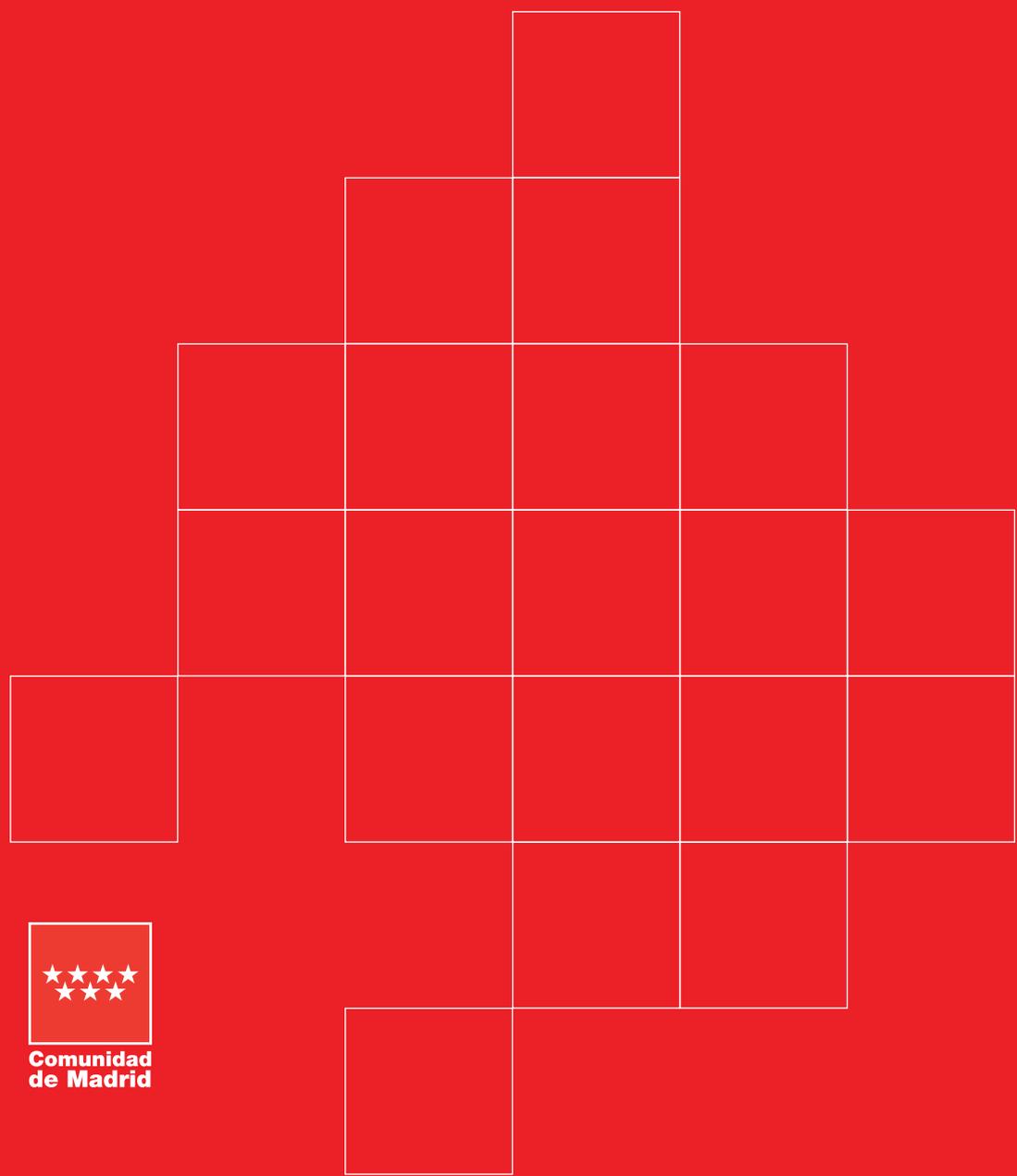


PERCEPCIÓN DEL MERCADO LABORAL EN EL TRABAJADOR SÉNIOR MADRILEÑO



PERCEPCIÓN DEL MERCADO LABORAL EN EL TRABAJADOR SÉNIOR MADRILEÑO

Este trabajo ha sido realizado, como autor principal por SIGMADOS, en el marco del Convenio entre la Comunidad de Madrid y CEIM, Confederación Empresarial de Madrid-CEOE, en su realización de actuaciones que contribuyan a la promoción del desarrollo económico y social de la Comunidad de Madrid.

El documento tiene como objetivo obtener una visión exhaustiva sobre la percepción del trabajador sénior en cuanto al mercado laboral.

La Comunidad de Madrid colabora en esta publicación en el marco del Convenio arriba referenciado y no se hace responsable de los contenidos de esta ni las valoraciones e interpretaciones de sus autores. La obra recoge exclusivamente la opinión de sus autores y de los profesionales que han intervenido en su redacción.

Autor:

2024 SIGMADOS

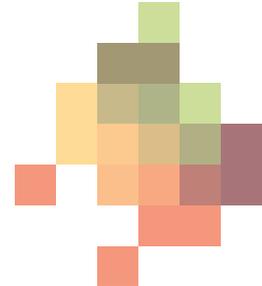
www.sigmados.com

Maquetación:

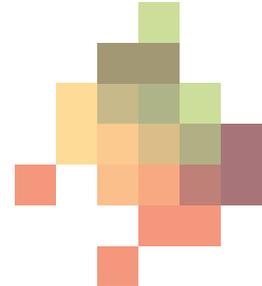
GRAPICT

grapict@grapict.com





CONTEXTO DEL ESTUDIO	11
OBJETIVOS Y RELEVANCIA DEL ESTUDIO	15
METODOLOGÍA	17
Metodología cuantitativa	18
Metodología cualitativa: Grupos focales	20
Metodología cualitativa: Entrevistas a expertos.....	21
PLAN DE ANÁLISIS	22
Análisis estadístico.....	23
Características de la muestra	24
Grupos focales y entrevistas a expertos.....	28
PERSPECTIVAS SOBRE EMPLEO Y JUBILACIÓN	29
I. Búsqueda de empleo y motivaciones de la búsqueda de empleo.....	30
II. Momento preferido para la jubilación	36
III. Dificultades asociadas a la edad	40
IV. Expectativas profesionales y laborales	44
V. Compatibilidad con el trabajo a distancia	54
VI. Preferencias respecto al trabajo a distancia.....	58
PERSPECTIVAS FRENTE A LA EDAD EN EL ENTORNO LABORAL	63
I. Autopercepción de la edad sénior	64
II. Futuro laboral.....	69
III. Edad como factor de riesgo para la empleabilidad	73
IV. Capacidades del talento sénior frente al talento joven	94
COMPETENCIAS Y HABILIDADES	99
I. Mejora de competencias. Oportunidades.....	100
II. Mejora de competencias. Learnability	104
III. Competencias digitales.....	108
IV. Otras competencias o habilidades.....	115
V. Valoración de afirmaciones relacionadas con las competencias y la formación en general	120
VI. Valoración de afirmaciones relacionadas con las propias competencias y la formación.....	125



EMPREDIMIENTO COMO OPCIÓN	131
PERCEPCIÓN SOBRE EL MERCADO LABORAL	140
I. Preocupación con relación a su futuro laboral respecto a los siguientes cambios en el mercado de empleo.....	141
II. Factores que favorecen la empleabilidad.....	147
III. Razones para cambiar de empresa o aceptar una oportunidad de trabajo	152
IV. Mejoras en el mercado laboral actual.....	156
PRINCIPALES CONCLUSIONES	160
Empleo y jubilación	161
Perspectivas frente a la edad en el entorno laboral.....	162
Competencias y habilidades	163
El emprendimiento como opción	163
Percepción sobre el mercado laboral.....	164
BIBLIOGRAFÍA	165

ÍNDICE DE TABLAS

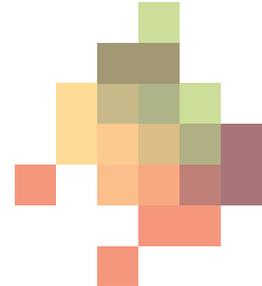


Tabla 1. Distribución de la muestra cuantitativa por cuotas de sexo y edad	19
Tabla 2: Dimensiones del cuestionario de encuesta	19
Tabla 3: Diseño de los Grupos Focales.....	20
Tabla 4: Motivos que impulsan la búsqueda de empleo por sexo (%).....	34
Tabla 5: Motivos que impulsan la búsqueda de empleo por edad (%).....	35
Tabla 6: Motivos que impulsan la búsqueda de empleo por grupo de actividad (%) (1/2)	35
Tabla 7: Motivos que impulsan la búsqueda de empleo por grupo de actividad (%) (2/2)	35

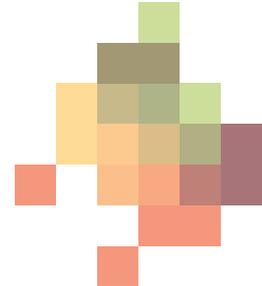


Gráfico 1: Población activa a partir de los 45 años en la Comunidad de Madrid por sexo (en miles de personas).....	14
Gráfico 2: Distribución de la muestra por sexo.....	24
Gráfico 3: Distribución de la muestra por edad (%).....	25
Gráfico 4: Distribución de la muestra por edad y sexo (%).....	25
Gráfico 5: Nivel de estudios alcanzado (%).....	25
Gráfico 6: Situación ocupacional (%).....	26
Gráfico 7: Tipo de trabajo (%).....	26
Gráfico 8: Lugar de residencia (%).....	27
Gráfico 9: Distribución de la muestra por grupo de actividad (%).....	27
Gráfico 10: Nivel de ingresos en el hogar.....	28
Gráfico 11: Busca empleo (%).....	30
Gráfico 12: Busca empleo por sexo (%).....	30
Gráfico 13: Busca empleo por edad (%).....	31
Gráfico 14: Busca empleo por nivel de estudios alcanzado (%).....	31
Gráfico 15: Busca empleo por situación laboral (%).....	32
Gráfico 16: Busca empleo por grupo de actividad (%).....	33
Gráfico 17: Busca empleo por nivel de ingresos en el hogar (%).....	33
Gráfico 18: Motivos que impulsan la búsqueda de empleo (%).....	34
Gráfico 19: Momento preferido para la jubilación (%).....	36
Gráfico 20: Momento preferido para la jubilación por sexo (%).....	37
Gráfico 21: Momento preferido para la jubilación por edad (%).....	37
Gráfico 22: Momento preferido para la jubilación por lugar de residencia (%).....	37
Gráfico 23: Momento preferido para la jubilación por nivel de estudios (%).....	38
Gráfico 24: Momento preferido para la jubilación por situación laboral (%).....	38
Gráfico 25: Momento preferido para la jubilación por grupo de actividad (%).....	39
Gráfico 26: Dificultades a la hora de realizar las tareas que corresponderían a su cargo/puesto en los últimos 2 años (%)....	40
Gráfico 27: Dificultades a la hora de realizar las tareas que corresponderían a su cargo/puesto en los últimos 2 años por sexo (%).....	40
Gráfico 28: Dificultades a la hora de realizar las tareas que corresponderían a su cargo/puesto en los últimos 2 años por edad (%).....	41
Gráfico 29: Dificultades a la hora de realizar las tareas que corresponderían a su cargo/puesto en los últimos 2 años por nivel de estudios (%).....	41
Gráfico 30: Dificultades a la hora de realizar las tareas que corresponderían a su cargo/puesto en los últimos 2 años por tipo de trabajo (%).....	41
Gráfico 31: Dificultades a la hora de realizar las tareas que corresponderían a su cargo/puesto en los últimos 2 años por situación laboral (%).....	42
Gráfico 32: Dificultades a la hora de realizar las tareas que corresponderían a su cargo/puesto en los últimos 2 años por grupo de actividad (%).....	43
Gráfico 33: Dificultades a la hora de realizar las tareas que corresponderían a su cargo/puesto en los últimos 2 años por nivel de ingresos (%).....	44
Gráfico 34: Expectativas profesionales (%).....	44
Gráfico 35: Expectativas profesionales por sexo (%).....	45
Gráfico 36: Expectativas profesionales por edad (%).....	45
Gráfico 37: Expectativas profesionales por lugar de residencia (%).....	46
Gráfico 38: Expectativas profesionales por situación laboral (%).....	46
Gráfico 39: Expectativas profesionales por tipo de trabajo (%).....	47
Gráfico 40: Expectativas profesionales por grupo de actividad (%).....	48
Gráfico 41: Expectativas profesionales por nivel de ingresos en el hogar (%).....	49
Gráfico 42: Confianza en alcanzar sus expectativas profesionales o laborales (%).....	49
Gráfico 43: Confianza en conseguir sus metas profesionales por sexo (%).....	50
Gráfico 44: Confianza en conseguir sus metas profesionales por edad (%).....	50
Gráfico 45: Confianza en conseguir sus metas profesionales por nivel de estudios (%).....	51
Gráfico 46: Confianza en conseguir sus metas profesionales por situación laboral (%).....	51

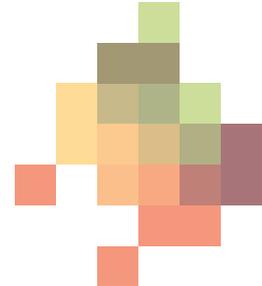


Gráfico 47: Confianza en conseguir sus metas profesionales por tipo de trabajo (%).....	52
Gráfico 48: Confianza en conseguir sus metas profesionales por grupo de actividad (%).....	53
Gráfico 49: Confianza en conseguir sus metas profesionales por situación laboral (%).....	54
Gráfico 50: Profesión compatible con trabajo a distancia (%).....	54
Gráfico 51: Profesión compatible con trabajo a distancia por sexo (%).....	55
Gráfico 52: Profesión compatible con trabajo a distancia por edad (%).....	55
Gráfico 53: Profesión compatible con trabajo a distancia por nivel de estudio (%).....	55
Gráfico 54: Profesión compatible con trabajo a distancia por situación laboral (%).....	56
Gráfico 55: Profesión compatible con trabajo a distancia por tipo de trabajo (%).....	56
Gráfico 56: Profesión compatible con trabajo a distancia por grupo de actividad (%).....	57
Gráfico 57: Profesión compatible con trabajo a distancia por nivel de ingresos (%).....	58
Gráfico 58: Preferencias con respecto al trabajo a distancia (%).....	58
Gráfico 59: Preferencias con respecto al trabajo a distancia por sexo (%).....	58
Gráfico 60: Preferencias con respecto al trabajo a distancia por edad (%).....	59
Gráfico 61: Preferencias con respecto al trabajo a distancia por nivel de estudios (%).....	59
Gráfico 62: Preferencias con respecto al trabajo a distancia por situación laboral (%).....	60
Gráfico 63: Preferencias con respecto al trabajo a distancia por tipo de trabajo (%).....	60
Gráfico 64: Preferencias con respecto al trabajo a distancia por grupo de actividad (%).....	61
Gráfico 65: Preferencias con respecto al trabajo a distancia por nivel de ingresos (%).....	62
Gráfico 66: Edad a la que se considera a un trabajador como sénior (%).....	64
Gráfico 67: Edad a la que se considera a u trabajador como sénior por sexo (%).....	64
Gráfico 68: Edad a la que se considera a un trabajador como sénior por edad (%).....	65
Gráfico 69: Edad a la que se considera a un trabajador como sénior por lugar de residencia (%).....	65
Gráfico 70: Edad a la que se considera a un trabajador como sénior por nivel de estudios (%).....	66
Gráfico 71: Edad a la que se considera a u trabajador como sénior por situación laboral (%).....	66
Gráfico 72: Edad a la que se considera a un trabajador como sénior por tipo de trabajo (%).....	67
Gráfico 73: Edad a la que se considera a un trabajador como sénior por grupo de actividad (%).....	67
Gráfico 74: Edad a la que se considera a un trabajador como sénior por nivel de ingresos (%).....	68
Gráfico 75: Preocupaciones sobre su futuro laboral (media).....	69
Gráfico 76: Preocupaciones sobre su futuro laboral por sexo (media).....	69
Gráfico 77: Preocupaciones sobre su futuro laboral por grupo de edad (media).....	70
Gráfico 78: Preocupaciones sobre su futuro laboral por nivel de estudios (media).....	70
Gráfico 79: Preocupaciones sobre su futuro laboral por situación laboral (media).....	71
Gráfico 80: Preocupaciones sobre su futuro laboral por tipo de trabajo (media).....	71
Gráfico 81: Preocupaciones sobre su futuro laboral por grupo de actividad (media).....	72
Gráfico 82: Preocupaciones sobre su futuro laboral por nivel de ingresos (media).....	73
Gráfico 83: Edad como factor de riesgo para la empleabilidad (%).....	73
Gráfico 84: Edad como factor de riesgo para la empleabilidad (%).....	73
Gráfico 85: Edad como factor de riesgo para la empleabilidad (%).....	74
Gráfico 86: Edad como factor de riesgo para la empleabilidad por situación laboral (%).....	75
Gráfico 87: Edad como factor de riesgo para la empleabilidad por tipo de trabajo (%).....	75
Gráfico 88: Edad como factor de riesgo para la empleabilidad por grupo de actividad (%).....	76
Gráfico 89: Edad como factor de riesgo para la empleabilidad por nivel de ingresos (%).....	77
Gráfico 90: Discriminación por edad en el empleo (%).....	77
Gráfico 91: Discriminación por edad en el empleo por sexo (%).....	77
Gráfico 92: Discriminación por edad en el empleo por edad (%).....	78
Gráfico 93: Discriminación por edad en el empleo por lugar de residencia (%).....	78
Gráfico 94: Discriminación por edad en el empleo por nivel de estudios (%).....	78
Gráfico 95: Discriminación por edad en el empleo por situación laboral (%).....	79
Gráfico 96: Discriminación por edad en el empleo por tipo de trabajo (%).....	79
Gráfico 97: Discriminación por edad en el empleo por grupo de actividad (%).....	80
Gráfico 98: Discriminación por edad en el empleo por nivel de ingresos (%).....	80
Gráfico 99: Pérdida de oportunidades de promoción (%).....	81

