

LabS Demografía

04 de octubre 2022

CONCLUSIONES Y APRENDIZAJES CLAVE

Agenda

- **11:30 a 11:35** Bienvenida y Presentación – **Miguel Laloma**, Fundación SERES
- **11:35 - 11:55** Gestión del servicio y personas mayores – **Alberto Muñoz**, presidente de la Comisión de atención a la Discapacidad y Mayores del Colegio de Registradores.
- **11:55 - 12:15** Presentación del estudio Gestión intergeneracional ie – **Celia de Anca**, directora del Centro de Diversidad de la Fundación ie.
- **12:15 – 12:25** Diálogo y propuesta de nuevos pasos por parte de las empresas asistentes.
- **12:25 - 12:30** Fin de la sesión

Resumen de la sesión

Hemos conocido los principales retos que tienen las empresas en la gestión de la demografía y los avances generados desde Fundación SERES en esta temática. Las finanzas ante la jubilación y el talento sénior se presentaron como los retos principales en LabS anteriores. En esta ocasión hemos hecho hincapié en el impacto que tendrá el aumento de la esperanza de vida. Según FOESSA, 1 de cada 4 personas en España tendrá más de 65 años en 2033. Esta es una realidad que debe ser tenida en cuenta por todas las organizaciones, ya que afectará sus negocios y productos.

Las personas de más de 65 años son las que mayor nivel de renta media acumulan, por lo que representan un nicho de negocio relevante para las empresas, al cual deberán adaptar sus productos. Por ejemplo, a la hora de orientar el negocio hacia el canal digital, deberán evitar la desconexión digital que deje fuera a las personas mayores, haciendo a la empresa perder oportunidades de negocio.

Otro reto identificado, ha sido la pérdida de población. Según la ONU, para 2035 la población española tendrá 14 millones de personas menos. Esto hará que la gestión intergeneracional de las empresas no sea un reto, sino una necesidad. La gestión intergeneracional estará presente en la cultura de la empresa por dos razones:

- Al haber menos población, se recurrirá más a los adultos mayores, que se jubilarán cada vez más tarde.
- Habrá una disminución de la población cualificada. Por lo que será necesaria la gente mayor para capacitar a los a los jóvenes. Habrá una convivencia de generaciones que debe ser gestionada.

Para conocer como las organizaciones están abordando estos retos, hemos contado con dos entidades que nos han contado su experiencia y programas:

Colegio de registradores

El Colegio de registradores vela por el ejercicio de la Función Pública de la seguridad del tráfico jurídico inmobiliario y mercantil. Con oficinas registrales, que funcionan como microempresas, cuentan con una gran capilaridad, extendidos por todo el territorio nacional lo cual les permite abordar el reto demográfico.

Para el Colegio de Registradores la edad avanzada debe verse como una oportunidad de la vida. Un segmento de población que tiene que estar plenamente activo, tanto en el mundo de la empresa como en la sociedad en general. Para esto cuentan con proyectos propios que busca darles un lugar, entre otros:

Para empleados/registratoros:

- Perspectiva de los Colegiados mayores (registratoros registratoras jubiladas): ha extendido la edad de jubilación hasta los 72. Busca que los jubilados tengan una presencia activa participando del comité de estudios, y de las elecciones de la junta de gobierno
- Servicio de prevención colegial: acompaña a las personas mayores a gestionar su jubilación, con planificación previa.
- Comisión JubilaRE: ve el enorme capital humano profesional y afectivo. Su propósito es contar con la participación activa de personas, principales destinatarios de esta idea. Trabaja temas como la perspectiva ética del cuidado, género y envejecimiento, soledad no deseada, talento sénior, entre otros.

Para sociedad/clientes:

- Derecho a la vivienda: la vivienda hoy en día puede ser un medio de obtener recursos económicos adicionales a la hora a la hora de jubilarse. El Colegio de Registradores acompaña, capacita y ofrece a las personas mayores las diferentes modalidades para convertir la vivienda en un activo importante.
- Accesibilidad: entendida como una accesibilidad universal no solo la eliminación de barreras arquitectónicas. El concepto moderno de accesibilidad se entiende en sentido amplio de acceso a todos los bienes y servicios en condiciones de igualdad a la accesibilidad cognitiva. Han propuesto reformas en la ley para que el registro de propiedad incluya información sobre las condiciones de accesibilidad.

Centro de Diversidad y el Centro de Innovación Social del ie

Ha venido realizado numerosos estudios para entender los impactos de diversidad intergeneracional en empresas y sociedad. El Centro de Diversidad y el Centro de Innovación Social crearon en 2017 el Observatorio de Demografía y diversidad generacional. El Observatorio ha realizado tres estudios, dos en los que se analizaba a los trabajadores sénior en España y Europa y en 2021 presentó un estudio que evaluaba las oportunidades de la gestión intergeneracional.

En la actualidad, con la colaboración de Mapfre, Banco Interamericano de Desarrollo, Fundación FAES de Colombia y Fundación SERES, está elaborando el estudio: el Valor de La colaboración Intergeneracional.

Quiere contribuir a la agenda de iniciativas necesarias para la gestión del aumento de población senior en las organizaciones y las nuevas realidades intergeneracionales. Y lo quiere hacer a partir de los siguientes objetivos:

- Desatascar la conversación de los espacios relativamente limitados en los que la intergeneracionalidad se trabaja en la actualidad.
- Abrir nuevos ángulos de observación
- Crear nuevas conversaciones.
- Identificar áreas de oportunidad para una futura agenda.

Para ello ha estructurado el trabajo en 2 partes:

Parte I: Análisis sociodemográfico en el marco del mercado laboral en cada uno de los países. Conectando la situación sociodemográfica con retos de salud pública de los países.

Parte II: Identificación de los principales retos que afrontan los actores sociales, entre los que destacan las empresas, que podrían resolverse con una mayor/mejor colaboración intergeneracional.

Y uno de los retos identificados es la necesidad de un cambio en la narrativa de la problemática. La idea de entender a los adultos mayores con la dicotomía utilidad-inutilidad. Hay que cambiar la narrativa para entender la utilidad que cada uno puede aportar en diferentes momentos. Hay que cambiar la narrativa para ver el tema

de las de las generaciones de una manera distinta. También la dicotomía joven-adulto, no poder hacer por ser adulto o joven. Se habla de una nueva integración donde ambas generaciones puedan beneficiarse mutuamente y cocrear en conjunto.

Lecciones aprendidas

- El reto intergeneracional es un reto cultural para las empresas, que tendrá un gran impacto en sus cuentas de resultados a medio plazo. Pasará de ser un reto a ser una necesidad.
- Cambiar la narrativa para entender el valor aportado por cada rango de edad. Dicotomía joven-adulto, integración donde ambas generaciones puedan beneficiarse mutuamente y cocrear en conjunto.

Próximos pasos

Seguimiento activo de los cambios demográficos y su impacto en la sociedad, en especial en la generación de retos sociales en estos momentos de crisis económica.

Generar líneas de inspiración para las empresas a la hora de hacer frente al reto demográfico.

Empresas participantes

