

EL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN: NUEVAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO Y FORMACIÓN



2002

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO.....	5
	2.1. Objetivos.....	5
	2.2. Metodología.....	6
3.	EL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN COMO FENÓMENO MUNDIAL.....	8
	3.1. El envejecimiento de los países industrializados.....	12
	3.2. Envejecimiento en el mundo en vía de desarrollo	14
	3.3. Conclusiones del informe de la ONU sobre los problemas del envejecimiento de la población para el periodo 1950-2050	16
4.	EL FENÓMENO DEL ENVEJECIMIENTO EN LOS PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA	23
	4.1. Comparativa España-Unión Europea.....	23
	4.2. Análisis del presente y el futuro en la Unión Europea	28
5.	ANÁLISIS SOCIODEMOGRÁFICO DE ESPAÑA.....	31
	5.1. Análisis por comunidades autónomas.....	33
	5.2. Autopercepción de la vejez.....	41
6.	PROBLEMÁTICA ASOCIADA AL ENVEJECIMIENTO	48
	6.1. El problema de las pensiones.....	48
	6.2. Familia y relaciones sociales.....	50
	6.3. Actividades de participación social	51
	6.4. Gasto farmacéutico	52
	6.5. El sistema sanitario. Servicios sociales para personas mayores	54
	6.5.1. Plazas residenciales.....	55
	6.5.2. El servicio de Ayuda a Domicilio.....	56
	6.5.3. Otros Servicios.....	57

7.	LAS CONSECUENCIAS SOCIALES DEL ENVEJECIMIENTO DEMOGRÁFICO	59
8.	ENVEJECIMIENTO POBLACIONAL Y NUEVAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO	63
9.	NUEVAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO Y FORMACIÓN ASOCIADAS AL ENVEJECIMIENTO POBLACIONAL. PERSPECTIVA DE LOS IMPLICADOS	80
9.1.	Efectos del envejecimiento del personal en las empresas.....	82
9.1.1.	Situación actual.....	82
9.1.2.	Perspectivas y alternativas futuras.....	93
9.1.3.	Efectos sobre el empleo	101
9.2.	Envejecimiento de la población y creación de nuevos servicios	103
9.2.1.	Efectos del envejecimiento de la población.....	103
9.2.2.	Perspectivas de desarrollo.....	109
9.2.3.	Necesidades detectadas.....	112
9.3.	Conclusiones	116
	BIBLIOGRAFÍA	128

1. INTRODUCCIÓN

En los últimos años en el mundo se han dado una serie de circunstancias que han hecho que se pase de unas tasas de natalidad y mortalidad muy elevadas a todo lo contrario, tasas de natalidad y mortalidad muy bajas. Este hecho, sin precedentes en la historia, tanto por su rapidez como por su amplitud, propiciará que se produzca en el mundo una revolución demográfica que tendrá duración hasta bien entrado el siglo XXI.

Esta situación tendrá amplias repercusiones en multitud de campos, tanto sociales como económicos, obligando a la población a buscar nuevas formas de vivir, trabajar y atender a las personas. Asistiremos por tanto a una gran reestructuración de la sociedad, que afectará a las pirámides demográficas del futuro, ya que será improbable que se repitan las pirámides en las cuales la base mostraba mucha mayor amplitud, población, que la parte alta, correspondiente a los mayores, esa tendencia se invierte a mayor velocidad cada vez.

Se prevé que en el año 2050 la población de edad supere por primera vez en la historia del mundo a la de jóvenes, este hecho no ha hecho más que propagarse a los países menos desarrollados, ya que en las regiones con mayor desarrollo del mundo ya se produjo, como lo mostraban los informes en 1998.

La cifra de población mayor de 60 años se verá multiplicada por diez de 1950 al 2050, pasando de 200 millones a 2.000 millones en esta última fecha, a su vez la proporción de mayores de 60 años, que en 1950 era de el 8% de la población mundial, llegará a ser de un 21% en el 2050, lo que implicará consecuencias directas en las relaciones dentro de la familia, gran desigualdad entre generaciones, diferentes estilos de vida...

Todo esto añadido a los factores económicos tales como el ahorro, la inversión o el consumo, el desarrollo de la economía y su crecimiento, los impuestos, mercados laborales, y todas las variables económicas, pero sobre todo afectará a la obligatoria asistencia que tendrá que prestar una generación a la otra.

Por otra parte además, los cambios en el mercado laboral y las políticas de empleo de las empresas, la constante incorporación de las nuevas tecnologías a la actividad empresarial así como la ampliación de los mercados hacia el exterior del país, acelerada por las necesidades surgidas de la integración a la Unión Europea., plantean nuevas demandas en la empresa.

Se estructura pues una situación fruto de esta coyuntura y de la que resulta que la edad de la población empleada ha de ser un elemento a tomar en cuenta a la hora de los planteamientos y estrategias en el mundo empresarial a medio y largo plazo.

Por otra parte el aumento de la esperanza de vida de la población española nos enfrenta al surgimiento de un sector de consumidores emergente que abre un nuevo espectro con nuevas necesidades y demandas. La edad de la jubilación no es actualmente el final del ciclo útil de la vida de la persona sino el comienzo de una nueva etapa de vida donde los proyectos sociales, culturales, de ocio y formativos cobran una dimensión significativa tanto por su contenido como por el volumen de la población que tiene acceso a la misma.

Se plantean nuevas situaciones para las que hace falta servicios y nuevos perfiles profesionales, respuestas que atiendan las necesidades creadas por esta nueva realidad. Se abren pues nuevos nichos de empleo, nuevas directrices y nuevas demandas formativas. En esta línea se enmarca el presente estudio, tratar de realizar un análisis de las oportunidades de empleo y formación derivadas del fenómeno del envejecimiento poblacional.

2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

2.1. Objetivos

El objetivo del presente estudio es realizar un análisis de la situación actual de la población envejecida con el objetivo de determinar las necesidades de empleo y formación asociadas que se generarán en torno a las personas mayores.

Pueden asimismo señalarse otra serie de objetivos parciales de esta investigación:

- Observar si en la actualidad se está creando nuevo empleo para atender las necesidades de las personas mayores, además de nuevas actividades.
- Atender a las necesidades de formación que se van a crear como consecuencia de la llegada de este nuevo empleo para los mayores.
- Establecer cuáles son las necesidades por un lado de las personas mayores y por otro las del mercado laboral que estos mayores pueden atender, para poder así establecer su importancia social y sus conocimientos y adecuarlos al mercado actual.
- Tratar de conocer cuál es el grado de adaptación de los mayores con los nuevos yacimientos de empleo y conseguir estudiar de qué manera se podría formar a este grupo para familiarizarse y trabajar con este nuevo mercado.
- Resumiendo, los objetivos serían conocer tanto las necesidades de empleo como de formación para prestar a las personas mayores los servicios que necesiten.

2.2. Metodología

Para la realización del presente estudio se han empleado tanto fuentes primarias como secundarias.

• Fuentes primarias:

Análisis de fuentes primarias mediante conclusiones extraídas desde grupos de discusión y entrevista en profundidad.

Para ello, se plantearon dos grupos. Un primer grupo formado por empresarios de Badajoz, de pequeñas empresas de sectores industriales y de servicios que llevan más de 15 años en el mercado (sector de la madera, calzado y vestimenta, automotores, artes gráficas, metal, asesoría financiera y publicidad).

El segundo grupo estaba formado por empresarios de pequeñas empresas de Bilbao pertenecientes diversos sectores industriales y de servicios, que llevan más de 15 años en el mercado (sector de publicidad, transportes, metal, papelería, comercio minorista, mantenimiento de automóviles y hostelería).

En estos grupos, los temas no son introducidos de manera directa ni se formulan preguntas cerradas, procurándose que los participantes sean quienes vayan estructurando el contenido y el orden de las ideas. Interesa descubrir bajo qué formas perciben el tema, qué piensan y valoran, bajo qué preguntas tácitas de su propia manera de pensar organizan su sensibilidad, consideraciones y actitudes sobre el tema investigado.

Como complemento a los grupos de discusión, se realizaron entrevistas en profundidad a Directores de RRHH de empresas medianas de Valencia:

- Empresa industrial de más de 140 trabajadores perteneciente al sector del cuero, concretamente al curtido de pieles de animales vacunos.
- Empresa de más de 200 trabajadores perteneciente al sector metalúrgico, concretamente de fabricación de puertas metálicas.

A fin de obtener una visión más general de la problemática del empleo asociado al envejecimiento, además se realizaron entrevistas a personas relacionadas con el mundo del ocio, salud y servicios a mayores:

- Director de compañía de viajes.
- Director de empresa de viajes y hostelería nacional e internacional.
- Jefe de sección del INSERSO.
- Directora de una Residencia de Mayores del Ayuntamiento de Madrid.
- Directora de una mancomunidad de Servicios Sociales del área del sudoeste de la CAM.
- Directores de Bienestar Social y Atención a Mayores de la CAM.

• **Fuentes Secundarias:**

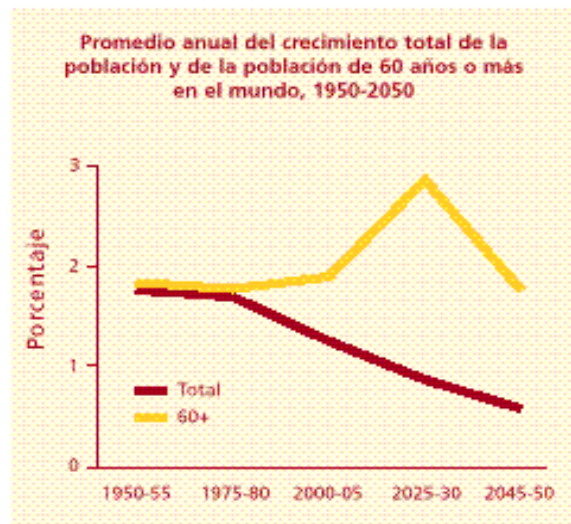
Como complemento de los datos directos, se ha procedido a la realización de un análisis documental a partir de la recopilación de datos procedentes de diversos manuales de expertos, informes de situación, estadísticas de carácter socioeconómico, artículos de prensa y soporte web, etc.

3. EL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN COMO FENÓMENO MUNDIAL

Como anteriormente hemos mencionado, las previsiones actuales del envejecimiento poblacional muestran como la cifra de población mayor de 60 años se verá multiplicada por diez de 1950 al 2050, pasando de 200 millones a 2.000 millones en esta última fecha.

Para esta fecha además, la proporción de mayores de 60 años, que en 1950 era de el 8% de la población mundial, llegará a ser de un 21% en el 2050, situación que debe traducirse en grandes consecuencias directas en tanto en los estilos de vida como en la problemática socioeconómica derivada.

Pero si alarmante es el crecimiento esperado en los mayores de 60 años, mucho más lo es el de el grupo de personas mayores de 80 años, entre los cuales el aumento será mayor aún en esos 100 años.



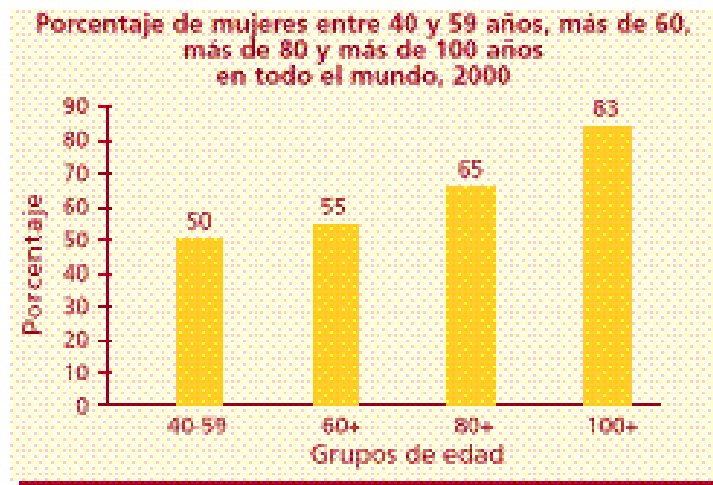
Fuente: Asamblea Mundial sobre el envejecimiento. 2002

Los países que más acusarán este desarrollo desproporcionado serán los países en vías de desarrollo, ya que si bien hoy en día el 60% de la población de edad vive en los países desarrollados, en el año 2025 será en los países no desarrollados donde viva el 70% de las personas de edad. En los países desarrollados se llega en la actualidad a un 20% de personas de edad en algunos casos, pero habrá casos a mediados de siglo en que esta proporción llegará a la mitad de la población.

En el 2002 la población de mayores llega hasta los 629 millones mientras que se espera que para el 2050 este número llegue hasta los 2000 millones, siendo entonces cuando supere en el mundo por primera la cifra de personas de más de 60 años a la de adolescentes (entre 0 y 14 años).

La población de ancianos del mundo crece a un ritmo del 2% anual, lo que implica que es grupo de edad que a mayor ritmo crece, esta tendencia se mantendrá al menos durante los próximos 25 años, debido a este gran aumento de la tasa de crecimiento hará que sean necesarios grandes ajustes económicos y sociales en la mayoría de los países.

Por otro lado nos encontramos con que la longevidad ha aumentado de manera extraordinaria en los últimos 50 años, pasando de los 46 a los 66 años, actualmente la esperanza para las personas de 60 años llega hasta los 77 años en los hombres y los 80 en las mujeres, lo que significa que la esperanza de vida aumenta de manera importante en todo el mundo, lo que hace que se envejezca gradualmente esta población, mientras que la natalidad no crece y hace que la media de edad mundial vaya en aumento constantemente.



Fuente: Asamblea Mundial sobre el envejecimiento. 2002

A nivel regional existen grandes diferencias entre los diferentes países, tanto en los porcentajes según la edad, como en la evolución, así como en las expectativas de futuro, baste como ejemplo el tiempo que fue necesario en Francia para pasar del 7% al 14% en la población de personas de edad, que fueron 115 años, mientras que en países como Jamaica o Túnez aún no se ha llegado a esas proporciones, pero lo hará en tan sólo 15 años. En los países más desarrollados la proporción de personas mayores de 60 años es de casi uno de cada cinco, mientras que dentro de tan sólo tres años, para el 2005 la proporción crecerá hasta uno de cada tres, en los países sin desarrollar por el contrario tan solo se alcanza el 8% en la actualidad, pero en el año 2050 se llegará hasta el 20%, nivel en que se encuentran actualmente los países desarrollados.

Nos encontramos por tanto que en los países en desarrollo el ritmo de crecimiento de los ancianos es mucho mayor el tiempo de adaptación a las consecuencias del envejecimiento de la población con que cuentan estos países es mucho menor, esto añadido al escaso desarrollo socioeconómico con que cuentan estos países hace que nos encontremos con un problema de magnitudes aún impredecibles. Otro dato acerca de la distribución de la población es la diferencia del medio, ya que en los países más desarrollados tres de cada cuatro mayores vive en zonas urbanas, mientras que en los países en vías de desarrollo más de la mitad de estos mayores vive en el medio rural.

En la actualidad la edad media en el mundo es de 26 años, y los extremos los encontramos en el Yemen, donde la media de edad es de 15 años y en Japón, que en la actualidad es el país más viejo del mundo, con una media de 41 años.

Vemos por tanto que el envejecimiento de la población presenta rasgos específicos según se estudien países desarrollados o países en vías de desarrollo, en el caso de los primeros los problemas más importantes son los derivados del número relativo de personas de edad, mientras que en los países en vías de desarrollo lo más importante es el aumento del número absoluto de personas de edad y la velocidad con que este aumento se produce.

Todos estos cambios demográficos no tienen precedentes, tuvieron su inicio en el siglo XIX y XX y se acentuarán durante el siglo XXI, además estamos asistiendo merced a estos cambios a la verdadera transformación del mundo. Se están dando cambios drásticos en las estructuras de todas las sociedades del planeta como consecuencia de todos estos factores que están cambiando, el gran aumento de la esperanza de vida y el descenso generalizado de la fecundidad y la natalidad, el cambio más importante, a la vez que peligra por el desconocimiento de las consecuencias que pueda traer es la inversión histórica de la proporción entre personas jóvenes y de edad, todas las consecuencias del envejecimiento de la

población mundial presentan por tanto enormes oportunidades y desafíos para las sociedades mundiales.

Las cuestiones relativas al envejecimiento y las personas de edad han desempeñado un papel relevante en las conferencias internacionales más importantes sobre la población mundial organizadas por las Naciones Unidas en los últimos 25 años, donde se ha puesto de relieve que las consecuencias económicas y sociales del envejecimiento de la población son tanto una oportunidad como una dificultad para todas las sociedades, insistiendo en la necesidad de que todas las sociedades se preocupen por las importantes consecuencias que tendrá el envejecimiento de la población en las próximas décadas.

3.1. El envejecimiento de los países industrializados

Las proyecciones sugieren que, en el futuro, los sistemas de seguridad social en los países industrializados corren el riesgo de sufrir una presión creciente debida al envejecimiento de la población. A lo largo de las últimas décadas, estos países han experimentado un descenso de la edad media de jubilación, acompañado de un aumento de la esperanza de vida y una significativa caída de las tasas de natalidad. Como resultado de todo ello, la proporción de pensionistas con respecto a la cifra de trabajadores activos ha crecido, y las proyecciones prevén que seguirá creciendo.

Se dice que los actuales sistemas de protección social están mal preparados para abordar el problema del envejecimiento y que deben ser reformados. Sin embargo, lo que afecta a los sistemas nacionales de transferencia social, que redistribuyen las rentas de los activos a los inactivos, no son sólo los cambios demográficos, sino más bien las ratios de dependencia del sistema: en otras palabras, cuántos pensionistas tienen que ser mantenidos por cada persona activa.

Si aumenta la proporción entre personas retiradas y activas, el cambio de los mecanismos de financiación no solucionará el problema del aumento del costo de las pensiones. Una solución a largo plazo es la de aumentar la participación en la fuerza de trabajo de las mujeres, sobre todo, de los trabajadores de edad, de los jóvenes y de las personas con discapacidades. En este sentido el peso de la inmigración en el mercado de trabajo es otro de los factores fundamentales a la hora de paliar las consecuencias del envejecimiento.

En los últimos años, cierto número de países han decidido elevar la edad de habilitación para recibir una pensión de jubilación básica de las instituciones públicas, en su mayoría aplicando gradualmente ese aumento. Japón, por ejemplo, está elevando la edad de jubilación retribuable de los 60 a los 65 años, y los Estados Unidos de los 65 a los 67 años. Bélgica, Portugal y el Reino Unido están equiparando la edad de jubilación de las mujeres a la de los hombres.

Los cálculos de la OIT muestran que, para un país europeo en rápido proceso de envejecimiento, con una edad de jubilación de facto a los 60 años y una tasa de participación de la mujer en la fuerza de trabajo similar a la de los Países Bajos, la ratio de dependencia de parados y pensionistas jubilados por razón de edad habría sido en 1995 del orden de 62 personas dependientes por cada 100 personas empleadas. Si ese hipotético país aumentara de hecho la edad de jubilación a los 67 años y la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo alcanzara los niveles más altos que hoy se dan en Europa (los de Suecia, por ejemplo), la ratio de dependencia sería en 2030 de unas 68 personas dependientes por cada 100 empleadas. Por el contrario, de mantenerse el status quo actual (jubilación a los 60 años e igual tasa de participación de la mujer en la fuerza de trabajo), la ratio sería en 2030 de 80 por cada 100, esto es, aproximadamente un 18 por ciento mayor. Esto sugiere que el empleo es clave para la futura financiación de la protección social.

3.2. Envejecimiento en el mundo en vía de desarrollo

En la mayoría de los países en desarrollo, menos del 20 por ciento de la fuerza de trabajo está incluida en los sistemas reglamentados de seguridad social, y la jubilación es un lujo que pocas personas mayores pueden permitirse. Incluso allí donde el sector estructurado les fija una edad de retiro, la insuficiente transferencia de rentas obliga a las personas de edad a seguir trabajando en la economía no estructurada. Alrededor de un 40 por ciento de las personas mayores de 64 años siguen trabajando en África y alrededor de un 25% hacen lo mismo en Asia, la mayoría de ellas en el sector agrícola. Mientras que en las regiones más desarrolladas del mundo este porcentaje es inferior a un 10 por ciento. Un gran número de personas de edad avanzada en las regiones en desarrollo trabajan en el sector no estructurado y constituyen un sector económico que ha crecido de forma espectacular en los últimos tiempos.

Al igual que con su empleo retribuido, en los países en desarrollo las personas de edad, y en particular las mujeres, siguen haciendo una importantísima aportación invisible (como el cuidado de los niños o el trabajo doméstico) que permite que otros miembros de la familia realicen una actividad económica visible.

Los retos que plantea el envejecimiento de la población en los países en vía de desarrollo, llevan aparejada una problemática diferente, por ello, los pasos a dar para hacerlos frente incluyen entre otras medidas las siguientes:

- Introducir transiciones graduales y flexibles de la vida laboral activa a la jubilación, como medio para dar a los trabajadores de edad la oportunidad de permanecer activos durante más tiempo.
- Desarrollar medidas para impedir la discriminación en el empleo, con especial atención hacia las trabajadoras mayores.

- Poner en práctica políticas de formación y readaptación de los trabajadores de edad, con objeto de ayudarlos a adaptarse a nuevas demandas y oportunidades de trabajo.
- Desarrollar el potencial que ofrecen las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para abrir nuevas posibilidades de empleo y de capacitación a las personas de edad.
- Capacitar a los trabajadores de edad para que prolonguen su vida laboral activa, procurando que les resulte atractivo hacerlo.
- Responder al cambio de las estructuras familiares y de los estilos de vida garantizando que se dé una igual de trato entre hombres y mujeres con respecto, por ejemplo, a la edad que habilite para percibir pensiones y prestaciones a sobrevivientes.
- Mantener el equilibrio financiero de los sistemas de transferencia social, repartiendo equitativamente la carga financiera del envejecimiento entre las poblaciones activa e inactiva.
- Investigar el alcance y las limitaciones de la sustitución de parte de la fuerza del trabajo por trabajadores inmigrantes, como una solución para remediar el envejecimiento de la población.
- Desarrollar el trabajo y el ambiente de trabajo de forma que se reduzca la invalidez a largo plazo y se garanticen una pensión de jubilación y una atención sanitaria decentes en la vejez.
- Reforzar las redes de seguridad tradicionales basadas en la familia, como medio para mitigar los efectos negativos del VIH/SIDA.

La vitalidad de nuestras sociedades depende cada vez más de la participación activa de las personas de edad. Un reto básico que se nos plantea es promover una cultura que valore la experiencia y el saber que vienen con la edad. El objetivo principal es promover las condiciones económicas y sociales que permitan que las personas de todas las edades sigan plenamente integradas en la sociedad, que disfruten de la libertad de elegir cómo relacionarse con ella y contribuir a sus metas, y que encuentren su plenitud humana en hacerlo.

3.3. Conclusiones del informe de la ONU sobre los problemas del envejecimiento de la población para el periodo 1950-2050

A modo de resumen para comprender la problemática asociada al envejecimiento de la población, se exponen a continuación las principales conclusiones puestas de relieve en la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento (Madrid, abril 2002) :

- El envejecimiento de la población **carece de precedentes** y no tiene paralelos en la historia de la humanidad. Los incrementos en los porcentajes de personas de edad (de 60 años o más) van acompañados de descensos en los porcentajes de jóvenes (menores de 15 años). Para 2050, por primera vez en la historia, las personas de edad en el mundo superarán en número a los jóvenes. Además, en 1998 ya se había producido esta inversión histórica en los porcentajes relativos de jóvenes y las personas de edad en las regiones más desarrolladas.
- El envejecimiento de la población es **general**, esto es, se trata de un fenómeno mundial que afecta a todos los hombres, mujeres y niños. El incremento sostenido de los grupos de más edad en las poblaciones nacionales, tanto en cifras absolutas como en relación con la población en edad de trabajar, tiene una influencia directa en la equidad y la solidaridad intergeneracionales e intragerenacionales que son las bases de la sociedad.
- El envejecimiento de la población es **profundo** y tiene importantes consecuencias y ramificaciones en todas las facetas de la vida humana. En lo económico, el envejecimiento de la población incidirá en el crecimiento económico, el ahorro, la inversión y el consumo, los mercados de trabajo, las pensiones, la tributación y las transferencias intergeneracionales.

En lo social, el envejecimiento de la población incide en la salud, la atención de la salud, la composición de la familia y las condiciones de

vida, la vivienda y la migración. En lo político, el envejecimiento de la población puede influir en los patrones de voto y la representación.

- El envejecimiento es **duradero**. Durante el siglo XX, la proporción de personas de edad siguió aumentando, y se espera que esta tendencia continúe durante el siglo XXI. Por ejemplo, en 1950 el porcentaje de personas de edad era de 8% y en 2000 de 10%, previéndose que llegará a 21% en 2050.

Otras conclusiones importantes de este informe son las siguientes:

- La tendencia al envejecimiento de la población es casi irreversible, y es muy poco probable que vuelvan a darse las poblaciones jóvenes del pasado.
- El aumento de la población de edad obedece a una transición demográfica de tasas elevadas a tasas reducidas de fecundidad y mortalidad.
- Al inicio del siglo XXI, la población del mundo incluía aproximadamente 600 millones de personas de edad, tres veces la cifra registrada 50 años antes. A mediados de siglo, habrá alrededor de 2.000 millones de personas de edad, lo que significa que, una vez más, este grupo de edad se habría triplicado en un lapso de 50 años.
- A nivel mundial, la población de personas de edad aumenta a razón de 2% por año, considerablemente más rápido que la población total. Al menos en los próximos 25 años, la población de edad continuaría aumentando con más rapidez que ningún otro grupo de edad. La tasa anual de crecimiento del grupo de 60 años o más será de 2,8% entre 2025 y 2030. Este crecimiento acelerado exigirá ajustes económicos y sociales de largo alcance en la mayoría de los países.
- Existen diferencias marcadas entre regiones en el número y la proporción de personas de edad. En las regiones más desarrolladas, casi una quinta parte de la población tenía 60 o más años en 2000; para 2050, se espera

que esta proporción sea de un tercio. En las regiones menos desarrolladas, sólo el 8% de la población tiene actualmente más de 60 años; no obstante, para 2050, las personas de edad constituirán casi el 20% de la población.