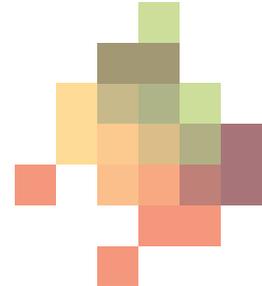


Gráfico 100: Pérdida de oportunidades de promoción por sexo (%)	81
Gráfico 101: Pérdida de oportunidades de promoción por edad (%).....	81
Gráfico 102: Pérdida de oportunidades de promoción por nivel de estudios (%)	82
Gráfico 103: Pérdida de oportunidades de promoción por situación laboral (%)	82
Gráfico 104: Pérdida de oportunidades de promoción por tipo de trabajo (%)	83
Gráfico 105: Pérdida de oportunidades de promoción por grupo de actividad (%)	83
Gráfico 106: Pérdida de oportunidades de promoción por nivel de ingresos (%)	84
Gráfico 107: Principal motivo (%).....	84
Gráfico 108: Principal motivo por hábitat (%).....	84
Gráfico 109: Principal motivo por edad (%)	85
Gráfico 110: Principal motivo por lugar de residencia (%)	85
Gráfico 111: Principal motivo por grupo de actividad (%).....	86
Gráfico 112: Principal motivo por nivel de ingresos (%)	86
Gráfico 113: Pérdida de oportunidades de formación (%)	87
Gráfico 114: Pérdida de oportunidades de formación por sexo (%)	87
Gráfico 115: Pérdida de oportunidades de formación por edad (%).....	87
Gráfico 116: Pérdida de oportunidades de formación por lugar de residencia (%).....	88
Gráfico 117: Pérdida de oportunidades de formación por situación laboral (%).....	88
Gráfico 118: Pérdida de oportunidades de formación por tipo de trabajo (%).....	89
Gráfico 119: Pérdida de oportunidades de formación por grupo de actividad (%)	89
Gráfico 120: Pérdida de oportunidades de formación por nivel de ingresos (%).....	90
Gráfico 121: Aumento de las probabilidades de despido (%)	90
Gráfico 122: Aumento de las probabilidades de despido por sexo (%)	90
Gráfico 123: Aumento de las probabilidades de despido por edad (%).....	91
Gráfico 124: Aumento de las probabilidades de despido por lugar de residencia (%).....	91
Gráfico 125: Aumento de las probabilidades de despido por situación laboral (%)	92
Gráfico 126: Aumento de las probabilidades de despido por grupo de actividad (%).....	93
Gráfico 127: Aumento de las probabilidades de despido por nivel de ingresos (%).....	94
Gráfico 128: Capacidades del talento sénior frente al talento joven (múltiple %).....	94
Gráfico 129: Capacidades del talento sénior frente al talento joven por sexo (múltiple %).....	95
Gráfico 130: Capacidades del talento sénior frente al talento joven por nivel de estudios (múltiple %).....	95
Gráfico 131: Capacidades del talento sénior frente al talento joven por nivel de estudios (múltiple %).....	96
Gráfico 132: Capacidades del talento sénior frente al talento joven por situación laboral (múltiple %).....	96
Gráfico 133: Capacidades del talento sénior frente al talento joven por tipo de trabajo (múltiple %)	97
Gráfico 134: Capacidades del talento sénior frente al talento joven por grupo de actividad (múltiple %).....	97
Gráfico 135: Capacidades del talento sénior frente al talento joven por nivel de ingresos (múltiple %)	98
Gráfico 136: Recibe la oportunidad de mejorar sus competencias profesionales (%).....	100
Gráfico 137: Recibe la oportunidad de mejorar sus competencias profesionales por sexo (%).....	100
Gráfico 138: Recibe la oportunidad de mejorar sus competencias profesionales por edad (%)	101
Gráfico 139: Recibe la oportunidad de mejorar sus competencias profesionales por hábitat (%).....	101
Gráfico 140: Recibe la oportunidad de mejorar sus competencias profesionales por nivel de estudios (%).....	101
Gráfico 141: Recibe la oportunidad de mejorar sus competencias profesionales por situación laboral (%).....	102
Gráfico 142: Recibe la oportunidad de mejorar sus competencias profesionales por tipo de trabajo (%).....	102
Gráfico 143: Recibe la oportunidad de mejorar sus competencias profesionales por grupo de actividad (%)	103
Gráfico 144: Recibe la oportunidad de mejorar sus competencias profesionales por nivel de ingresos (%)	104
Gráfico 145: Realiza formación por iniciativa propia (%)	104
Gráfico 146: Realiza formación por iniciativa propia por nivel de estudios (%)	104
Gráfico 147: Realiza formación por iniciativa propia por nivel de estudios (%)	105
Gráfico 148: Realiza formación por iniciativa propia por nivel de estudios (%)	105
Gráfico 149: Realiza formación por iniciativa propia por situación laboral (%)	106
Gráfico 150: Realiza formación por iniciativa propia por tipo de trabajo (%).....	106
Gráfico 151: Realiza formación por iniciativa propia por grupo de actividad (%)	107
Gráfico 152: Realiza formación por iniciativa propia por nivel de ingresos (%).....	108

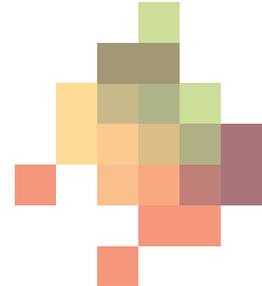


Gráfico 153: Necesidad de adquirir o actualizar sus competencias digitales (%).....	108
Gráfico 154: Necesidad de adquirir o actualizar sus competencias digitales por sexo (%).....	109
Gráfico 155: Necesidad de adquirir o actualizar sus competencias digitales por sexo (%).....	109
Gráfico 156: Necesidad de adquirir o actualizar sus competencias digitales por nivel de estudios (%).....	109
Gráfico 157: Necesidad de adquirir o actualizar sus competencias digitales por situación laboral (%).....	110
Gráfico 158: Necesidad de adquirir o actualizar sus competencias digitales por tipo de trabajo (%).....	110
Gráfico 159: Necesidad de adquirir o actualizar sus competencias digitales por grupo de actividad (%).....	111
Gráfico 160: Se encuentra realizando un proceso de capacitación digital (%).....	111
Gráfico 161: Se encuentra realizando un proceso de capacitación digital por hábitat (%).....	112
Gráfico 162: Se encuentra realizando un proceso de capacitación digital por hábitat (%).....	112
Gráfico 163: Se encuentra realizando un proceso de capacitación digital por lugar de residencia (%).....	112
Gráfico 164: Se encuentra realizando un proceso de capacitación digital por nivel de estudios (%).....	113
Gráfico 165: Se encuentra realizando un proceso de capacitación digital por tipo de trabajo (%).....	113
Gráfico 166: Se encuentra realizando un proceso de capacitación digital por grupo de actividad (%).....	114
Gráfico 167: Se encuentra realizando un proceso de capacitación digital por nivel de ingresos (%).....	115
Gráfico 168: Otras competencias o habilidades echadas en falta (múltiple %).....	115
Gráfico 169: Otras competencias o habilidades echadas en falta por sexo (múltiple %).....	116
Gráfico 170: Otras competencias o habilidades echadas en falta por edad (múltiple %).....	116
Gráfico 171: Otras competencias o habilidades echadas en falta por lugar de residencia (múltiple %).....	117
Gráfico 172: Otras competencias o habilidades echadas en falta por nivel de estudios (múltiple %).....	117
Gráfico 173: Otras competencias o habilidades echadas en falta por situación laboral (múltiple %).....	118
Gráfico 174: Otras competencias o habilidades echadas en falta por tipo de trabajo (múltiple %).....	118
Gráfico 175: Otras competencias o habilidades echadas en falta por grupo de actividad (múltiple %).....	119
Gráfico 176: Otras competencias o habilidades echadas en falta por nivel de ingresos (múltiple %).....	120
Gráfico 177: Valoración del estado de las competencias en general (media).....	121
Gráfico 178: Valoración del estado de las competencias en general por sexo (media).....	121
Gráfico 179: Valoración del estado de las competencias en general por sexo (media).....	121
Gráfico 180: Valoración del estado de las competencias en general por edad (media).....	122
Gráfico 181: Valoración del estado de las competencias en general por situación laboral (media).....	123
Gráfico 182: Valoración del estado de las competencias en general por tipo de trabajo (media).....	123
Gráfico 183: Valoración del estado de las competencias en general por grupo de actividad (media).....	124
Gráfico 184: Valoración del estado de las competencias en general por grupo de edad (media).....	125
Gráfico 185: Valoración sobre las propias competencias (media).....	126
Gráfico 186: Valoración sobre las propias competencias por sexo (media).....	126
Gráfico 187: Valoración sobre las propias competencias por edad (media).....	126
Gráfico 188: Valoración sobre las propias competencias por nivel de estudios (media).....	127
Gráfico 189: Valoración sobre las propias competencias por situación laboral (media).....	127
Gráfico 190: Valoración sobre las propias competencias por tipo de trabajo (media).....	128
Gráfico 191: Valoración sobre las propias competencias por grupo de actividad (media).....	129
Gráfico 192: Valoración sobre las propias competencias por nivel de ingresos (media).....	130
Gráfico 193: Ha sido autónomo (%).....	132
Gráfico 194: Ha sido autónomo por sexo (%).....	132
Gráfico 195: Ha sido autónomo por edad (%).....	132
Gráfico 196: Ha sido autónomo por nivel de estudios (%).....	133
Gráfico 197: Ha sido autónomo por situación laboral (%).....	133
Gráfico 198: Ha sido autónomo por tipo de trabajo (%).....	134
Gráfico 199: Ha sido autónomo por grupo de actividad (%).....	134
Gráfico 200: Ha sido autónomo por nivel de ingresos (%).....	135
Gráfico 201: Emprendimiento como forma de incorporación al mercado (%).....	135
Gráfico 202: Emprendimiento como forma de incorporación al mercado por grupo de edad (%).....	136
Gráfico 203: Emprendimiento como forma de incorporación al mercado por edad (%).....	136
Gráfico 204: Emprendimiento como forma de incorporación al mercado por nivel de estudios (%).....	136
Gráfico 205: Emprendimiento como forma de incorporación al mercado por situación laboral (%).....	137

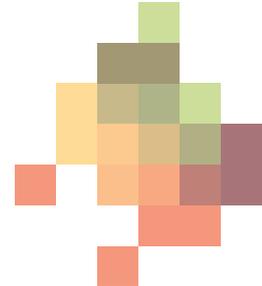


Gráfico 206: Emprendimiento como forma de incorporación al mercado por tipo de trabajo (%)	137
Gráfico 207: Ámbito en el que emprendería (%)	138
Gráfico 208: Ámbito en el que emprendería por sexo (%)	139
Gráfico 209: Preocupaciones sobre el futuro en el mercado de trabajo (media)	141
Gráfico 210: Preocupaciones sobre el futuro en el mercado de trabajo por sexo (media)	142
Gráfico 211: Preocupaciones sobre el futuro en el mercado de trabajo por edad (media).....	143
Gráfico 212: Preocupaciones sobre el futuro en el mercado de trabajo por nivel de estudios (media)	143
Gráfico 213: Preocupaciones sobre el futuro en el mercado de trabajo por situación laboral (media)	144
Gráfico 214: Preocupaciones sobre el futuro en el mercado de trabajo por tipo de trabajo (media).....	144
Gráfico 215: Preocupaciones sobre el futuro en el mercado de trabajo por tipo de trabajo (media).....	145
Gráfico 216: Preocupaciones sobre el futuro en el mercado de trabajo por nivel de ingresos (media).....	146
Gráfico 217: Factores que favorecerían la empleabilidad (media)	147
Gráfico 212: Factores que favorecerían la empleabilidad por sexo (media)	147
Gráfico 219: Factores que favorecerían la empleabilidad por edad (media)	148
Gráfico 220: Factores que favorecerían la empleabilidad por nivel de estudios (media).....	148
Gráfico 221: Factores que favorecerían la empleabilidad por situación laboral (media).....	149
Gráfico 222: Factores que favorecerían la empleabilidad por tipo de trabajo (media).....	149
Gráfico 223: Factores que favorecerían la empleabilidad por grupo de actividad (media)	150
Gráfico 224: Factores que favorecerían la empleabilidad por sexo (media)	151
Gráfico 225: Razones para cambiar de empresa o aceptar una oportunidad de trabajo (media)	152
Gráfico 226: Razones para cambiar de empresa o aceptar una oportunidad de trabajo por sexo (media)	152
Gráfico 227: Razones para cambiar de empresa o aceptar una oportunidad de trabajo por nivel de estudios (media)	153
Gráfico 228: Razones para cambiar de empresa o aceptar una oportunidad de trabajo por situación laboral (media)	154
Gráfico 229: Razones para cambiar de empresa o aceptar una oportunidad de trabajo por tipo de empleo (media)	155
Gráfico 230: Mejorar el mercado laboral actual (media)	156
Gráfico 231: Mejorar el mercado laboral actual (media)	156
Gráfico 232: Mejorar el mercado laboral actual por nivel de estudios (media).....	157
Gráfico 233: Mejorar el mercado laboral actual por situación laboral (media).....	158
Gráfico 234: Mejorar el mercado laboral actual por tipo de trabajo (media).....	159
Gráfico 235: Mejorar el mercado laboral actual (media)	159

CONTEXTO DEL ESTUDIO

CONTEXTO DEL ESTUDIO

En la actualidad, se considera que la fuerza laboral sénior es imprescindible para la sostenibilidad del Estado del bienestar¹. Prueba de ello es que las instituciones europeas están diseñando propuestas a aquellos que se encuentran en edades más próximas a la jubilación. Esta consideración es resultado del proceso de envejecimiento de la población y, por ende, de la fuerza de trabajo.

El envejecimiento de la población en España se presenta como uno de los grandes retos de nuestra generación. El envejecimiento de la población alcanza cada año un nuevo máximo, lo cual indica el advenimiento de una profunda transformación del tejido social, económico y laboral.

Según el Libro Blanco del Talento Sénior (2021)², de las Fundaciones SERES y ADECCO, existe una serie de elementos clave para entender el envejecimiento en el mercado de trabajo en nuestro país. Entre ellos que, una fuerza laboral cada vez más envejecida, requiere por parte de las empresas de estrategias para evitar la discriminación por razón de edad y la adaptación de los entornos laborales.

Además, el envejecimiento de la población ha supuesto un extenso debate social en lo relativo al gasto público ya que el aumento de la esperanza de vida implica un importante incremento del gasto social en pensiones por jubilación y cuidados sanitarios y/o farmacéuticos a personas mayores y que las nuevas cohortes de población joven no alcanzan el nivel de remplazo para cubrir esta demanda de prestaciones y servicios.

CEIM analizó en 2021 las repercusiones en diversos ámbitos del envejecimiento demográfico, dedicando un capítulo al talento sénior³. En el análisis “se propone un acompañamiento a estos profesionales que incluye cuestiones como hablar del momento de la jubilación con los empleados y preparar una posible transición, flexibilidad para adaptar soluciones genéricas a la necesidad de cada uno, reducir paulatinamente la jornada laboral, así como mantener el contacto con los extrabajadores una vez se hayan desvinculado de la empresa” (CEIM, 2021: 56). Además, se señala la necesidad de “un favorecimiento fiscal más intenso” y una estrategia empresarial específica para el personal en este grupo de edad (ibid.). Indican también algunos retos para lo que denominan economía plateada, entre los cuales destacamos los de:

- a) Facilitar la permanencia en el empleo de personas mayores, con la necesaria flexibilidad para la empresa.
- b) Envejecimiento activo: Formación continua y promoción de la salud.

En este contexto, el acuerdo de diálogo social de 31 de julio de 2024⁴ pretende modernizar el marco de la jubilación en España para adecuarlo a los retos que deben afrontar las empresas. Introduce un nuevo marco en materia de jubilación parcial, jubilación activa, jubilación flexible y la prevista para las actividades consideradas penosas, peligrosas o tóxicas, que se adecúa a los requerimientos actuales de la economía española y de las empresas para hacer frente a los desafíos derivados de la evolución demográfica.

Por otra parte, y en el caso que nos ocupa, resulta imprescindible reivindicar el talento sénior como fuerza laboral.

El Libro Blanco del Talento Sénior antemencionado también hace hincapié en que las políticas de empleo no están siendo capaces de dar respuesta al desempleo sénior redundando en un aumento del paro de larga duración en este grupo.

¹ A este respecto, un estudio de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (Airef) anuncia que solo habrá un trabajador por cada jubilado en 2050. En línea: <https://www.airef.es/wp-content/uploads/2020/09/PREVIS-DEMOGRAFICAS/200928-Documento-T%C3%A9cnico-previsiones-demogr%C3%A1ficas-y-gasto-en-pensiones.pdf>

² LabS Demografía (2022) Libro Blanco TALENTO SÉNIOR. Seres, Adecco. En línea: <https://www.fundacionseres.org/Repositorio%20Archivos/Informes/Libro%20blanco%20Talento%20Sénior%20SERES%20Adecco.pdf>

³ CEIM. (2021). 20 propuestas empresariales ante el desafío demográfico

⁴ Acuerdo de diálogo social de 31 de julio de 2024, disponible nota de prensa en: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/paginas/2024/310724-mesa-dialogo-social.aspx>

CONTEXTO DEL ESTUDIO

Antes de seguir avanzando en los contenidos del estudio **conviene desarrollar qué entendemos por talento sénior y cómo podemos operacionalizar este concepto para abordar metodológicamente el análisis de la percepción del mercado laboral en este colectivo.**

Al ser una problemática de reciente actualidad, no existe una definición oficial que acote la edad a partir de la cual un profesional se considera sénior.

En el ámbito internacional, según la Organización de las Naciones Unidas⁵, una persona es mayor a partir de los 60 años. Además, por su parte, la Organización Mundial de la Salud establece tres categorías para la vejez según la edad cronológica.

La Organización Internacional del Trabajo (1980), en su recomendación número 162⁶, señaló por vez primera la idea de “trabajadores de edad”, con el objetivo de impulsar medidas destinadas a erradicar la discriminación en el marco del empleo. Pese a la iniciativa, el documento no contaba con una definición de “trabajadores de edad” e instaba a cada país a definir el grupo poblacional al que iba a aplicarse.

Ya en el año 2002, en el ámbito europeo, la Decisión del Consejo del 18 de febrero, “relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros”, introduce por primera vez el conjunto poblacional designado como “trabajadores de edad”, indicado para los de edades comprendidas entre 55 y 64 años⁷.

En España, además, el marco regulador toma como colectivo prioritario de sus políticas de empleo a los mayores de 45 años, las bonificaciones por contratación se fijan a partir de los 52 años y, también a los 52, comienza el derecho a recibir una prestación, en caso de haber agotado el subsidio por desempleo, según el Real Decreto-Ley 8/2019⁸, en relación con el subsidio de desempleo (Libro blanco del talento sénior, 2021).

En la actualidad, puede considerarse que un profesional de 45 años está en el ecuador de su trayectoria laboral, a lo que se le suma un grado de talento y madurez óptimos para la consecución de la excelencia profesional. Las fortalezas de un trabajador sénior se fundamentan en su dilatada experiencia, su mayor volumen de competencias y habilidades útiles para mejorar el rendimiento, haber alcanzado su plenitud profesional, disponer de un mayor compromiso, capacidad de resolución, autoconfianza, autoconocimiento y haberse tenido que adaptar a numerosos cambios.

Sin embargo, el envejecimiento o la madurez que caracteriza a un trabajador sénior no afecta de forma idéntica a todas las profesiones. Resulta obvio que, por ejemplo, un docente que no haya sufrido de alguna dolencia o enfermedad que le haya provocado deterioro intelectual, puede ejercer durante más años que un profesional que haya de realizar un mayor esfuerzo físico como puede ocurrir en profesiones de los sectores de la ganadería, la agricultura, la construcción o la industria manufacturera, entre otros. Por tanto, debido a las diferentes condiciones de trabajo que influyen en la posibilidad de alargamiento de la vida laboral, conviene distinguir entre trabajadores o profesiones predominantemente físicas, en el sentido de predominar el nivel de esfuerzo físico al que se someten diferentes partes del cuerpo, o predominantemente intelectuales.

