad-de-las-personas-mayores/>)

[UNIR Cuidadores: Cuidar de los que cuidan](http://www.compromisoempresarial.com/rsc/2014/09/unir-cuidadores-cuidar-de-los-que-cuidan/) (<http://www.compromisoempresarial.com/rsc/2014/09/unir-cuidadores-cuidar-de-los-que-cuidan/>)

[Yo de mayor quiero ser...](http://www.compromisoempresarial.com/opinion-rsc-ong-management/2014/09/yo-de-mayor-quiero-ser/) (<http://www.compromisoempresarial.com/opinion-rsc-ong-management/2014/09/yo-de-mayor-quiero-ser/>)

[Envejecimiento activo, sumando vida a los años](http://www.compromisoempresarial.com/entradas/2014/09/envejecimiento-activo-sumando-vida-a-los-anos/) (<http://www.compromisoempresarial.com/entradas/2014/09/envejecimiento-activo-sumando-vida-a-los-anos/>)