- Como el ritmo de envejecimiento de la población es mucho más rápido en los países en desarrollo que en los países desarrollados, los países en desarrollo tendrán menos tiempo para adaptarse a las consecuencias del envejecimiento de la población. Además, el envejecimiento de la población en los países en desarrollo se produce a niveles de desarrollo socioeconómico muy inferiores a los que existían en su momento en los países desarrollados.
- Actualmente, la edad mediana en el mundo es de 26 años. El país con la población más joven es Yemen, con una edad mediana de 15 años, y el más viejo es Japón, con una edad mediana de 41 años. Para 2050, se espera que la edad mediana mundial habrá aumentado en 10 años (a 36 años). Se prevé que el país con la población más joven en ese momento será Níger, con una edad mediana de 20 años, y el más viejo España, con una edad mediana de 55 años.
- La misma población de edad está envejeciendo. El grupo de edad que crece más rápidamente en el mundo es el de las personas mayores dentro del grupo de personas de edad, es decir, el de personas de 80 años o más, que aumenta actualmente a una tasa anual de 3,8% y constituye más de una décima parte del total de personas de edad. A mediados de siglo, una quinta parte de las personas de edad tendrá 80 años o más.
- El cociente de dependencia potencial (el número de personas entre 15 y 64 años de edad por cada persona de 65 años o más) indica la carga de dependencia que afrontan los trabajadores potenciales. La incidencia del envejecimiento demográfico puede apreciarse en la tasa de dependencia potencial, que ha disminuido y seguirá disminuyendo. Entre 1950 y 2000, el cociente de dependencia potencial disminuyó de 12 a 9 personas en edad de trabajar por cada persona de 65 años o más. A mediados de siglo, se prevé que el cociente de dependencia potencial disminuirá a cuatro

personas en edad de trabajar por cada persona de 65 años o más. Los cocientes de dependencia potencial inciden de manera importante en los regímenes de seguridad social, especialmente en los regímenes tradicionales, en los que los trabajadores en activo pagan las prestaciones de los jubilados.

- La mayoría de las personas de edad son mujeres, ya que la esperanza de vida de las mujeres supera la de los hombres. En 2000, había 63 millones más de mujeres que de hombres de 60 años o más, y en las edades más avanzadas, hay de dos a cinco veces más mujeres que hombres.
- La salud de las personas de edad generalmente se deteriora con la edad, lo que se traduce en una mayor demanda de atención de largo plazo a medida que aumenta el número de los más mayores. El cociente de dependencia parental, esto es, el número de personas de 85 años o más por cada 100 personas de 50 a 64 años, da una idea del apoyo que las familias acaso tengan que brindar a sus miembros de más edad. En todo el mundo, en 1950 había menos de dos personas de 80 años o más por cada 100 personas de 50 a 64 años. En 2000, la relación había aumentado a 4 por cada 100, y se proyecta que llegará a 11 por 100 en 2050.
- Los países con ingresos per cápita elevados tienden a tener una menor tasa de participación de personas de edad en el mercado de trabajo. En las regiones más desarrolladas, el 21% de los hombres de 60 años o más son económicamente activos, en comparación con el 50% de los hombres en las regiones menos desarrolladas. En las regiones más desarrolladas, el 10% de las mujeres de edad son económicamente activas, en comparación con el 19% en las regiones menos desarrolladas. En las regiones menos desarrolladas, las personas de edad participan en mayor medida en los mercados de trabajo, debido en gran parte a la insuficiente cobertura de los regímenes de jubilación y, caso de haberlos, a los ingresos relativamente bajos que ofrecen.
- A pesar de que la alfabetización ha ido en aumento entre la población de edad, el analfabetismo es todavía común. En el 2000, en las regiones

menos desarrolladas, aproximadamente la mitad de todas las personas de 60 años o más eran analfabetas. Sólo alrededor del 30% de las mujeres de edad y aproximadamente el 60% de los hombres de edad sabían leer y escribir pasablemente. En las regiones más desarrolladas la alfabetización rozaba la universalidad en todos los países, con contadas excepciones. En conclusión, es evidente que el mundo se encuentra en proceso de transformación a causa de unos cambios demográficos sin precedentes, que tienen sus orígenes en los siglos XIX y XX y que continúan todavía en el siglo XXI. Los descensos de la fecundidad, reforzados por una creciente longevidad, han producido, y continúan produciendo, cambios sin precedentes en las estructuras de todas las sociedades, en especial la histórica inversión que se ha producido en la proporción de jóvenes y personas de edad. Las consecuencias profundas, generales y duraderas del envejecimiento de la población brindan enormes oportunidades a todas las sociedades, pero también imponen enormes desafíos.

Los resultados principales de los informes de la Organización de Naciones Unidas acerca del progresivo envejecimiento de la población mundial indican que:

- Durante los próximos 50 años, la población de la mayoría de los países desarrollados va a disminuir y envejecer como resultado de niveles de fecundidad y mortalidad bajos. Por el contrario, la población de los Estados Unidos va a aumentar en casi un 25 por ciento. De los países examinados, Italia experimentará el mayor descenso poblacional en términos relativos, ya que perderá el 28 por ciento de su población entre 1995 y 2050 según la variante media de las proyecciones de Naciones Unidas. La Unión Europea, cuya población superaba en 1995 la población de los Estados Unidos en 105 millones, tendrá 18 millones menos que este país en 2050.
- La disminución de la población es inevitable en ausencia de migraciones de reemplazo. Los niveles de fecundidad podrían aumentar en las próximas

décadas, pero es improbable que se alcancen niveles de reemplazo en la mayoría de países.

- Es necesario mantener ciertos niveles de inmigración para evitar el descenso poblacional en todos los países y regiones incluidos en el informe. No obstante, hay divergencias importantes entre los niveles de inmigración necesarios y la experiencia actual de los países. En el caso de la Unión Europea, los niveles de inmigración observados durante los años noventa serían casi suficientes para evitar el descenso poblacional, mientras que para Europa en general, habría que duplicar el número de inmigrantes. La República de Corea precisaría un flujo de inmigrantes relativamente modesto –un cambio fundamental, sin embargo, para un país que hasta el momento ha experimentado emigración neta. En Italia y Japón se requerirían aumentos notables de los niveles de inmigración neta. Por el contrario, Francia, el Reino Unido y los Estados Unidos podrían mantener la población al nivel actual con un nivel de inmigración menor al observado recientemente.
- El número de inmigrantes necesario para evitar el descenso poblacional es considerablemente mayor que el proyectado por las Naciones Unidas. Los Estados Unidos constituyen la única excepción.
- El número de inmigrantes necesario para evitar un descenso de la población activa es más elevado que el requerido para evitar un descenso de la población total. En algunos casos, como el de la República de Corea, Francia, el Reino Unido o los Estados Unidos, el número es varias veces más elevado. Si tales flujos se produjeran, los inmigrantes llegados después de 1995 y sus descendientes representarían en el 2050 una proporción importante de la población total de los países examinados –entre el 30 y el 39 por ciento en el caso de Alemania, Italia y Japón.
- En términos relativos, Alemania e Italia precisarían el número más elevado de inmigrantes para mantener el tamaño de su población activa. Italia necesitaría anualmente 6.500 inmigrantes por millón de habitantes y

Alemania necesitaría 6.000. Los Estados Unidos precisarían menos –1.300 inmigrantes por millón de habitantes anualmente.

- Los niveles de inmigración necesarios para evitar el envejecimiento poblacional son varias veces más elevados que los requeridos para prevenir un descenso de la población total. Mantener los cocientes de dependencia potencial constantes requeriría volúmenes de inmigración que están fuera de toda expectativa razonable.
- En ausencia de inmigración, los cocientes de dependencia potencial podrían mantenerse en los niveles actuales si se desplazase la edad de jubilación a los 75 años, aproximadamente.
- Los nuevos retos que presentan la disminución y el envejecimiento de la población requieren una revisión general de numerosas políticas y programas existentes, bajo una perspectiva de largo plazo. Entre los aspectos críticos que precisan reevaluación están:
 - La edad de jubilación.
 - Los niveles y tipos de pensiones de jubilación y salud para la gente mayor.
 - La participación en la fuerza de trabajo.
 - Las contribuciones de trabajadores y empresarios a las pensiones de jubilación y salud para la gente mayor.
 - Las políticas y programas de inmigración, especialmente en relación a las migraciones de reemplazo y a la integración de contingentes importantes de inmigrantes y sus descendientes.

4. EL FENÓMENO DEL ENVEJECIMIENTO EN LOS PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA

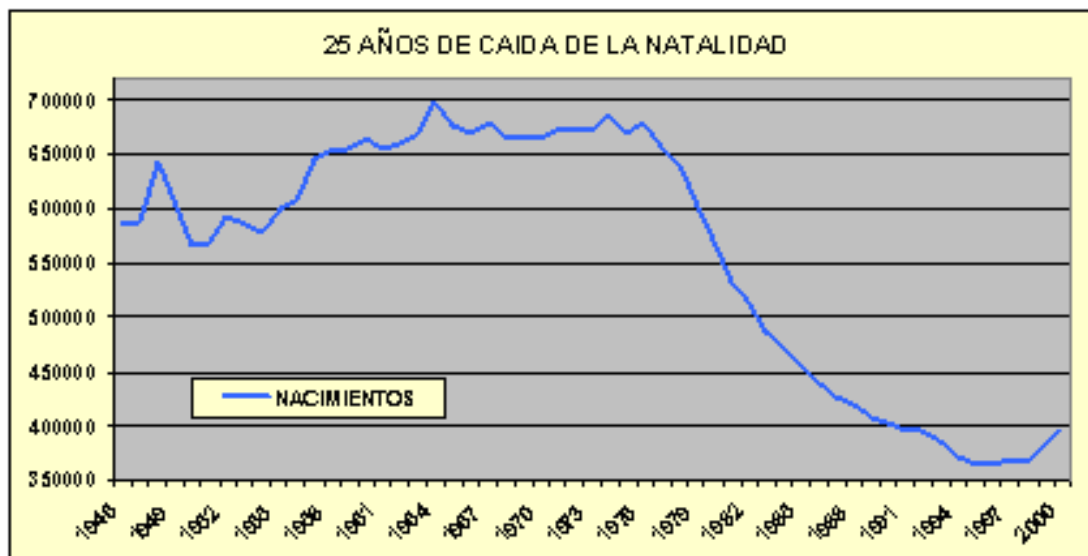
4.1. Comparativa España-Unión Europea

Uno de los rasgos demográficos más característicos de los países avanzados es el envejecimiento de su población, o lo que es lo mismo, el aumento de la parte de población de mayor edad en relación al resto. El envejecimiento poblacional se produce tanto por la propia dilatación de la vida, derivada de los avances en la salud y de la mejora en las condiciones de vida, como por la reducción del número de personas más jóvenes, originada básicamente por la caída de la natalidad.

La disminución de la fertilidad que comenzó hacia 1965 en Europa y diez años más tarde en España, al disminuir, año tras año, el número de recién nacidos, produce hoy una pirámide de edades con una base cada vez más estrecha.

El envejecimiento de la población ha producido ya enormes cambios sociales en la economía y en los movimientos migratorios. Sin embargo, el siglo XXI presenta grandes retos y dificultades derivados de estas transformaciones demográficas. Entre tales cambios están los que afectan a los cambios en la estructura laboral, los sistemas de protección social, las migraciones exteriores e interiores, las características de las demandas de productos y servicios, etc.

Progresión de la natalidad en España

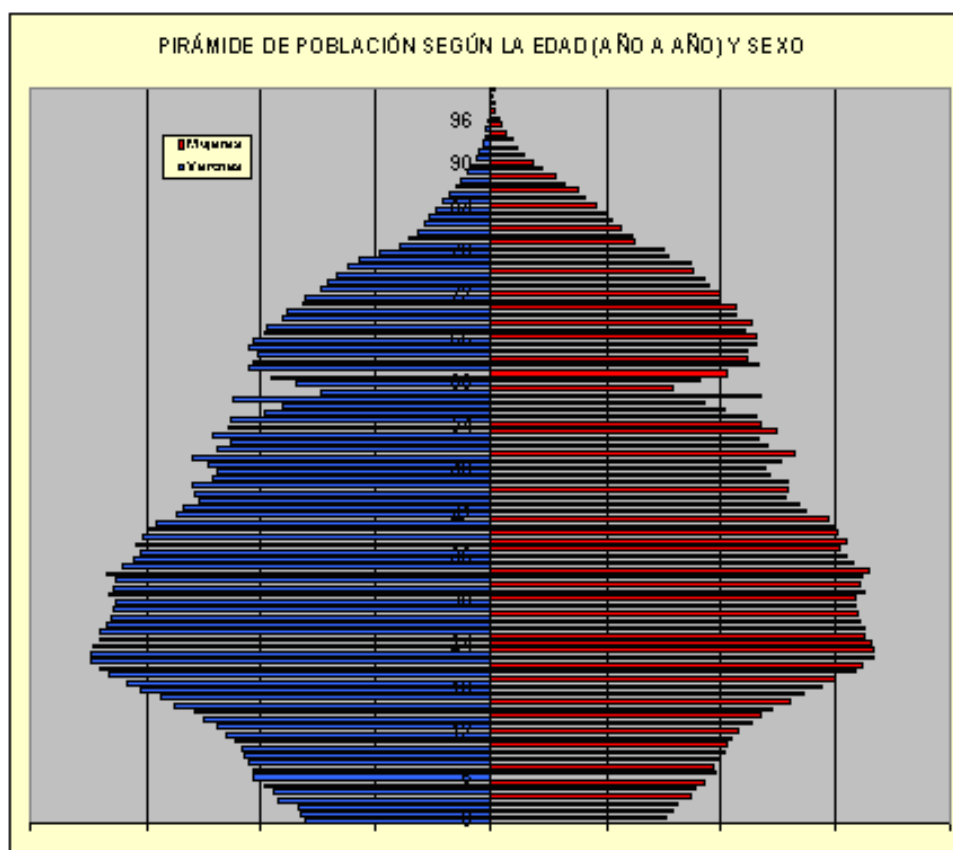


Fuente: MTAS. Revista Censal 2001.

La población española está actualmente, junto con la de Italia, encabezando el grupo de los países con tasas de natalidad más bajas. La falta de recursos económicos y la incorporación de la mujer a un mercado laboral dominado por la precariedad parecen estar en la base de tan enorme descenso. La proyección de esta trayectoria hacia el futuro lleva a prever una gran disminución de la población a lo largo de las próximas décadas.

Las previsiones realizadas hace un lustro años dibujaban un horizonte de una pérdida demográfica del 25 % de población en el horizonte de medio siglo. Pero una recuperación de la natalidad y un incremento de la inmigración, circunstancias ambas más que probables, pueden hacer cambiar estos sombríos augurios. Hay que tener en cuenta que la población inmigrante, hoy en constante crecimiento, no solo incorpora activos netos al total de la población, sino que contribuye a elevar las tasa de natalidad del conjunto, ya que su fecundidad suele ser también más alta que las de las poblaciones receptoras.

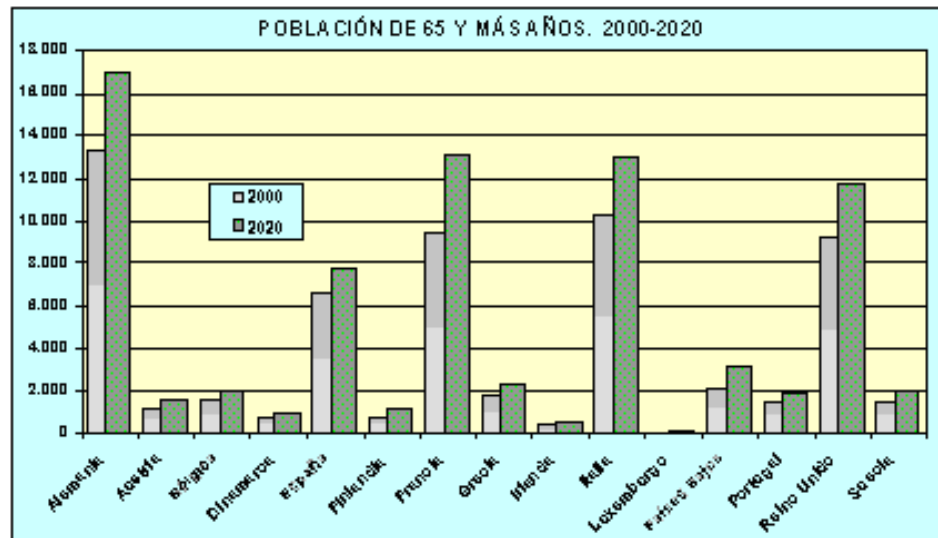
No obstante, los errores del pasado no se enmiendan con facilidad. La evolución demográfica modifica la estructura y el volumen de la población y tiene consecuencias importantes sobre la demanda de productos y servicios y sobre oferta mano de obra disponible. España tiene menos de un 15% de su población por debajo de los 15 años, lo cual dista de ser una pirámide. Pero el problema se agrava porque encima de estas exiguas poblaciones infantiles habitan enormes cohortes de jóvenes, resultado del baby-boom de los años sesenta-setenta, que allá por el año 2030 empezarán a jubilarse, con quince años más de esperanza de vida.



Fuente: MTAS. Revista Censal 2001.

Además de la influencia de la baja natalidad en el envejecimiento, la reducción de la mortalidad infantil y de la mortalidad general provoca que mayores contingentes de cada cohorte alcancen la vejez. La consecución de una mayor longevidad por las mejoras sanitarias y sociales, aunque sin duda es el resultado positivo del enorme avance de la medicina y de los sistemas de protección, se trata de una conquista que no está exenta de problemas. El fenómeno del envejecimiento, con distintos grados y tiempos, es común en toda Europa. Todos los países miembros de la UE se encuentran entre los treinta más envejecidos del mundo. Entre 1960 y 1995 la esperanza media de vida de los ciudadanos de la Unión Europea aumentó en 8 años para los hombres y en 7 años para las mujeres. En España la esperanza de vida pasó, a lo largo del siglo XX, de algo menos de 34 y 36 años en 1900, para hombres y mujeres respectivamente, a casi 75 años en los varones y 82 en las mujeres en el final del siglo. Este aumento de la esperanza de vida, apoyado por el descenso de la fecundidad, hará que el fenómeno del envejecimiento demográfico sea especialmente inquietante en el siglo XXI.

El envejecimiento de la población ejerce una presión sobre los sistemas de protección social e influye a su vez sobre el funcionamiento del mercado de trabajo. La correcta adaptación al envejecimiento de la mano de obra requerirá cambios importantes en los métodos de gestión de la edad en el mercado laboral y los lugares de trabajo.



Fuente: MTAS. Revista Censal 2001.

El envejecimiento de la población activa y sus repercusiones sobre el aparato productivo, la presión que ejerce sobre los sistemas de pensiones y las reservas públicas, la creciente necesidad de asistencia a los ancianos, así como la previsible diversidad de los recursos y necesidades de las personas de edad, adelantan un futuro diferente para el que los Estados deben estar debidamente preparados. Las múltiples dimensiones del envejecimiento y la importancia de las consecuencias que de este fenómeno se derivan, han obligado a la Unión Europea a incluir el envejecimiento entre los temas centrales de las políticas de empleo y protección social, desarrollando acciones y políticas encaminadas a prevenir y proveer los cambios necesarios para hacer frente a los retos y dificultades que se vislumbran en las próximas décadas.

4.2. Análisis del presente y el futuro en la Unión Europea

Se analizan seguidamente los datos generales de los 15 países de la Unión Europea. En donde se pueden apreciar los porcentajes de población mayor de 65 años en los 15 países en el año 2000, además se muestran también las previsiones para dentro de 20 años en cada uno de estos países.

Población mayor de 65 años en Europa

Países	65 y más años			
	2000		2020	
	Absoluto	%	Absoluto	%
Total UE-15	60903	16,2	78675	20,6
Alemania	13233	16,1	17990	21,7
Austria	1252	15,4	1659	19,9
Bélgica	1710	16,7	2052	19,8
Dinamarca	785	14,7	1025	18,6
España	6589	16,7	1803	19,8
Finlandia	774	14,9	1216	23,1
Francia	9444	15,9	13099	20,6
Grecia	1821	17,1	2319	20,6
Italia	415	11,2	605	14,5
Irlanda	10323	18,1	12986	23,2
Luxemburgo	62	14,6	87	17,9
Países Bajos	2154	13,6	3191	18,9
Portugal	1528	15,3	1884	17,9
Reino Unido	9271	15,6	11723	18,9
Suecia	1542	17,3	2037	22,1

Fuente: Eurostat, *Statistiques Démographiques. 1995-1998.*

Un primer dato importante es el porcentaje del total de la UE, que alcanza el 16,2% en el 2000, esperándose para el año 2020 que se llegue hasta el 20,6%, lo que supondrá un incremento medio de 4,4 puntos en tan solo 20 años.

El país que menor porcentaje de personas en edad de jubilación es Italia, en donde únicamente el 11,2% de la población supera los 65 años, quedando muy por debajo de la media europea, además el crecimiento en Italia tan solo llegará al 14,5%, lo que supone un incremento de sólo 3,2 puntos, bastante inferior al que se espera en la UE, nos encontramos con que Italia es el país en el que el problema de el rápido envejecimiento de la población será menos grave en cuanto al porcentaje que se encuentra y se encontrará en esa franja de edad.

Otros países que quedan por de bajo de la UE son las Países bajos, con un 13,6% de ancianos, pero con un crecimiento esperado para el año 2020 del 5,3%, lo que supone bastante más que la media europea. Tanto Dinamarca, Finlandia y Luxemburgo se sitúan en porcentajes inferiores al 15%, siendo por tanto también muy significativos los crecimientos esperados, ya que mientras que en Dinamarca y Luxemburgo se establecen porcentajes de crecimiento similares a los esperados por la media Europea, en Finlandia nos encontramos con que ese crecimiento de población mayor de 65 años se disparará hasta un 8,2%, llegando a acercarse para el año 2020 a ser una de cada cuatro personas mayores de 65 años, proporción similar a la que habrá en su país vecino, Suecia, aunque aquí el crecimiento no será tan espectacular, ya que en la actualidad se sitúa algo por encima de la media de la UE.

En cuanto a los países que en la actualidad superan la media europea de mayores de 65 años nos encontramos a la cabeza con Irlanda, en donde casi uno de cada cinco habitantes supera esta edad, el 18,1%, además el crecimiento superará levemente al de la media, y llegarán a casi una cuarta parte de jubilados para el año 2020, con un 23,2% de población envejecida.

Además del caso ya mencionado de Suecia, con algo más del 17%, nos encontramos con que Grecia tiene un 17,15 de mayores, pero el crecimiento para el año 2020 solo llegará al 3,5%, inferior a la media y llegará a una proporción de una quinta parte de ancianos en el país. El país en donde el crecimiento en este período será mayor, tras el ya mencionado caso de Finlandia, será Alemania, en donde se pasará del 16,1% hasta el 21,7%, lo que supondrá un incremento del 5,6%, porcentaje este bastante superior al de la media en Europa.

En lo que respecta a la población española comparada con la europea, nos encontramos con que en el año 2000 en España había un 16,7% de personas en edad de jubilación, lo que situaba al país un 0,5% por encima de la media de la Unión Europea, pero observando el crecimiento del porcentaje de mayores de 65 años esperado para el año 2020, nos encontramos con que el crecimiento es sensiblemente inferior al de la media europea, ya que mientras que en Europa se espera un crecimiento del 4,4%, en España únicamente se alcanzará el 3,1% de crecimiento, lo que supondrá que estaremos por debajo de la media continental, y además nos situará en un porcentaje del 19,8%, un 0,8% menos que en la UE, por lo que en España se pasará de estar por encima de la media a situarnos por debajo de ella en tan solo 20 años.

5. ANÁLISIS SOCIODEMOGRÁFICO DE ESPAÑA

España seguirá envejeciendo durante el siglo XXI, después de experimentar uno de los procesos más rápidos de envejecimiento del mundo durante las últimas décadas del siglo XX.

En el año 1999 había en España 40.202.160 habitantes, de los que un 16,2% eran personas de 65 o más años, algo más de seis millones y medio, todos los meses alrededor de 36.000 personas sobrepasaban ese umbral de edad.

En un siglo, la población española ha duplicado sus efectivos, pero el número de personas de edad ha crecido casi siete veces (6,7) y los octogenarios se han multiplicado por trece.

El envejecimiento de España puede resumirse en el siguiente principio: hay más personas mayores porque hay más supervivientes a la edad de 65 años (como consecuencia de un notable descenso de las tasas de mortalidad infantil y general) y hay más envejecimiento porque hay menos jóvenes (consecuencia de la fuerte caída de la fecundidad), lo que hace subir el peso proporcional de los mayores en el conjunto de la población.

Desde 1981 España está por debajo del nivel de reemplazo, que se sitúa en 2,1 hijos por mujer, mientras que en nuestro país tan solo se llega a 1,1 hijos por mujer en la actualidad (encuesta de fecundidad 1999).