⁵ Organización de las Naciones Unidas. Edad cronológica. Recurso en línea: <https://www.un.org/es/global-issues/ageing>

⁶ Organización Internacional del Trabajo. Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (núm. 162). Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R162

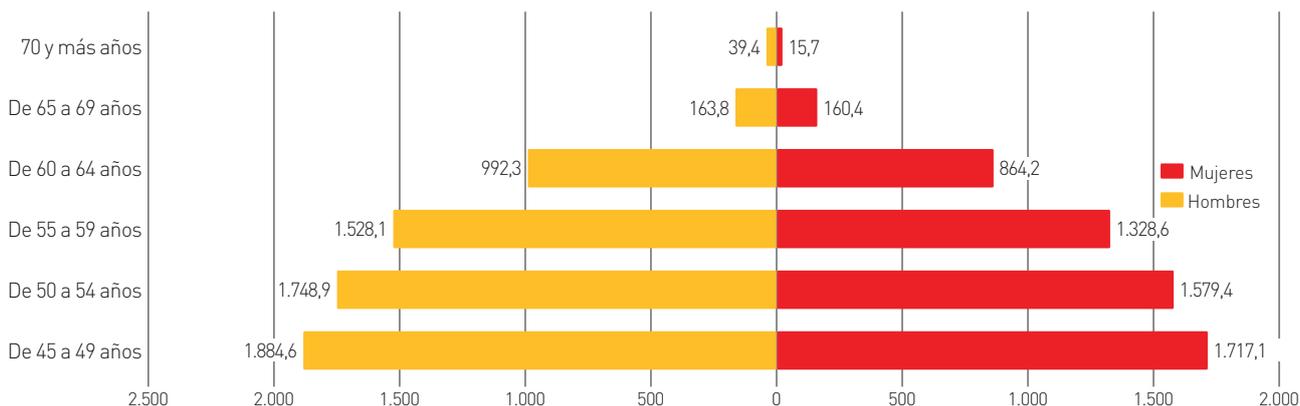
⁷ Decisión del Consejo, de 18 de febrero de 2002, relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros para el año 2002. En línea: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2002-80403>

⁸ Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. «BOE» núm. 61, de 12 de marzo de 2019, páginas 23156 a 23181: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/08/8>

CONTEXTO DEL ESTUDIO

Para finalizar este contexto, presentamos a continuación referencias estadísticas del peso de la población entre 45 y 64 años en nuestra región. Según datos del Instituto Nacional de Estadística⁹, los datos poblacionales de las personas mayores de 45 en la población activa mayor de 45 en la Comunidad de Madrid por sexo son los siguientes:

Gráfico 1. Población activa a partir de los 45 años en la Comunidad de Madrid por sexo (en miles de personas)



Fuente: INE. EPA. Resultados por Comunidades Autónomas. Activos. Activos por grupo de edad, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos

Con la finalidad de tener una visión lo más amplia posible, **en el presente estudio consideraremos como talento sénior a todas aquellas personas en edad de trabajar, mayores de 45**. No se ha considerado oportuno limitar la edad debido a que actualmente la edad de jubilación para muchos profesionales es ya de 67 años y, además, la legislación actual permite situaciones de jubilación parcial.

⁹ Instituto Nacional de Estadística (2024) EPA. Resultados por Comunidades Autónomas. Activos. Activos por grupo de edad, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595



OBJETIVOS Y RELEVANCIA DEL ESTUDIO

OBJETIVOS Y RELEVANCIA DEL ESTUDIO

En base al contexto anterior se plantea el desarrollo de un estudio con aplicación de técnicas de muestreo cuantitativas y cualitativas para analizar las percepciones sobre el mercado laboral entre la población sénior madrileña.

Por tanto, el principal objetivo de la investigación ha sido la **evaluación de las percepciones, necesidades, opiniones y preferencias de empleo entre la población sénior en edad de trabajar** (mayor de 45 años en lo que a este estudio se refiere).

Como parte integrante de este objetivo principal se busca también dar respuesta a las siguientes cuestiones:

- **Determinar los diferentes perfiles de empleados**, autónomos y desempleados y sus características
- **Identificar posibles necesidades** de formación y habilidades
- **Identificar el grado de emprendimiento** (en caso de falta de trabajo o por preferencia)
- **Estudiar las orientaciones hacia el trabajo a distancia**
- **Proponer medidas que incentiven la demanda** hacia aquellos nichos del mercado laboral que presentan necesidades.

Dados estos objetivos, el estudio tiene como finalidad una mayor comprensión de la percepción del mercado de trabajo por parte del trabajador sénior, recogiendo información acerca de sus impresiones sobre el empleo, la jubilación, la edad, sus competencias y habilidades, el mercado de trabajo, el emprendimiento y el futuro del mercado del trabajo para su grupo de edad.



METODOLOGÍA

METODOLOGÍA

Con el fin de obtener una visión exhaustiva sobre la percepción de la población en edad de trabajar sénior en cuanto al mercado laboral, el presente estudio plantea una aproximación metodológica integral al objetivo definido en la que se combinan técnicas cuantitativas y técnicas cualitativas de investigación.



Fuente: Elaboración propia

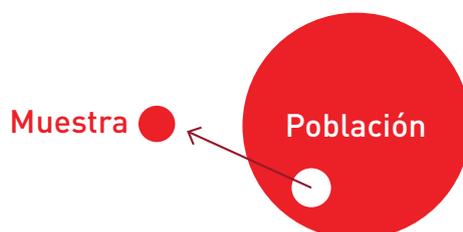
El contenido desarrollado dentro de cada perspectiva metodológica aborda, además, el análisis de distintas dimensiones, escalas, contextos y momentos determinantes en la percepción del mercado laboral por el trabajador sénior.

METODOLOGÍA CUANTITATIVA

La técnica de investigación cuantitativa empleada ha sido la encuesta. Esta técnica permite reproducir las percepciones, opiniones y necesidades de la población sénior en edad de trabajar ante el mercado laboral actual.

La encuesta se ha realizado de forma online (CAWI) a una muestra representativa de trabajadores sénior residentes en la Comunidad de Madrid, mayores de 45 años.

En este sentido, se ha definido una muestra de 1.200 entrevistas para un nivel de confianza del 95,5% y un margen de error del 2,9%.



Fuente: Elaboración propia

Al mismo tiempo, dicha muestra ha sido producida de forma acorde a la población en edad de trabajar en función de dos variables, siguiendo la distribución proporcional de la EPA a través de un muestreo estratificado con afijación proporcional por:

- El sexo, permitiendo de este modo aproximarnos a diferencias sobre las opiniones, necesidades y preocupaciones de la población en función del género.
- La edad como variable de estratificación teniendo en cuenta que con ella es posible establecer análisis desagregados y comparativos en y entre grupos de edad con márgenes de tres años cada uno.

Las cuotas en función de dichas variables quedan establecidas de la siguiente forma (Tabla 1):

Tabla 1. **Distribución de la muestra cuantitativa por cuotas de sexo y edad**

VARIABLES DEMOGRÁFICAS		CUOTAS
Sexo	Hombre	634
	Mujer	566
	Total	1200
Edad	45-49	358
	50-54	333
	55-59	286
	60-64	185
	65-69	32
	70 y más	6
	Total	1200

Fuente: Elaboración propia

Con el fin de alcanzar a recoger los datos necesarios, se realizó una operacionalización inspirada en la encuesta Expectativas e inquietudes de los empleados tras la pandemia "Hopes and Fears 2021" de PwC¹⁰ y una primera aproximación a través de un grupo de expertos convocados por CEIM. Fruto de ello se diseñó un cuestionario semiestructurado¹¹ que constó de un total de 32 preguntas comprendidas en cinco grandes bloques temáticos en consonancia con los objetivos planteados:

Tabla 2. **Dimensiones del cuestionario de encuesta**

DIMENSIONES	TEMÁTICAS
Características de la muestra	Sexo, Edad, Lugar de residencia (Áreas metropolitanas o Zonas rurales), Nivel de estudios, Situación laboral, Tipo de trabajo (manual o intelectual, Grupo de actividad e Ingresos mensuales netos del hogar)
Empleo y jubilación	Busca empleo, Motivos que impulsan su búsqueda de empleo, A qué edad le gustaría jubilarse, Dificultades a la hora de realizar las tareas, Expectativas profesionales y laborales (y si cree que lo conseguirá), Profesión compatible con el trabajo a distancia y Preferencias con respecto al trabajo a distancia
Perspectivas frente a la edad en el entorno laboral	A qué edad considera que se es sénior, Preocupación con relación a su futuro laboral, La edad como factor de riesgo, Discriminación por edad (y circunstancias derivadas) y Capacidades del talento sénior frente al talento joven
Competencias y habilidades	Oportunidades de mejorar sus competencias profesionales, Formación por iniciativa propia, Competencias digitales, Formación digital, Otras competencias y Perspectivas acerca de las competencias (generales y propias)
Emprendimiento	Ha sido trabajador autónomo, El emprendimiento como posibilidad de incorporación al mercado laboral y En qué ámbito/actividad
Percepción/opinión sobre el mercado laboral	Preocupaciones generales con relación a su futuro laboral, Factores que favorecerían la empleabilidad, Aspectos importantes a la hora de plantearse cambiar de empresa o aceptar una oportunidad de trabajo y Aspectos que mejoraría del mercado laboral

Fuente: Elaboración propia

¹⁰ PwC (2021) Hopes and Fears. Disponible en línea:

<https://www.pwc.es/es/asesoramiento-fiscal-legal/people-organisation/informe-hopes-fears-2021.html>

¹¹ El cuestionario completo se encuentra en el Anexo 1 del presente informe.

METODOLOGÍA CUALITATIVA: GRUPOS FOCALES

Con el fin de reforzar/contrastar los resultados cuantitativos sobre la percepción y opinión de los seniors sobre el mercado laboral madrileño, se han llevado a cabo **cuatro grupos focales**. Cada uno de los grupos se conformó por siete participantes y su configuración ha sido realizada a través de un muestreo estratégico o estructural, teniendo en cuenta los mismos criterios que en el análisis cuantitativo:

- Aportan comprensión e información a las circunstancias que rodean las actuales deficiencias del mercado laboral.
- Posibilitan el contraste con los resultados cualitativos en los temas, obstáculos, preocupaciones o barreras desapercibidas.

Los grupos fueron diseñados atendiendo a un criterio de máxima heterogeneidad por edad¹², considerando que esta variable era la mayor fuente de diferenciación entre las respuestas. Los cortes por edad para conformar los grupos son "de 45 a 59 años" y "de 60 años en adelante", con la finalidad de recoger la percepción de personas que estarían en etapas previas a la jubilación y personas en un momento cercano a jubilarse o ya jubilados. El segundo corte para conformar los grupos fue el sexo.

El diseño final quedó conformado de la siguiente manera: **Tabla 3: Diseño de los Grupos Focales**

	DE 45 A 59 AÑOS		DE 60 AÑOS EN ADELANTE	
	GF1	GF2	GF3	GF4
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
	56	50	65	60
	48	52	60	62
Edad	52	57	62	65
	57	47	67	67
	46	54	74	70
	50	45	68	70
	58	59	71	72

Fuente: Elaboración propia

Además, para poder recoger una información más extensa, resultó necesario intentar que los participantes procedieran de diferentes grupos de actividad. Esto requirió aplicar un ajuste ya que había más participantes que grupos, sin alcanzar a ser el doble, cifra que permitiría tener dos participantes por cada grupo profesional. Se optó por fusionar todas las actividades en un gran grupo dejando "Otros servicios" fuera.

Los grupos focales fueron realizados de forma presencial. De forma previa al desarrollo de los grupos, se definió un guion que incidía en la temática abordada en el cuestionario con objeto de ampliar y dotar de trasfondo los resultados de este análisis. Esta forma focalizada permite seguir la estructura y la narrativa del cuestionario cuantitativo persiguiendo la implementación de los resultados de ambos paradigmas.

La duración de los grupos focales se planteó en aproximadamente 110 minutos. Finalmente, el más largo duró 1 hora y 56 minutos y el más corto 1 hora y 49 minutos.

¹² Hay que considerar que, al ser su modalidad focal, no siendo resultados puramente de grupo como en los grupos de discusión, la técnica realizada a posteriori permite que estos resultados refuercen los del estudio cuantitativo combinando la perspectiva dialéctica del grupo con la distributiva.

METODOLOGÍA CUALITATIVA: ENTREVISTAS A EXPERTOS

La entrevista a expertos es una técnica similar a la entrevista en profundidad. Está basada en el juego conversacional, en este caso, de marcado perfil técnico. Es un diálogo, preparado, diseñado y organizado en el que los roles de entrevistado y entrevistador no desarrollan posiciones simétricas. La entrevista a experto, por lo tanto, supone una conversación con fines orientados a afianzar la dimensión técnica de los objetivos de la investigación.

El instrumento utilizado en las entrevistas es el guion de entrevista personal semiestructurado. Esta decisión se funda en la necesidad de ahondar en las cuestiones relativas a las necesidades de formación en materia de sostenibilidad en las empresas de modo que se exploren todos los temas de interés y pueda profundizarse en ellos a través de la repregunta y la indagación.

El guion de entrevista se elaboró a partir de la información provista por el estudio previo y los resultados del grupo de trabajo inicial. Al tratarse de un guion de entrevista semiestructurado, el instrumento permitió obtener información sobre los mismos aspectos, a la vez que posibilitó el ahondar en la respuesta de los entrevistados.

Se realizaron dos entrevistas semiestructuradas a expertos, conforme al siguiente detalle:

- Perfil A: Experto en mercado laboral. Abel Guio, consultor para la Fundación Adecco.
- Perfil B: Experto en trabajadores sénior o de mediana edad. Tomás Pereda, subdirector general de la Fundación Más Humano.

La duración de la entrevista fue de aproximadamente una hora. En todo caso, las propias dinámicas generadas en su desarrollo supusieron ligeras variaciones sobre dicha estimación temporal.

PLAN DE ANÁLISIS

PLAN DE ANÁLISIS

El análisis se ha estructurado siguiendo el orden de las preguntas del cuestionario, con algunas salvedades. La estructura del análisis sigue el siguiente esquema de capítulos y contenidos:

- Empleo y jubilación: Busca empleo, Motivos que impulsan su búsqueda de empleo, A qué edad le gustaría jubilarse, Dificultades a la hora de realizar las tareas, Expectativas profesionales y laborales (y si cree que lo conseguirá), Profesión compatible con el trabajo a distancia y Preferencias con respecto al trabajo a distancia
- Perspectivas frente a la edad en el entorno laboral: A qué edad considera que se es sénior, Preocupación con relación a su futuro laboral, La edad como factor de riesgo, Discriminación por edad (y circunstancias derivadas) y Capacidades del talento sénior frente al talento joven
- Competencias y habilidades: Oportunidades de mejorar sus competencias profesionales, Formación por iniciativa propia, Competencias digitales, Formación digital, Otras competencias y Perspectivas acerca de las competencias (generales y propias)
- Emprendimiento: Ha sido trabajador autónomo, El emprendimiento como posibilidad de incorporación al mercado laboral y En qué ámbito/actividad
- Percepción/opinión sobre el mercado laboral: Preocupaciones generales con relación a su futuro laboral, Factores que favorecerían la empleabilidad, Aspectos importantes a la hora de plantearse cambiar de empresa o aceptar una oportunidad de trabajo y Aspectos que mejoraría del mercado laboral
- Principales conclusiones: Un sumario del análisis anterior al que se añade un apartado de reflexiones finales.

ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Si bien el conjunto de variables recabadas es de una gran utilidad para el análisis, el tamaño de la muestra permite únicamente realizar un **muestreo estratificado con las variables de sexo y edad**.

Como variables de segmentación para examinar las preferencias y percepciones de los trabajadores sénior madrileños utilizamos principalmente las variables de sexo, edad, conforme a la representatividad muestral, al que añadimos un análisis por lugar de residencia (áreas metropolitanas o zonas rurales), nivel de estudios, situación laboral, tipo de trabajo (manual o intelectual, grupo de actividad e ingresos mensuales netos del hogar en función de la significatividad de las diferencias en la respuesta que presenten dichas variables.

Para el análisis de las diferencias se empleó la prueba Chi2 de Pearson, una prueba bilateral a través de la cual se comprueba si hay diferencias estadísticamente significativas entre las frecuencias esperadas y las observadas y así comprobar si hay una relación de independencia entre las variables. Para ello, se establece un nivel de significatividad del 0,05, es decir, a una confianza del 95%, siendo que si es inferior se rechaza la hipótesis de independencia y se asume la dependencia entre las variables. Este test, además, se corrige mediante el método de Bonferroni para comparaciones múltiples, el cual reduce el nivel de significación mediante la eliminación del error fruto de la aplicación de múltiples comparaciones.

La muestra se diseñó proporcionalmente a la población en términos de género y edad. La distribución de casos obtenida en relación a otras variables como el nivel de estudios, el área de actividad o los ingresos depende como es la estructura de la población que estudiamos y del tamaño de la muestra. En este sentido, en esas variables hay tipologías que cuentan con base suficiente de casos y otras que cuentan con una base muy reducida (nunca menor de 5, mínimo para la validez de las pruebas de Chi2).

PLAN DE ANÁLISIS

No obstante, consideramos que tiene interés investigador tanto en un sentido de análisis estadístico como en un sentido consultivo:

- A nivel estadístico los cruces por sexo y edad guardan una relación de representatividad estadística con la población, lo cual permite realizar inferencias poblacionales. Además, las correlaciones entre las variables de sexo y edad y todas las preguntas del cuestionario son estadísticamente válidas, al igual que los cruces con las demás preguntas sociodemográficas (actividad, ingresos, estudios). Es decir, es tan válido estadísticamente decir, a una misma significatividad (es decir, con un mismo análisis) que el sexo determina el momento preferido para jubilarse en los encuestados que el grupo de actividad.
- A nivel consultivo, lo que cambia es la representatividad de la muestra y, por tanto, la probabilidad de "acierto" al realizar una inferencia a la población. Esto implica que no sería correcto decir (poniendo un ejemplo de una n baja) "los agricultores en la comunidad de Madrid prefieren el teletrabajo". Lo que cabe decir es que "los agricultores encuestados prefieren el teletrabajo".

Ello es debido a que las respuestas a estas variables pertenecen al orden de la consulta, utilizada con frecuencia en gran variedad de muchos estudios. En este caso los datos se utilizan de forma estratégica. Es decir, no se utilizan tanto para determinar las características reales de un segmento de la población, como para tener una primera impresión sobre esta, una aproximación, y hacer que la atención recaiga sobre ella de cara, por ejemplo, a futuras investigaciones en las que se pueda profundizar en ese segmento de población.

A continuación, pasamos a detallar las características de la muestra recogida.

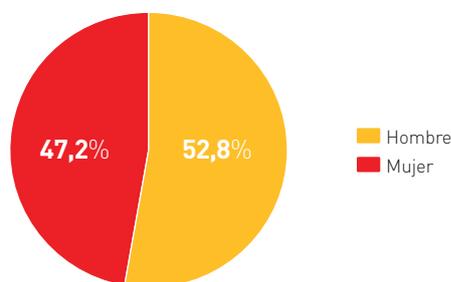
CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

Como principales variables de caracterización de la muestra, mostramos las distribuciones por sexo, edad, tamaño de población, nivel de estudios, situación ocupacional, tipo de trabajo, grupos de actividad e ingresos en el hogar.

SEXO Y EDAD

La muestra por sexo, tal y como puede observarse en el siguiente gráfico (Gráfico 2), se ha ajustado a las medidas del parámetro en la población.