En cuanto a la esperanza de vida por edad y sexo, en España se ha vivido una auténtica revolución de la longevidad. La mejora de la sanidad pública, los avances de la tecnología médica y las mejores condiciones de vida han provocado un fuerte incremento de la esperanza de vida en todas las edades. La notable reducción de la mortalidad infantil y de la mortalidad general provoca

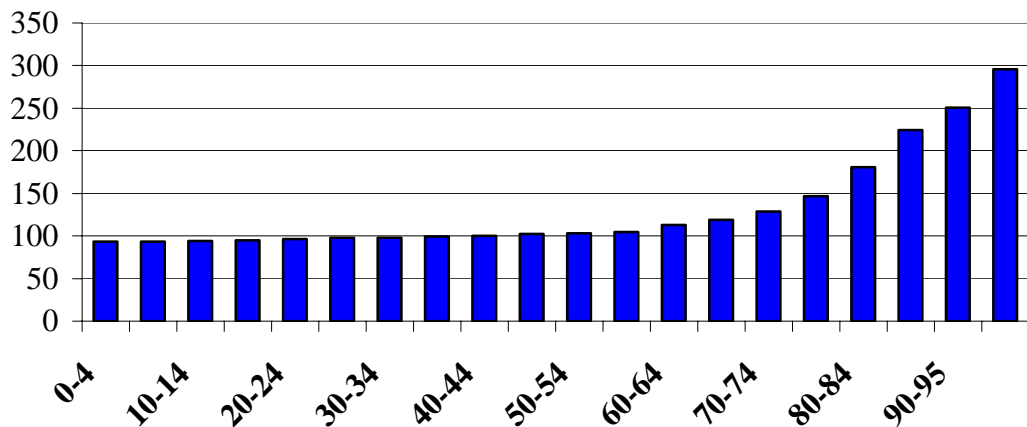
que mayores contingentes de cada cohorte alcance la vejez. A principios de siglo sólo un 26% de los nacidos llegaba a viejo, hoy en día lo consiguen el 85%.

La media de vida o esperanza de vida al nacer pasó de 33,9 años y 35,7 años en 1900 para hombres y mujeres respectivamente a 74,4 años y 81,5 años respectivamente en 1995.

La esperanza de vida para quien alcance los 65 años se sitúa en 16 y 19,8 años más por vivir para hombres y mujeres respectivamente, las mujeres de edad han ganado más años que los varones a lo largo del siglo pasado, pero no se espera que siga aumentando ese diferencial.

Actualmente hay más de un millón más de mujeres de edad que varones (3.780.000 mujeres y 2.723.000 hombres), debido a la mayor mortalidad masculina por razones laborales, de hábitos no saludables (alcohol, tabaco) o violentos. La mujer española tiene asegurada una "viudedad" media de entre 4 y 7 años, como consecuencia de su menor mortalidad y de un efecto cultural. La costumbre social de separación de varios años con el varón al casarse.

Número de mujeres por cada 100 hombres a distintas edades. España año 2000



Fuente. INE. Proyecciones de la población de España. 2000

Este aumento de longevidad permite que vivan al mismo tiempo más generaciones de la misma familia (y con más miembros) viviendo al mismo tiempo. Sin embargo, un menor tamaño en las generaciones jóvenes no permitirá el grado de asistencia y cuidados que tradicionalmente la familia (es decir, la mujer) prestaba a los miembros de más edad dependientes.

5.1. Análisis por comunidades autónomas

Si analizamos la población mayor existente en España por comunidades autónomas se puede afirmar que Cataluña, Andalucía y Madrid son las Comunidades en las que existe mayor número de personas de edad, debido especialmente a su tamaño, aunque el mayor porcentaje de población envejecida corresponde a las regiones del interior, patrón que se repite a lo largo del siglo XX y continúa.

En el futuro próximo algunas comunidades autónomas superarán el 20% de población envejecida, las primeras en llegar a estas cifras serán Asturias, Aragón, Castilla y León y Galicia.

El mayor número de personas de edad vive en las ciudades, son "urbanas" más de 4,2 millones de personas mayores, mientras que tan solo 2 millones viven en las áreas rurales. En los seis municipios más grandes de España reside más personas mayores que en los 6.000 municipios más pequeños del país, lo que viene a corroborar que la población de edad se encamina a las grandes ciudades, dejando de lado las zonas rurales del país.

El problema del envejecimiento se acentúa en los municipios de menos de 2.000 habitantes: 5.500 alcaldes tienen más del 25% de las personas de su municipio con 65 o más años, y esperan respuestas adecuadas a sus necesidades de asistencia, toda vez que las escalas de atención y prestación de servicios difieren notablemente de las de los núcleos de población grandes, donde se consigue

mayor eficacia y donde la iniciativa privada actúa con una "red de seguridad" en el ámbito de la atención y los cuidados.

En la tabla que sigue se puede apreciar cuáles son las principales diferencias entre los diferentes grupos de edad en España, así como las diferencias existentes entre las diferentes comunidades autónomas.

Únicamente se analizan los resultados porcentuales de los grupos de más de 50 años, que serán los que lleguen a edad de jubilación en los próximos años o ya lo están, ya que son los grandes afectados en el cambio de la pirámide poblacional que se está produciendo en el país.

Se pueden apreciar grandes diferencias entre las diferentes comunidades, ya que las divergencias entre las zonas rurales y las zonas con mayor población en ciudades son grandes.

Distribución de la población por Comunidad Autónoma y edad

	Total	De 0 a 19	de 20 a 34	De 35 a 49	De 50 a 64		de 65 o más	
Total	40.499.790	8.584.035	10.008.762	8.575.469	6.489.381	16,02%	6.842.142	16,89%
Andalucía	7.340.052	1.865.595	1.871.579	1.488.708	1.068.299	14,55%	1.045.871	14,25%
Aragón	1.189.909	217.325	265.668	250.952	199.884	16,80%	256.078	21,52%
Asturias	1.076.567	176.110	243.470	240.248	186.052	17,28%	230.687	21,43%
Balears (Illes)	845.630	184.431	215.216	187.697	133.176	15,75%	125.110	14,79%
Canarias	1.716.276	405.120	485.166	379.320	246.781	14,38%	199.887	11,65%
Cantabria	531.159	99.808	126.039	119.453	84.676	15,94%	101.182	19,05%
Castilla y León	2.479.118	447.350	553.621	517.303	408.094	16,46%	552.751	22,30%
Castilla-La Mancha	1.734.261	399.686	396.942	343.514	254.229	14,66%	339.890	19,60%
Cataluña	6.261.999	1.231.260	1.540.953	1.348.061	1.056.018	16,86%	1.085.706	17,34%
Comun. Valenciana	4.120.729	878.937	1.020.728	869.487	668.740	16,23%	682.836	16,57%
Extremadura	1.069.420	248.092	246.320	215.177	158.731	14,84%	201.100	18,80%
Galicia	2.731.900	510.717	635.440	554.661	476.008	17,42%	555.074	20,32%
Madrid	5.205.408	1.063.407	1.357.572	1.146.876	864.827	16,61%	772.726	14,84%
Murcia	1.149.328	288.909	300.703	230.845	162.599	14,15%	166.272	14,47%
Navarra	543.757	104.306	131.502	118.875	90.041	16,56%	99.035	18,21%
País Vasco	2.098.596	372.298	517.414	476.904	370.412	17,65%	361.568	17,23%
Rioja (La)	264.178	50.158	61.339	57.662	43.428	16,44%	51.588	19,53%
Ceuta	75.241	21.224	20.962	15.608	9.576	12,73%	7.871	10,46%
Melilla	66.263	19.302	18.129	14.117	7.808	11,78%	6.907	10,42%

Fuente: INE 2000

En el arco comprendido entre 50 y 64 años, que son los que se jubilarán durante los próximos 15 años, se puede apreciar grandes diferencias, ya que mientras que en Comunidades como el País Vasco, Asturias y Galicia nos encontramos que se acerca al 18% la población comprendida entre los 50 y 64 años, mientras que la

media nacional se sitúa en el 16%, superando por tanto este porcentaje, por el contrario están las Comunidades de Andalucía, Canarias, Castilla-La Mancha, Extremadura y Murcia, eminentemente agrícolas y con baja población todas ellas, en las que apenas se supera el 14% en esas edades.

Se puede ver claramente que los grupos en los que se supera la media muestran similitudes, en cuanto a la zona de la península en que se encuentran y su tipo de economía, los grupos que se encuentran por debajo de la media también muestran las mismas similitudes, y las comunidades que están en torno a la media, son las más pobladas y por tanto las que hacen que la media se sitúe en los porcentajes del 16%, estas son Madrid, Cataluña, Comunidad Valenciana... mención aparte merecen las ciudades de Ceuta y Melilla, en donde únicamente un 12% aproximadamente de la población está entre los 40 y 64 años y la población es mucho menos envejecida que en el resto de España. Queda claro por tanto que diferencias de grupos de edad entre las diferentes comunidades autónomas del territorio español vienen marcadas por factores como el tipo de economía, el tipo de población, bien sea urbana o rural, e incluso la situación geográfica.

En cuanto al grupo de mayores de 65 años, los ya jubilados, la media nacional se sitúa en un 17%, y las Comunidades que muestran grandes variaciones por encima de ese porcentaje son Aragón, Asturias y Castilla y León, en donde se llega a superar el 22%, lo que significa una importante desviación de cinco puntos porcentuales, en el lado contrario se encuentran Madrid, Murcia, Andalucía y las Islas Baleares, con porcentajes próximos al 14% y especialmente Canarias, en donde apenas se supera el 11%, en este caso de nuevo Ceuta y Melilla muestran porcentajes mucho más bajos que el resto del país, en torno al 10%.

Se podría decir por tanto que la población que actualmente supera los 50 años supone un tercio de la población total, lo que implica que en los próximos años la población española tenderá a ser en gran parte jubilada, lo que implicará un gran

gasto social, que deberá ser sustentado por la población que esté en edad laboral, lo que supondrá un gran coste para una población muy inferior a la actual.

Distribución de la población masculina por Comunidad Autónoma y edad

	Total	De 0 a 19	de 20 a 34	De 35 a 49	De 50 a 64		de 65 o más	
Total	19.821.384	4.402.817	5.086.553	4.291.379	3.167.622	15,98%	2.873.006	14,49%
Andalucía	3.609.412	954.628	947.931	746.069	519.051	14,38%	441.733	12,24%
Aragón	586.122	111.594	136.405	127.919	98.999	16,89%	111.205	18,97%
Asturias	516.398	90.359	123.291	118.562	89.739	17,38%	94.446	18,29%
Baleares (Illes)	419.095	94.749	109.355	94.975	66.913	15,97%	53.104	12,67%
Canarias	854.899	205.801	247.014	192.748	122.648	14,35%	86.688	10,14%
Cantabria	258.682	51.442	63.979	59.727	41.711	16,12%	41.822	16,17%
Castilla y León	1.221.973	230.191	282.683	267.259	203.244	16,63%	238.598	19,53%
Castilla-La Mancha	860.657	205.680	203.332	177.006	124.332	14,45%	150.309	17,46%
Cataluña	3.058.628	632.012	785.963	671.481	518.563	16,95%	450.610	14,73%
Comun. Valenciana	2.020.667	451.653	519.007	433.478	326.002	16,13%	290.526	14,38%
Extremadura	531.144	127.470	126.433	112.735	78.517	14,78%	85.990	16,19%
Galicia	1.312.391	261.670	318.455	275.372	229.916	17,52%	226.977	17,29%
Madrid	2.501.285	545.180	682.872	553.981	410.381	16,41%	308.870	12,35%
Murcia	570.125	148.848	155.066	116.043	78.821	13,83%	71.346	12,51%
Navarra	269.826	53.900	67.591	60.923	45.272	16,78%	42.139	15,62%
País Vasco	1.026.651	190.977	264.611	238.056	182.872	17,81%	150.136	14,62%
Rioja (La)	130.956	25.655	31.458	29.521	21.942	16,76%	22.379	17,09%
Ceuta	38.497	10.828	11.521	8.048	4.809	12,49%	3.291	8,55%
Melilla	33.976	10.180	9.586	7.481	3.889	11,45%	2.837	8,35%

Fuente: INE, 2000

Distribución de la población femenina por Comunidad Autónoma y eda.

	Total	De 0 a 19	de 20 a 34	De 35 a 49	De 50 a 64		de 65 o más	
Total	20.678.407	4.181.215	4.922.209	4.284.090	3.321.758	16,06%	3.969.136	19,19%
Andalucía	3.730.640	910.968	923.648	742.639	549.248	14,72%	604.137	16,19%
Aragón	603.787	105.732	129.264	123.033	100.885	16,71%	144.874	23,99%
Asturias	560.169	85.751	120.178	121.687	96.313	17,19%	136.241	24,32%
Balears (Illes)	426.535	89.682	105.861	92.722	66.263	15,54%	72.006	16,88%
Canarias	861.377	199.319	238.152	186.572	124.134	14,41%	113.200	13,14%
Cantabria	272.477	48.365	62.061	59.726	42.965	15,77%	59.359	21,78%
Castilla y León	1.257.145	217.159	270.938	250.045	204.852	16,30%	314.154	24,99%
Castilla-La Mancha	873.604	194.006	193.610	166.509	129.897	14,87%	189.582	21,70%
Cataluña	3.203.371	599.248	754.991	676.580	537.455	16,78%	635.097	19,83%
Comun. Valenciana	2.100.062	427.283	501.721	436.009	342.738	16,32%	392.310	18,68%
Extremadura	538.276	120.622	119.885	102.443	80.214	14,90%	115.111	21,39%
Galicia	1.419.509	249.047	316.986	279.288	246.090	17,34%	328.098	23,11%
Madrid	2.704.123	518.226	674.700	592.895	454.446	16,81%	463.855	17,15%
Murcia	579.203	140.060	145.637	114.802	83.778	14,46%	94.927	16,39%
Navarra	273.931	50.405	63.910	57.953	44.767	16,34%	56.895	20,77%
País Vasco	1.071.945	181.321	252.803	238.848	187.541	17,50%	211.431	19,72%
Rioja (La)	133.222	24.504	29.881	28.143	21.486	16,13%	29.209	21,93%
Ceuta	36.744	10.396	9.441	7.560	4.767	12,97%	4.580	12,46%
Melilla	32.287	9.121	8.542	6.636	3.919	12,14%	4.070	12,61%

Fuente: INE, 2000

En cuanto a las diferencias existentes entre varones y mujeres nos encontramos con que es ampliamente superior el porcentaje de mujeres que supera los cincuenta años respecto al de hombres.

En los hombres nos encontramos con que en el total del país el porcentaje que tiene entre 50 y 64 años es de 16,98% un frente al 16,02% del total, esto sitúa a los varones sensiblemente por debajo de la media nacional, pero apenas es apreciable esta diferencia, al igual que existe en las mujeres, que alcanzan un 16,06%, muy poco importante la desviación, aunque en este caso se produce por encima de la media. En cuanto a las Comunidades Autónomas, nos encontramos con casos como Murcia, Canarias, Andalucía, Castilla La Mancha y Extremadura, en donde los porcentajes de varones de estas edades apenas se sitúan en torno al 14%, porcentajes estos que se repiten prácticamente en las mujeres, no existiendo diferencias apreciables entre ambos sexos en estas cinco Comunidades, que son las que mayor desviación presentan a la baja respecto al 16% de la media nacional.

Por el contrario nos encontramos con los casos de Asturias, Galicia y el País Vasco, en donde se los porcentajes se acercan al 18% en los tres casos, tanto en los varones como en las mujeres. En Ceuta y Melilla los porcentajes son muy inferiores a los de la media nacional. Podemos afirmar por tanto que en el grupo de edad comprendido entre 50 y 64 años no existen apenas diferencias entre hombres y mujeres en ninguna de la Comunidades Autónomas, ya que las desviaciones en ningún caso supera ni siquiera un punto porcentual.

En cuanto a la población de mayores de 65 años, la media nacional se encontraba en el 16,89%, y para los hombres nos encontramos con una media del 14,49%, muy inferior a la total, nos encontramos que en todas las comunidades desciende el porcentaje en varios puntos en los hombres respecto al total, la Comunidad que más se desvía de ese 14,49% es Canarias, en donde apenas se supera el 10% de población mayor de 65 años, a continuación nos encontramos con Madrid,

Andalucía, Murcia y las Islas Baleares, en donde los porcentajes giran en torno al 12%.

En el caso de las comunidades que se sitúan por encima de la media nos encontramos a la cabeza con Castilla y León, que llega a porcentajes cercanos al 20%, a continuación, con más de un 18% de población de varones mayores de 65 años se encuentran Aragón y Asturias, seguidos muy de cerca por Castilla-La Mancha y Galicia.

En cuanto a las mujeres de más de 65 años el porcentaje es notablemente superior al de la media nacional, ya que se encuentra en el 19,19%, frente al 16,89% que marcaba el total de la población. Mención especial merecen las Comunidades de Aragón, Asturias, Castilla-La Mancha y Galicia, en donde casi una cuarta parte de la población se encuentra en edad de jubilación, en el lado contrario nos encontramos con Andalucía y las Islas Baleares, donde los porcentajes descienden sensiblemente, en torno al 16%, y especialmente Canarias, donde apenas se supera el 13% de población mayor de 65 años, porcentaje poco superior al de Ceuta y Melilla, en donde siempre giran en torno al 12% únicamente.

Aunque el envejecimiento presiona sobre los sistemas de protección social (pensiones y gasto sanitario), durante los próximos años experimentará un alivio de esa presión demográfica, dado que están pasando por la edad de jubilación las llamadas "clases huecas", nacidas con menos efectivos durante el período de la guerra civil española.

Con el actual ritmo de nacimientos y defunciones, España empezaría a perder población en torno al 2010, si los comportamientos reproductores no se modifican o no crece el aporte demográfico por inmigración.

Hacia el año 2020 empezarán a llegar a las edades de jubilación las generaciones del "baby-boom" español, los nacidos entre 1957 y 1977, con una media de retraso de unos diez años con el mismo fenómeno con respecto a Estados Unidos y Europa. Será el momento de máxima presión sobre los sistemas de protección social, en especial sobre las pensiones. El número de personas de edad laboral se habrá reducido y el tamaño de generaciones de mayores será anualmente creciente.

Esto obliga a conocer lo antes posible el marco de protección para 2020, para que las personas puedan tomar por anticipado decisiones sobre su capacidad de ahorro.

En el año 2040 se presenta otra fecha clave: los abultados efectivos de la generación del "baby-boom" habrán alcanzado la edad de jubilación. Además, los octogenarios superarán en número a la generación de mujeres de edad intermedia, 45-60 años, en las que tradicionalmente recae la asistencia familiar: los potenciales dependientes y las potenciales cuidadoras. El modelo de prestación de cuidados no puede recaer en la misma franja de población, que reparte esfuerzos en asistencia a los mayores, atención a los miembros de la familia y trabajo remunerado fuera del hogar.

El siglo XIX y anteriores se caracterizaron demográficamente por la mortalidad catastrófica y el derroche de vida (muchos nacimientos y una cifra muy alta de defunciones, especialmente infantiles). El siglo XX se ha caracterizado por el proceso de envejecimiento. El siglo XIX será el del cambio de la pirámide al pilar de población, dada la estructura que esta pirámide tiende a mostrar.

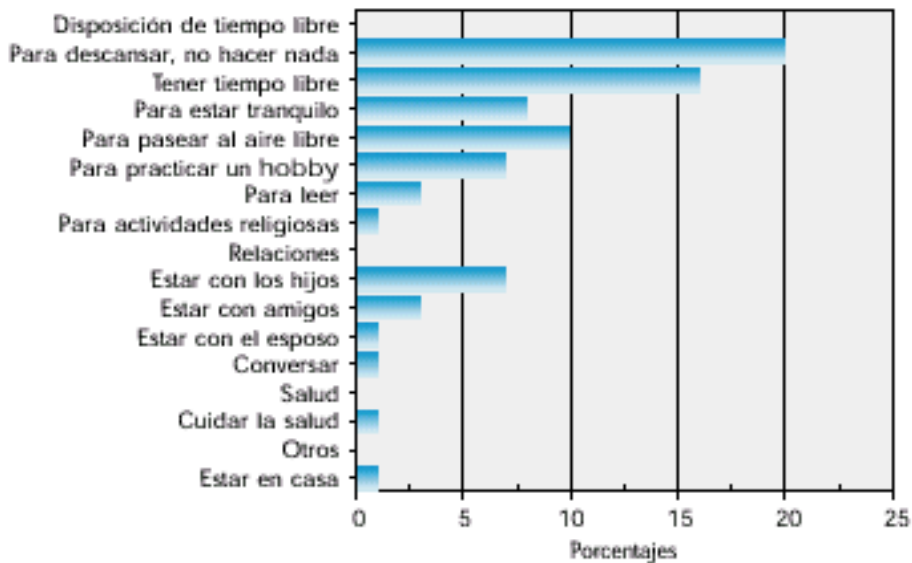
5.2. Autopercepción de la vejez

Una vez situado el marco referencial relativo al peso de los mayores sobre el total poblacional español y de las diferentes comunidades autónomas, un punto

fundamental pasa por conocer las propias inquietudes de los mismos, o lo que es igual analizar la autopercepción que los mayores tienen.

Con este fin acudimos al “Informe 2000, las personas mayores en España” del IMSERSO. Resulta muy importante para entender los problemas y situaciones con que se puede encontrar la sociedad frente al problema del envejecimiento, poder comprender a los mayores, y por tanto hay que tener muy en cuenta cuáles son sus opiniones, sus miedos, y sus posiciones frente a la situación que se avecina.

Actividad más importante que se puede hacer cuando llega la vejez y que antes no se podía hacer, según la población mayor

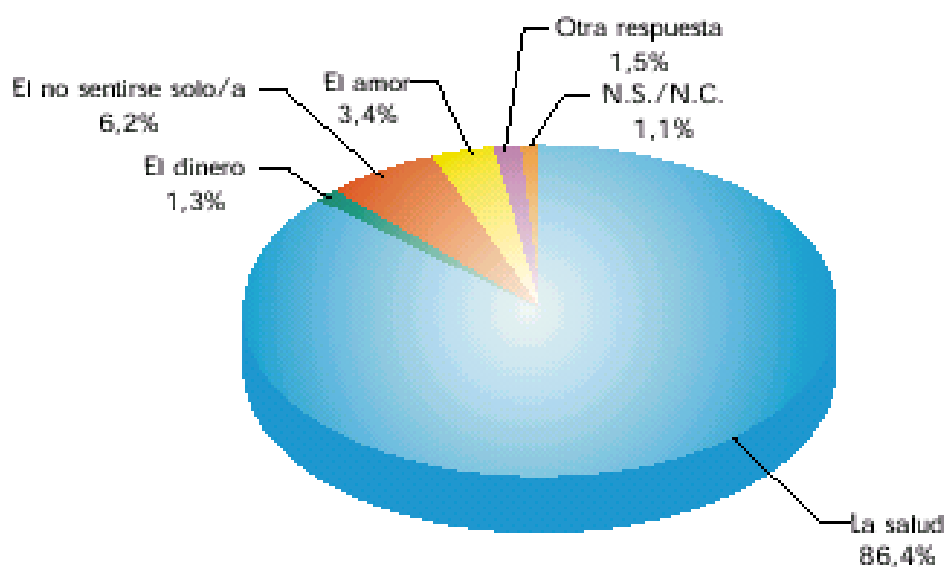


Fuente: Instituto Nacional de Consumo (2000): *La Tercera Edad y el Consumo*, Madrid.

Algunos mayores piensan que la vejez también comporta cosas positivas que no están presentes en otros momentos de la existencia, básicamente tiempo libre y, en menor medida, la posibilidad de frecuentar más las relaciones con los hijos o con los amigos.

El aspecto vital más importante para los mayores es, sin lugar a dudas, la salud, le sigue a una gran distancia la soledad, que preocupa de una forma muy importante al 6,2% de los mayores. En resumen, los mayores temen, por este orden: la enfermedad, la pérdida de la memoria, la soledad, la dependencia, el dolor y el sentimiento de inutilidad.

Aspecto vital más importante para los mayores



Fuente: CIS-IMSERSO, *La soledad de las personas mayores*, estudio nº 2.279, febrero de 1998.

La inseguridad ciudadana puede ser una fuente importante de temores en la vejez.

En consonancia con la intensidad del sentimiento religioso de los mayores, la adhesión de éstos a determinados valores relacionados con la familia es mucho más alta que entre otros grupos de edad, a pesar de lo cual apoyan en proporciones importantes nuevas realidades y nuevas formas de familia, como las parejas de hecho o los derechos de las parejas homosexuales, los hijos fuera del matrimonio o el divorcio. Por último, los mayores parecen no temer demasiado a la muerte; el 55% dice que no le preocupa en absoluto, y un 22% adicional que le preocupa poco.

Temor a la muerte entre la población mayor

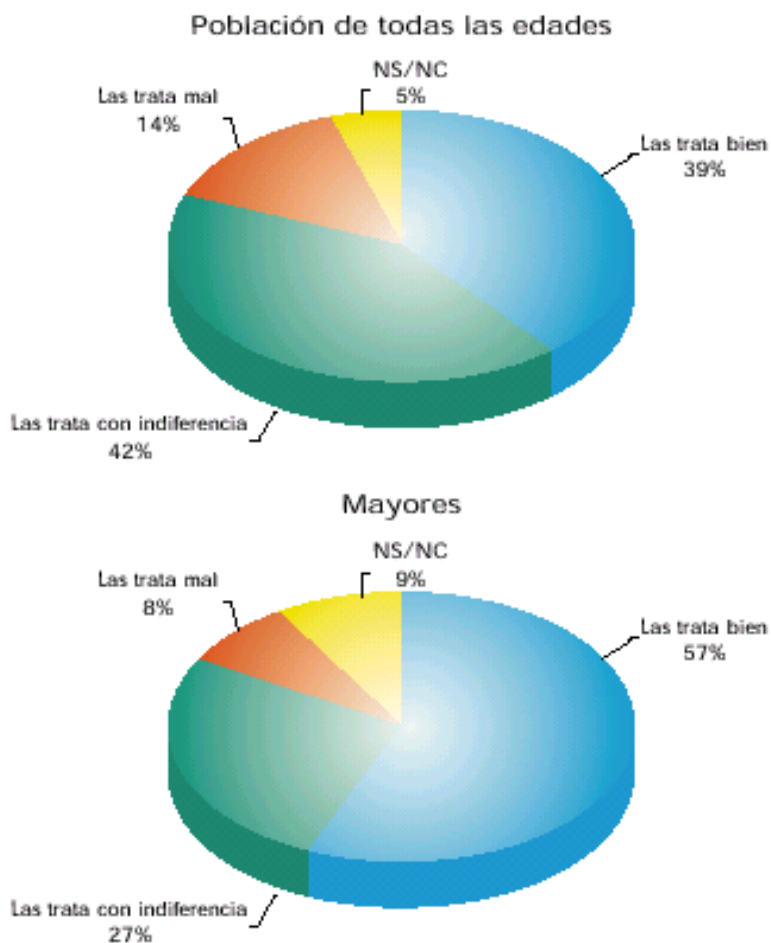
Temor a la muerte	%
Mucho	8
Bastante	14
Poco	22
Nada	55

*Fuente: Ramos, M. (1994) Instituto Nacional de Consumo (2000):
La Tercera Edad y el Consumo, Madrid.*

Los mayores se sienten bastante satisfechos con respecto a su vida en general, aunque las mujeres tienen una percepción más negativa de su situación.