Gráfico 2: **Distribución de la muestra por sexo**

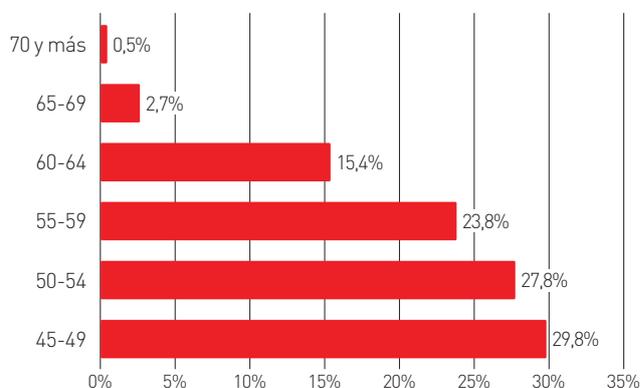


Fuente: Elaboración propia

PLAN DE ANÁLISIS

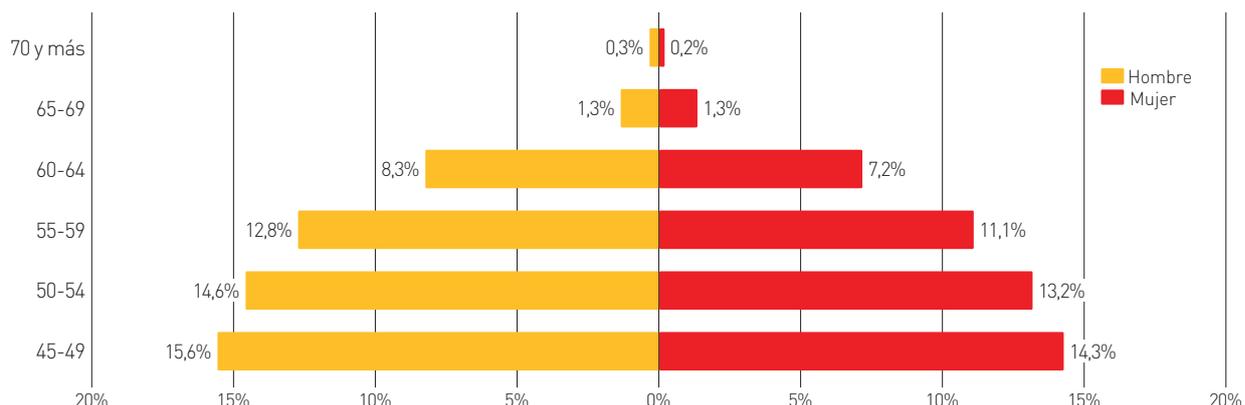
También la muestra final distribuida por edad ha podido ajustarse a la medida poblacional, teniendo en cuenta que los grupos de edad van siendo cada vez menos numerosos debido a que progresivamente se va reduciendo la población activa, también en ambos sexos (Gráficos 3 y 4):

Gráfico 3: **Distribución de la muestra por edad (%)**



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Gráfico 4: **Distribución de la muestra por edad y sexo (%)**

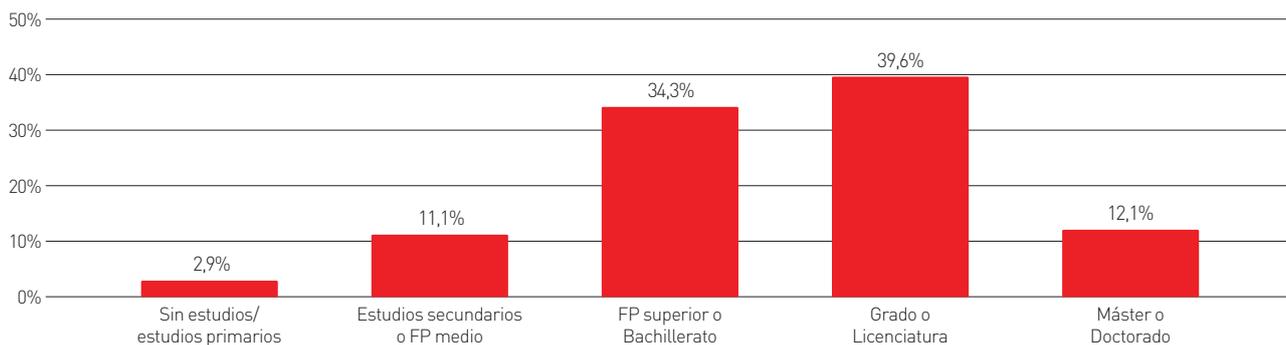


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

NIVEL DE ESTUDIOS

Si nos fijamos en el nivel de estudios (Gráfico 5), la mayor parte de los encuestados han realizado estudios universitarios (39,6 %), FP superior o Bachillerato (34,3 %) o estudios de posgrado (12,1%). En menor proporción encontramos séniors sin estudios o estudios primarios (11,1 %) y séniors con estudios secundarios o FP medio (2,9%).

Gráfico 5: **Nivel de estudios alcanzado (%)**



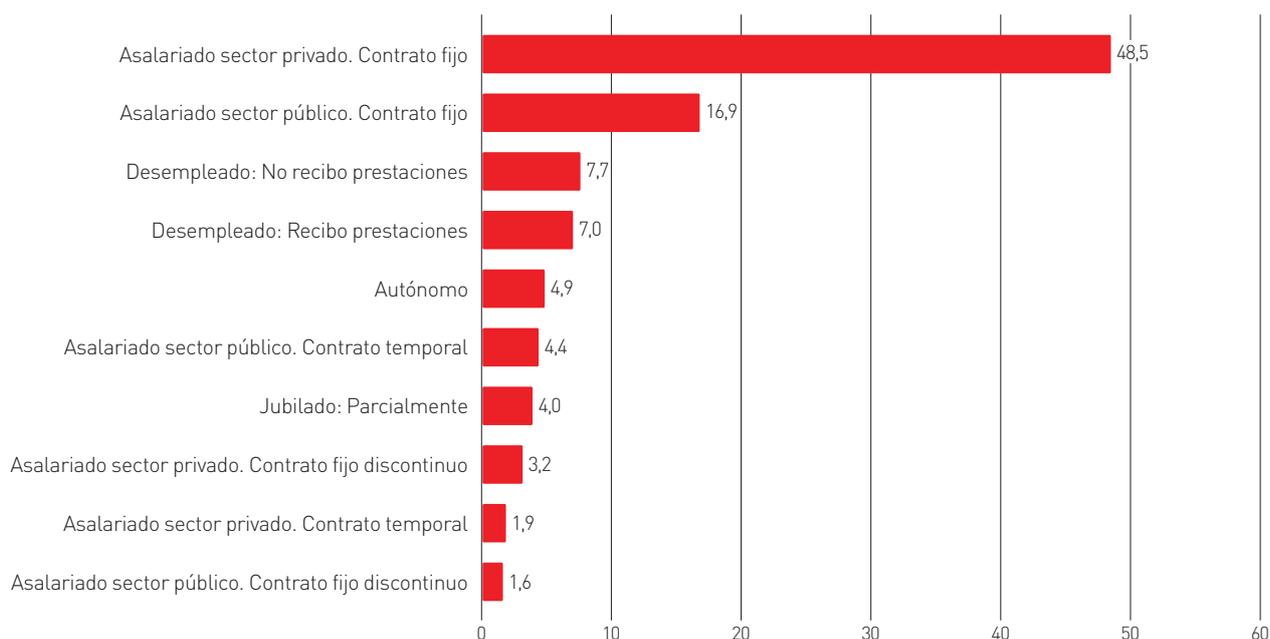
Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

PLAN DE ANÁLISIS

SITUACIÓN OCUPACIONAL

Para abordar la ocupación (Gráfico 6), se preguntó a los encuestados en cuál de las diferentes situaciones en relación con la actividad se encontraban en el momento de la entrevista. La mayor parte de los encuestados se encuentra en situación de asalariado en el sector privado con contrato fijo (48,5 %) o de asalariado en el sector público con contrato fijo (16,9 %). En situación de desempleo se encontraban el 14,7% de los encuestados.

Gráfico 6: Situación ocupacional (%)

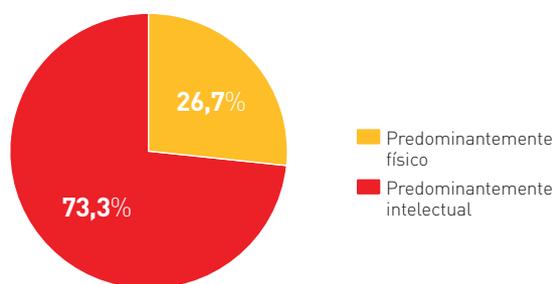


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

TIPO DE TRABAJO

En cuanto al tipo de trabajo, el 73,3 % de la muestra indica tener un trabajo preminentemente físico, mientras que el restante 26,7 % señala tenerlo de naturaleza intelectual.

Gráfico 7: Tipo de trabajo (%)



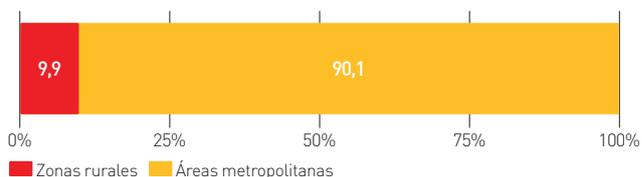
Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

PLAN DE ANÁLISIS

LUGAR DE RESIDENCIA, GRUPOS DE ACTIVIDAD E INGRESOS EN EL HOGAR

Por lugar de residencia, la muestra se reparte entre zonas rurales (municipios de menos de 40.000 habitantes) y áreas metropolitanas de la siguiente manera (Gráfico 8):

Gráfico 8: Lugar de residencia (%)

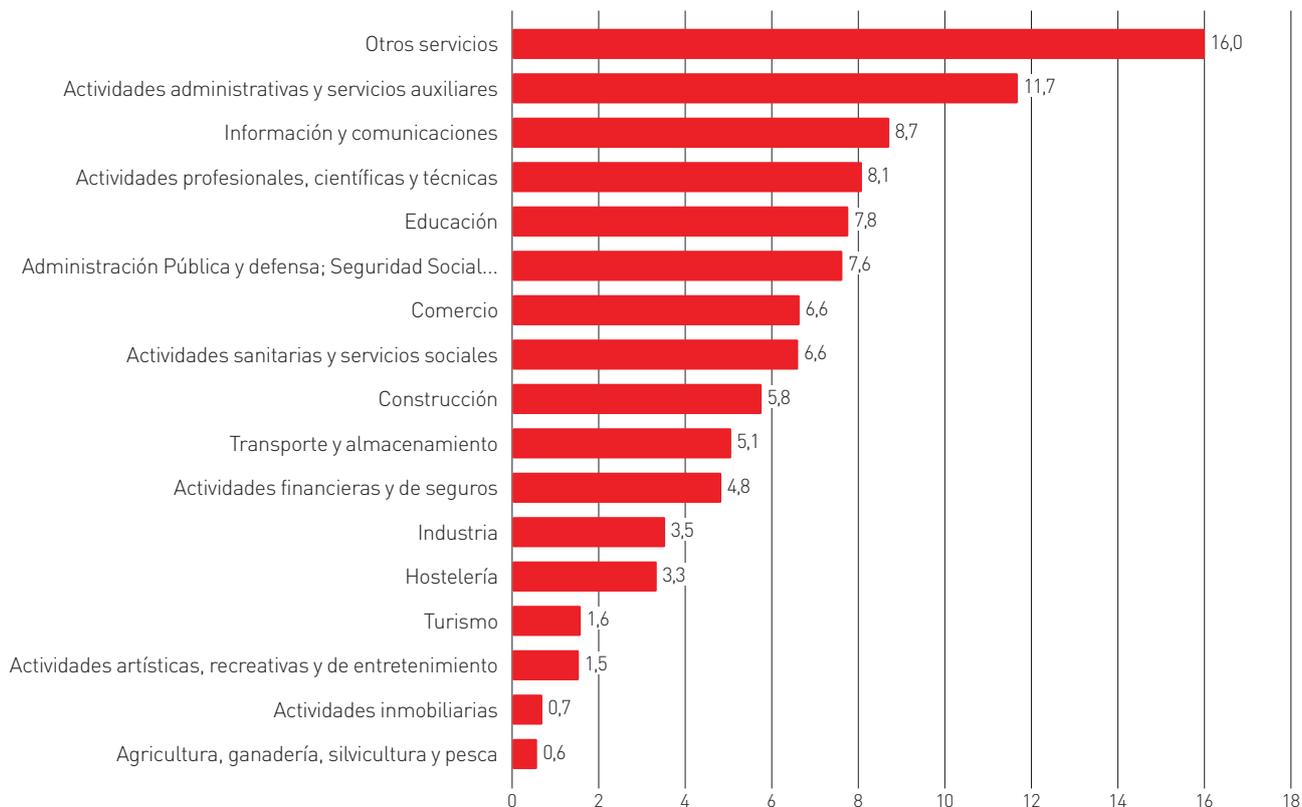


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

En cuanto a los grupos de actividad, los grupos más representados son los de otros servicios (16 %) y actividades administrativas y servicios auxiliares (11,7 %), mientras que los menos las actividades inmobiliarias (0,7 %) y la agricultura, la ganadería, la silvicultura y la pesca (0,6 %).

Debido a la baja representación en la muestra, las respuestas los trabajadores sénior de los grupos de actividad de actividades inmobiliarias y agricultura, ganadería, silvicultura y pesca han sido retirados de los análisis por esta variable.

Gráfico 9: Distribución de la muestra por grupo de actividad (%)

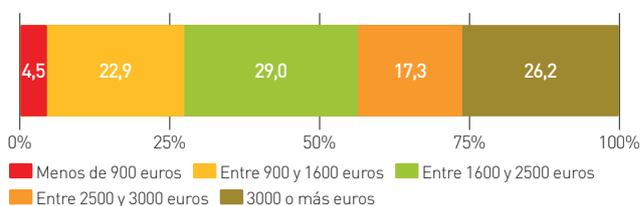


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

PLAN DE ANÁLISIS

Por último, con relación al intervalo en el que se encuentran los ingresos mensuales netos del hogar (es decir, después de las retenciones a cuenta por impuestos, cotizaciones sociales y otros pagos asimilados), incluyendo todas las fuentes de ingreso, los entrevistados respondieron en un 29 % que ingresaban una cantidad entre los 1.600 y los 2.500 euros netos al mes, seguido de más de 3.000 euros mensuales con un 26,2 % (Gráfico 10).

Gráfico 10: Nivel de ingresos en el hogar



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

GRUPOS FOCALES Y ENTREVISTAS A EXPERTOS

El análisis cualitativo se ha integrado en el cuantitativo siguiendo el esquema modificado de las preguntas, ya que el guion para los grupos era bastante similar en contenido a las preguntas realizadas en el cuestionario de encuesta.

En el análisis, las respuestas de los grupos sirven como refuerzo del cualitativo, presentando posibles razonamientos que podrían justificar las respuestas a la encuesta.

El contenido de las entrevistas a expertos se introdujo en último lugar y también siguiendo el esquema temático del documento.

El resultado de los grupos ha aportado información relevante y suficiente para realizar un análisis más comprensivo de la situación de los trabajadores sénior. Las voces de los expertos han acompañado a las preguntas dotándolas en ocasiones de contexto y en otras de respuesta a las dudas y percepciones que exponen los trabajadores sénior encuestados en las diferentes partes del análisis.

PERSPECTIVAS SOBRE EMPLEO Y JUBILACIÓN

PERSPECTIVAS SOBRE EMPLEO Y JUBILACIÓN

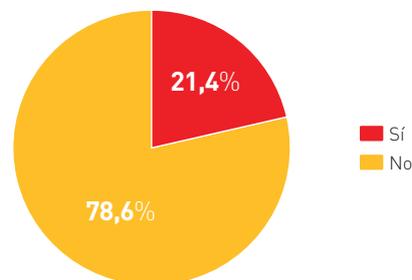
En las dimensiones de EMPLEO Y JUBILACIÓN, obtuvimos información acerca de

- Búsqueda de empleo: si buscan empleo y, en caso de hacerlo, cuáles son los motivos que impulsan su búsqueda.
- Jubilación: sobre el momento en el que les gustaría jubilarse.
- Dificultades en el desempeño de sus tareas debido a la edad: sobre si ha sentido mayores dificultades a la hora de realizar las tareas que corresponderían a su labor debido a la edad
- Expectativas profesionales: cuáles son sus expectativas profesionales y si creen que conseguirán su objetivo.
- Trabajo a distancia: sobre si su profesión es compatible con el trabajo a distancia y sus preferencias con respecto al trabajo a distancia.

I. BÚSQUEDA DE EMPLEO Y MOTIVACIONES DE LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

En general, el 78,6 % de los trabajadores sénior de la Comunidad de Madrid (sin tener en cuenta los jubilados parciales) no busca empleo, mientras que el 21,4 % sí que indica encontrarse en esa situación (Gráfico 11).

Gráfico 11: **Busca empleo (%)**



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madr

Por sexo, observamos que hay una proporción mayor de mujeres sénior en la comunidad que de hombres en situación de búsqueda de empleo (21 % frente a 17,6 %).

Gráfico 12: **Busca empleo por sexo (%)**

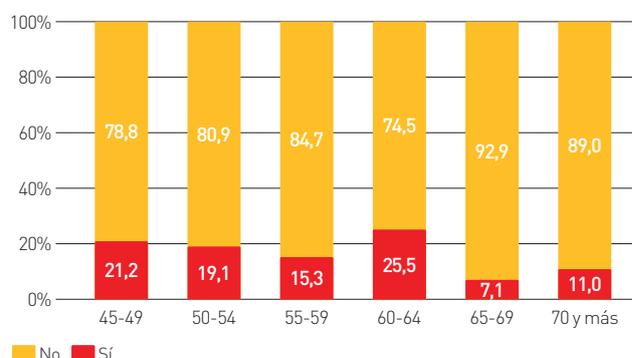


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

PERSPECTIVAS SOBRE EMPLEO Y JUBILACIÓN

Además, observamos que la búsqueda está inversamente relacionada con la edad, siendo que, a mayor edad, menor proporción de sénior buscan empleo. Sin ser óbice a esta tendencia, resulta significativo que en el grupo de 60 a 64 años y en el de 70 o más aparece una proporción de personas que buscan trabajo nada desdeñable (25,5 %).

Gráfico 13: Busca empleo por edad (%)

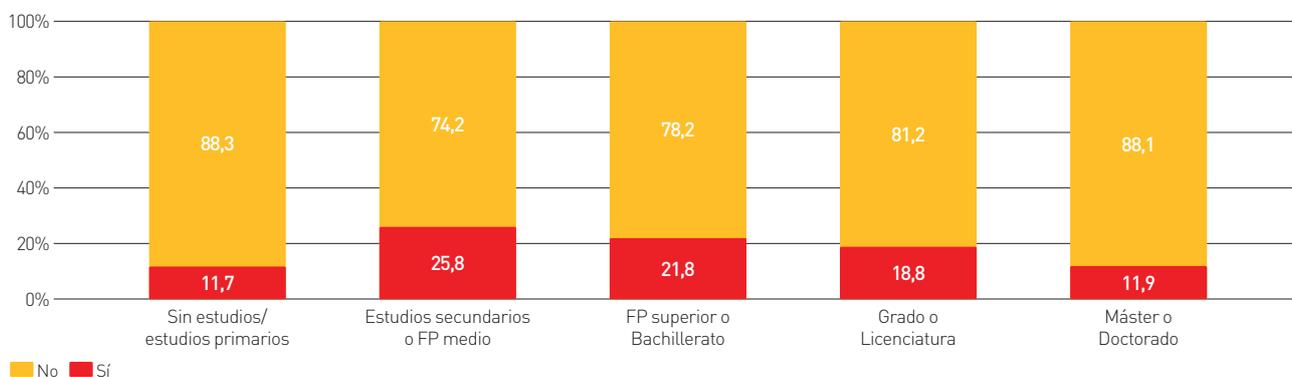


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Como principales variables correlacionadas con la búsqueda de empleo encontramos el nivel de estudios alcanzado (sig. 0,031), la situación laboral (sig. 0,000), el grupo de actividad (sig. 0,000) y el intervalo de ingresos netos en el hogar (sig. 0,000)¹³.

Los encuestados séniors sin estudios o con estudios primarios, son los que en menor porcentaje buscan empleo, un 11,7 %. A partir del nivel de estudios secundarios o FP de grado medio la búsqueda de empleo disminuye a medida que va aumentando el nivel de estudios.

Gráfico 14: Busca empleo por nivel de estudios alcanzado (%)



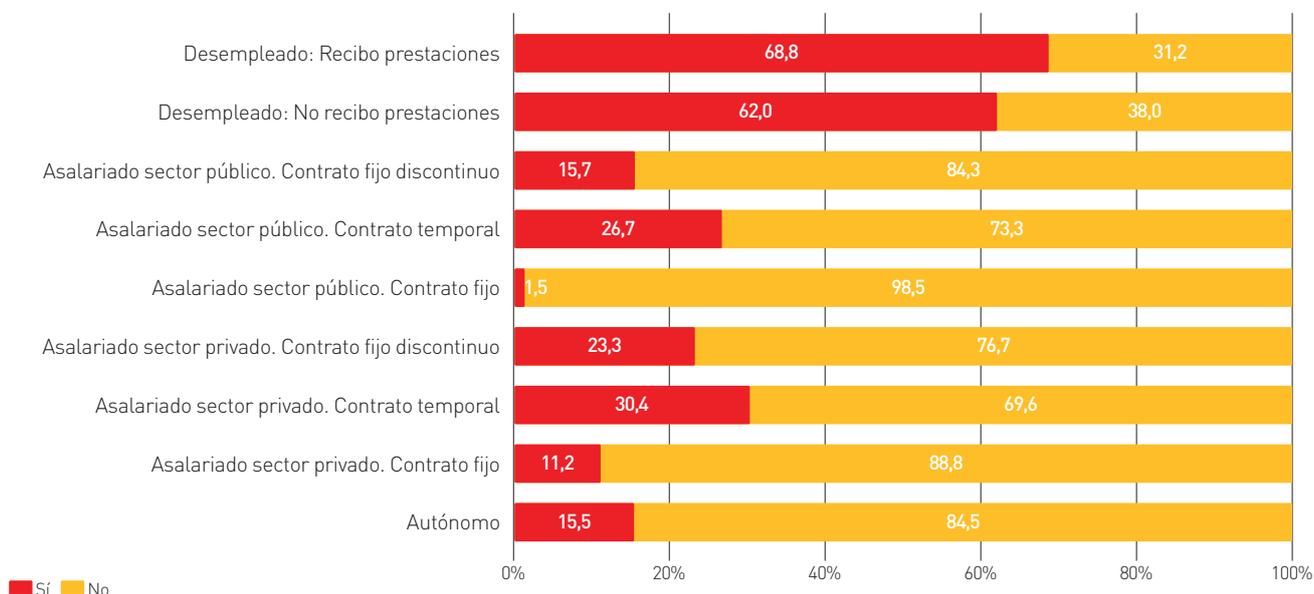
Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

En función de la situación laboral del encuestado también se encuentra una lectura clara: los desempleados buscan significativamente más (con más del 60 % en ambos casos, recibiendo y sin recibir prestaciones). También encontramos una gran proporción de personas que buscan empleo cuando se encuentran en situación de contrato temporal, sea en el sector público (26,7 %) o en el privado (30,4 %).

¹³ Recordamos que, a un nivel de significatividad inferior al 0,05 (confianza del 95%) se asume la dependencia entre las variables.

PERSPECTIVAS SOBRE EMPLEO Y JUBILACIÓN

Gráfico 15: **Busca empleo por situación laboral (%)**



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Esto puede relacionarse con el porcentaje de séniors desempleados de larga duración que indican las estadísticas oficiales de empleo. Tal y como indica Tomás Pereda:

En situaciones a partir de los 50 años aumentan muchísimo las dificultades de reincorporarse al mercado laboral por cuenta ajena. Si te quedas en desempleo, claramente. Tomás Pereda, subdirector general de la Fundación Más Humano

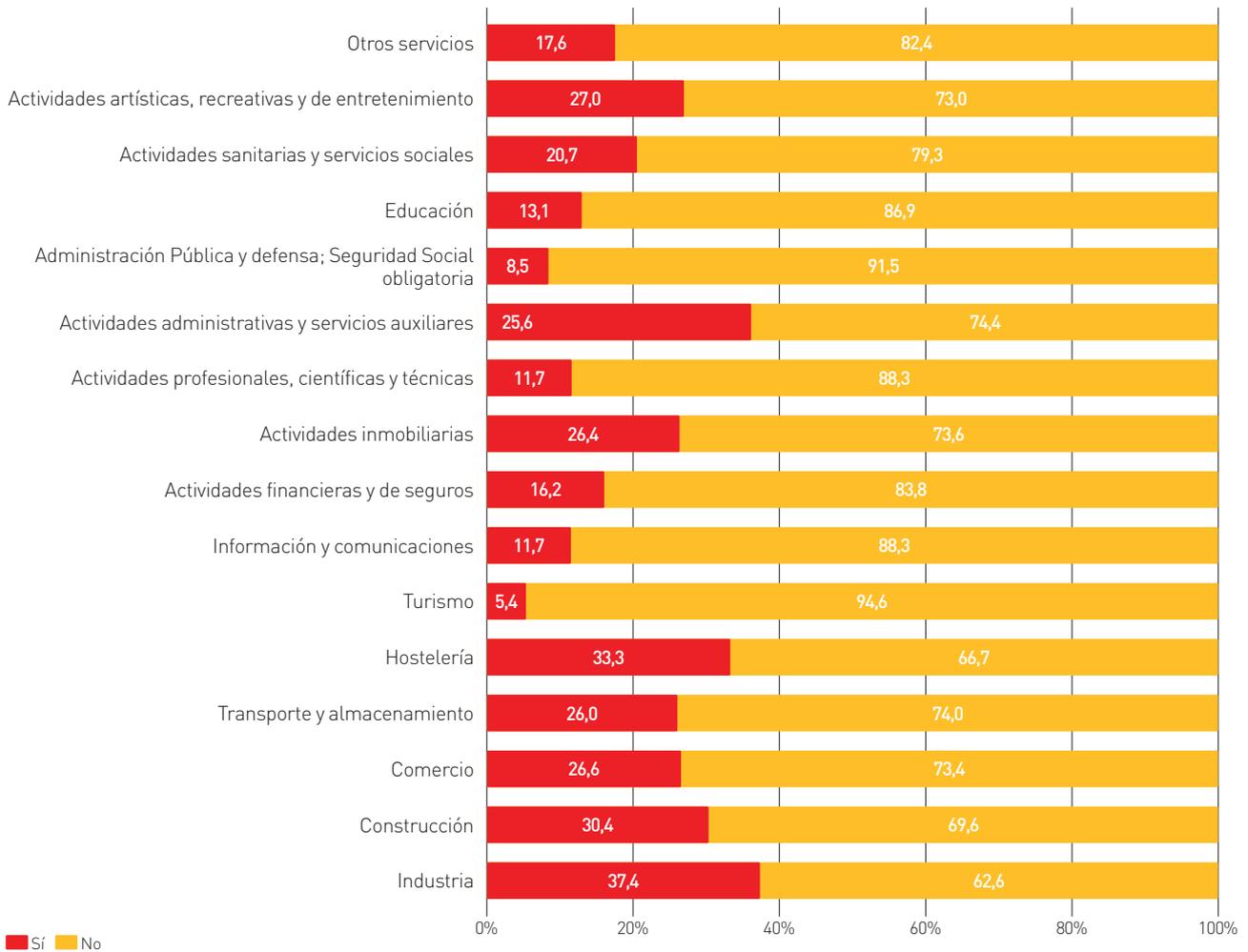
La situación, a medida que pasa el tiempo, puede llegar a cronificarse:

Más del 75% de parados de larga duración llevan 6 meses o más sin hacer una sola entrevista de trabajo. Abel Guio, consultor de la Fundación Adecco

En esta línea es congruente que los desempleados busquen significativamente más (con más del 70 % en ambos casos, recibiendo y sin recibir prestaciones). También encontramos una gran proporción de respuestas que indican buscar empleo cuando se encuentran en situación de contrato temporal, sea en el sector público (35,4 %) o en el privado (22,9 %).

PERSPECTIVAS SOBRE EMPLEO Y JUBILACIÓN

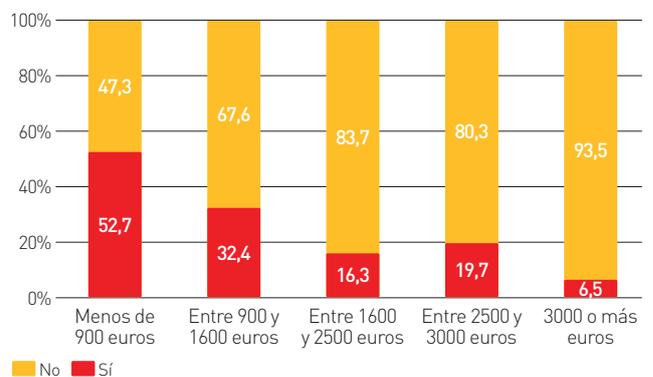
Gráfico 16: Busca empleo por grupo de actividad (%)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

La siguiente relación significativa del análisis de la muestra está relacionada con los ingresos: a menor nivel de ingresos, mayor interés en la búsqueda de empleo. Más de la mitad de los encuestados que ingresan menos de 900 euros netos al mes en el hogar se hayan en situación de búsqueda de empleo, mientras que entre los que perciben más de 3.000 euros apenas supera el 8 %.

Gráfico 17: Busca empleo por nivel de ingresos en el hogar (%)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

PERSPECTIVAS SOBRE EMPLEO Y JUBILACIÓN

Nos encontramos con un colectivo generalmente en una situación de desempleo cronificado de larga duración, esta sensación de ‘me estoy quedando fuera del mercado laboral’ les afecta en su propio proceso de búsqueda de empleo, en cómo mantener esa motivación, en cómo mantener la ilusión, cómo mantener las ganas. Abel Guio, consultor de la Fundación Adecco

Si, una persona que se queda en desempleo con 50 años 53, 54 lo primero que siente es la ansiedad por su supervivencia económica, que necesita trabajar para vivir. Tomás Pereda, subdirector general de la Fundación Más Humano

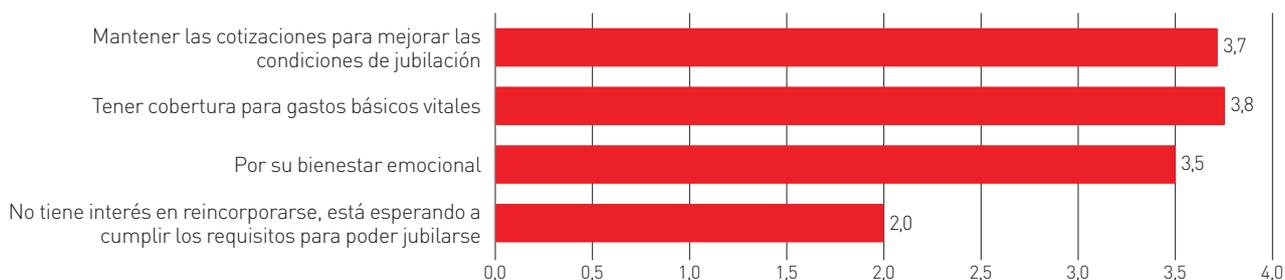
Situaciones como esta movilizan al trabajador sénior ya que, tal y como expresa Tomás Pereda, su principal motivación sería la supervivencia y el desahogo económico:

La sensación de que a esa edad han conseguido una cierta estabilidad laboral, es decir, primero asegurar unos ingresos que te permitan seguir pagando tu hipoteca, tus gastos. Segundo, sentir una cierta estabilidad que le permita proyectarse a medio plazo con una cierta tranquilidad. Tomás Pereda, subdirector general de la Fundación Más Humano

El que seas mayor tampoco te cierra puertas, porque yo tengo empresas que están trabajando con nosotros, gente que salta de una empresa a otra y es gente de mi edad de 52 a 58 años. GF1, de 45 a 59 años, hombres

Con respecto a la valoración de los **motivos que impulsan a aquellos que buscan empleo**, se puede observar que la idea de tener cobertura para gastos básicos vitales es el motivo que más induce al trabajador sénior de la Comunidad de Madrid a esta búsqueda junto con el de mantener las cotizaciones para mejorar las condiciones de jubilación, “una mejora profesional” (Abel Guio, consultor de la Fundación Adecco), con un 3,8 y 3,7 respectivamente (de 1 a 4). Por el contrario, la idea de no tener interés en reincorporarse y simplemente se está buscando tener los requisitos para poder jubilarse recibe una valoración de 2.

Gráfico 18: **Motivos que impulsan la búsqueda de empleo (%)**



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

En primer lugar (Tabla 4), observamos que las mujeres sénior madrileñas tienen más en cuenta todos los motivos, en especial los de mantener las cotizaciones para mejorar sus condiciones de jubilación y el de cambiarse para mejorar su bienestar emocional.

Tabla 4: **Motivos que impulsan la búsqueda de empleo por sexo (%)**

	HOMBRE	MUJER
Mantener las cotizaciones para mejorar las condiciones de jubilación	3,6	3,8
Tener cobertura para gastos básicos vitales	3,7	3,8
Por su bienestar emocional	3,3	3,6
No tiene interés en reincorporarse, está esperando a cumplir los requisitos para poder jubilarse	2,0	2,0

Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

PERSPECTIVAS SOBRE EMPLEO Y JUBILACIÓN

La idea de mantener las cotizaciones cobra mayor fuerza en los grupos de 45 a 54, 60 a 64 (3,8) y 70 o más años (4); la de tener cobertura para gastos básicos en el de 45 a 49 y 65 o más (4), al igual que la del bienestar emocional (3,7, 4 y 4); y la idea de cumplir los requisitos para jubilarse, además de no ser muy defendida en general, lo es menos entre las personas de los grupos de 55 a 64 años y los de 70 o más (1,8 en los dos primeros, 1 en este último). Los grupos que en general se muestran más preocupados son el de 45 a 49 que corresponde a los sénior más jóvenes analizados, y el de 60 a 64 coincidiendo con el tramo más próximo a la jubilación.

Tabla 5: **Motivos que impulsan la búsqueda de empleo por edad (%)**

	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70 Y MÁS
Mantener las cotizaciones para mejorar las condiciones de jubilación	3,8	3,8	3,5	3,8	3,3	4,0
Tener cobertura para gastos básicos vitales	4,0	3,7	3,6	3,8	4,0	4,0
Por su bienestar emocional	3,7	3,5	3,2	3,5	4,0	4,0
No tiene interés en reincorporarse, está esperando a cumplir los requisitos para poder jubilarse	2,1	2,2	1,8	1,8	2,3	1,0

Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Por otro lado, la influencia del sector de actividad en la motivación hacia el cambio de trabajo también resulta determinante. Se observa que el argumento de mantener las cotizaciones cobra mayor fuerza en la consulta entre las actividades de construcción, comercio, hostelería, turismo, actividades financieras y sanitarias.

Las ideas de cumplir los requisitos para jubilarse y la de cuidar del bienestar emocional también se tienen más en cuenta en estas actividades.

Tabla 6: **Motivos que impulsan la búsqueda de empleo por grupo de actividad (%) (1/2)**

	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	COMERCIO	TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	HOSTELERÍA	TURISMO	INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES
Mantener las cotizaciones para mejorar las condiciones de jubilación	3,4	4	4	3,7	3,9	4	3,6
Tener cobertura para gastos básicos vitales	3,8	4	3,8	3,9	3,9	4	3,8
Por su bienestar emocional	3,2	3,9	3,5	3,2	3,7	4	3,5
No tiene interés en reincorporarse, está esperando a cumplir los requisitos para poder jubilarse	2,4	3,1	2	1,5	3	1	1,3

Tabla 7: **Motivos que impulsan la búsqueda de empleo por grupo de actividad (%) (2/2)**

	ACTIVIDADES FINANCIERAS	ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS	ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	EDUCACIÓN	ACTIVIDADES SANITARIAS Y SERVICIOS SOCIALES	ACTIVIDADES ARTÍSTICAS	OTROS SERVICIOS
Mantener las cotizaciones para mejorar las condiciones de jubilación	4	3,3	3,7	3,1	3,5	4	3,5	3,5
Tener cobertura para gastos básicos vitales	4	3	3,6	3,7	3,8	4	3	3,5
Por su bienestar emocional	4	3,5	3,4	4	3,4	4	4	2,8
No tiene interés en reincorporarse, está esperando a cumplir los requisitos para poder jubilarse	1,3	1,5	1,7	3,2	1,5	2,2	1,5	1,9

Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid.

Nota: Agricultura y Actividades inmobiliarias no presentan resultados. Hostelería, turismo y actividades artísticas presentan un n menor de 50 casos.

PERSPECTIVAS SOBRE EMPLEO Y JUBILACIÓN

Sabemos que la idea de mantener las cotizaciones para mejorar las condiciones de jubilación es el motivo más valorado junto con el de tener cobertura para gastos básicos vitales, pero no son los únicos motivos posibles. Según Abel Guio:

Hay un aspecto que, con la edad, también vemos que aparece, y es el aspecto este motivacional y de autorrealización. Entonces, ahí también hay un impulsor de cara a ese cambio, a esa mejora de empleo. Una mejora de empleo, no tanto en jerarquía, sino en sentido del propio trabajo.
Abel Guio, consultor de la Fundación Adecco

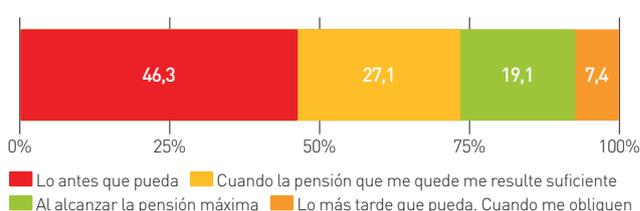
En suma, las prioridades del trabajador sénior en cuanto al empleo serían primero tener cobertura para gastos básicos vitales y después mantener las cotizaciones para mejorar las condiciones de jubilación. Una vez asegurado el primero y alcanzado o rechazado el segundo surgiría el aspecto motivacional y de autorrealización.

II. MOMENTO PREFERIDO PARA LA JUBILACIÓN

Hemos visto que mantener las cotizaciones para mejorar las condiciones de jubilación es uno de los principales motivos para cambiar de empleo, pero ¿qué piensan los trabajadores sénior sobre la jubilación? ¿Qué momento escogerían? ¿Lo antes que puedan, cuando la pensión que les quede les resulte suficiente, al alcanzar la pensión máxima o lo más tarde que puedan?

Casi la mitad de los trabajadores sénior de la Comunidad de Madrid (46,3 %) indican que preferirían jubilarse lo antes que puedan, seguido del momento en que la pensión de jubilación les parezca suficiente (27,1 %). Tan solo un 7,4 % señala querer jubilarse lo más tarde que pueda o cuando se vea obligado.

Gráfico 19: **Momento preferido para la jubilación (%)**



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

En este caso, las variables que guardan una correlación significativa con la predilección por una situación u otra frente a la jubilación son las de sexo (sig. 0,000), edad (sig. 0,011), lugar de residencia (sig. 0,016), nivel de estudios (sig. 0,002), situación laboral (sig. 0,000) y grupo de actividad (sig. 0,000).