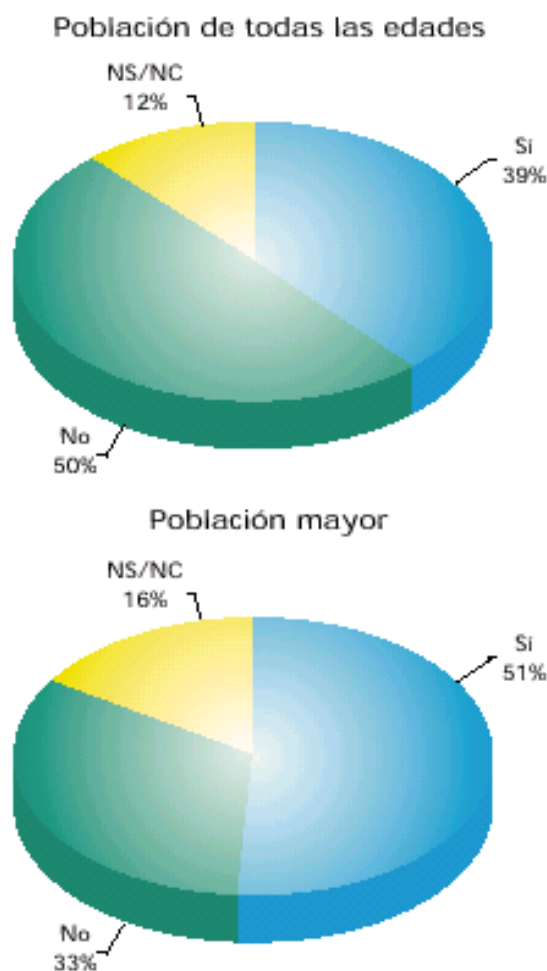
Con respecto al trato que los mayores reciben del resto de la sociedad, en términos generales, los mayores parecen bastante satisfechos, sólo uno de cada tres piensa que los mayores no ocupan en la sociedad el puesto que realmente les corresponde, frente al 50% de la población de todas las edades.

**Trato que reciben los mayores de la sociedad según los propios mayores
y según la población de todas las edades**



Fuente: CIS: Estudio CIS 2.291, junio de 1998, y CIS-IMSERSO, Estudio 2.279, febrero-marzo 1998.

***Valoración sobre si los mayores ocupan en la sociedad
el lugar que les corresponde***

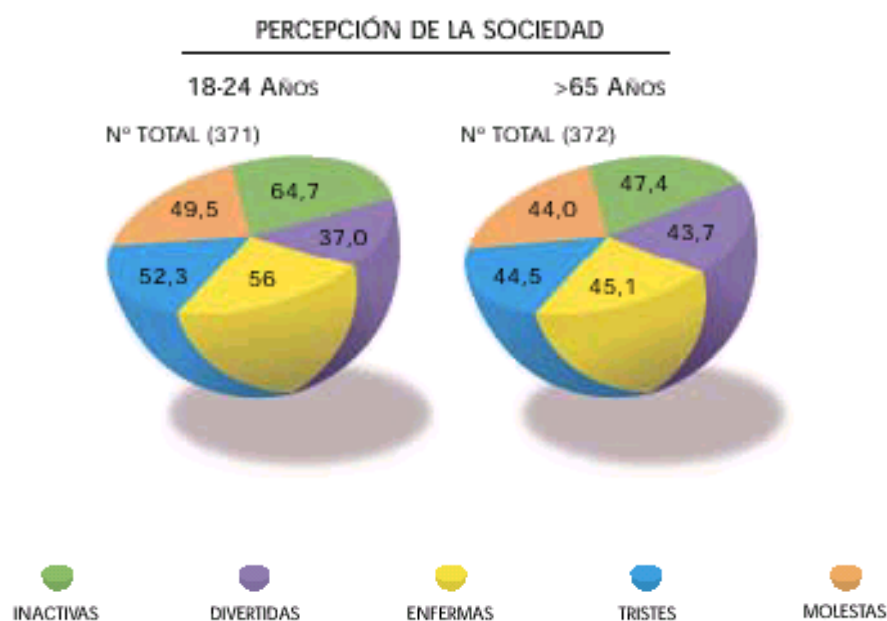


Fuente: ESTUDIOS CIS 2.291, junio de 1998, y CIS-IMSERSO, Estudio 2.279, febrero-marzo 1998.

A los mayores (cerca de la mitad) les gustaría que sus coetáneos estuvieran más presentes en las instituciones sociales y políticas, particularmente en los Ayuntamientos, en las asociaciones de vecinos y en los órganos de gobierno de los hogares y clubes de pensionistas.

Los mayores creen que la imagen que el resto de la sociedad tiene de ellos está asociada a connotaciones negativas, las mujeres tienden en general a pensar que la sociedad tiene una imagen ligeramente más negativa de los mayores que los hombres. Existe una gran discrepancia entre la imagen que creen que existe en la sociedad sobre ellos y tal como se perciben ellos mismos.

Percepciones sobre las personas mayores. Diferencias por edades



Fuente: Estudio nº 2.291. Barómetro CIS, junio 1998.

Los mayores creen que son grandes desconocidos para el resto de la sociedad y que la imagen estereotipada que tiene esa sociedad de ellos como colectivo no les hace justicia.

6. PROBLEMÁTICA ASOCIADA A0L ENVEJECIMIENTO

6.1. El problema de las pensiones

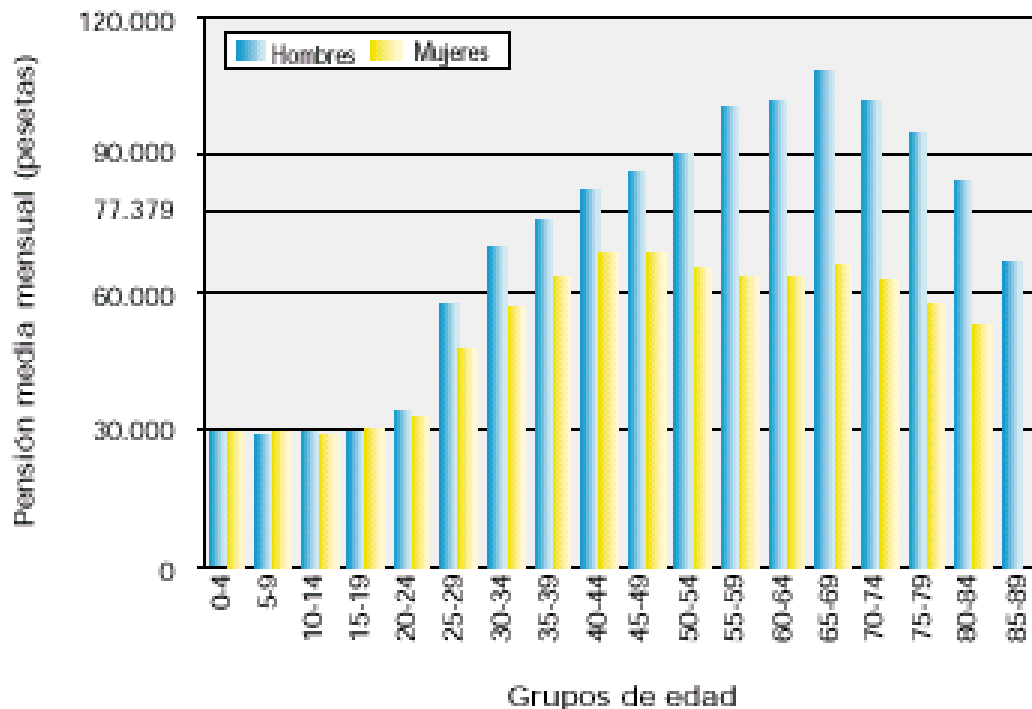
El protagonismo de las pensiones y su problemática en la economía de los mayores es sobradamente conocido. Como consecuencia del aumento de pensionistas y el descenso de cotizantes que se va a producir en todo el mundo de forma generalizada.. La cuantía de la pensión media del sistema de Seguridad Social en España en julio de 2000 era de 77.998 pesetas. No obstante, el importe medio de la pensión de jubilación (4.221.261 pensionistas) asciende a 92.475 pesetas.

Pensiones del sistema de la seguridad social por clases: Pensiones en vigor y pensión media mensual, 1 de enero de 2000

Clase de pensión	Pensiones en vigor	Pensión media mensual
Total regímenes, excepto seguro obligatorio de vejez e invalidez (SOVI)		
TOTAL PENSIONES	7.170.348	79.622
Incapacidad permanente	748.188	91.620
Jubilación	4.199.020	91.699
Viudedad	1.925.465	55.660
Orfandad	253.065	32.987
Favor Familiares	44.610	40.374
Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI)		
TOTAL PENSIONES	391.433	36.304
Incapacidad permanente	48.238	34.471
Jubilación	276.328	37.883
Viudedad	66.867	31.122
TOTAL SISTEMA		
TOTAL PENSIONES	7.561.781	77.379
Incapacidad permanente	796.426	88.156
Jubilación	4.475.348	88.376
Viudedad	1.992.332	54.836
Orfandad	253.065	32.987
Favor Familiares	44.610	40.374

Fuentes: INSS: Evolución mensual de las pensiones del Sistema de la Seguridad Social, enero 2000.

Pensiones Medias (Total Pensiones) del Sistema de la Seguridad Social según género y edad de los beneficiarios, 1 de Enero de 2000



Fuente: INSS: Evolución mensual de las pensiones del Sistema de la Seguridad Social, enero 2000.

Las mujeres son mayoría, en muchos países, en la población que supera los 60 años de edad. Una gran parte de su contribución económica se da a través de su trabajo en el hogar y en la actividad económica no estructurada, lo que conlleva que a menudo se beneficien en menor medida de las pensiones. Los planes de seguridad social son, por lo mismo, especialmente importantes para las trabajadoras, cuyos derechos a ellos pueden ser muy bajos debido a unos salarios escasos y a su dedicación a trabajos a tiempo parcial que a menudo se ven interrumpidos por las responsabilidades familiares y el desempleo. Con todo y con eso, las mujeres de edad aportan una contribución indispensable para la economía y la sociedad, siendo como son a menudo las proveedoras primarias de cuidados en la familia.

Las mujeres de más de 60 años que han perdido a su pareja sobrepasan en mucho a los hombres que se encuentran en la misma situación. Por otra parte, los derechos de las mujeres están insuficientemente establecidos en muchas sociedades y a menudo se niega a las viudas el acceso a los recursos financieros de sus esposos.

Los importes de las pensiones percibidas por las mujeres continúan siendo bajos, a pesar del esfuerzo realizado en los últimos años, con una ganancia neta en poder adquisitivo de todas las prestaciones.

En cuanto a la relación entre cotizantes y pensiones en la actualidad es de dos cotizantes por cada pensión. El mercado de trabajo ha conseguido aumentar esta tasa de forma significativa.

Aunque en términos generales la barrera de los 65 años no supone automáticamente una situación económica esencialmente mala, los mayores aún siguen siendo vulnerables, en especial las mujeres, los más mayores y los que son sustentadores principales de su hogar.

6.2. Familia y relaciones sociales.

Los mayores viven fundamentalmente en familia, en los hogares que ellos fundaron, en compañía del cónyuge y en menor medida con hijos y otros familiares. Sólo uno de cada diez vive en casa de hijos u otros familiares y entre el 14 y 16% viven solos. Esto supone más de un millón de mayores viviendo solos, con el problema asistencial que esto puede conllevar.

El que las circunstancias obligan a la vida en solitario queda apoyado por el hecho de que, entre los que viven solos, el 30% no tiene hijos, frente al 13% de los que viven en compañía.

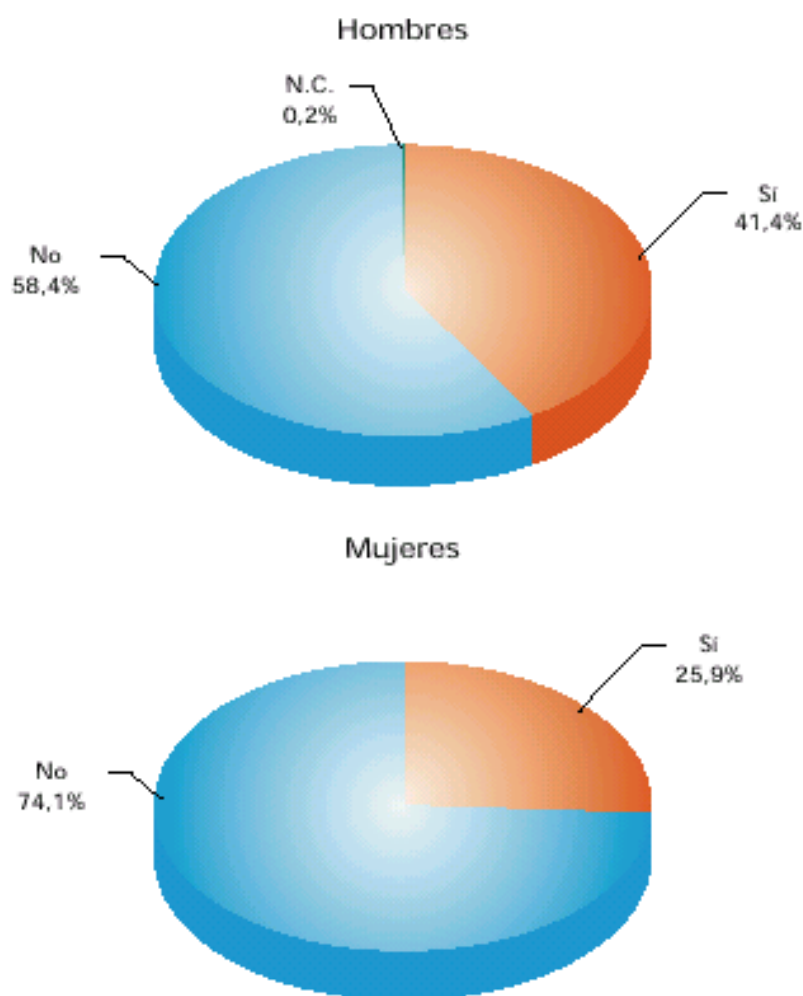
6.3. Actividades de participación social

Una proporción importante de los mayores está dispuesto a seguir realizando aportaciones a la sociedad: trabajar, transmitir parte de sus conocimientos profesionales a otros o cuidar a personas que lo necesiten, el problema procede de la falta de aceptación por parte de la sociedad, así como de la escasa preparación que para todas estas labores se ofrece por parte de los organismos oficiales para preparar a este grupo de personas mayores, lo que implica que es mucho menor el número de mayores que hacen esta labor del que realmente desea hacerla.

Aunque los principales cuidadores de adultos y niños no son los mayores de 65 años, sino las personas entre 30 y 40 años, el 5,6 % de los mayores se dedica diariamente y de forma no remunerada al cuidado de niños, y el 6,4% al de adultos; en cifras absolutas son unos 340.000 cuidadores de niños y unos 386.000 cuidadores de adultos. Entre ellos, como era previsible, las mujeres son mayoría: aproximadamente hay siete mujeres cuidadoras por cada tres hombres. Al cuidado de niños los mayores dedican menos horas que cualquier otro grupo de edades: el 82,1% dedica menos de cuarenta horas semanales, frente al 46,5% del conjunto de la población. El cuidado de adultos es, sin embargo, mucho más intenso entre los mayores de 65 años: uno de cada cuatro cuidadores dedica 60 o más horas a la semana, otro 24% dedica entre 40 y 60 horas.

Casi uno de cada tres mayores pertenece a una asociación, lo que muestra claramente la disposición a integrarse y participar en actividades por parte de los mayores una vez que abandonan el trabajo y entran en edad de jubilación.

***Pertenencia a asociaciones entre la población mayor
Según género y situación personal***



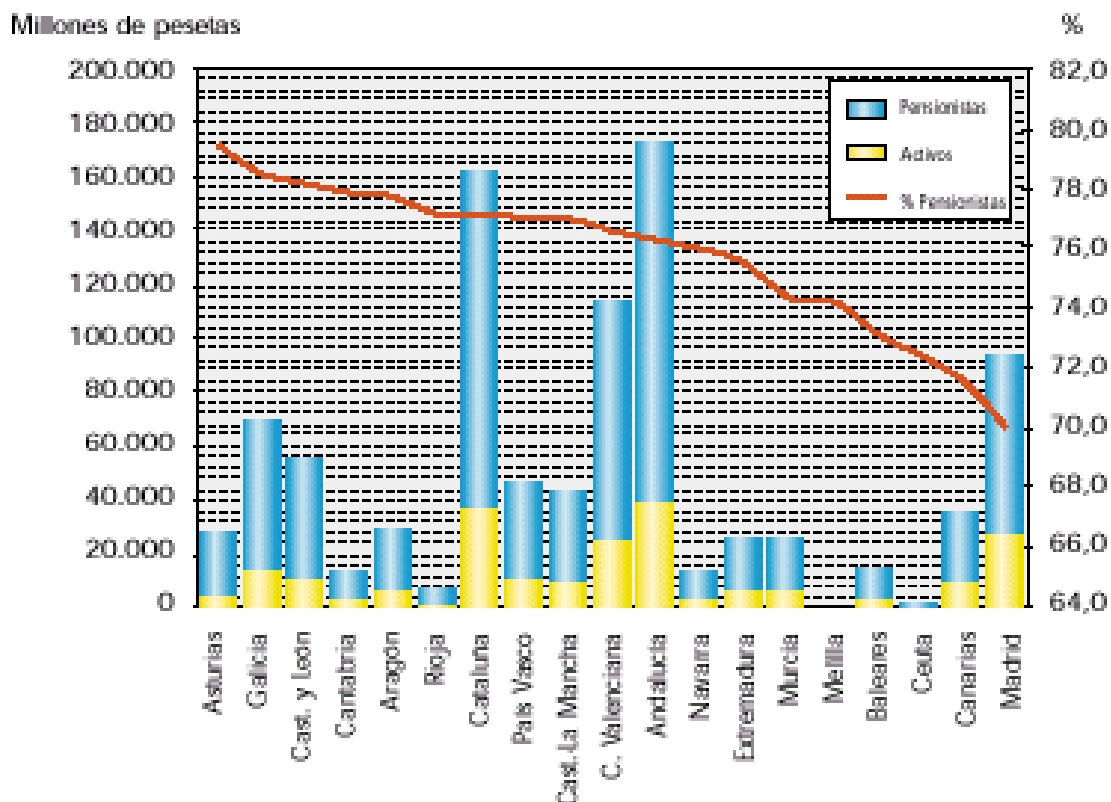
Fuente: CIS-IMSERSO, *La soledad de las personas mayores*, estudio n° 2.279, febrero de 1998.

6.4. Gasto farmacéutico

La mayor parte de la factura farmacéutica del sistema nacional de salud (en torno a un billón de pesetas) es consumida por los pensionistas: 76,1% de todo el gasto,

con un modelo similar en todas las comunidades autónomas, aunque encabezadas por las de mayor envejecimiento.

Gasto farmacéutico según colectivos, por comunidades autónomas, 1998



Fuente: Instituto Nacional de la Salud: Indicadores de la prestación farmacéutica en el Sistema Nacional de Salud, Madrid, INSALUD, 1998: Volumen 16, pp. 20-23.

Según la Encuesta Nacional de Salud de 1997, casi un 80% de los mayores había consumido medicamentos en las dos semanas anteriores a la entrevista. El consumo es superior por parte de la mujer, lo que se corresponde con la peor percepción de su estado de salud.

Más de 200.000 millones de pesetas corresponden al consumo en medicamentos para problemas del aparato cardiovascular, de las que un 83% son gastadas por los pensionistas. El gasto medio por persona protegida supera las 1.900 ptas./mes, pero supera las 5.500 ptas./mes en el caso de los pensionistas.

6.5. El sistema sanitario. Servicios sociales para personas mayores

Las personas de edad son los principales usuarios de los servicios sanitarios públicos; acuden habitualmente a un médico de la sanidad pública (93%) antes que al de una sociedad (4,3%) o uno privado.

El motivo principal de utilización de un centro sanitario público (consulta u hospitalización) es la confianza en la calidad ofrecida, su gratuidad, la disponibilidad de equipamiento y la fácil accesibilidad a los servicios. El grado de satisfacción con el sistema sanitario es muy alto entre las personas de edad, que valoran más positivamente los servicios que el resto de la población. Lo que más valoran es el trato recibido, la confianza y seguridad que transmite el médico y la cercanía de los centros de atención (comodidad). Este modelo de valoración se repite en la asistencia primaria, la especializada y en la hospitalización.

6.5.1. Plazas residenciales

En enero de 1999 se contabilizaban en España 198.358 plazas residenciales, lo que supone un índice de cobertura de 3,20 % sobre la población mayor de 65 años. De ellas algo más de 78.000 son públicas. El resto, aproximadamente un 65%, pertenecen al ámbito estrictamente privado. Esta puntualización ofrece una perspectiva realista del esfuerzo personal y familiar de las personas mayores que, necesitadas de este recurso, deben costeárselo con sus propios medios.

Datos globales sobre centros y plazas residenciales para Mayores en España. Enero de 1999

Ámbito territorial	> 65 años	Centros	Total plazas	Ratio >65
Andalucía	951.000	533	32.364	3,40
Aragón	238.500	197	10.353	4,34
Ppdo. de Asturias	211.900	146	6.473	3,05
Islas Baleares*	112.800	21	2.005	1,78
Canarias	167.200	102	3.395	2,03
Cantabria	92.800	43	3.433	3,70
Castilla-La Mancha	318.800	148	10.855	3,40
Castilla y León	511.400	454	25.486	4,98
Cataluña*	989.200	1.028	38.439	3,89
Comunidad Valenciana*	613.600	195	10.891	1,77
Extremadura	181.100	72	4.614	2,55
Galicia	501.800	97	8.985	1,79
Comunidad de Madrid	687.900	328	20.934	3,04
Región de Murcia	148.700	38	2.926	1,97
Navarra	87.500	58	3.972	4,54
País Vasco	321.900	229	10.491	3,26
La Rioja	47.400	26	2.405	5,07
Ciudad de Ceuta	7.100	3	104	1,46
Ciudad de Melilla	5.700	2	233	4,09
ESPAÑA	6.196.300	3.720	198.358	3,20

(*):Incluidas en el cómputo total de plazas.

(j): Promedio correspondiente a las Diputaciones de Álava y Gipuzkoa exclusivamente.

Fuente: INE: Renovación del Padrón municipal I - V - 1996.

Consejerías de Sanidad y/o Servicios Sociales de CCAA, Diputaciones Forales Vasca.

Los datos disponibles sobre las características de estas plazas residenciales nos indican que es necesaria la realización de un esfuerzo importante en los próximos años para que la mayoría de ellas sean accesibles a las personas en situación de dependencia, muy especialmente a las personas que padecen deterioro cognitivo.

El desarrollo de servicios de sistemas alternativos de alojamiento empieza a tener una presencia significativa en la mayoría de las Comunidades Autónomas. Así, disponemos de unas 1.700 plazas de estancias temporales y 3.052 de viviendas públicas tuteladas.

6.5.2. El servicio de Ayuda a Domicilio

El Servicio de Ayuda a Domicilio alcanzó en estas mismas fechas un índice de cobertura de un 1,82%, lo que supone la existencia de 112.797 usuarios.

La desigualdad interautonómica parece una característica común de todos los servicios: en su grado de implantación y desarrollo, costes, soporte normativo y otras características específicas, como la intensidad o los contenidos del SAD. Algunas Comunidades Autónomas centran este servicio en las tareas domésticas, mientras que otras dedican la mayor parte de su esfuerzo presupuestario a los cuidados personales. En definitiva estamos ante una oferta de Servicios Sociales que ofrece diferencias significativas entre sus Comunidades Autónomas.

*El servicio público de ayuda a domicilio para las personas
Mayores en España. Enero de 1999*

Ámbito territorial	> 65 años	Nºusuarios > 65	Ratio > 65
Andalucía*	951.000	17.028	1,79
Aragón	238.500	6.008	2,52
Ppdo de Asturias	211.900	3.195	1,51
Islas Baleares*	112.800	2.575	2,28
Canarias	167.200	3.179	1,9
Cantabria*	92.800	1.399	1,51
Castilla –La Mancha	318.800	8.091	2,54
Castilla y León*	511.400	10.904	2,13
Cataluña	989.200	12.195	1,23
Comunidad Valenciana	613.600	4.805	0,78
Extremadura	181.100	8.500	4,69
Galicia	501.800	5.817	1,16
Comunidad de Madrid	687.900	13.649	1,98
Región de Murcia	148.700	2.134	1,44
Navarra	87.500	2.915	3,33
La Rioja	47.400	1.089	2,3
País Vasco	321.900	8.897	2,76
Ciudad de Ceuta	7.100	198	2,79
Ciudad de Melilla	5.700	219	3,84
ESPAÑA	6.196.300	112.797	1,82

Fuente: INE: Renovación del Padrón municipal I – V - 1996

Consejerías de Sanidad y/o Servicios Sociales de CCAA.

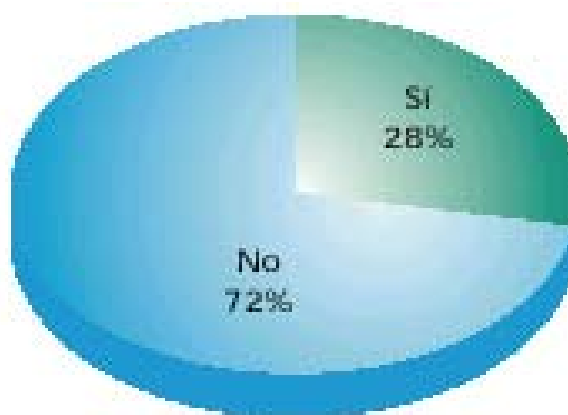
Diputaciones Forales Vascas.

6.5.3. Otros Servicios

A pesar de que el grado de implantación y desarrollo de los servicios sociales en España es aún insuficiente, por debajo de las ratios europeas, este sector ha experimentado un notable avance en la década de los 90. Algunos recursos, como los Centros de Día o la Teleasistencia, eran prácticamente desconocidos a principios de los 80. Actualmente podemos contabilizar mas de 7.000 plazas para personas dependientes en estos centros y 50.000 usuarios de teleasistencia, disponible en la mayoría de nuestros municipios.

Las cifras de personas mayores que necesitan ayuda varían sensiblemente en función de su gravedad. En términos generales, y desde una cuantificación muy amplia, el 28% de los mayores de 65 años declaran necesitar algún tipo de ayuda o cuidados especiales. Los que reciben ayuda son fundamentalmente mujeres (69,3%). La viudedad es la característica predominante en el sector cuidados.

Número de personas mayores necesitadas de cuidados o atenciones especiales. España, 1997



Fuente: CIS Cuestiones de actualidad, estudio 2.245, abril 1997, p 3.

Es conocido que nuestro país dispone de un sólido sistema de apoyo informal, en su mayoría familiar, en el que las mujeres, y sobre todo las hijas, realizan las tareas de cuidado, en la mayoría de los casos a diario. El perfil de la cuidadora (82%) es una mujer adulta (45-64 años) en doble proporción que en el resto de las edades, con escaso nivel de instrucción y dedicada a las actividades domésticas. Situación que cambiará en los próximos años de forma radical. El desafío futuro para los cuidados de los adultos de hoy debería obligar a una mejor integración y coordinación de los servicios formales y de la ayuda informal que garantice un nivel de atención digna y equilibrada para todos, personas dependientes y cuidadores.

7. LAS CONSECUENCIAS SOCIALES DEL ENVEJECIMIENTO DEMOGRÁFICO

Las consecuencias del envejecimiento demográfico son muy diversas, aunque hay que analizarlas en el contexto histórico y social en que se producen. Una de ellas, la pérdida del anciano de su papel tradicional en la vida productiva y familiar, quizá explique también el relativo olvido en que el envejecimiento demográfico ha estado sumido hasta hace pocas décadas como un factor más en el análisis social de la vejez como categoría social.

A tenor de tal hipótesis, puede hacerse en realidad una generalización mucho más arriesgada, pero sugestiva. La misma transición demográfica, que produce el envejecimiento demográfico, ha tenido también como consecuencia crear un clima social poco propicio al reconocimiento de sus efectos sobre la estructura por edades. Pese a lo arriesgado de dicha conjetura, pueden aportarse algunos argumentos a su favor antes de entrar en la exposición de las consecuencias del envejecimiento demográfico que sí son reconocidas por multitud de especialistas en el tema.

Un probable efecto de esta situación, esta vez dentro del terreno estricto de la demografía, podría ser la primacía otorgada al descenso de la natalidad frente al de la mortalidad a la hora de explicar el proceso de envejecimiento demográfico.

Acudiendo a los informes de Naciones Unidas, podemos delimitar una serie de consecuencias "admitidas" del envejecimiento demográfico:

- Descenso del nivel de vida en los países altamente industrializados, por el aumento de la relación de dependencia.
- Mayor costo de la dependencia de los ancianos que de los niños.
- Descenso de la eficiencia de la población ocupada.

- Descenso de la eficiencia de las máquinas, herramientas y equipamientos, dada la menor necesidad de renovación.
- Menor flexibilidad de los activos, menor movilidad, menor adaptabilidad, mayor dificultad para encontrar nuevo empleo.
- Menor tasa de ahorro, ya que los ancianos viven de los ahorros acumulados y la sociedad realiza grandes gastos en servicios para ellos. Aumento de la desigualdad de ingresos, ya característica de las edades avanzadas.
- Retraso del progreso económico, cultural y político. La administración económica, la gestión, etc. pierden dinamismo. Incluso los logros intelectuales y artísticos se ven afectados del mismo modo. En los jóvenes produce frustración por la mayor competencia para los ascensos y entre los ancianos una actitud negativa frente a la vida.
- Efectos en la disponibilidad de protección y servicios a la tercera edad. El mayor peso político obra en su favor, aumentando aún más el gasto público. La familia, que sirve para el cuidado de los dependientes niños, no garantiza el de los ancianos, por lo que el Estado debe asumir la carga. Por tanto, los recursos no pueden dedicarse a otros objetivos. Posible crisis del sistema.
- Aumento de los estudios sobre las necesidades específicas de los viejos (vivienda, salud, servicios, ocio), así como sobre sus problemas psicológicos, las repercusiones de la jubilación, etc.
- Junto a la evolución de la composición de los hogares, crea el problema de la provisión de viviendas adecuadas a edades avanzadas.
- Aumenta las necesidades de atención sanitaria, y los costos de los sistemas sanitarios públicos.
- El problema de la disminución de funciones y del proceso de separación de la sociedad.

- La desintegración será económica, social y moral; todos los mecanismos económicos se volverán lentos, la oferta y la demanda se equilibrarán a la baja, las empresas perderán dinamismo, las administraciones se anquilosarán, las universidades se vaciarán y se perderá creatividad a la vez que aumentará el conservadurismo...

Indudablemente, incluso cuando se pretende tener un respaldo "científico" y estadístico para analizar las consecuencias de los cambios demográficos, permanece la tendencia a mezclar cosas y a dejarse guiar por valoraciones y prejuicios. Se tiende a olvidar cualquier consecuencia positiva del cambio de la estructura por edades porque la vejez tiene un significado negativo en sí misma. Nunca se hace alusión a la feminización de la sociedad, ni a las características generacionales de los individuos. Sigue considerándose que la vejez tiene unas características "naturales", "fijas", eminentemente negativas, que se "contagian" al conjunto social, y que el futuro no es más que una prolongación de un pasado que ya se conoce.

Debe admitirse que la situación de la vejez, sus características y sus repercusiones sobre la estructura social son susceptibles de ser modificadas por las instituciones y las políticas, independientemente de cual sea la evolución de los indicadores demográficos. En otras palabras, no puede establecerse una relación directa de causa-efecto entre evolución demográfica y social, que conduciría al arcaico espejismo natalista.

La población en edad activa no es necesariamente activa: el periodo juvenil de formación cada vez es más prolongado; la actividad femenina aún no alcanza los mismos porcentajes que entre los hombres; la "jubilación" se adelanta, por lo que la proporción de personas que han dejado de ser activas antes de la jubilación es creciente... Y siempre está el problema del paro, sobre el que nada nos dice la relación de dependencia.

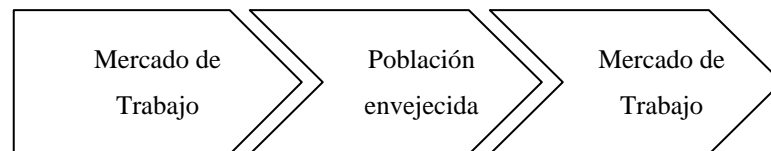
Por otra parte, el sistema de reparto en las pensiones es mucho más proclive que el de capitalización a hacer olvidar que, aunque no todos, muchos de los perceptores de pensiones han estado cotizando durante toda su vida laboral, y han acumulado un patrimonio sustancial del que, evidentemente, muchos jóvenes no disponen.

8. ENVEJECIMIENTO POBLACIONAL Y NUEVAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO

A pesar de que el envejecimiento de la población general lleva aparejados aspectos no positivos como son el decrecimiento de la fecundidad y el incremento del coste de las pensiones, lo cierto es que muchas más personas, van a vivir más años y lo van a hacer con un mejor estado de salud. Esta situación presenta repercusiones sobre los nuevos empleos que vayan surgiendo en las próximas décadas.

A la hora de analizar las perspectivas de empleabilidad asociadas al fenómeno de envejecimiento de la población, en primer lugar deberá partirse de una idea clara: las necesidades asociadas al trabajo de los mayores se refieren tanto a las derivadas de la atención a los mismos, como las oportunidades que deben presentarse para este colectivo de desempeñar nuevas funciones.

Un primer análisis necesario pasará por determinar donde se encontrarían los nichos laborales o Nuevos Yacimientos de Empleo en los próximos años, para posteriormente determinar cuales de los mismos pueden ser cubiertos por estos colectivos.



Los nuevos yacimientos de empleo, también denominados filones de ocupación, describen aquellas actividades laborales que satisfacen las nuevas necesidades sociales. Estas actividades son muy heterogéneas, pero obligatoriamente deben tener en común cuatro características:

- Cubren necesidades sociales insatisfechas.
- Se configuran en mercados incompletos.
- Tienen un ámbito de producción o prestación localmente definido.
- Tienen un alto potencial en la generación de puestos de trabajo.

De acuerdo al artículo “Las transformaciones sociales y los cambios en el mercado de trabajo” (www.educaweb.com), sintetizando las principales transformaciones sociales y en las mentalidades que han afectado al empleo y, en general, a toda la actividad económica europea, se señalan las siguientes:

- La modificación de las pirámides demográficas causada por el alargamiento de la esperanza de vida y la caída de la natalidad.
- La extensión de los sistemas educativos no sólo por la universalización de la escolarización obligatoria de los 3 a los 16 años sino, también y voluntariamente, en la formación secundaria y superior post-obligatoria.
- La importante, aunque aún insuficiente, incorporación de la mujer en el mercado de trabajo una vez alcanzado un nivel de escolarización y de éxito escolar superior al de los varones y una radical transformación de las estructuras familiares.
- Los cambios en las pautas de consumo, en la interrelación con el entorno y el tiempo y en los estilos de vida que se expresan en cambios en los gastos de las familias y la necesidad de adquirir nuevos servicios, la organización distinta del tiempo de trabajo y del tiempo libre y la modificación del sistema de valores.

- La demanda de un crecimiento económico sostenible que combine la actividad empresarial con la calidad de vida y la protección del medio ambiente
- La aceptación social que la marginación y la exclusión de algunos colectivos exige la dedicación de esfuerzos económicos y la implicación de las administraciones y de la sociedad civil en su resolución
- El desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación ha supuesto no sólo un cambio radical en los sistemas de producción y comercialización de las empresas y organizaciones sino, también, una notable modificación de las pautas de consumo.

La amplitud y profundidad de estas transformaciones culturales, sociales y económicas es de tal dimensión que los expertos consideran que estamos entrando en una nueva era postindustrial donde el conocimiento y la información serán más relevantes que la fuerza física, la capacidad productiva y, quizás, el propio capital.

El economista Nicola Cacace, opina que estamos frente a la exigencia de crear nuevos trabajos y nuevas profesiones, la cultura del cambio es, y cada vez lo será más, la cultura típica de la sociedad postindustrial, de los servicios y de la información, de la sociedad mundial. Según sus previsiones "menos de la tercera parte de la población se bastará para producir todos los bienes agrícolas e industriales que la sociedad necesita, dedicándose los demás a elaborar o vender informaciones o servicios".

Por su parte, Rafael Bisquerra, Profesor de la Universitat de Barcelona del Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación, identifica como factores que provocan la aparición de nuevas profesiones los nuevos recursos, nuevas necesidades de la sociedad y nuevas funciones.

- Por nuevos recursos se entienden aquellos medios de reciente incorporación (nuevas energías, nuevas herramientas, nuevos procesos, nuevas tecnologías, medio ambiente, etc.).
- Por nuevas necesidades se entenderían las de la sociedad en el mundo actual de las que se pueden derivar, por ejemplo, necesidades del envejecimiento de la población, de las migraciones, del deterioro de la biosfera, de la inseguridad ciudadana, del terrorismo, de la corrupción, de la salud (drogas, sida, cáncer,...).
- Como consecuencia de la introducción de las nuevas tecnologías y de los nuevos recursos, así como también de las nuevas necesidades, se están generando nuevas funciones, que en gran medida pueden ser redefiniciones de funciones tradicionales. Por ejemplo: la introducción de la informática y telemática en todos los sectores productivos y progresivamente en los hogares de casi todas las personas posibilita el teletrabajo, la teleayuda, etc.; analizar información (prensa, material audiovisual), asesoría, consultoría, asistencia técnica, asistencia social, coordinación, dinamización, formación, gestión, prevención de riesgos, supervisión, etc.

Sean cuales sean los factores determinantes de las nuevas profesiones, en una sociedad marcada por los cambios demográficos, en las condiciones y expectativas de calidad de vida, en el trabajo y en la gestión del tiempo y su relación con el medio ambiente, los sociólogos y otros expertos de la Comisión Europea han identificado 19 ámbitos de actividad ocupacional que se pueden agrupar en cuatro grandes grupos:

➤ **Los servicios de la vida cotidiana**

En el ámbito de la vida diaria de la familia y el hogar hay actualmente altos niveles de autoaprovisionamiento de actividades como son la atención a personas dependientes (mayores o con alguna disminución), la limpieza y el cuidado del hogar y de la ropa, la compra diaria, las reparaciones del hogar, el traslado de los hijos a la escuela, su vigilancia y atención durante los mediodías o durante la jornada laboral si son muy pequeños.

Estas actividades que, "naturalmente" las desarrollaba algún miembro de la familia extensa -normalmente de sexo femenino-, están siendo traspasadas a "proveedores" externos por los cambios en el papel de la mujer en la familia y el trabajo y la modificación de la familia tradicional. Actualmente, hay una alta demanda insatisfecha de puestos de trabajo relacionados con la vida cotidiana de las familias y un destacado nivel de insatisfacción de cómo se resuelven en el presente.

Otros servicios de la vida cotidiana que van a hacer aparecer nuevas ocupaciones son la ayuda a jóvenes con dificultades en la educación o por su riesgo de exclusión social y todos los servicios de mediación y asesoría en la resolución de conflictos familiares, escolares, laborales, con la justicia o la administración.

➤ **Los servicios de mejora de la calidad de vida**

Si analizamos las principales demandas y valoraciones de lo que se ha denominado servicios de mejora de la calidad de vida, la proporción de familias que expresan la existencia de un déficit o insatisfacción acerca de su situación es igualmente importante. Son actividades ocupacionales que difícilmente pueden autoproversearse los particulares y, por lo tanto, deben ser proveídas por empresas y administraciones. Muchas personas expresan la necesidad reformar su vivienda, gestionar eficazmente el ahorro energético y mantenerla y ampliar los sistemas de seguridad del inmueble, perciben déficits en la seguridad ciudadana en espacios públicos y en transporte colectivo, en el transporte intramunicipal y intermunicipal, en la información sobre movilidad, en la mejora de los espacios públicos y la convivencia en los barrios y pueblos.

➤ **Los servicios de ocio**

Por lo que hace referencia a las necesidades vinculadas con el tiempo libre de las personas podemos hablar ya de realidades y no de futuribles. A pesar de ello, la ocupación en este sector tiene una potencialidad clarísima. Más de un 50% de la población realiza estancias turísticas de corta duración, participa en fiestas populares, asiste a conciertos musicales o practica un deporte en una instalación con profesionales. Pero se percibe que este porcentaje puede subir muy fácilmente en la próxima década.

El turismo rural, cultural, de aventura o especializado por temáticas o sectores es ya la primera industria nacional. El patrimonio cultural popular o de elite se va a revalorizar como elemento turístico y de difusión de la cultura, lo que va a desarrollar las tareas de restauración y la creación de nuevos centros artísticos y de nueva oferta cultural-folclórica con sus consecuencias ocupacionales. El deporte, finalmente, requiere, cada vez más sus gestores, sus educadores y sus profesionales.

➤ **Los servicios medioambientales**

En último lugar, la importante crecida de la preocupación social por el estado ambiental del entorno inmediato conlleva la necesidad de optimizar la gestión privada y pública de los residuos, del agua, del aire y de invertir en la minimización y el control de la contaminación atmosférica y acústica. Las empresas, las administraciones y los particulares van a invertir en estas cuestiones. La población, además reclama la ampliación y mejora de los espacios naturales y del acceso a ellos y su disfrute y conocimiento.

Por otra parte, debe tenerse presente que los nuevos yacimientos de empleo están ocupando, actualmente a un 60% de población femenina, por un 40% masculina, datos que contrastan con el mercado de trabajo. Pero hay grandes diferencias. La feminización es total en el trabajo doméstico, la educación infantil y los servicios sociales. En cambio en los ámbitos de la seguridad, por ejemplo, el peso de los hombres es del 90%. Sería deseable que las nuevas ocupaciones no perpetúen las desigualdades y segmentaciones por razón de sexo. Por otro lado, no todas las nuevas ocupaciones van a ser cubiertas por profesionales con un nivel de estudios alto, universitario o no.

De acuerdo a las categorías descritas, vemos que en las mismas, además de los oficios tradicionales, tienen perfecta cabida la población, pues como ya se ha mencionado, en el nuevo orden de trabajo prima más el capital intelectual que la propia capacidad física. En cualquier caso, merece la pena describir en detalle cuales son los 21 ámbitos de actividad y servicios de los nuevos yacimientos de empleo en nuestro país y las actividades y servicios que conllevan.

Ámbitos de actividad y servicios de los nuevos yacimientos de empleo en España

<p>Servicios de la vida cotidiana</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servicios a domicilio • Atención a la infancia • Ayuda a los jóvenes en dificultades • Mediación y asesoramiento en la resolución de conflictos. Prevención del conflicto judicial. • Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación • Prevención de riesgos laborales 	<p>Servicios de mejora de la calidad de vida</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mejora de alojamientos • Servicios de seguridad • Transportes colectivos locales • Revalorización de espacios urbanos • Comercio de proximidad • Gestión de la energía
<p>Servicios de ocio</p> <ul style="list-style-type: none"> • Turismo • Audio-visual • Valorización del patrimonio cultural • Desarrollo cultural local • Deporte 	<p>Servicios medioambientales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión de residuos • Gestión del agua • Protección y mantenimiento de zonas naturales • Control de la contaminación y gestión medioambiental

Las actividades y servicios relacionados con los nuevos yacimientos de empleo van asociados a la resolución de nuevas necesidades sociales, o nuevas respuestas y formas de organizar los servicios a la vida cotidiana o de mejora de la calidad de vida. Los elementos de organización de la actividad y el servicio, de atención al cliente, de participación del usuario, las nuevas formas de empresarialidad y autoempleo, la introducción de las tecnologías de la sociedad de la información o de nuevas regulaciones sobre la calidad de los servicios y el trabajo son importantes en la mayor parte de estas actividades.

Actividades y servicios de los Nuevos Yacimientos de Empleo en España

1. Servicios de la vida cotidiana

1.1 Servicios a domicilio

- Ayudas burocráticas
- Producción y reparto de comidas a domicilio
- Reparto de mercancías a domicilio
- Acompañamiento de personas de edad al exterior
- Servicio de limpieza a domicilio
- Atención a personas de edad o con discapacidades

1.2 Atención a la infancia

- Guarderías y centros preescolares
- Otros centros de atención infantil (espacios familiares, casas de niños)
- Atención infantil domiciliaria (habitual u ocasional)
- Servicios de atención infantil fuera del horario escolar
- Servicios complementarios a la escuela (comedor, transporte...)
- Actividades extraescolares culturales y deportivas
- Colonias (escolares, deportivas, de verano)
- Apoyo a niños con dificultades de aprendizaje (clases de repaso...)

1.3 Ayuda a los jóvenes en dificultades

- Ayuda a jóvenes con problemas de fracaso escolar
- Ayuda a la inserción laboral de los jóvenes
- Ayuda a jóvenes con discapacidades
- Atención a menores en situación de riesgo social
- Prevención y reinserción de la delincuencia juvenil
- Prevención y tratamiento de drogadicciones

1.4 Mediación y asesoramiento en la resolución de conflictos

- En el ámbito familiar
- En el ámbito escolar
- En el ámbito laboral
- En el ámbito de la vida cívica local

- En el ámbito de la justicia

1.5 Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación

- Equipos y servicios informáticos
- Equipos y servicios de telecomunicación
- Servicios de acceso a la información (Internet, redes, bases de datos)
- Nuevas formas de distribución de la TV (cable, satélite)
- Producción multimedia
- Teleservicios (a hogares, empresas, administraciones públicas)
- Servicios de apoyo a actividades profesionales (teletrabajo...)
- Comercio telemático
- Servicios educativos y formación a distancia
- Otras teleaplicaciones en el ámbito de la administración pública, las empresas y los hogares (teleadministración...)
- Telemedicina

1.6 Prevención de riesgos laborales

- Formación en prevención
- Servicios de prevención
- Servicios de inspección
- Servicios de información e investigación en prevención

2. Servicios de mejora de la calidad de vida

2.1 Mejora de alojamientos

- Rehabilitación y reparaciones interiores de inmuebles
- Rehabilitación exterior de inmuebles
- Mantenimiento y vigilancia de inmuebles

2.2 Servicios de seguridad

- Vigilancia de lugares públicos
- Vigilancia en transportes colectivos
- Instalaciones de seguridad en domicilios
- Instalaciones de seguridad en empresas
- Instalaciones de seguridad en lugares públicos

- Televigilancia

2.3 Transportes colectivos locales

- Mejora del confort técnico de los transportes públicos
- Mejora del acceso de personas con discapacidades a los transportes públicos
- Creación de nuevas formas de organización del transporte colectivo urbano (empresas multiservicios, mantenimiento de vehículos, asociaciones locales entre bus y taxi)
- Acompañamiento a personas dependientes
- Mejora de la seguridad del transporte
- Información (acogida, consejo, turismo,...)
- Vigilancia de vehículos
- Micro-transportes especializados

2.4 Revalorización de espacios urbanos

- Redefinición polifuncional de los espacios hacia la convivencialidad
- Remodelación y rehabilitación
- Actuaciones con elevados componentes de ocupaciones especializadas que permiten el mantenimiento y recualificación de oficios
- Mantenimiento de los espacios públicos

2.5 Comercio de proximidad

- En zona rural adaptación a los cambios en la composición de la población (permanente o flotante)
- En las zonas urbanas periféricas: introducción del comercio de proximidad como forma de revalorización y de adaptación a las nuevas formas de vida (trabajo de las mujeres, envejecimiento de la población)

2.6 Gestión de la energía

- Ahorro energético en los edificios y viviendas
- Asesoramiento al ahorro energético de las familias
- Utilización de nuevas fuentes de energía

3. Servicios de ocio

3.1 Turismo

- Turismo rural
- Turismo cultural
- Turismo de aventura
- Turismo especializado (rutas, circuitos)
- Organización de actividades y acontecimientos
- Turismo de tercera edad

3.2 Audio-visual

- Producción de películas
- Distribución de películas
- Producción de emisiones de TV
- Difusión de producciones de TV
- Televisión interactiva (acceso a distancia a museos, bibliotecas...)
- Producción de video-multimedia comerciales (p.e. presentación de empresas, instituciones, productos)

3.3 Valorización del patrimonio cultural

- Restauración (demanda de artesanos cualificados)
- Creación de centros culturales (artistas, conservadores,...)
- Difusión de la cultura (acogida, guías, científicos, técnicos, editores,...)
- Oferta cotidiana y mantenimiento (vigilantes, gestores de flujos turísticos,...)

3.4 Desarrollo cultural local

- Potenciación de la cultura popular (potencial endógeno) (vinculación entre revalorización, mantenimiento, transmisión, difusión conservación) (papel local y vinculación con turismo cultural y expansión multimedia de los proyectos culturales)

3.5 Deporte

- Gestión de clubs deportivos
- Educación deportiva y deporte para la salud
- Deporte profesional y de espectáculo
- Inserción social mediante el deporte

4. Servicios medioambientales

4.1 Gestión de residuos

- Recogida y tratamiento selectivos de residuos
- Recuperación y comercialización de materiales

4.2 Gestión del agua

- Saneamiento y mantenimiento de las cuencas y de los cursos fluviales
- Protección contra la contaminación de las aguas
- Gestión de infraestructuras
- Educación pública en el uso del agua: ciudadanos y empresas
- El agua como elemento de ocio

4.3 Protección y mantenimiento de zonas naturales

- Control de la degradación
- Programas de parques naturales, reservas, creación de nuevas zonas protegidas, etc.
- Programas de reforestación o de reconstitución de terrenos
- Prevención y extinción de incendios forestales
- Construcción y conservación de infraestructuras
- Educación ambiental

4.4 Control de la contaminación y gestión medioambiental

- Aportación de bienes y servicios para la reducción de la contaminación
- Implantación de Tecnologías menos contaminantes
- Tecnología de ahorro de recursos
- Sistemas de gestión medioambiental
- Estudios de impacto ambiental
- Auditorias medioambientales
- Gestión de riesgos ambientales
- Sensibilización entre los ciudadanos y las empresas

Como decíamos al principio, no sólo se trata de observar cuales de los nuevos yacimientos de empleo tienen que ver con la atención a las personas mayores, sino que es preciso determinar donde tienen cabida los trabajadores de más edad. En este sentido debe recordarse que los nuevos empleos que se generan en los Nuevos Yacimiento de Empleo responden según los casos a:

- Nuevos perfiles profesionales (por ejemplo, monitores de servicios y actividades extraescolares, animadores de actividades deportivas, terapeutas ocupacionales...).
- Adaptación de perfiles profesionales ya existentes (por ejemplo un buen número de perfiles transversales, que se pueden enriquecer con competencias relativas a las nuevas tecnologías de la información).
- Cualificación de ocupaciones previamente no cualificadas (por ejemplo, una ama de casa o el voluntario de un grupo de ayuda mútua que se cualifican como trabajadores familiares).
- Perfiles profesionales transversales que no varían substancialmente (por ej. recepcionistas, personal de limpieza, operarios en actividades de cuidado forestal o reciclaje...)