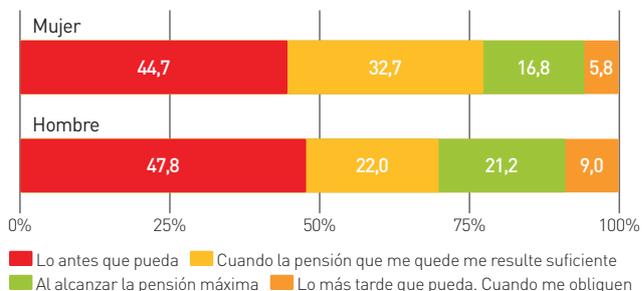
En primer lugar, los hombres sénior de la comunidad optan en mayor medida que las mujeres por jubilarse lo antes que puedan o al alcanzar la pensión máxima, mientras que las mujeres indican más querer hacerlo cuando la pensión les resulte suficiente. También hay una mayor proporción de hombres que se jubilarían lo más tarde que pudiesen.

Yo hasta que el cuerpo aguante, hasta que la salud me lo permita. De momento voy llegando bien a los 60. Bueno, un poquito más llevo a los 65. Cuando esté por ahí ya veré, ya veré, 65-67 calculo.
GF1, de 45 a 59 años, hombres

Yo no quiero, yo particularmente, yo me quiero jubilar ahora ya para vivir y para disfrutar todo lo que he trabajado, poder tener una conversación ahora y no tener ningún tipo de obligación o si quiero una obligación, pero porque yo quiera, por mi capricho.
GF4, 60 o más años, mujeres

PERSPECTIVAS SOBRE EMPLEO Y JUBILACIÓN

Gráfico 20: Momento preferido para la jubilación por sexo (%)

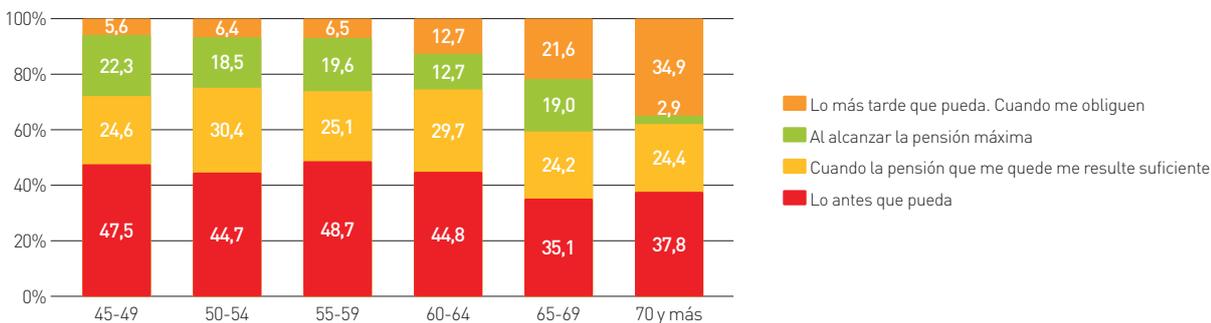


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

En función de la edad se observa que, a menor edad, el sénior madrileño opta más por la idea de jubilarse lo antes posible, mientras que el grupo que más indica la opción de querer jubilarse lo más tarde que pueda es el de mayor edad.

Gráfico 21: Momento preferido para la jubilación por edad (%)

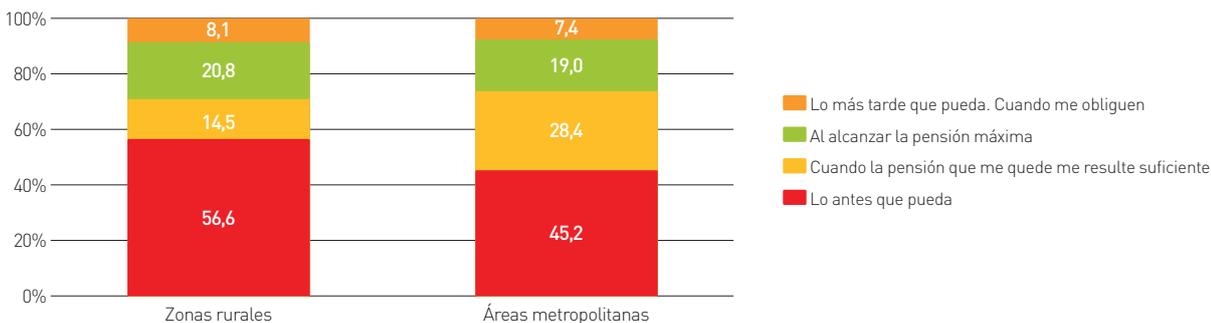


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

Por lugar de residencia observamos que los encuestados que residen en zonas rurales se jubilarían en porcentaje significativamente mayor lo antes que pudieran, mientras que los que residen en áreas metropolitanas se inclinan más que los de zonas rurales por jubilarse cuando la pensión les resulte suficiente.

Gráfico 22: Momento preferido para la jubilación por lugar de residencia (%)



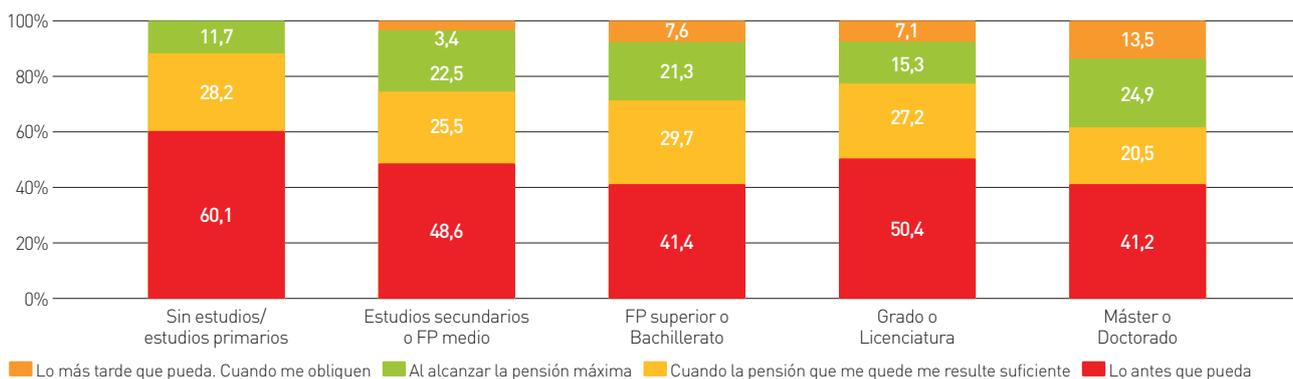
Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

PERSPECTIVAS SOBRE EMPLEO Y JUBILACIÓN

Si nos fijamos en el nivel de estudios, los encuestados sin estudios o con estudios primarios indican en mayor proporción que desearían abandonar la vida activa lo antes posible, mientras que los que tienen mayor formación optan en mayor medida por alcanzar la pensión máxima o en trabajar todo el tiempo que puedan.

Gráfico 23: Momento preferido para la jubilación por nivel de estudios (%)



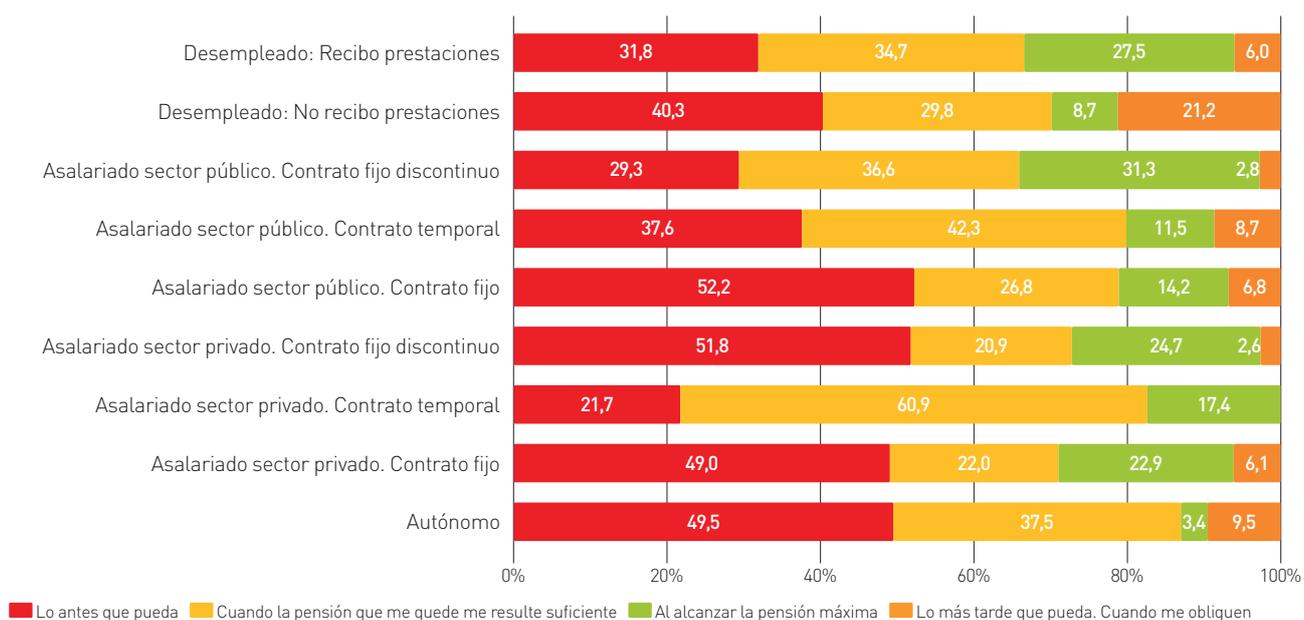
Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

Yo me dedico a pintar, me gusta pintar. Yo pinto y dibujo, pero desde niño. Entonces, pues cuando ocio y trabajo coinciden... GF3, 60 o más años, hombres

En función de la situación laboral encontramos en la consulta que todos los grupos indican en mayor porcentaje que les gustaría jubilarte lo antes posible, a excepción de los desempleados sin prestaciones, los asalariados del sector público con contratos fijos discontinuos y temporales y los asalariados temporales del sector privado que priorizan alcanzar una cuantía de pensión que les resulte suficiente.

Gráfico 24: Momento preferido para la jubilación por situación laboral (%)



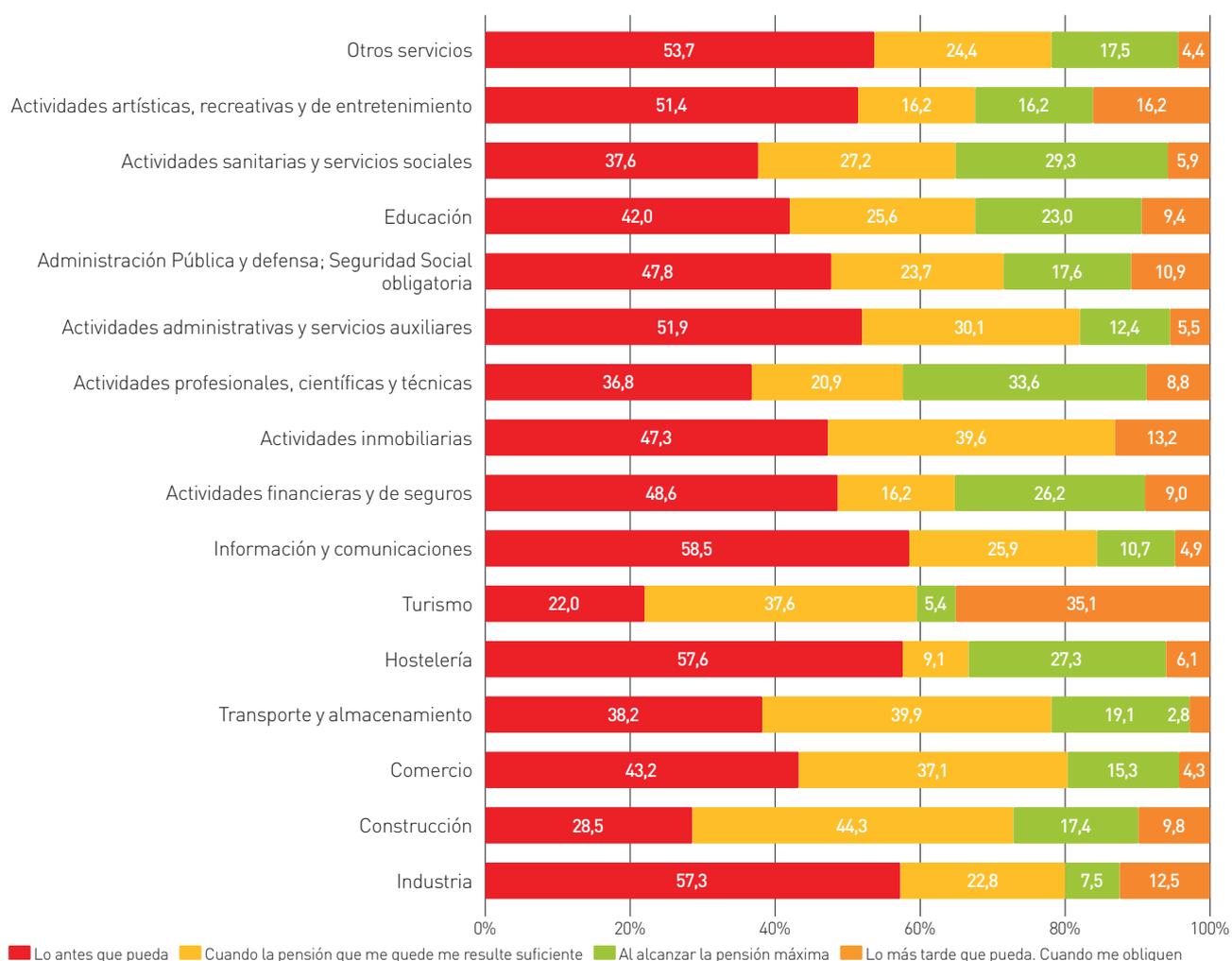
Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

PERSPECTIVAS SOBRE EMPLEO Y JUBILACIÓN

Por grupo de actividad se observa en general que todos los colectivos encuestados indican en mayor porcentaje que les gustaría jubilarse lo antes posible, a excepción de los trabajadores de las actividades de turismo, transporte y almacenamiento y construcción que buscan una pensión suficiente en mayor medida. Buscando la pensión máxima destacan sobre una pensión suficiente en agricultura y ganadería, hostelerías, actividades financieras y de seguros, actividades científicas y técnicas y actividades sanitarias.

Gráfico 25: Momento preferido para la jubilación por grupo de actividad (%)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
 Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

De forma general casi la mitad de los encuestados preferiría jubilarse lo antes que pueda, secundariamente en el momento en el que la pensión de jubilación le parezca suficiente y tan solo un 7,7 % señala querer jubilarse lo más tarde que pueda o cuando se vea obligado.

“Este resultado indica una mayor necesidad de concienciación sobre la situación socio-demográfica actual, ya que se considera que a los 65 se acaba tu vida y que entras ya casi en una residencia de la tercera edad a partir de ese momento”. En ese contexto, cualquier acción dirigida a “retrasar la edad de jubilación se considera como algo negativo” (Tomás Pereda, subdirector general de la Fundación Más Humano).

PERSPECTIVAS SOBRE EMPLEO Y JUBILACIÓN

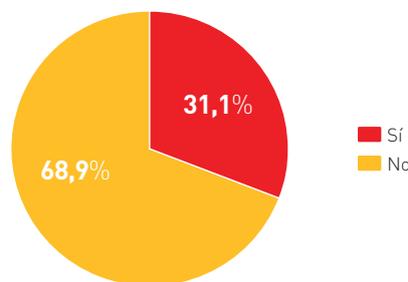
Sin embargo, “desde el punto de vista individual, es cierto que, con el retraso de la jubilación, dices: ‘llevo toda la vida cotizando y ahora tengo que cotizar aún más...’ En perspectiva y en global ... es algo inevitable por la propia sostenibilidad del sistema” (Abel Guio, consultor de la Fundación Adecco).

Por otra parte, se ha expuesto que los resultados sobre la predilección por una situación u otra frente a la jubilación guardan una correlación significativa con el sexo, la edad, el nivel de estudios, la situación laboral y el grupo de actividad, ya que no todas las profesiones suponen el mismo desgaste físico o psíquico ni la misma peligrosidad hacia uno o hacia terceros. En este sentido, “sería negativo retrasarlo para determinadas actividades, posiblemente incluso por qué no adelantarlas” (Tomás Pereda, subdirector general de la Fundación Más Humano), sin embargo, en otras, “en una economía basada en servicios, la mayor parte de la población española perfectamente podría jubilarse más allá de los 70 y tantos años” (Tomás Pereda, subdirector general de la Fundación Más Humano). En función de la peligrosidad, aspecto sobre el que resultaría de interés obtener información en más estudios sobre la edad de jubilación, “la normativa va también en ese sentido” (Abel Guio, consultor de la Fundación Adecco).

III. DIFICULTADES ASOCIADAS A LA EDAD

Parece razonable pensar que la percepción del mercado laboral por parte de los trabajadores sénior puede verse influida por la sensación de que la edad les supone una mayor dificultad a la hora de abordar las tareas que corresponderían a su cargo/puesto. Sin embargo, preguntado por las dificultades percibidas en los últimos 2 años asociadas a la edad, el 78,9 % de la muestra indica no haber sentido mayores dificultades.

Gráfico 26: **Dificultades a la hora de realizar las tareas que corresponderían a su cargo/puesto en los últimos 2 años (%)**



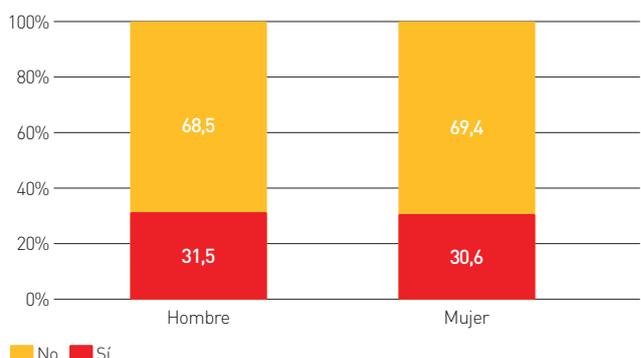
Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

Ante esta pregunta hay que tener en cuenta la posibilidad de que haya un efecto de ocultación a la hora de reconocer estas dificultades. Además, como se detectó en los grupos, en ocasiones parece difícil asociar dificultades crecientes, como puede ser el dolor articular o la pérdida de visión, a esta pregunta.

No encontramos diferencias significativas por sexo, rondando en ambos casos el 31 % de trabajadores sénior en la comunidad que reconoce tener mayores dificultades a la hora de realizar sus tareas.

Gráfico 27: **Dificultades a la hora de realizar las tareas que corresponderían a su cargo/puesto en los últimos 2 años por sexo (%)**



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

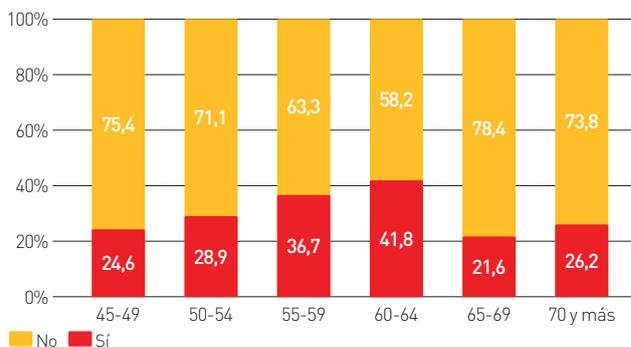
Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

PERSPECTIVAS SOBRE EMPLEO Y JUBILACIÓN

Por otro lado, la respuesta varía de forma significativa en función de la edad (sig. 0,000), el nivel de estudios (sig. 0,001), la situación laboral (sig. 0,000), el tipo de trabajo (sig. 0,000), el grupo de actividad (sig. 0,000) y el intervalo de ingresos en el hogar (sig. 0,000).