Responden a un amplio abanico de cualificaciones correspondientes a personas con niveles de enseñanza básicos o a personas con titulaciones universitarias o en programas de tercer ciclo (por ejemplo en el ámbito de la mediación y la resolución de conflictos, o de los servicios de prevención de riesgos laborales). Si un polo de crecimiento y transformación del empleo bien conocido es el desarrollo de las nuevas tecnologías, el otro –seguramente con mayor impacto cuantitativo- es el desarrollo de los servicios colectivos y de atención a las personas (sanidad y servicios sociales, educación, actividades asociativas, actividades culturales y recreativas, otros servicios personales y domiciliarios...). En este amplio abanico posiblemente tengan cabida perfiles de personas mayores que aún están en condiciones de trabajar.

En 1997, por cada 100 personas en edad de trabajar, en promedio en la Unión Europea trabajaban 12 más que en España, de éstas personas la mitad –es decir 6- lo hacían en estos servicios colectivos que comparativamente están menos desarrollados en España.

Estos servicios están sin embargo destinados a crecer en nuestro país, aunque con dificultades, empujados por las necesidades sociales y por las nuevas expectativas de calidad de vida.

Unas y otras se van transformando en la medida que más mujeres se incorporan al mercado de trabajo, crece la renta familiar disponible, y se requiere profesionalizar unos servicios de atención a la infancia y a las personas dependientes que hasta ahora se han venido haciendo de forma no remunerada en el ámbito familiar.

Queda claro por tanto en estos casos la doble visión de los mayores y el mercado de trabajo, por un lado como demandantes de atención y por otra como trabajadores capacitados para asumir funciones en algunas de las áreas donde previsiblemente se dará un importante desarrollo de actividades, por ejemplo: es mayor el porcentaje de mujeres que de hombres entre los mayores, siendo un colectivo muy válido para el desempeño de tareas de cuidados de otras personas mayores.

Atendiendo a lo que son nuevas actividades a desarrollar, una de las principales necesidades laborales a cubrir es la de personal especializado los cuidados a los mayores. Por ejemplo el perfil de Auxiliar de Geriátrica, función que comprende no sólo acompañar a los ancianos, sino saber tratarlos, escucharlos y atenderlos adecuadamente cuando su salud se muestra ya deteriorada. Otro campo asociado a los mayores que presenta claras oportunidades futuras tiene que ver con la Dietética y nutrición geriátrica, pues es claro el desarrollo de productos saludables orientados a estops colectivos (alimentos con menos sal, de fácil masticación, etc).

Además, el hecho que más personas van a llegar a edades más avanzadas y en un mejor estado de salud, abrirá muchísimas otras posibilidades laborales como el campo de la formación de formadores para formadores de mayores (muchos van a poder estudiar y aprender al final de su vida), animación para la tercera edad (dado que su tiempo de ocio va a ser mucho), masajistas/terapeutas especializados (envejecer mejor va a ser importante), etc.

Por otra parte, el progresivo envejecimiento de la población y su situación de dependencia producida por enfermedades (Alzheimer, Parkinson, etc.) provoca que los profesionales para el bienestar social se convierten en agentes de transformación de la sociedad del siglo XXI.

En este sentido, los profesiones relacionados con el bienestar social se convierten en agentes de transformación de la sociedad del siglo XXI no sólo dando apoyo y ofreciendo recursos a estos colectivos, sino también aportando las herramientas necesarias para que esta situación de exclusión social no se cronifique. Su principal función es, en definitiva, la de intentar que estas personas se autoayuden para salir de la situación en la cual están inmersos.

Las profesiones vinculadas a la integración social y la promoción sociolaboral de colectivos sujetos de exclusión, son considerados según la Unión Europea como nuevos yacimientos de empleo. Además, los estudios de educación social y trabajo social abarcan muchos colectivos y sea desde el campo que sea: sociocultural, socioeducativo, socioasistencial, sociosanitario, etc. cumplen una función muy importante para la estabilización de una sociedad sometida a cambios continuos.

En referencia a la educación social y en referencia a los mayores, nos encontramos con la animación en residencias y equipamientos de gente mayor, la intervención para la inserción laboral con colectivos con necesidades específicas y la animación sociocultural y de educación en el tiempo libre. En cuanto al trabajo social, los sectores donde se puede trabajar son los servicios de atención primaria en barrios y municipios, los servicios de salud, atención a personas con minusvalías, etc.

Se trata por tanto de disciplinas ligadas directamente con colectivos necesitados como son las personas mayores, que generan cada vez mayor número desempleo, dinámicas en su evolución puesto que tratan de responder a nuevas necesidades de la sociedad que van surgiendo fruto de las desigualdades socioeconómicas que genera el sistema y fruto de la imposibilidad de las administraciones públicas en atender todas las demandas sociales.

9. NUEVAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO Y FORMACIÓN ASOCIADAS AL ENVEJECIMIENTO POBLACIONAL. PERSPECTIVA DE LOS IMPLICADOS

Una vez analizadas las consecuencias sociodemográficas que implica el envejecimiento de la población, así como las consecuencias sobre el mercado de trabajo que conlleva y apuntadas las oportunidades laborales que se presentan para estos colectivos y los que los atiendan, es necesario conocer el discurso de los empresarios de las pequeñas y medianas empresas sobre los alcances y efectos del envejecimiento de los trabajadores y empleados.

Para ello se procede a recoger en este punto las conclusiones resultantes de las entrevistas y grupos de trabajo realizadas conforme a la muestra ya comentada en el apartado metodológico del presente estudio.

En este sentido, a través de las siguientes páginas se espera conocer desde esta impresión directa cómo se plantea la satisfacción de las nuevas necesidades que han de surgir a raíz de este hecho demográfico y sociológico. Asimismo, del resultado de esta fase del estudio se pretende dar respuesta a otra serie de cuestiones como las siguientes:

- Las demandas a que este hecho dará eventualmente lugar en cuanto a puestos vacantes y real satisfacción de mano de obra, de profesionales o técnicos.
- Cuáles son las dificultades que surgen a la hora de poder responder a estas nuevas demandas y necesidades así como las posibles consecuencias y perspectivas futuras que se prevén.
- Conocer el discurso de representantes significados dentro del sector que atiende a la población mayor brindándoles servicios o cuidados, formación u ocio, ya sea desde el ámbito privado o el público.

- Saber cuál es el actual nivel de demanda de servicios y la respuesta vigente, cómo se espera sea su evolución y los posibles efectos del envejecimiento sobre la creación y configuración de perfiles de empleo.
- Estudiar a qué oportunidades puede dar lugar este hecho, cuáles han de ser las necesidades de formación que podrán surgir, cómo se prevé la evolución de este sector.

Los objetivos generales de investigación para el presente campo son los siguientes:

- Analizar el discurso colectivo de los empresarios.Cuál es su percepción sobre la actual situación, sobre los efectos en la Empresa del envejecimiento de sus empleados y eventualmente directivos, las necesidades a las que este hecho da lugar en cuanto a la demanda y real satisfacción de mano de obra, de profesionales o técnicos.
- Cuáles son las dificultades que surgen a la hora de poder responder a estas nuevas demandas y necesidades así como las posibles consecuencias y perspectivas futuras que se prevén.
- Saber cuál es el actual nivel de demanda de servicios y la respuesta vigente, los posibles efectos del envejecimiento sobre la creación y configuración de perfiles de empleo.
- A qué oportunidades puede dar lugar este hecho, cuáles han de ser las necesidades de formación que podrán surgir, cómo se prevé la evolución de este sector.

9.1. Efectos del envejecimiento del personal en las empresas

9.1.1. Situación actual

En el presente análisis se diferencia entre las empresas pequeñas que están por debajo de los 100 trabajadores y las medianas, por encima de este número. En ambos casos, a pesar de las diferencias, se mantiene la estructura familiar y la cultura paternalista.

Percepción de los efectos del envejecimiento sobre la empresa

Existe ambigüedad en la percepción de los empresarios sobre los efectos del envejecimiento, tanto en las pequeñas como en las medianas empresas. La percepción de envejecimiento se relaciona con la actitud del trabajador más que con su edad.

El criterio utilizado para considerar cuál es el personal envejecido depende de aspectos subjetivos vinculados a la historia de la relación laboral más que a la edad concreta o a la capacidad. No se emplean parámetros únicos u objetivables, seguramente por efecto de la estructura familiar predominante.

En las empresas que se encuentran en fase de expansión, no se percibe la existencia de personal envejecido ya que hay una gran proporción de gente joven con la que cubren los nuevos puestos.

Cuando las relaciones laborales no son del todo cordiales se admite el envejecimiento del personal. Esto se detecta subjetivamente, como una percepción ligada a la necesidad del empresario de tener una plantilla que realice esfuerzos físicos u otro tipo de actividad que pueda estar despertando resistencias en el personal.

En empresas de tipo mediano y estructura familiar también se hace difícil la percepción objetiva aunque se trate de una plantilla de personas de edad mayor.

El envejecimiento afecta tanto al personal administrativo como al de producción, pero subjetivamente no es percibido ni es valorado como un problema.

El propio empresario niega la situación del envejecimiento como efecto de la identificación que hace con sus trabajadores, por miedo al propio envejecimiento y a la situación de impotencia que le atribuye a este hecho.

La percepción del envejecimiento se hace más patente en el campo de las técnicas, por ejemplo la informática que es abordada con recelo tanto por parte del pequeño empresario como del trabajador.

Tras el término de envejecimiento se esconde una connotación de obsoleto.

Se percibe una referencia a la utilidad o no del trabajador y de la persona, lo que favorece y refuerza su negación. El empresario se aproxima al tema hablando de “reciclaje”, término que utiliza como sinónimo de reutilización y no como transformación en algo diferente.

Desechar a los mayores es percibido como una “inmoralidad” por los empresarios, puesto que trabajan y envejecen juntos. Comentarios como “lleva toda una vida” o como “le ha dedicado todo” o “se ha entregado” reafirman una mentalidad paternalista y una fuerte identificación del empresario con el empleado. Éste se sacrifica y es fiel. El empresario retribuye con lo que cree es su obligación retribuir: la misma fidelidad. La edad puede ser un handicap pero da experiencia.

El joven, sin embargo, lo compensa con fuerza y empuje. Envejecer no es percibido como tener más años sino como tener menos implicación.

Los mayores son más expertos y conocen a la perfección todo el proceso productivo, pudiéndose responsabilizar de cualquier tarea. Se los ve más rápidos para el aprendizaje. De hecho a la hora de cubrir puestos de responsabilidad, se valora la mayor experiencia dentro de la empresa.

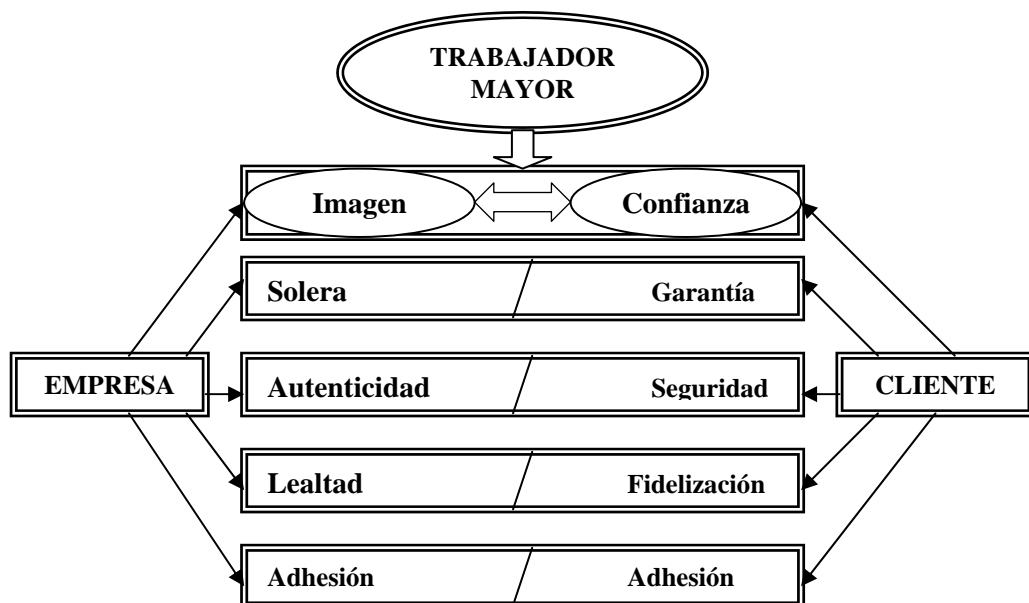
En el comercio la edad se transformaría en un atributo positivo, señal de confianza, soporte y arraigo. Un valor añadido que se traduce en ventajas para la empresa que mejoraría con esto su imagen. Esa empresa estaría vista como una entidad con respaldo generacional, raíces profundas y credibilidad.

Aquí se utiliza la expresión “personal maduro” haciendo referencia al proceso de pertenencia e implicación más que a la edad. Ésta no jugaría explícitamente ningún papel.

ENVEJECIMIENTO DEL PERSONAL	
PERSONAL MAYOR	PERSONAL MADURO
- <i>Inseguro de su labor</i>	- <i>Mayor credibilidad</i>
- <i>Necesitado de recursos</i>	- <i>Mayor solvencia profesional</i>
- <i>Rigidez ante los cambios</i>	- <i>Mantiene imagen de constancia de la empresa</i>
- <i>Absentismo</i>	- <i>Experiencia y seguridad</i>
- <i>Falta de empatía con el cliente</i>	- <i>Garantía de fiabilidad</i>

Se le asigna al personal mayor el carácter de profesional, se lo valora como alguien que ha hecho de su actividad laboral no sólo una forma de ganarse la vida sino un modo de pertenecer a un grupo de referencia, realizarse. Trabajar en la empresa sería un modo de pertenecer por adhesión, por afecto, por solidaridad e implicación con la misma.

El profesional maduro es percibido como alguien que cree en lo que hace. Se convertiría en un agente que más que vender capta adeptos para los productos, convenciendo. Se le asigna un poder de convicción casi mágico, un don difícilmente aprendible que se traduce no sólo en beneficios y rentabilidad inmediatos sino en ganancias a largo plazo.



Los vigentes modelos estereotipados sobre la juventud, la vejez y el envejecimiento distorsionan la percepción de los empresarios y su valoración efectiva, oscilando desde una desvalorización por desestimación a una idealización.

Según los sectores se plantea la disyuntiva entre riesgo o efectividad. No siempre se justificaría la opción a favor de personal joven debido al alto riesgo que conlleva para este tipo de empresarios dejar en manos que consideran poco expertas sus medios, maquinarias y recursos de alto coste.

El personal mayor representa menor riesgo puesto que tiene más miedo y se siente menos seguro.

Inevitablemente aparece una percepción del envejecimiento como factor de disminución en el rendimiento de la actividad más allá de la fidelidad, la actitud o la pertenencia. Personal que fue muy eficaz perdería su efectividad cuando se desmotiva y piensa en su jubilación.

El deterioro físico se acusa en las empresas con síntomas de diferente tipo, ya sea desmotivación, dolores de espalda, pinzamientos, lesiones, etc.

La falta de una generación joven que sustituya a la mayor es posiblemente el efecto más importante mencionado por los empresarios.

Se percibe un déficit de jóvenes formados que puedan atender las demandas de los clientes y las necesidades de la empresa. El propio empresario se vería forzado a ocuparse de su formación que hubiera debido ser impartida por centros adecuados.

Se trataría de una manifestación de la resistencia de los empresarios al cambio. Lo que se echa en falta no es personal joven formado sino jóvenes que tengan la misma experiencia y cultura laboral que los mayores. La demanda no es de preparación por formación sino por experiencia.

La falta de relevo es valorada como un problema importante que preocupa al pequeño empresario. Según lo expresado en el discurso, su demanda no encontraría eco en la sociedad lo que provocaría como respuesta en éste la realización de inversiones en actualizar al personal mayor ya experimentado.

Los jóvenes no son continuadores, plantean nuevas modalidades en la relación con el empresario que ve cuestionada su cultura empresarial paternalista. En una respuesta reactiva son rechazados por el empresario, el que le atribuye falta de responsabilidad a pesar de su mayor formación y vitalidad.

El envejecimiento es valorado como algo natural y si tiene algún efecto perjudicial se debería, según el discurso de los pequeños empresarios, a que los jóvenes no son iguales a como fueron los actuales mayores ya que “no trabajan, sólo se quejan”.

La ausencia de una generación de reemplazo se debería a la falta de formación profesional consecuente con la sobre valoración de la formación académica y universitaria y con el ideal social predominante.

El cambio en la sociedad se refleja en el tipo de oferta de mano de obra. El operario desea ser parte de un colectivo jerarquizado que no encuentra en la pequeña empresa familiar un lugar apto para su crecimiento. Se buscaría otro tipo de pertenencia que el empresario considera espuria.

Los jóvenes buscarían un lugar donde se les valorara por lo que hacen, más que por lo que son o por dónde están colocados en relación a las lealtades al empresario. Relaciones laborales secundarizadas.

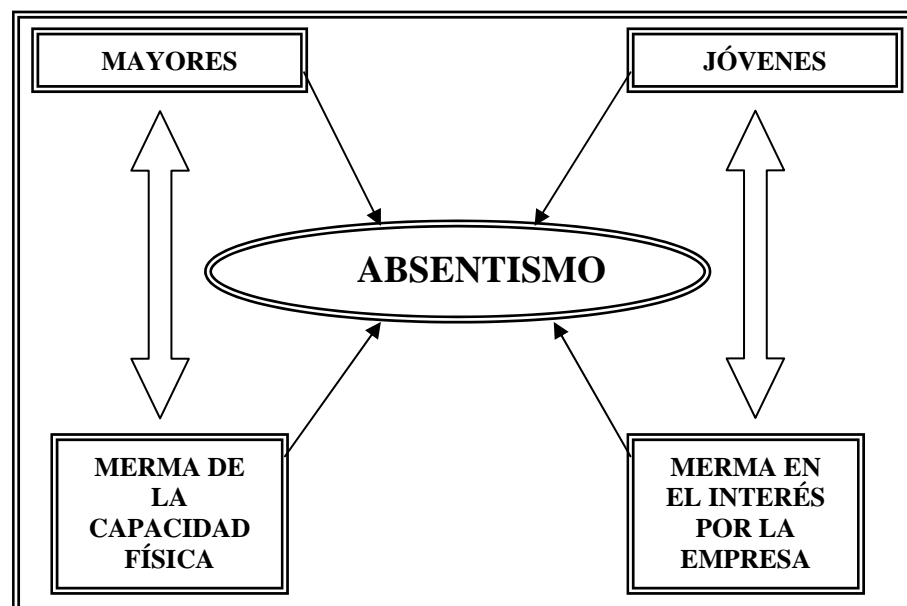
Dificultades para la empresa y alcance de las mismas

En las medianas empresas, no se perciben dificultades presentes. Son optimistas respecto a su población envejecida.

Los escasos problemas los remiten al pasado cuando aún no habían efectuado el proceso de crecimiento y expansión. Estos problemas estarían solucionados actualmente con la racionalización del proceso productivo y la aplicación de las nuevas tecnologías.

La inversión en formación tecnológica en personas de edad avanzada ha resultado rentable por rápida y sencilla.

En la pequeña empresa la problemática es diversa. Rastreando el discurso de estos empresarios nos encontramos con que la mayor dificultad estaría relacionada con el absentismo laboral, cuya causa estaría en problemas de salud y falta de capacidad física de los mayores y por la falta de implicación e interés entre los jóvenes.



El absentismo generaría un clima de desconfianza y de desconcierto. Según el discurso de los pequeños empresarios, los trabajadores jóvenes y los mayores esperarían mayor tolerancia y permisividad al absentismo como demostración de agradecimiento de parte del empresario hacia la actitud de lealtad del trabajador y su efectividad.

El trabajador mayor se consideraría desprotegido cuando la empresa no respeta su envejecimiento en tanto que haría valer por sobre las relaciones laborales las de familiaridad.

Lo mismo sucede con el empresario que se dice rodeado de un clima en que percibe hostilidad lo que le hace que se sienta defraudado. Percibe que no se le corresponde de igual manera a la confianza por él depositada en sus trabajadores. Se habla de una fisura en la lealtad total.

Esto aparentemente no se verifica en el discurso de los empresarios de la mediana empresa.

La **inclusión de la robotización** marcaría la **diferencia** entre pequeños y medianos empresarios en cuanto al absentismo.

El temor a que la **precaria salud laboral** pudiera perjudicar la marcha de la empresa ha determinado un **cambio en el proceso productivo** que denominan como revolución, un paso de gigantes.

La introducción de las nuevas tecnologías y la racionalización del **proceso productivo** ha sido la **solución a los problemas sanitarios** que se planteaban y a las bajas laborales. El balance ha sido muy positivo según manifiestan los directores de medianas empresas.

La implementación de estas nuevas tecnologías no representaron ningún problema. Desde la dirección se manifiesta que el obstáculo ya fue superado anteriormente y que en la actualidad las nuevas tecnologías están integradas a la vida de la empresa.

Actualmente la revolución de la robótica es fácilmente solventada por la empresa pero en algunos sectores puede aún representar alguna dificultad.

En sectores donde las NT se introdujeron tardíamente y junto a las maquinarias, se requiere una impregnación técnica más fuerte a todos los niveles que en muchos casos obliga a rejuvenecer las plantillas.

También en el comercio y en sectores de mucha movilidad y cambios, donde la obsolescencia de los productos es alta, el aumento en la edad representa un obstáculo. El personal mayor se muestra rígido para adaptarse a los cambios, esto es un obstáculo.

Según el discurso analizado, se percibiría una falta de identificación de los trabajadores mayores con el cliente con quien no habría sintonía.

Las resistencias aparecen en la forma y en el fondo, tanto en la ética como en la estética de la actividad profesional.

Para el trabajador mayor es más difícil la adaptación a los cambios pero también la empresa al incorporar personal joven tiene que admitir un modelo diferente de relación y cambiar.

El pequeño empresario y el trabajador mayor cuentan con un saber empírico. El joven con una formación actualizada obliga a la empresa a comportarse de un modo más cambiante y dispuesta a arriesgar.

Los empresarios perciben un cambio en el ideal de los jóvenes trabajadores, quienes buscan un modelo diferente de relación laboral al de la generación que reemplazan.

Las redes comerciales, cadenas y franquicias vendrían operando un cambio sobre el ideal y el modelo de actividad laboral de los jóvenes que preferirían un espacio abierto y cambiante, una imagen joven y moderna donde además recibirían una mejor remuneración.

Las políticas de organización y gestión de éstas, convierten a muchas en empresas envejecidas, que quieren mantener el valor de la lealtad y el compromiso frente a los de cambio, movilidad e imagen.

Se habla de “cultura de razas” connotando el comportamiento de los jóvenes como un mestizaje cultural debido a los cambios en la sociedad. En este mestizaje habría también un mestizaje de valores: desde un modelo paternalista a uno más secundarizado.

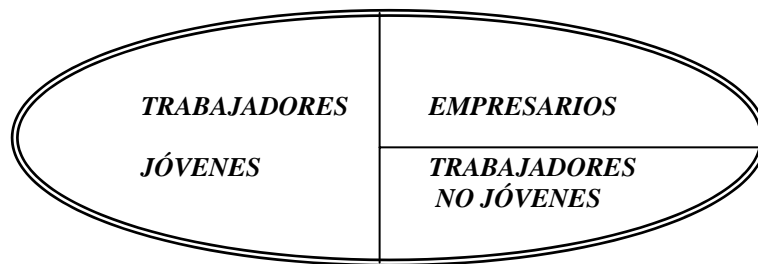
La palabra del padre familiar, pater, patrón, la protección de éste a sus trabajadores estaría ahora sustituyéndose por la palabra de un padre social representado, en el discurso de los empresarios, por la instancia sindical, exterior y ajena a la empresa misma, que normativizaría la relación laboral, la intermediaría distanciándola.

El empresario estaría despojado de su lugar y su autoridad, consecuencia de un nuevo modelo de relación derivado de la intermediación de otras entidades en las relaciones laborales.

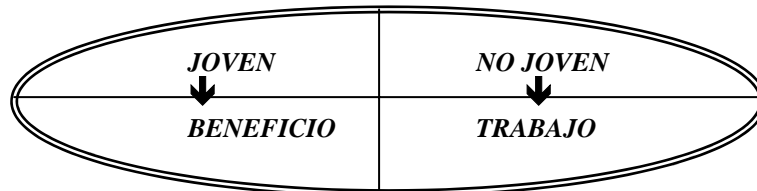
Se percibe un conflicto en la imagen que el empresario percibe de sí. Antes, el trabajador le trataba con respeto y cierta veneración pero el joven “autoriza” a otros que no son el empresario.

Los vocablos utilizados tales como “terrible” o “impresionante” señalan el desajuste que existe entre las expectativas del empresario y los jóvenes que relevan a los mayores.

El empresario supone que la necesidad es la única fuente de motivación. Separa por un lado a los trabajadores jóvenes de los empresarios y los trabajadores menos jóvenes, manifestándose así su resistencia al cambio social.



Desde esta posición se desestiman algunos valores y se iguala la motivación a la voluntad. Se dice que el joven a diferencia del mayor no tiene interés en trabajar. Aparece en el discurso del empresario un supuesto enfrentamiento entre jóvenes y no jóvenes.



El tempo del joven es valorado negativamente y no se admite que pueda tener intereses fuera del mundo laboral.

Los jóvenes tendrían intereses limitados en relación al trabajo con lo cual se pone un tope, un límite que es percibido por los empresarios como una dificultad. El empresario manifiesta y muestra su máxima dificultad con el envejecimiento, negándolo.

Negar el envejecimiento puede ser la respuesta más o menos agresiva ante comportamientos percibidos como irreverente en el trabajador joven cuando su formación es mayor.

La formación no es valorada como un obstáculo actual. Se la ve como algo ya superado, de otra manera quedaría ligado al envejecimiento propio del empresario cuestionándose la mentalidad proactiva que se le supone.

9.1.2. Perspectivas y alternativas futuras

No existe un discurso compacto y consistente sobre este punto. Las diferencias en el discurso son importantes según sectores y según tamaño de las empresas.

Percepción de necesidades y demandas manifiestas

En las empresas medianas, las perspectivas de futuro son optimistas. Ha habido un relevo generacional en muchos casos tanto en la dirección como en sus accionistas y se mantiene la tendencia de aplicar nuevas tecnologías y racionalizar el proceso de trabajo. No se perciben necesidades.