Por edad, aun prevaleciendo el no reconocer una mayor dificultad, encontramos que los que señalan en mayor medida haber sentido este tipo de dificultades son los sénior de edades comprendidas entre los 55 y los 64, superando en todos los casos el 35 %, mientras que los demás grupos se sitúan alrededor el 25 %.

Gráfico 28: Dificultades a la hora de realizar las tareas que corresponderían a su cargo/puesto en los últimos 2 años por edad (%)

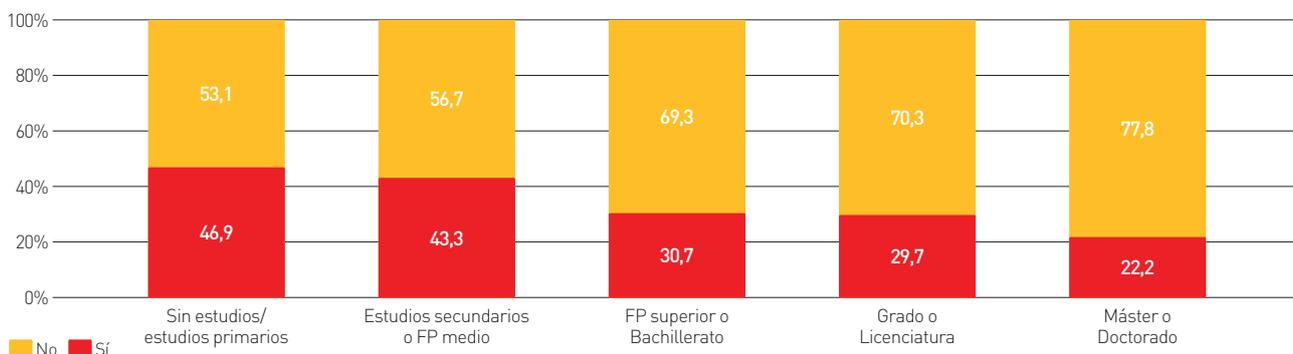


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

Con respecto al nivel de estudios, la consulta indica que a mayor nivel de estudios, menor es la percepción de haber sentido mayores dificultades a la hora de realizar sus tareas.

Gráfico 29: Dificultades a la hora de realizar las tareas que corresponderían a su cargo/puesto en los últimos 2 años por nivel de estudios (%)

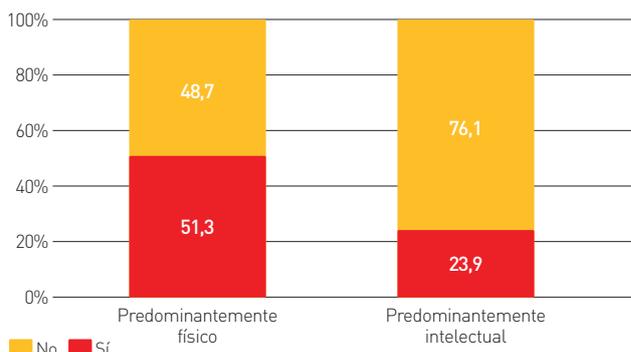


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

Analizando de forma conjunta nivel de estudios y tipo de trabajo, se hace patente en la respuesta que los puestos de trabajo que desarrollan los trabajadores con poca o ninguna cualificación y los predominantemente físicos implican una mayor dificultad asociada a la edad.

Gráfico 30: Dificultades a la hora de realizar las tareas que corresponderían a su cargo/puesto en los últimos 2 años por tipo de trabajo (%)



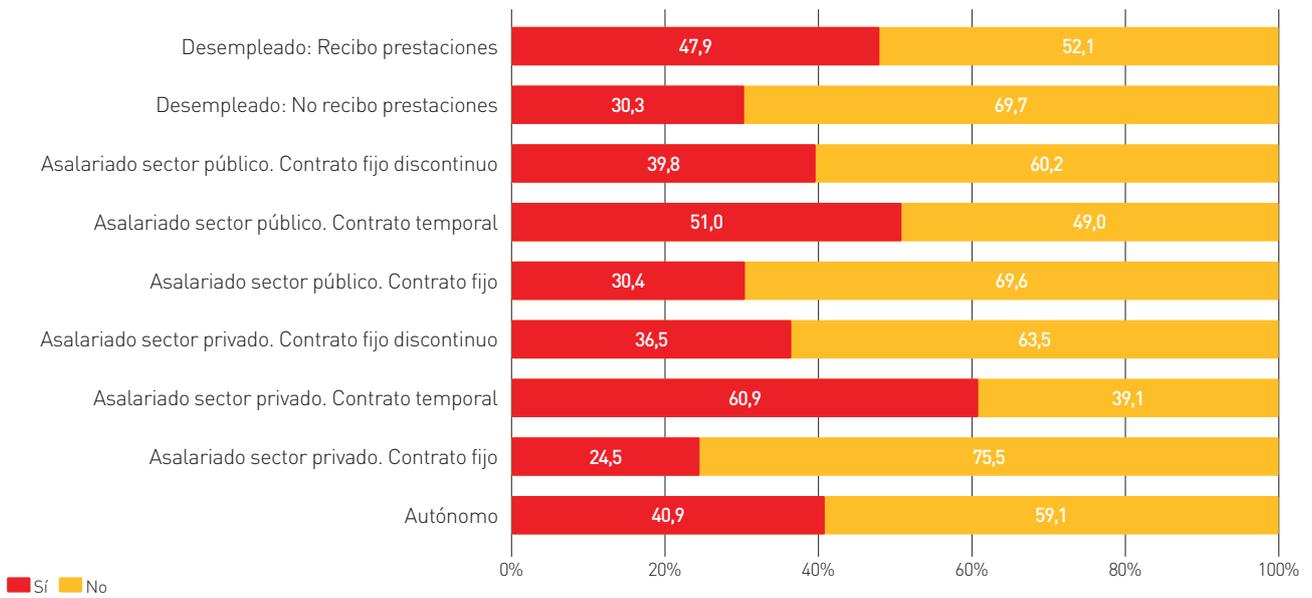
Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

PERSPECTIVAS SOBRE EMPLEO Y JUBILACIÓN

Más de la mitad de las respuestas de los trabajadores temporales, tanto del sector público como los del privado, señalan haber sentido mayores dificultades a lo largo de los últimos dos años. A los temporales les siguen los autónomos y los fijos discontinuos. Casi la mitad de los desempleados que reciben prestaciones también indica haber sentido mayores dificultades.

Gráfico 31: **Dificultades a la hora de realizar las tareas que corresponderían a su cargo/puesto en los últimos 2 años por situación laboral (%)**

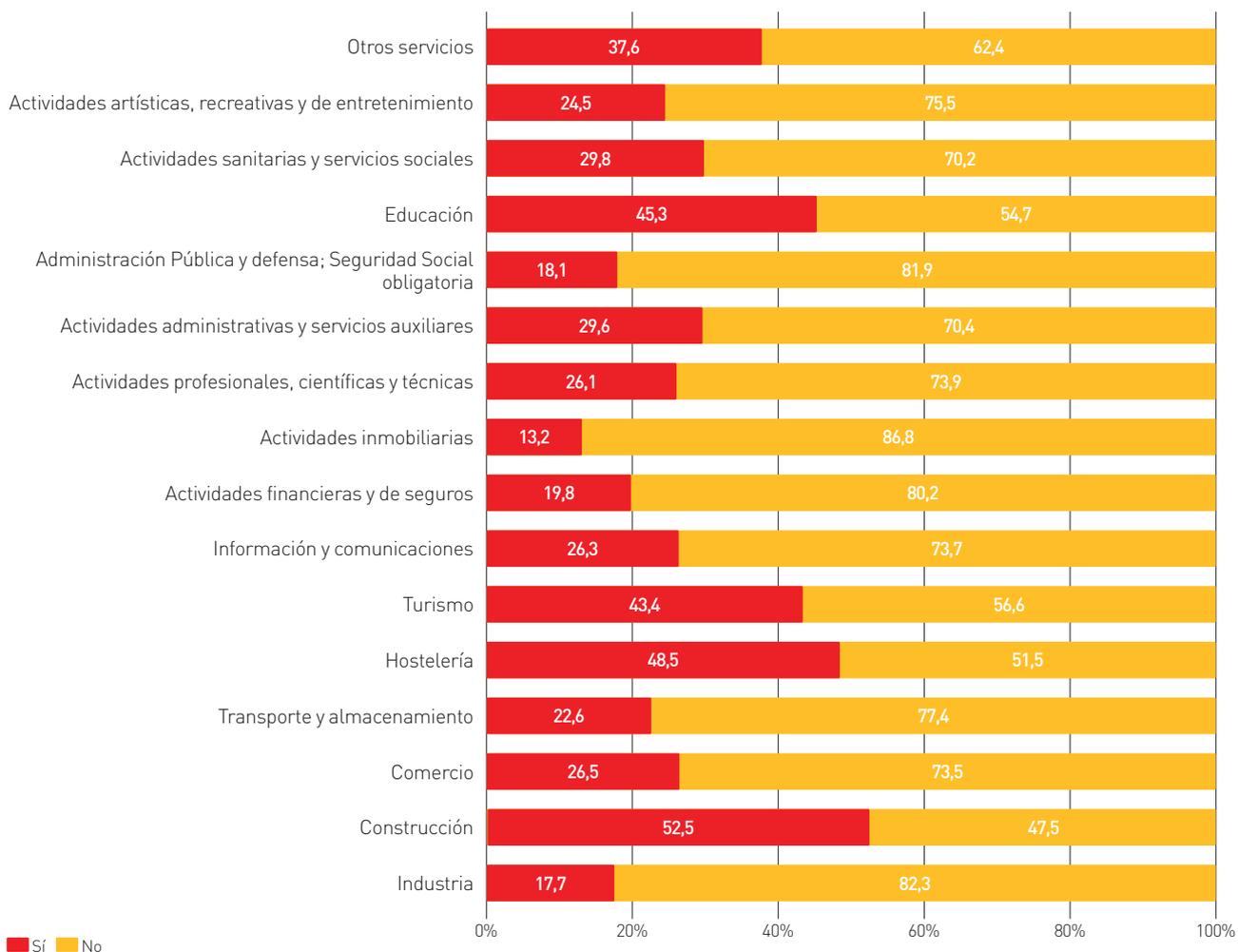


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
 Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

PERSPECTIVAS SOBRE EMPLEO Y JUBILACIÓN

Los encuestados que señalan haber sentido mayores dificultades son los trabajadores de la construcción, seguido de la hostelería, la educación, el turismo y otros servicios.

Gráfico 32: **Dificultades a la hora de realizar las tareas que corresponderían a su cargo/puesto en los últimos 2 años por grupo de actividad (%)**



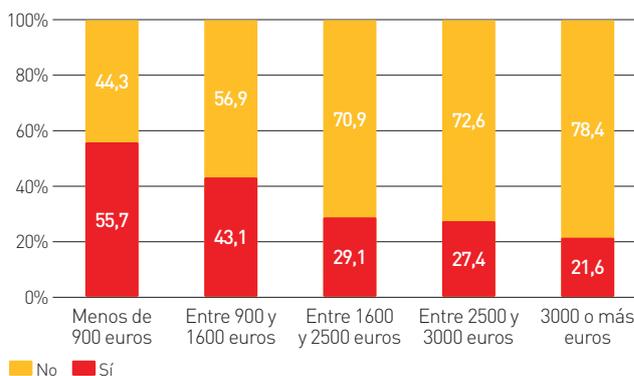
Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

PERSPECTIVAS SOBRE EMPLEO Y JUBILACIÓN

En función del nivel de ingresos, puede observarse en la consulta que, a menor nivel, mayor es la percepción de dificultades a la hora de realizar las tareas asociadas al puesto.

Gráfico 33: **Dificultades a la hora de realizar las tareas que corresponderían a su cargo/puesto en los últimos 2 años por nivel de ingresos (%)**



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

IV. EXPECTATIVAS PROFESIONALES Y LABORALES

Las expectativas profesionales y laborales de los trabajadores séniors madrileños se inclinan mayoritariamente, como podemos observar (Gráfico 34), hacia seguir desarrollándose profesionalmente (34,2 %) y hacia mantenerse en su puesto de trabajo y no cambiar nada (30,1 %). Casi no hay intención de cambiar su relación laboral, hacerse empresario (0,1 %).

Gráfico 34: **Expectativas profesionales (%)**



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid.
Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales.

PERSPECTIVAS SOBRE EMPLEO Y JUBILACIÓN

En los grupos focales los resultados anteriores se han manifestado en expresiones como la siguiente:

Que seas mayor tampoco te cierra las puertas, porque yo tengo de empresas que están trabajando con nosotros, gente que salta de una empresa a otra y es gente de mi edad de 52 a 58 años y van de una a otra. GF1, de 45 a 59 años, hombres

Mi expectativa es tener trabajo hasta que me jubile. GF2, de 45 a 59 años, mujeres

En este sentido, existen diferencias significativas en función del sexo (sig. 0,000), la edad (sig. 0,000), el lugar de residencia (sig. 0,021), el nivel de estudios (sig. 0,000), la situación laboral (sig. 0,000), el tipo de trabajo (sig. 0,000), el grupo de actividad (sig. 0,000) y el intervalo de ingresos en el hogar (sig. 0,000).

En función del sexo puede observarse que el trabajador sénior hombre se inclina en mayor porcentaje hacia mantenerse en su puesto (32,9 %). En la mujer aparece un mayor porcentaje hacia seguir desarrollándose profesionalmente (37,3 %) y hacia la expectativa de encontrar un empleo (13,8 %).

Gráfico 35: Expectativas profesionales por sexo (%)

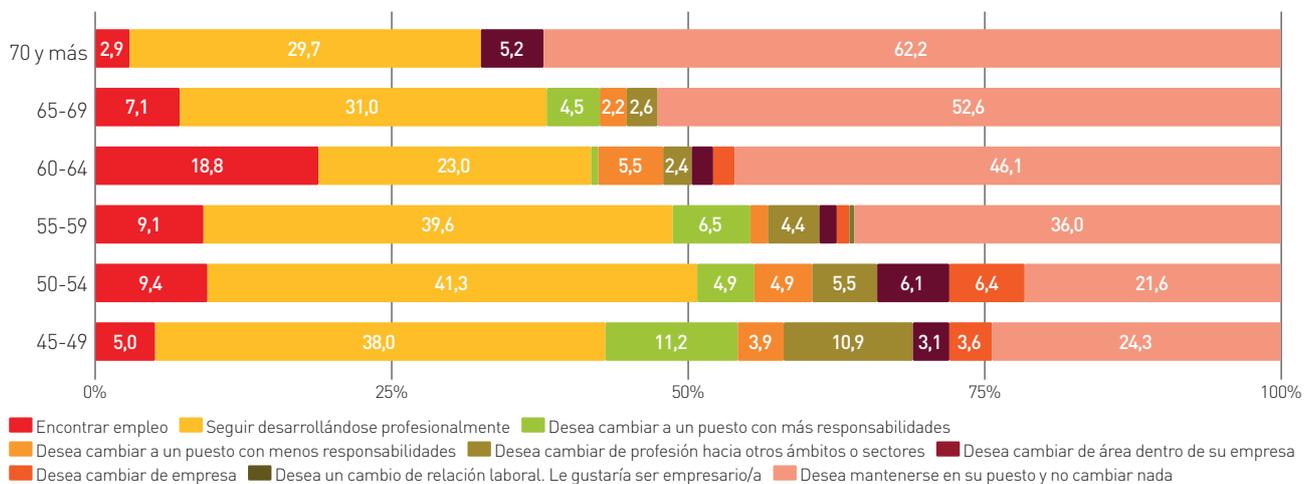


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales.

Si observamos los grupos de edad, encontramos una clara relación positiva entre mantenerse en el puesto y no cambiar nada y el envejecimiento. La expectativa de seguir desarrollándose profesionalmente también va reduciéndose conforme avanza la edad.

Gráfico 36: Expectativas profesionales por edad (%)



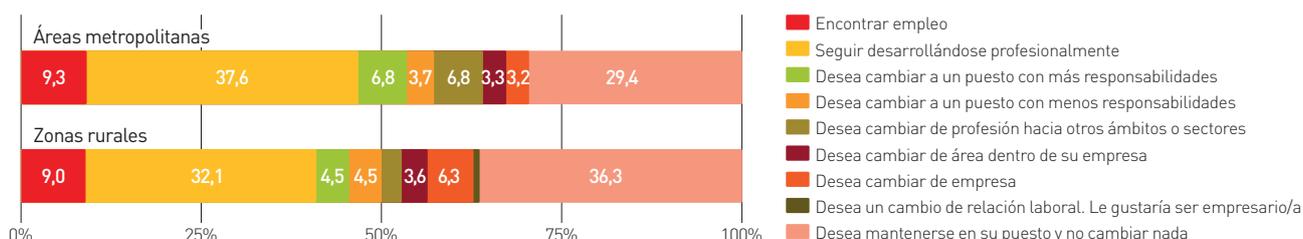
Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

PERSPECTIVAS SOBRE EMPLEO Y JUBILACIÓN

En las respuestas provenientes de áreas metropolitanas (37,6%) se decantan más hacia seguir desarrollándose profesionalmente que en las rurales, en las que destaca la idea de mantenerse en su puesto y no cambiar nada (36,3 %).