No habría nuevas demandas puesto que las necesidades fueron ya cubiertas cuando el cambio generacional. Creen que se adaptará la fuerza de trabajo perfectamente a estos cambios, en los que se privilegia los modos tradicionales aunque se cambie la forma de llevarlo a cabo.

La revolución robótica se asume como la única necesidad dado su carácter beneficioso tanto para los trabajadores en temas de salud y esfuerzo físico como para la empresa. Se espera y se admite que la revolución robótica es el futuro, que abarata costes, incrementa la producción, mantiene la competitividad, evita bajas.

Estos cambios no tienen como efecto el despido sino que permite a la empresa modificar ciertos puestos, rotar y mover a quienes por razones de edad tienen ahora otras necesidades y posibilidades.

En la pequeña empresa hay poca percepción de la necesidad. El empresario no percibe una necesidad causada por el envejecimiento del personal. No hay transformación sino que se plantea la sustitución y el cambio como si se tratara de rellenar un hueco.

No existe un planteamiento de tipo organizativo o estratégico y la empresa no percibe ni planea ningún tipo de cambio, con lo cual no parece enfrentarse ni asumir el problema.

En sectores menos manuales tampoco aparece demanda en el discurso de los empresarios que están satisfechos por encontrar relevo generacional. Son empresas donde el técnico tiene actualmente centros adecuados de formación reglada pero se percibe la necesidad de personal con formación más operativa, una formación en el saber hacer de la empresa.

Las pequeñas empresas que han ido creciendo junto con sus trabajadores, son quienes presentan menor percepción de las necesidades creadas. Se admite la vejez a nivel humano pero se intentan postergar los cambios necesarios que el envejecimiento provoca.

Al ser numéricamente bajo el número de los trabajadores envejecidos, se transforma la necesidad de cambio en demanda de mantenimiento, es decir, que no se vayan nunca. Perpetuar las relaciones laborales y afectivas.

La proximidad afectiva y vivencial con el trabajador dificulta la percepción de las necesidades y frena la manifestación y expresión de demandas. Cuando se toma un poco de distancia se pide gente para sustituir a los que ya han envejecido y no rinden, que ya no pueden dar a la empresa lo que esta necesita de ellos.

La demanda más clara ante la necesidad de recambio es que el personal mayor se jubile antes. Se centraría todo en quitar al trabajador que ya no rinde para que otro se haga cargo del puesto.

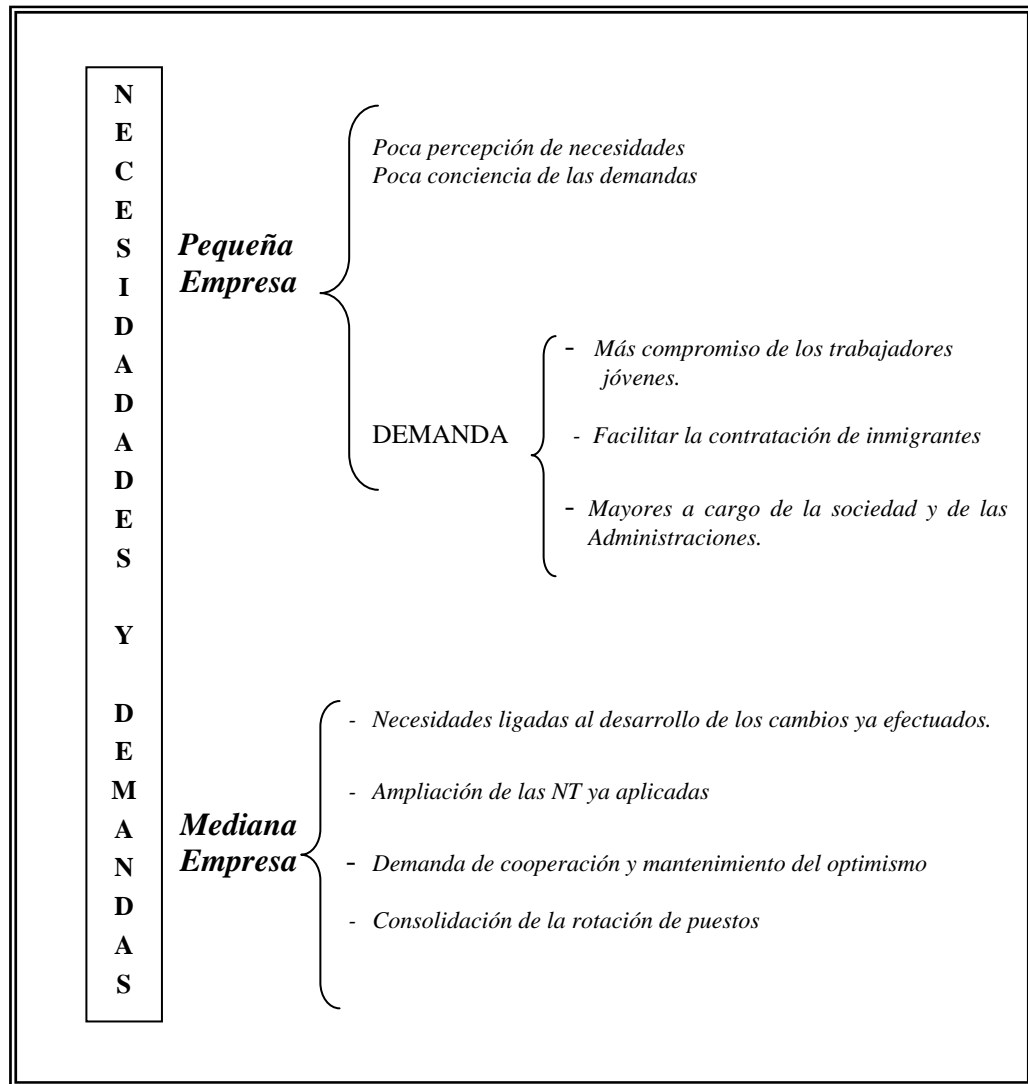
Se demanda la participación del Estado. Una solución expulsiva manifestada por el empresario, que se percibe a sí mismo falta de medios y recursos para poder dar otra solución a esta necesidad.

Se desplaza el problema y se le pide a otro que lo solucione. La demanda aparece frente a la falta de rendimiento y no a los viejos por edad. Las mujeres empresarias se muestran más intransigentes y expulsivas.

La inclusión de la mujer empresaria de más reciente data, le lleva a colocarse en una posición más “joven” de menor compromiso y arraigo, de negación del paternalismo y la historia pasada, dejando en evidencia el criterio de utilidad que estaría por encima del de lealtad.

Empresarios, en muchos casos segunda generación en empresas de tipo familiar, donde existe un reconocimiento a los servicios prestados, asumen a los mayores como algo propio de lo que deben hacerse cargo. Estos se niegan a que el Estado resuelva la situación creada con los trabajadores mayores.

La demanda de estos sería un **apoyo directo a los empresarios** en lugar de subsidios u otras compensaciones a los trabajadores mayores.



Alternativas detectadas e imagen de las mismas

Se plantea la robótica como única alternativa para poder crecer y mantener la capacidad de producción en la mediana empresa. Esta alternativa es valorada como positiva ya que la robótica sería la opción de futuro.

La empresa se beneficiaría de los cambios futuros sobre todo por el incremento de su capacidad productiva lo cual la haría más competitiva en este mercado que obliga continuamente a superarse. La robótica disminuye el coste por unidad de fabricación en las empresas lo cual compensaría las rotaciones y cambios que ocasionan en la plantilla.

La introducción de nuevas tecnologías en la producción y en la administración han ayudado a enfrentarse a las dificultades por el envejecimiento, apreciándose su gran eficacia así como una predisposición muy positiva del personal mayor para la formación en el manejo de la robótica que por otra parte resulta muy sencillo.

Esto habría llevado a mejorar en gran medida el grado de satisfacción de los trabajadores.

Estas alternativas **generaron** en cierta medida la **aparición de resistencia al cambio tecnológico** por el miedo a que fuera a dificultar el empleo, resistencias que **se superaron al ver la política de la empresa.**

Otra consecuencia no deseada de la robótica es la lentitud: son maquinarias más precisas pero más lentas, que necesitan a veces de dos y hasta tres turnos para ser atendidas. El personal ha debido adecuarse a cambios en el horario, pero en compensación su trabajo a disminuido.

Consecuencias de las alternativas en la mediana empresa

Dificultades:

- Resistencia al cambio tecnológico
- Miedo a perder el empleo
- Lentitud en la producción
- Cambios de turno
- Necesidad de mayor concentración en el trabajo

Ventajas:

- Disminución del esfuerzo físico
- Menos riesgo de enfermedad
- Mejor adaptación al mercado
- Mayor competitividad
- Aprendizaje rápido y sencillo
- Aumento del nivel de satisfacción de los trabajadores

En las pequeñas empresas, no se buscan ni plantean alternativas innovadoras. Se traslada al empleado desde su lugar de trabajo habitual y se lo mantiene en actividades con las que está familiarizado.

Los pequeños empresarios entienden que así facilitan el paso gradual del personal envejecido a la jubilación, reclamando por ello ayudas. Se demanda un subsidio a la empresa, que la Administración se haga cargo de parte del coste económico ya que el empresario se estaría haciendo cargo, según dicen, del coste social al mantener su puesto de trabajo.

Aparece en el discurso cierta confusión y algunas contradicciones. Éstas serían el reflejo de la confusión existente entre los empresarios que ante el envejecimiento de su personal, se ven ante la disyuntiva de ser eficaces o solidarios.

Plantean como alternativa la necesidad de mayor flexibilización en la edad de jubilarse. Se habla de ampliar la franja de edad, permitir fórmulas más personalizadas, con mayor participación del empresario en la formulación del modelo y en la resolución práctica cuya financiación correrá a cargo de la Administración.

La jornada se mantendría igual para estas personas que tendrían la posibilidad de mantenerse activas. Se pide un diseño ad-hoc.

Otra alternativa planteada es convertir a este trabajador en un tutor de quien ha de ser su futuro reemplazo. Una opción que lo convierte en un elemento fundamental en la transmisión de know-how.

Se plantea la tutorización no sólo como opción interna dentro de la propia empresa sino ampliable a otros trabajadores. Esta alternativa es vista como un modo de aprendizaje viable y útil.

Surge, según manifiestan, de un proyecto piloto realizado por la Junta de Extremadura para el cual se solicitó a los empresarios que algunos de sus operarios fueran docentes en los planes de formación no reglada. Este es el modelo que proponen ahora como alternativa.

Para que el envejecimiento no fuera la causa de una menor utilidad del trabajador, se requeriría **formación**. Esta es aceptada por el empresario pero, según dicen, no encuentra eco en el trabajador. **Este no se ve motivado.**

La alternativa de la formación y la actualización es planteada como un recurso a aplicar de forma selectiva. El trabajador mayor habrá de formarse pero en temas muy directamente ligados a la práctica de su actividad para que no se sienta disminuido en su autoestima lo que favorecería su mejor disposición.

Las nuevas tecnologías son asumibles por este personal cuando son aplicadas a la robótica.

La formación como alternativa es válida si va expresamente dirigida a este colectivo. De otra manera no resultaría rentable el gasto porque sería preferible dárselo, según dicen, a una persona más joven. El gasto se amortizaría mejor.

En último lugar y como último recurso aparece la inmigración como alternativa. Se trataría de una inmigración selectiva y controlada. Frente a la dificultad de reemplazar al personal mayor esta alternativa es vista como poco viable dado que dicen existen barreras administrativas y legales que ralentizan las gestiones y las convierten en poco efectivas.

ALTERNATIVAS	
PEQUEÑA EMPRESA	MEDIANA EMPRESA
Mantenimiento de la estructura	Cambios en la estructura
Cambios en la distribución del personal	Flexibilización puestos
Mayor flexibilización de la jubilación	Cambios en los modos de producción
Subsidio al empresario	Revolución robótica
Tutorización de la formación	Cambios proceso productivo
Actualización del personal	Introducción de formación

9.1.3. Efectos sobre el empleo

En la mediana empresa los efectos sobre el empleo no estarían muy claros. La apuesta por la robótica es una apuesta por el futuro. Los empresarios son conscientes de los riesgos del cambio pero consideran que ya irán resolviendo las dificultades según aparezcan.

El efecto percibido por los empresarios de la pequeña empresa sobre la creación de empleo es la necesidad de trabajadores extranjeros.

El tipo de trabajo, sus condiciones, el modo de relación así como las exigencias y normativas salariales, llevarían, según dicen, a que el empleo que existe deberá ser mantenido con mano de obra extranjera.

El cambio generacional ha de conducir a una remodelación de la distribución de empleo como sucediera ya en otros países de la Unión Europea.

El aumento en el nivel de vida y la entrada de España a la Unión Europea estarían generando una división entre mano de obra cualificada nacional y no cualificada reservada para los inmigrantes.

Posible generación de empleo

Según el discurso de la mediana empresa su preocupación va por otros derroteros. No está precisamente ahí sino en cómo resolverán sus necesidades de disminución de plantilla.

No son conscientes de que la generación de empleo se vaya a dar efectivamente, ya que el empleo posible que se percibe no es empleo directo.

A pesar que el tamaño de la empresa, su cultura empresarial familiar les obliga a no expulsar a ninguno de sus empleados y aunque no se tiene clara cuál será la consecuencia se presume que habrá de generarse algún tipo de empleo aunque no se pueda precisar.

En la empresa pequeña se prevé una expansión y un crecimiento que hará que se genere empleo tanto en sectores industriales como de servicios.

Se plantea la creación de empleo como algo real, actual y de futuro, aunque no guarde relación con el envejecimiento de la plantilla, el reemplazo de la misma permitiría atender las ofertas de un modo más eficaz. La nueva generación, más apta y más formada permitiría un desarrollo mayor. Esto, sin embargo, no aparece sustentado por hechos objetivables. Es una presunción algo incierta.

Tipo de empleo

No existe un discurso articulado sobre este tema que no parece preocupar. Se trata este tema como algo externo que ni preocupa ni ocupa al empresario.

El empresario de la mediana empresa no es consciente de la generación de empleo, pero es evidente que necesitará adquirir nuevas tecnologías, hacer inversiones, lo cual redundará en empleo en las empresas fabricantes que necesitarán contratar a ese nuevo personal.

Se trataría de empleo para ingenieros e informáticos y otros profesionales muy especializados en temas de fabricación, mantenimiento y marketing de maquinarias robotizadas.

Queda patente que se demandarán servicios y se harán inversiones en activos fijos relacionados con la innovación. También ellos ya han encargado y piensan encargar nuevas máquinas con diseños y utensillos de manipulado apropiados a sus necesidades.

En la pequeña empresa no se prevén cambios en el perfil profesional que se ha de demandar. Se trataría de un reemplazo de lo ya existente sin que se perfilen cambios en el sistema de producción ni en la organización.

La percepción de permanencia del tipo de empleo demandado podría guardar relación con que se homologa puesto con persona. La pérdida de un profesional no plantearía ningún cambio. Posiblemente se intenta eludir el cambio traumático que podría significar en una pequeña empresa familiar la muerte de un trabajador.

9.2. Envejecimiento de la población y creación de nuevos servicios

9.2.1. Efectos del envejecimiento de la población

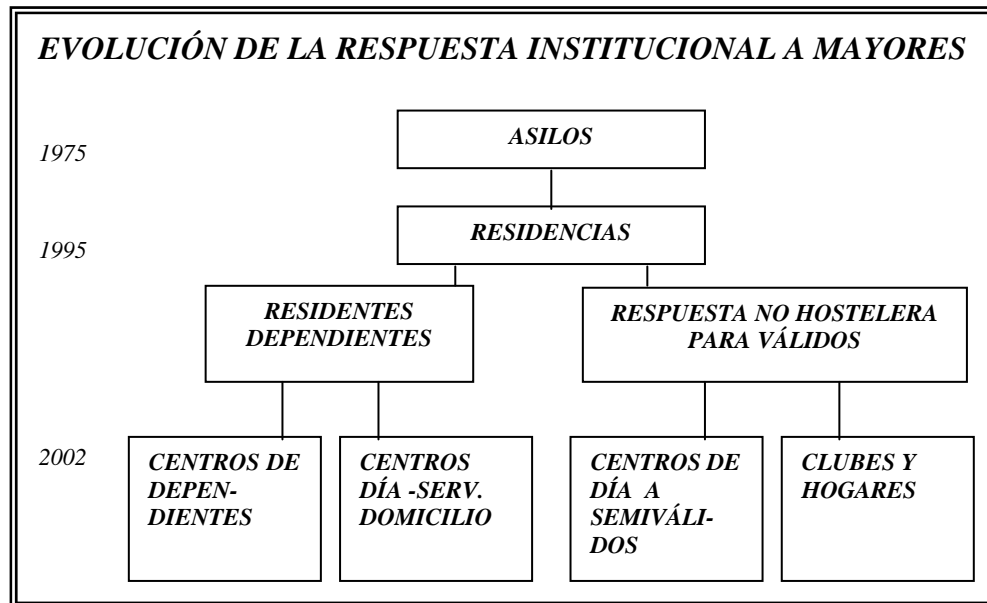
- ✓ El actual aumento de la población mayor española no tiene precedentes, esta tendencia va en aumento tanto en el ámbito rural como en el urbano, generando un cambio en la sociedad.
- ✓ Las redes sociales históricamente consolidadas se han ido estrechando y desapareciendo lo cual obliga a implementar para la atención a la población envejecida, alternativas a esta carencia.
- ✓ El envejecimiento de la población provocaría la inquietud de las Administraciones respecto de los sistemas de financiación de las políticas sociales vigentes y las pensiones, que han de ser modificadas cara al futuro.

- ✓ El proceso de envejecimiento de la población estaría determinado por dos causas: el aumento de la esperanza de vida debido a los adelantos médicos y a la sociedad del bienestar y por otro lado al descenso de la natalidad.
- ✓ Actualmente se llega a la edad de jubilación con gran parte de las habilidades y capacidades intactas.
- ✓ La población española ha elevado en los últimos años su nivel sociocultural y económico lo que incluye a los actuales mayores. Estos están mejor preparados y tienen mayores inquietudes de todo tipo.
- ✓ Existen, según edades, dos grupos de mayores con capacidades y necesidades claramente diferenciadas:

Grupos de mayores según capacidad y atención

<i>EDAD</i>	<i>CAPACIDAD</i>	<i>ATENCIÓN</i>
<i>65 a 75</i>	<i>Vigente: Mayores por jubilación</i>	<i>Ocio y recreación Vacaciones y tiempo libre Aulas de tercera edad</i>
<i>75 a 85</i>	<i>Dependientes: Mayores por envejecimiento</i>	<i>Atención específica Servicios socio-sanitarios</i>

- ✓ La presencia de una gran población envejecida y el propio avance de la gerontología han conducido a la modificación de la concepción en la atención a mayores.
- ✓ Se ha pasado de una institucionalización asilar semibenéfica a una concepción más profesionalizada, socio-sanitaria y ambulatoria, maximizando la permanencia y la preservación del hábitat del mayor.

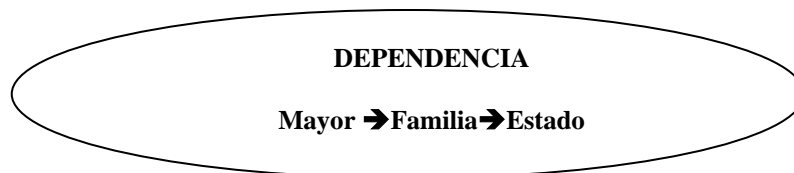


Percepción de dificultades y ventajas

- ✓ El envejecimiento de la población es percibido como una fuente de dificultades más que de ventajas, juicio que estaría connotado por la propia subjetividad de los entrevistados.
- ✧ Ventajas
 - ✓ Los mayores revierten en la sociedad su experiencia vital y profesional adquiriendo un rol social relevante y un valor añadido, participando en asociaciones y grupos de voluntarios.
 - ✓ Están adquiriendo un papel importante en el cuidado de los nietos incluso cuando no conviven los abuelos con los hijos, lo cual facilitaría la incorporación al trabajo de las mujeres y la crianza de los menores, especialmente en zonas rurales o de cultura rural.

- ✓ Se promueve el aumento de la conciencia y la participación social a través de la formación de asociaciones de apoyo de familiares que demandan ayudas para la atención de sus mayores enfermos.
- ✓ La capacidad de consumo del colectivo de mayores lo transforma en objeto de interés para las empresas que quieren rentabilizar para ellos este mercado potencial.

- ✧ Dificultades
 - ✓ Se percibe el cuidado de los mayores como una sobrecarga muy grande para sus familias que deben ocuparse y hacerse cargo de ellos a falta de recursos alternativos suficientes.
 - ✓ La dependencia del mayor con su familia se reproduce en la dependencia de la familia con el Estado del que se exige también cuidados, ayudas y apoyo.

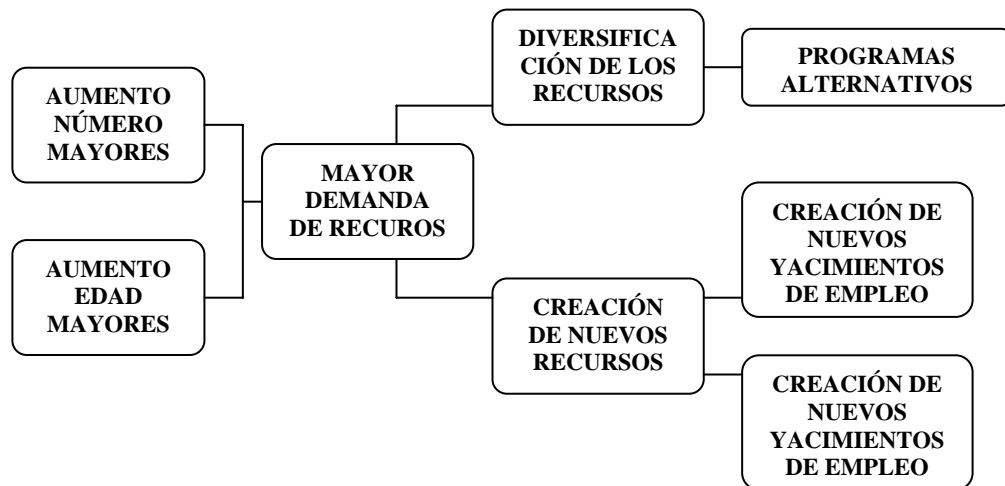


- ✓ El envejecimiento poblacional provoca un desequilibrio de la sociedad.
- ✓ La natalidad de los inmigrantes ha de frenar el proceso de envejecimiento de la población, equilibrándolo. Su integración al mercado laboral facilitará el mantenimiento del gasto socio-sanitario de la gran población pasiva.

Efectos sobre la sociedad, la familia y la empresa

- ✧ La Sociedad
- ✓ El aumento de la población mayor plantea un cambio de perspectiva para la sociedad que lleva a abordar gradualmente los temas relacionados con este colectivo, tratando de evitar el impacto traumático potencial y ayudando a la búsqueda de recursos alternativos.
- ✓ Se plantean tres grandes estrategias sociales:

Mantenimiento del mayor en su entorno familiar y comunitario
 Desarrollo de programas de alojamiento alternativo y atención especializada
 Impulsar la corresponsabilidad social e institucional



- ✓ La sociedad ha de hacerse cargo de nuevas funciones para lo cual se implementan una serie de recursos:

<ul style="list-style-type: none">- <i>Ayudas a domicilio</i>- <i>Prestación de servicio por persona contratada</i>- <i>Cuidados subsidiarios</i>- <i>Centros de Día</i>- <i>Centros de Mayores</i>- <i>Residencias asistidas</i>- <i>Residencias de dependientes</i>

✧ La familia

- ✓ El proceso industrial ha incidido en nuestras costumbres provocando un cambio del rol de la familia, cambio de estructura que tiene como resultado un efecto en el lugar adjudicado y el tratamiento de sus mayores.
- ✓ Las familias que asumen el cuidado del mayor requieren apoyo institucional, especialmente durante las vacaciones familiares o para atender necesidades propias.
- ✓ La mujer es la portavoz de la demanda familiar de apoyo ya que es quien ve peligrar su participación profesional en la actividad productiva.

✧ La empresa

- ✓ La repercusión en la vida laboral del cuidado de los mayores que no es asumido por las Administraciones podría aumentar el absentismo de algún miembro laboralmente activo.
- ✓ El marketing social y la imagen de empresa solidaria motivarán al mundo de la empresa privada a aportar medios económicos a programas y actuaciones en planes de apoyo a mayores.

- ✓ Las aportaciones de parte de los beneficios económicos de las empresas se irán entregando a Fundaciones que gestionen obras sociales relacionadas con mayores.

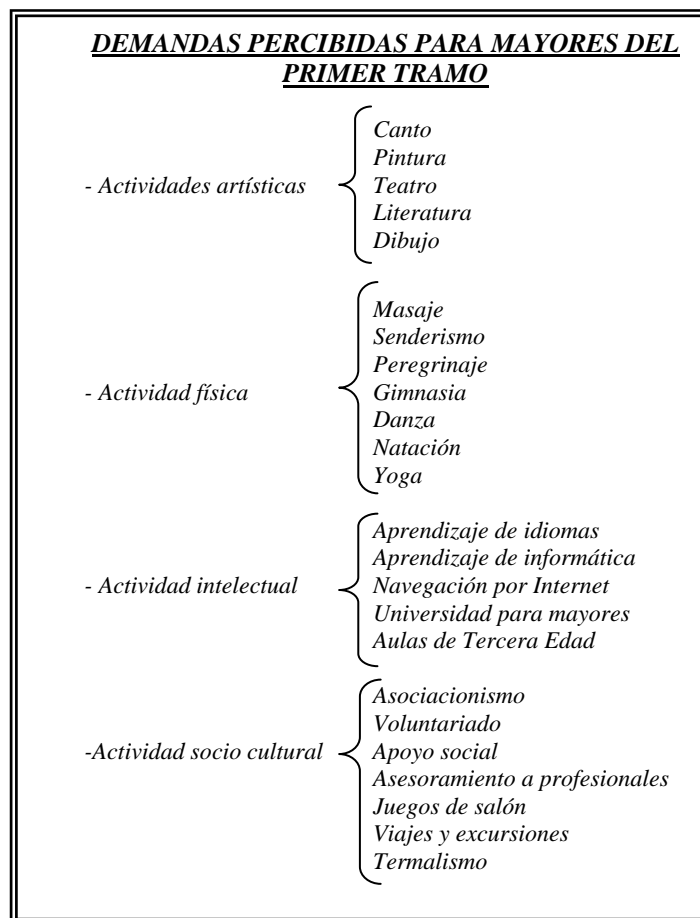
9.2.2. *Perspectivas de desarrollo*

Percepción del desarrollo posible del sector

- ✓ Se valora el sector como pujante, de gran futuro porque el proceso de envejecimiento de la sociedad parece imparable.
- ✓ Las condiciones del envejecimiento actual de la población son mucho mejores en cuanto a su calidad, lo que permite al jubilado o al mayor en general llevar una vida activa que busca materializar a través de los recursos sociales.
- ✓ Las perspectivas son de un desarrollo importante. Se estarían generando recursos que se consideran aún insuficientes debiéndose implementar otros para todos los ámbitos sociales y regionales.
- ✓ Las actividades de vacaciones y ocio organizadas y financiadas por el INSERSO son muy demandadas especialmente en zonas rurales con perspectiva de ir en aumento, de diversificarse y ampliarse.
- ✓ Se espera que la oferta vigente de actividades para mayores del primer tramo se mantenga, reorientándose el servicio, preferentemente hacia el usuario del medio rural, mientras que el urbanita irá gradualmente buscando los recursos en las ofertas privadas.

Posibles demandas percibidas

- ✧ Mayores de 65 a 75 años
- ✓ Será un colectivo de consumidores importante que demandará y adquirirá productos específicos y no específicos para mayores.
- ✓ La demanda de los mayores revolucionará la producción orientando determinados consumos y la aparición de productos específicos en alimentación, ocio y accesorios sanitarios.
- ✓ Su alta disponibilidad para participar les llevará a formar parte y a demandar diversos tipos de asociaciones, grupos de voluntarios, formación y actividades culturales.
- ✓ Cada vez tendrá mayor incidencia la demanda de programas de vacaciones y de otros programas colateralmente surgidos al parir de éste como son: programas de ocio, de termalismo, senderismo, etc.
- ✓ El perfil del mayor que demanda actividades de tipo recreativo y de ocio estaría en una persona de 70 años con un poder adquisitivo en torno a los 600 euros mensuales la pareja.
- ✓ Para la franja de población mayor con más poder adquisitivo que el del perfil medio, se demanda la creación de una “tarjeta o carné de mayor” que permitirá a cada uno gestionar sus propias actividades a un precio especial.



- ✧ Mayores de 75
- ✓ En los mayores dependientes, la demanda no viene expresada por el anciano sino que es expresada a través de la familia, que es la que se hace cargo.
- ✓ Al aumentar el grado de dependencia la demanda será de atención socio-sanitaria: atención altamente especializada de enfermería, médicos gerontólogos, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionales, animadores socio culturales.

- ✓ Se demanda el desarrollo de servicios de tele-asistencia para el ámbito rural y el urbano. Actualmente existen algunas empresas que lo suministran con una tecnología sencilla para la atención y los primeros auxilios.
- ✓ Aumentará la demanda de pisos tutelados donde el mayor pueda ser independiente pero donde exista un control administrativo.
- ✓ También han de demandarse unidades residenciales que se comprarán para el usufructo sin que se conviertan en un patrimonio personal heredable.
- ✓ Se demanda un servicio de adaptación de viviendas de mayores a las necesidades de éstos, eliminándose barreras arquitectónicas y adaptando a ellos las condiciones de la vivienda de modo que puedan vivir el mayor tiempo posible en su entorno.

9.2.3. Necesidades detectadas

- ✓ La oferta de la Administración ha ido generando una gran demanda de atención y de servicios actualmente inabarcable por ésta dado su capacidad limitada.
- ✓ Es necesaria la mayor participación de la empresa privada para que se haga cargo de servicios actualmente gestionados por las Administraciones, concertados o con una gestión mixta.

Necesidades de participación de la empresa privada

Empresas de servicios:

*Creación de residencias
Gestión de centros de Día
Centros de atención integral
Ayudas a domicilio
Teleasistencia
Acompañamiento al mayor
Vacaciones, ocio cultural
Termalismo
Actividades recreativo sociales*

Empresas de atención y suministro:

*Reparaciones de viviendas
Adecuación de viviendas a mayores
Catering a domicilio
Comedores para mayores
Lavandería a domicilio
Restaurantes específicos
Servicios domiciliar de peluquería y pedicuría*

Empresas de formación:

*Formación no reglada para mayores
Aulas de Internet para mayores
Talleres de arte y expresión para mayores
Talleres de idiomas para mayores*

- ✓ Todo lo dicho hace necesario replantearse el tipo de recurso y de programa con lo que las Administraciones, las redes sociales, las ONG y las empresas habrán de responder y buscar nuevas alternativas en la atención a mayores dependientes.

Programas alternativos

- *Ayudas a domicilio*
- *Sistemas de telealarma*
- *Atención asistencial diurna*
- *Acogida familiar a un mayor*
- *Actividades socio culturales de desarrollo integral*
- *Apoyo a la familia*
- *Programas de respiro familiar*
- *Atención de fines de semana*
- *Programas de vacaciones*

- ✓ La iniciativa privada debería mostrarse más creativa y atenta para disminuir en la puesta marcha y gestión de actividades su dependencia de las Administraciones, plantear la oferta de recursos para mayores y para sus familias así como servicios.
- ✓ La indefinición de las redes sociales y el cambio de rol de la familia obligan a buscar y crear medios artificiales que lo suplan lo cual plantea un sinnúmero de nuevas necesidades.

Generación de empleo

- ✓ Los nuevos programas son una fuente inagotable para la generación de empleo directo e indirecto que irá en aumento en tanto las instituciones, lucrativas o no, puedan crear nuevos servicios y programas.
- ✓ La mayor demanda de empleo se prevé en el sector servicios:
 - Servicios de ocio y turismo
 - Servicio de atención socio-sanitaria
- ✓ La mayor demanda de empleo estaría en las siguientes profesiones:
 - Empleo directo
 - Médicos geriatras

- Enfermeros/as geriátricos
 - Auxiliares de geriatría
 - Fisioterapeutas
 - Masajistas
 - Peluqueros/as a domicilio
 - Pedicuros/as a domicilio
 - Asistentes sociales
 - Animadores socioculturales
 - Gestores de residencia
- ✓ Habrá una amplia creación de empleo indirecto en ocio y hostelería dado el gran volumen de usuarios mayores que demandan actualmente programas vacacionales. Se espera que se doble la cantidad de usuarios en poco tiempo.

Necesidades de formación

- ✓ La gran demanda de atención actual a mayores deja al descubierto la necesidad de formación en todas las profesiones vinculadas, a saber: geriatría, fisioterapia, enfermería y recreación.
- ✓ La oferta de formación que se demanda para cubrir los servicios es: formación privada, práctica, técnica y rápida.
- ✓ Para las Pymes se demanda una formación específica que oriente y asesore al empresario en la creación de nuevas empresas de diseño innovador que vengan a satisfacer las necesidades sociales actuales.
- ✓ La participación de los mayores en actividades (informática, universidad de mayores, etc.) hasta ahora reservadas a personas en activo obligará a una formación especializada para quienes dicten clase a personas mayores.
- ✓ Se demanda formación continuada para los trabajadores de residencias y centros de mayores que les permita mantenerse en activo

y actualizados, estar motivados a pesar del propio envejecimiento, y que adecue su formación a los nuevos perfiles de usuario.

9.3. Conclusiones

Efectos del envejecimiento del personal en las empresas:

- La percepción de los empresarios sobre el envejecimiento es ambigua.
- Se valora como envejecido al personal según sean los vínculos personales con éste y según la actitud del trabajador más que con su edad.
- El término “envejecimiento” es connotado como obsolescencia. Se percibe una referencia a la utilidad de la persona.
- En las empresas que se encuentran en fase de expansión, no se percibe la existencia de personal envejecido si bien los nuevos puestos se cubren con personal joven.
- En empresas medianas con estructura familiar también se hace difícil la percepción objetiva del envejecimiento aunque se trate de personal de edad mayor.
- Desechar a los mayores es percibido como una “inmoralidad” por los empresarios, puesto que trabajan y envejecen juntos.
- El envejecimiento afecta tanto al personal administrativo como al de producción, pero subjetivamente no es percibido como un problema por efecto de la identificación que hace el empresario con sus trabajadores.
- Los mayores son mejores trabajadores, más expertos y más rápidos para el aprendizaje, de hecho son quienes ocupan los puestos de responsabilidad dentro de la empresa.
- En el comercio la edad sería un atributo positivo, señal de confianza, credibilidad, soporte y arraigo. Un valor añadido que se traduce en ventajas para la empresa.

- Los vigentes modelos estereotipados sobre juventud, vejez, etc., distorsionan la percepción y la valoración del envejecimiento que hace el empresario quien oscila desde la desvalorización por desestimación a la idealización.
- Aparece una percepción del envejecimiento y del deterioro físico como factor de disminución en el rendimiento y de desmotivación.
- La falta de una generación joven que sustituya a la mayor es posiblemente el efecto más importante mencionado por los empresarios que perciben un déficit de jóvenes formados. La falta de relevo es valorada como un problema importante.
- Los jóvenes no son vistos como continuadores ya que plantearían nuevas modalidades en la relación con el empresario que vería cuestionada su cultura empresarial paternalista por éstos.
- La ausencia de una generación de reemplazo se debería a la falta de formación profesional consecuente con la sobrevaloración actual de la formación académica y universitaria y con el ideal social predominante.

Dificultades para la empresa y alcance de las mismas

- En las medianas empresas, no se perciben dificultades presentes gracias a la racionalización del proceso productivo y la aplicación de nuevas tecnologías. La formación tecnológica a personas de edad avanzada ha resultado una inversión rentable.
- En la pequeña empresa la problemática es diversa. La mayor dificultad estaría relacionada con el absentismo laboral, causada por problemas de salud y falta de capacidad física en los mayores y por la falta de interés entre los jóvenes.
- Tanto los trabajadores jóvenes como los mayores esperarían tolerancia y permisividad frente al absentismo como demostración de agradecimiento de parte del empresario por la lealtad del trabajador.

- El trabajador mayor se consideraría desprotegido cuando la empresa no respeta su envejecimiento, haría valer por sobre las relaciones laborales las de familiaridad.
- Lo mismo sucede con el empresario quien no se ve correspondido en la confianza por él depositada en sus trabajadores.
- La inclusión de la robotización marcaría la diferencia entre pequeños y medianos empresarios en cuanto al absentismo ya que la mediana empresa realizó en gran medida un cambio en el proceso productivo, preventivamente.
- La revolución de la robótica fue fácilmente solventada por la empresa pero en algunos sectores puede aún representar alguna dificultad.
- Las redes comerciales, cadenas y franquicias vendrían operando un cambio en el ideal y el modelo de actividad laboral de los jóvenes que preferirían una empresa con una imagen joven y moderna donde además recibirían una mejor remuneración.
- El empresario se vería parcialmente despojado de su lugar y su autoridad desde esta posición se desestiman algunos valores y se iguala la motivación a la voluntad.
- El empresario manifiesta su máxima dificultad con el envejecimiento negándolo como respuesta más o menos agresiva a los comportamientos percibidos como irreverente en el trabajador joven.

Percepción de necesidades y demandas manifiestas

- En las empresas medianas, las perspectivas de futuro son optimistas, hubo relevamiento generacional y se mantiene la tendencia a aplicar nuevas tecnologías y racionalizar el proceso de trabajo. No se perciben necesidades ni demandas.

- La revolución robótica se asume como la única necesidad. Se la admite como la opción de futuro, que abarata costes, incrementa la producción, mantiene la competitividad y evita bajas.
- Estos cambios no tienen como efecto el despido, permite a la empresa modificar puestos, rotar y mover a quienes por razones de edad tienen ahora otras necesidades y posibilidades.
- En la pequeña empresa no se percibe una necesidad diferente debido al envejecimiento. No hay transformación sino que se plantea la sustitución como un cambio puntual. No existe un planteamiento organizativo o estratégico.
- La necesidad de cambio se transforma en una demanda de mantenimiento, es decir, que no se vayan nunca. Perpetuar las relaciones laborales y afectivas.
- Se percibe una demanda de recambio, que el personal mayor se jubile antes. Se demanda la participación del Estado, un apoyo directo a los empresarios en lugar de subsidios u otras compensaciones a los trabajadores mayores.

Alternativas detectadas e imagen de las mismas

- Se plantea la robótica como única alternativa para poder crecer y mantener la capacidad de producción en la mediana empresa, ésta disminuye el coste por unidad de fabricación lo que compensaría las rotaciones y cambios en la plantilla que ocasiona.
- Estas alternativas generaron la aparición de resistencia al cambio tecnológico por el miedo a que fuera a dificultar el empleo, resistencias que se superaron al ver la política de la empresa.
- Una consecuencia no deseada de la robótica es la lentitud. El personal ha debido adecuarse a cambios en el horario, pero en compensación su trabajo a disminuido.

- En las pequeñas empresas, no se buscan ni plantean alternativas innovadoras. Se traslada al empleado desde su lugar de trabajo habitual y se lo mantiene en actividades con las que está familiarizado.
- La alternativa planteada es la necesidad de mayor flexibilización en la edad de jubilación, la participación del empresario en la confección personal de una fórmula que correría a cargo de la Administración.
- Otra alternativa planteada es convertir al trabajador mayor en un tutor de quien ha de ser su futuro reemplazo. Una opción que lo convierte en un transmisor de know-how.
- La alternativa de formación y actualización es planteada como un recurso de aplicación selectiva, para temas muy directamente ligados a la práctica.
- Las nuevas tecnologías serían fácilmente asumidas por este personal cuando son aplicadas a la robótica.
- La inmigración es admitida como alternativa si se aplica de forma selectiva pero es considerada poco viable dadas las barreras administrativas y legales existentes para la contratación.

Efectos sobre el empleo

- En la mediana empresa los efectos sobre el empleo no estarían muy claros.
- El efecto percibido por los empresarios de la pequeña empresa sobre la creación de empleo es la necesidad de trabajadores extranjeros.
- El aumento en el nivel de vida en España estaría dando lugar a que se diferencie entre mano de obra cualificada nacional y otra menos cualificada o no cualificada, reservada para los inmigrantes.

Posible generación de empleo

- En la mediana empresa la preocupación actual está en cómo disminuir la plantilla. No son conscientes de que la generación de empleo se vaya a dar efectivamente pues el empleo posible que se percibe no es empleo directo.
- En la empresa pequeña se prevé una expansión y un crecimiento que hará que se genere empleo tanto en sectores industriales como de servicios.

Tipo de empleo

- No existe un discurso articulado sobre este tema que no parece preocupar al empresario en este momento.
- El cambio tecnológico y las consecuentes inversiones en activos fijos redundarán en empleo en las empresas fabricantes que necesitarán contratar ingenieros e informáticos así como demás profesionales muy especializados en temas de fabricación, mantenimiento y marketing de maquinarias robotizadas.
- En la pequeña empresa no se prevén cambios en el perfil profesional que se ha de demandar. Se trataría de un reemplazo de lo ya existente.
- La percepción de permanencia del tipo de empleo demandado podría guardar relación con que la pérdida de un profesional no plantearía ningún cambio.

Envejecimiento de la población y creación de nuevos servicios:

Efectos del envejecimiento de la población

- El actual aumento de la población mayor española no tiene precedentes, esta tendencia va en aumento tanto en el ámbito rural como en el urbano, generando un cambio en la sociedad que obliga a implementar recursos nuevos.

- El envejecimiento de la población provocaría la inquietud de las Administraciones respecto de los sistemas de financiación de las políticas sociales vigentes y las pensiones.
- El proceso de envejecimiento de la población estaría determinado por dos causas: el aumento de la esperanza de vida debido a los adelantos médicos y a la sociedad del bienestar y por otro lado al descenso de la natalidad.
- Actualmente se llega a la edad de jubilación con gran parte de las habilidades y capacidades intactas.
- La presencia de una gran población envejecida y el propio avance de la gerontología han conducido a pasar de una institucionalización asilar semibenéfica a una concepción profesionalizada, socio-sanitaria y ambulatoria, maximizando la preservación del hábitat del mayor.

Percepción de dificultades y ventajas

- El envejecimiento de la población es percibido como una fuente de dificultades más que de ventajas.
- Los mayores revierten en la sociedad su experiencia vital y profesional adquiriendo un rol social relevante y un valor añadido, cuidando de sus nietos, participando en asociaciones y en grupos de voluntarios.
- Atenderlos hace que se promueva el aumento de la conciencia y la participación social a través de la formación de asociaciones de apoyo de familiares que demandan ayudas para la atención de sus mayores enfermos.
- La capacidad de consumo del colectivo de mayores lo transforma en objeto de interés para las empresas que quieren rentabilizar para ellos este mercado potencial.
- Se percibe el cuidado de los mayores como una sobrecarga muy grande para sus familias que deben ocuparse y hacerse cargo de ellos a falta de recursos alternativos suficientes.

- La dependencia del mayor con su familia se reproduce y repite en la dependencia de la familia con el Estado del que se exige también cuidados, ayudas y apoyo.
- El envejecimiento poblacional provoca un desequilibrio de la sociedad.
- La natalidad de los inmigrantes ha de frenar el proceso de envejecimiento de la población, equilibrándolo y facilitará el mantenimiento del gasto socio-sanitario de la gran población pasiva.

Efectos sobre la sociedad, la familia y la empresa

- El aumento de la población mayor plantea un cambio para la sociedad que debe implementar recursos que eviten el potencial impacto traumático que puede derivarse y ayudando a la búsqueda de recursos alternativos.
- Se plantea: Mantener al mayor en su entorno familiar y comunitario, desarrollar programas de alojamiento alternativo y atención especializada así como impulsar la corresponsabilidad social e institucional.
- Los recursos sociales más importantes son: ayudas a domicilio, cuidados subsidiarios, Centros de Día, Centros de Mayores, residencias de mayores asistidos y de dependientes.
- El cambio del rol de la familia tiene como resultado un efecto en el lugar adjudicado y en el tratamiento de sus mayores. Las que asumen el cuidado del mayor requieren apoyo institucional.
- El marketing social y la imagen de empresa solidaria estimularán la aplicación de medios económicos a programas y actuaciones en planes de apoyo a mayores por parte de muchas empresas.
- Las aportaciones de parte de los beneficios económicos de las empresas se irán entregando a Fundaciones que gestionen obras sociales relacionadas con mayores.

Percepción del desarrollo posible del sector

- Se valora el sector como pujante, con un gran futuro dado que el proceso de envejecimiento de la sociedad parece imparable y sus condiciones mucho mejores lo que permitiría a la población pasiva llevar una vida muy activa.
- Se estarían generando recursos aún insuficientes debiéndose implementar otros para todos los ámbitos sociales y regionales.
- Se espera que la oferta vigente de actividades para mayores del primer tramo se mantenga, reorientándose el servicio hacia el usuario del medio rural, mientras que el urbanita iría buscando gradualmente cada vez más recursos en las ofertas privadas.

Posibles demandas percibidas

Mayores de 65 a 75 años

- Será un colectivo de consumidores importante que demandará y adquirirá productos específicos y no específicos para mayores.
- Esta demanda revolucionará la producción orientando determinados consumos y la aparición de productos específicos en alimentación, ocio y accesorios sanitarios.
- Cada vez tendrá mayor incidencia la demanda de programas de vacaciones y de ocio, de termalismo, senderismo, etc. siendo el perfil del mayor que demanda una persona de 70 años de media con un poder adquisitivo en torno a los 600 euros mensuales la pareja.
- Para la franja de población mayor con más poder adquisitivo y mayor autonomía se demanda la “tarjeta o carné de mayor“ que le permita gestionar sus propias actividades a un precio especial.

Mayores de 75

- La demanda es expresada por la familia, que pide atención socio-sanitaria altamente especializada: enfermería geriátrica, médicos gerontólogos, fisioterapeutas, masajistas, terapeutas ocupacionales, animadores socio culturales.
- Se demanda el desarrollo de servicios de tele-asistencia para el ámbito rural y el urbano. Actualmente existen algunas empresas que lo suministran con una tecnología sencilla para la atención y los primeros auxilios.
- Aumentará la demanda de pisos tutelados donde el mayor pueda ser independiente pero donde exista un control administrativo y otras opciones tuteladas de vivienda.
- Se demanda la adaptación de viviendas de mayores a sus necesidades, eliminándose barreras arquitectónicas y adaptando a ellos las condiciones de la vivienda de modo que puedan vivir el mayor tiempo posible en su entorno.

Necesidades detectadas

- La oferta de la Administración ha ido generando una gran demanda de atención y de servicios, para atenderla es necesaria la participación de la empresa privada concertando servicios o con una gestión mixta.
- Se espera que la empresa privada sea creativa y responda con servicios de atención y asistencia, suministros domiciliarios y ambulantes, formación y asesoramiento.
- La iniciativa privada debiera disminuir su dependencia de las Administraciones para la puesta marcha y gestión de actividades.
- La indefinición de las redes sociales y el cambio de rol de la familia obligan a buscar y crear medios artificiales que lo suplan lo cual plantea un sinnúmero de nuevas necesidades.

Generación de empleo

- Los nuevos programas son una fuente inagotable para la generación de empleo directo e indirecto que irá en aumento en tanto las instituciones, lucrativas y no lucrativas puedan crear nuevos servicios y programas.
- La mayor demanda de empleo se prevé en el sector servicios:
 - Servicios de ocio y turismo
 - Servicio de atención socio-sanitaria
- Empleo directo
 - Médicos geriatras
 - Enfermeros/as geriátricos
 - Auxiliares de geriatría
 - Fisioterapeutas
 - Masajistas
 - Peluqueros/as a domicilio
 - Pedicuros/as a domicilio
 - Asistentes sociales
 - Animadores socioculturales
 - Gestores de residencias
- Habrá una amplia creación de empleo indirecto en ocio y hostelería pues se espera que se doble la cantidad de usuarios en poco tiempo en los programas vacacionales.

Necesidades de formación

- La gran demanda de atención actual a mayores deja al descubierto la necesidad de formación en todas las profesiones vinculadas: auxiliares de geriatría, fisioterapia, enfermería geriátrica y recreación.

- La participación de los mayores en actividades hasta ahora reservadas a personas en activo obligará a una formación especializada para quienes dicten clase a personas mayores.
- La oferta de formación que se demanda para cubrir los servicios es privada, práctica, técnica y rápida.
- Para las Pymes se demanda una formación que oriente en la creación de nuevas empresas de diseño innovador que vengan a satisfacer las necesidades sociales actuales.
- Se demanda formación continuada y reciclaje para trabajadores de residencias y centros de mayores que les adecue a los nuevos perfiles de usuario.

BIBLIOGRAFÍA

- Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento (Madrid, 8-12 abril 2002) Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento 2002.
- Fuente. INE. Proyecciones de la población de España. 2000.
- Instituto Nacional de Estadística. Censos años 2000 y 2001. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Revista censal 2001.
- Eurostat, Statistiques Démographiques. 1995-1998.
- Instituto Nacional de la Seguridad Social: Evolución mensual de las pensiones del Sistema de la Seguridad Social, enero 2000.
- Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de Presupuestos Familiares 1990-91, ficheros de microdatos. Explotación propia.
- EUROSTAT (1999): European Community Household Panel (ECHP): Selected Indicators from the 1995 wave, Luxemburgo.
- CIS-IMSERSO, La soledad de las personas mayores, estudio nº 2.279, febrero de 1998.
- Instituto Nacional de Estadística (1999): Panel de Hogares de la Unión Europea, resultados para España.
- Instituto Nacional de Consumo (2000): La Tercera Edad y el Consumo, Madrid.
- Ramos, M. (1994) Instituto Nacional de Consumo (2000): La Tercera Edad y el Consumo, Madrid.
- CIS: Estudio CIS 2.291, junio de 1998, y CIS-IMSERSO, Estudio 2.279, febrero-marzo 1998.
- Estudio nº 2.291. Barómetro CIS, junio 1998.

- Eurostat: Anuario 97; INE: Defunciones según la causa de muerte, 1994.
- Instituto Nacional de la Salud: Indicadores de la prestación farmacéutica en el Sistema Nacional de Salud, Madrid, INSALUD, 1998.
- INE: Renovación del Padrón municipal 1 - V - 1996. Consejerías de Sanidad y/o Servicios Sociales de CCAA.
- CIS Cuestiones de actualidad, estudio 2.245, abril 1997.
- Informe de la Organización de Naciones Unidas sobre los problemas del envejecimiento de la población para el periodo 1950-2050.
- La situación social de la vejez en España a partir de una perspectiva demográfica. Julio Pérez Díaz.
- Entrevista a Rafael Bisquerra, Profesor de la Universitat de Barcelona (Departamento Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación) (Educaweb).
- Artículo “Los nuevos yacimientos de empleo” (Educaweb).
- Artículo “Los nuevos yacimientos de empleo y las nuevas profesiones” Anna Escobedo, Investigadora de la Fundación CIREM (Educaweb).
- Artículo “Más años de vida y más profesiones para cuidar de ella” Rosa Fragua Corbacho. Centro de Estudios CEAC (Educaweb).
- Artículo “Las transformaciones sociales y los cambios en el mercado de trabajo” (Educaweb).
- Informe 2000. Las personas mayores en España. INSERSO.
- World Population ageing 1950-2050. División de población de Naciones Unidas.
- Instituto Nacional de la Seguridad Social 2001.
- Observatorio de Personas Mayores del IMSERSO.
- Instituto de Migraciones y Servicios Sociales.

- Adecco. Informe anual 2001
- www.educaweb.com
- www.gerontologia.org
- www.un.org/esa/population
- www.madrid2002-envejecimiento.org
- www.elpais.es. edición de 4 de abril de 2002