Gráfico 37: Expectativas profesionales por lugar de residencia (%)

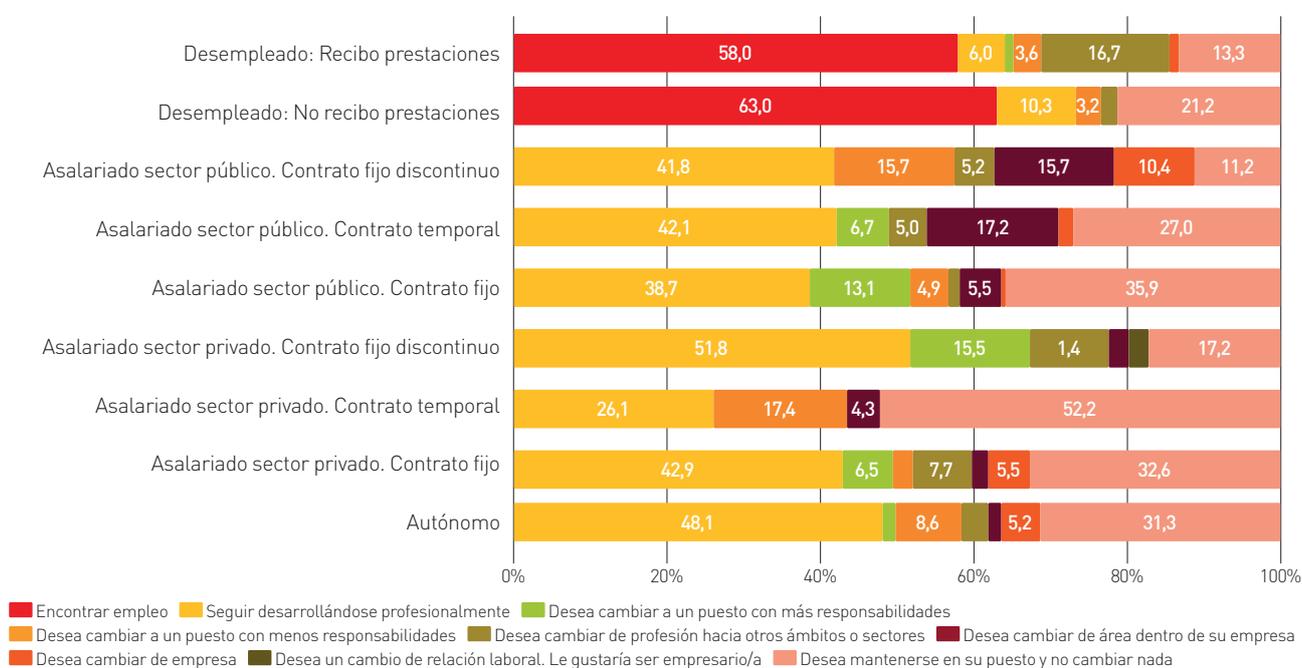


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

En función de la situación laboral, encontramos que las respuestas de las situaciones de trabajo fijo en el sector privado, fijo discontinuo, temporal del sector público y de autónomo se correlacionan con el deseo de seguir desarrollándose profesionalmente, alcanzando casi la mitad de las respuestas en estos casos. Los temporales del sector privado buscan en mayor medida permanecer en su puesto y los desempleados encontrar un empleo.

Gráfico 38: Expectativas profesionales por situación laboral (%)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

PERSPECTIVAS SOBRE EMPLEO Y JUBILACIÓN

En relación al tipo de trabajo se observa que los trabajadores intelectuales encuestados prefieren en mayor medida seguir desarrollándose profesionalmente que los físicos, en los cuales se desea más mantenerse en su puesto. Los físicos también desean en mayor medida un cambio de puesto con más responsabilidades, a otra área dentro de su empresa o incluso cambiar de empresa.

Gráfico 39: Expectativas profesionales por tipo de trabajo (%)



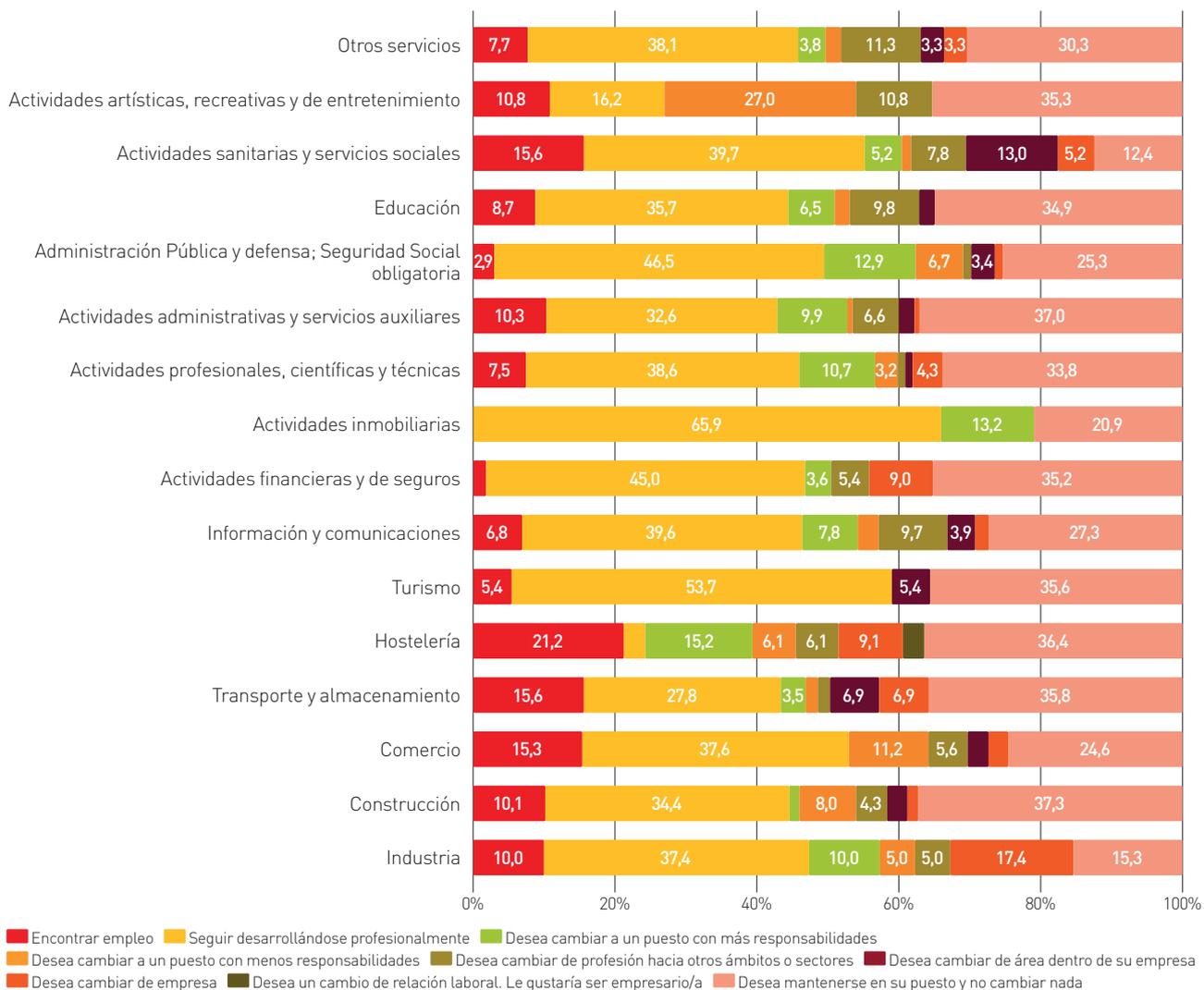
Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

PERSPECTIVAS SOBRE EMPLEO Y JUBILACIÓN

Por grupo de actividad, en general, las preferencias de los encuestados oscilan entre seguir desarrollándose y mantenerse en el puesto sin cambiar nada. La hostelería destaca por querer encontrar empleo y por ser el único que indica en un porcentaje sustantivo la idea de emprender y el turismo por decantarse en querer mantenerse en su puesto tal y como está.

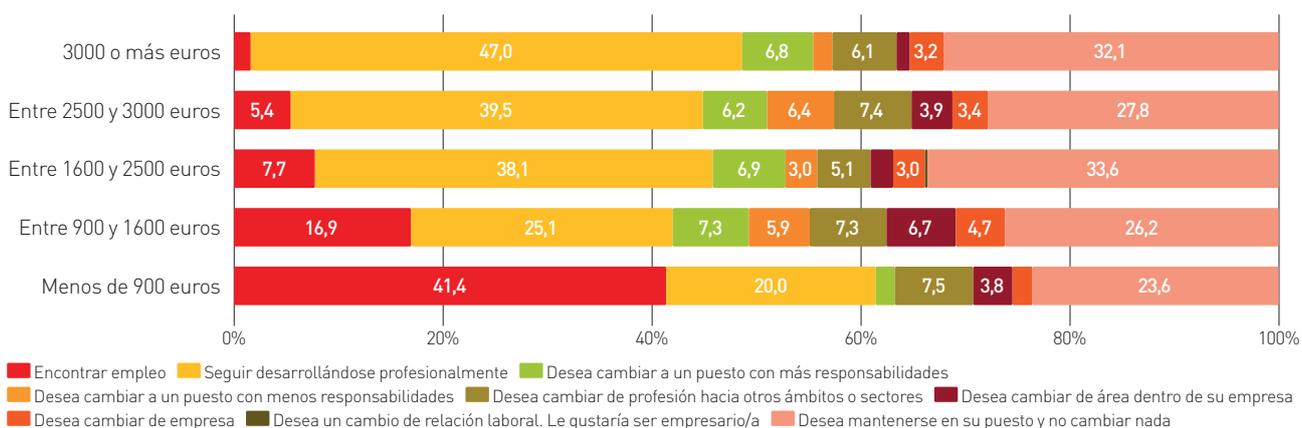
Gráfico 40: Expectativas profesionales por grupo de actividad (%)



PERSPECTIVAS SOBRE EMPLEO Y JUBILACIÓN

Por último, en función de los ingresos, puede observarse en la consulta que, a mayores ingresos, más se tiene la expectativa de querer desarrollarse profesionalmente mientras que, en situaciones con menor volumen de ingresos, la preocupación estriba en mayor medida en encontrar empleo. El deseo de mantenerse en su puesto se da en mayor medida en la escala intermedia de ingresos, con entre 1.600 y 2.500 euros netos al mes en el hogar.

Gráfico 41: Expectativas profesionales por nivel de ingresos en el hogar (%)

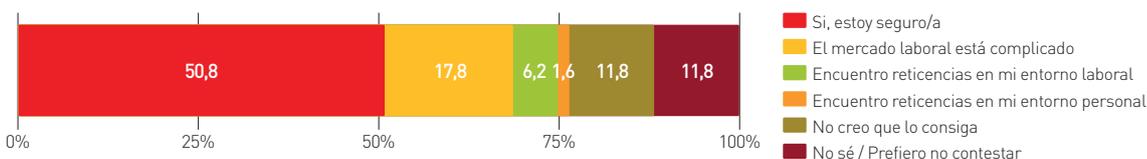


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

Habiendo visto que en general la expectativa más frecuente de los trabajadores sénior es hacia el mantenimiento del puesto sin cambiar nada o hacia continuar desarrollándose profesionalmente, podemos observar que la percepción mayoritaria es positiva en cuanto a alcanzar ese objetivo: más de la mitad de los encuestados indica que está seguro de poder hacerlo. Le sigue a mucha distancia la de opinar que la situación del mercado laboral es demasiado complicada (17,8 %) y la de no creer poder conseguirlo (11,8 %).

Gráfico 42: Confianza en alcanzar sus expectativas profesionales o laborales (%)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

PERSPECTIVAS SOBRE EMPLEO Y JUBILACIÓN

Encontramos diferencias significativas en función del sexo (sig. 0,014), el nivel de estudios (sig. 0,003), la situación laboral (sig. 0,000), el tipo de trabajo (sig. 0,001), el grupo de actividad (sig. 0,000) y el intervalo de ingresos en el hogar (sig. 0,000).

En primer lugar, encontramos que, aunque los trabajadores sénior madrileños de ambos sexos creen poder conseguir sus objetivos en más de un 45%, los hombres lo señalan en mayor medida que las mujeres, mientras que ellas indican en mayor porcentaje que no creen poder conseguirlo y dudas relativas a la complicación actual del mercado de trabajo.

Gráfico 43: Confianza en conseguir sus metas profesionales por sexo (%)

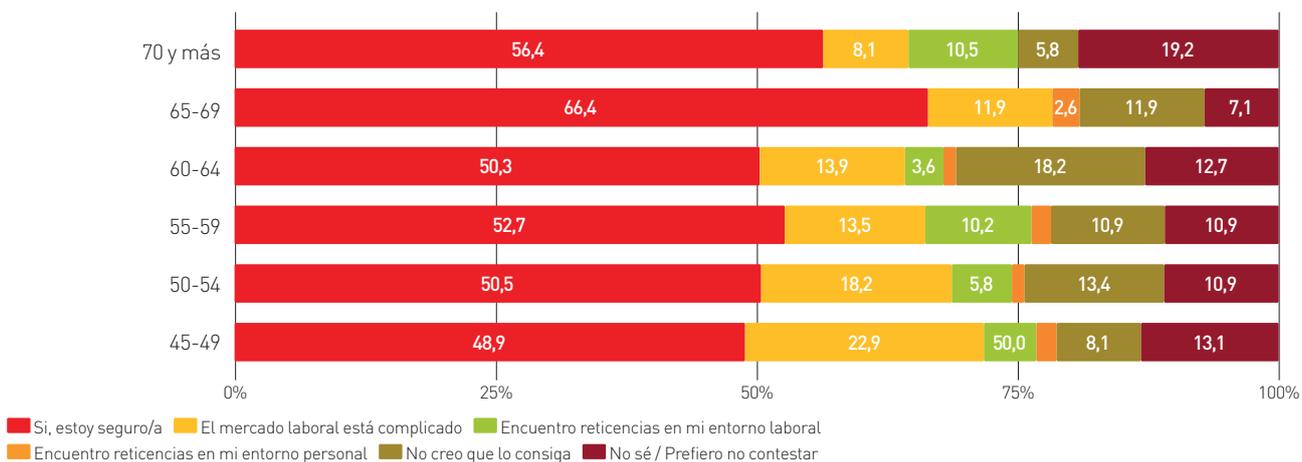


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

Según el grupo de edad, podemos observar en general que la confianza del trabajador sénior en lograr sus metas sigue una tendencia positiva conforme aumenta la edad, mientras que la referencia a las dificultades del mercado disminuye con esta.

Gráfico 44: Confianza en conseguir sus metas profesionales por edad (%)



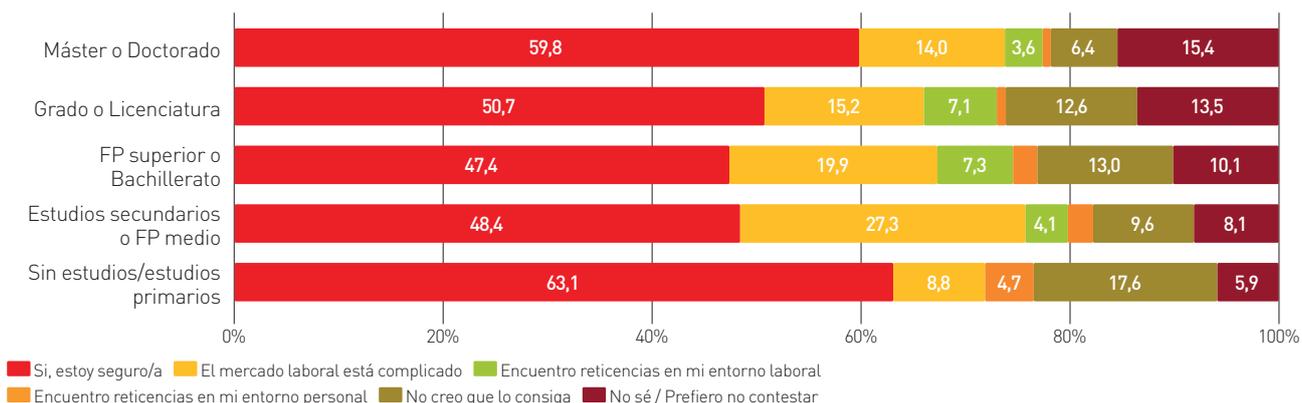
Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

PERSPECTIVAS SOBRE EMPLEO Y JUBILACIÓN

En función del nivel de estudios, encontramos que la respuesta de los que están más seguros de conseguir sus objetivos está en aquellos que no tienen estudios o tienen estudios primarios y los que tienen un máster o doctorado.

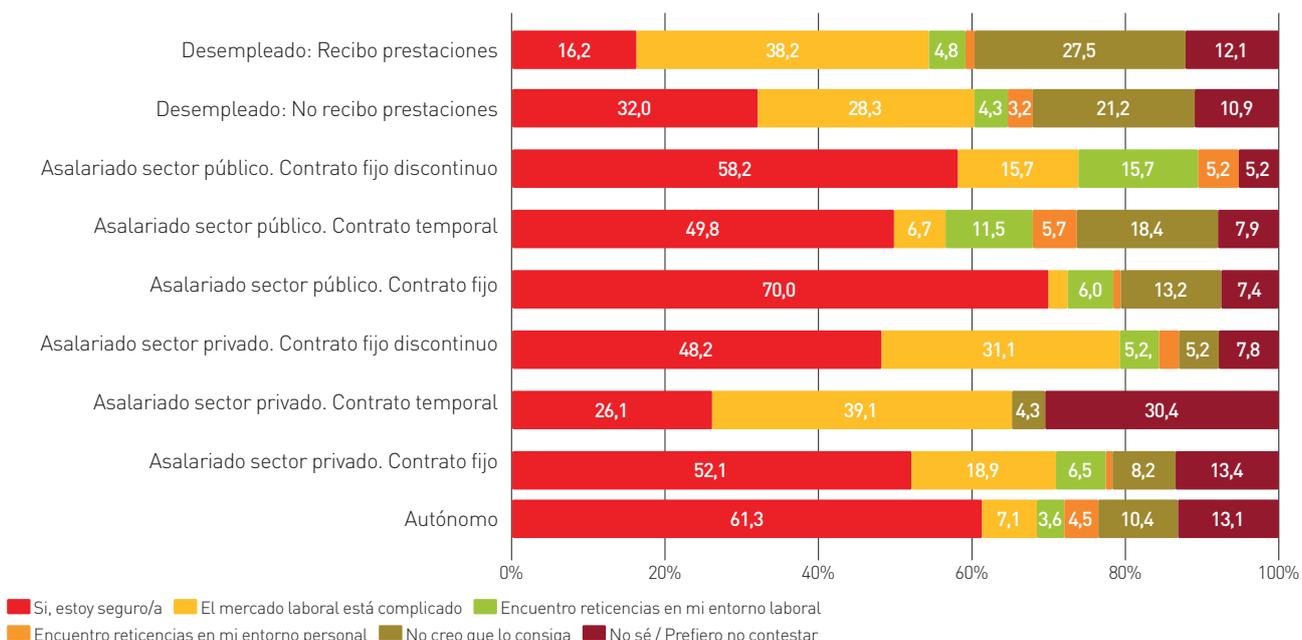
Gráfico 45: **Confianza en conseguir sus metas profesionales por nivel de estudios (%)**



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

Por situación laboral observamos que la mayor confianza en los encuestados se encuentra entre los trabajadores fijos del sector público, seguido de los autónomos, los discontinuos del público, los fijos del privado, los temporales del sector público y de los discontinuos del privado. El menor optimismo lo encontramos entre los trabajadores sénior en situación de desempleo y los trabajadores temporales del sector privado.

Gráfico 46: **Confianza en conseguir sus metas profesionales por situación laboral (%)**

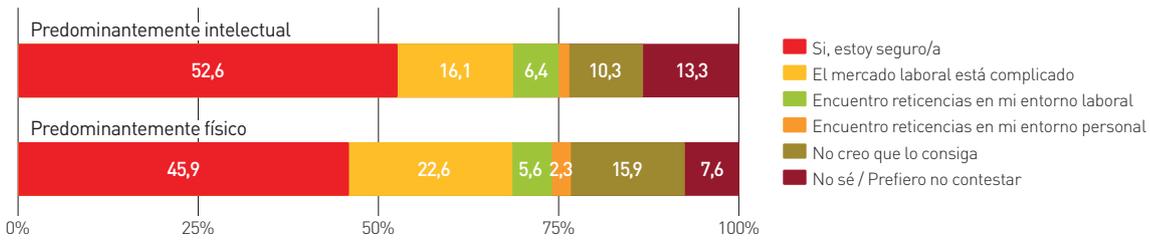


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

PERSPECTIVAS SOBRE EMPLEO Y JUBILACIÓN

Los trabajadores intelectuales responden una mayor confianza en conseguir sus objetivos profesionales que los trabajadores físicos.

Gráfico 47: **Confianza en conseguir sus metas profesionales por tipo de trabajo (%)**



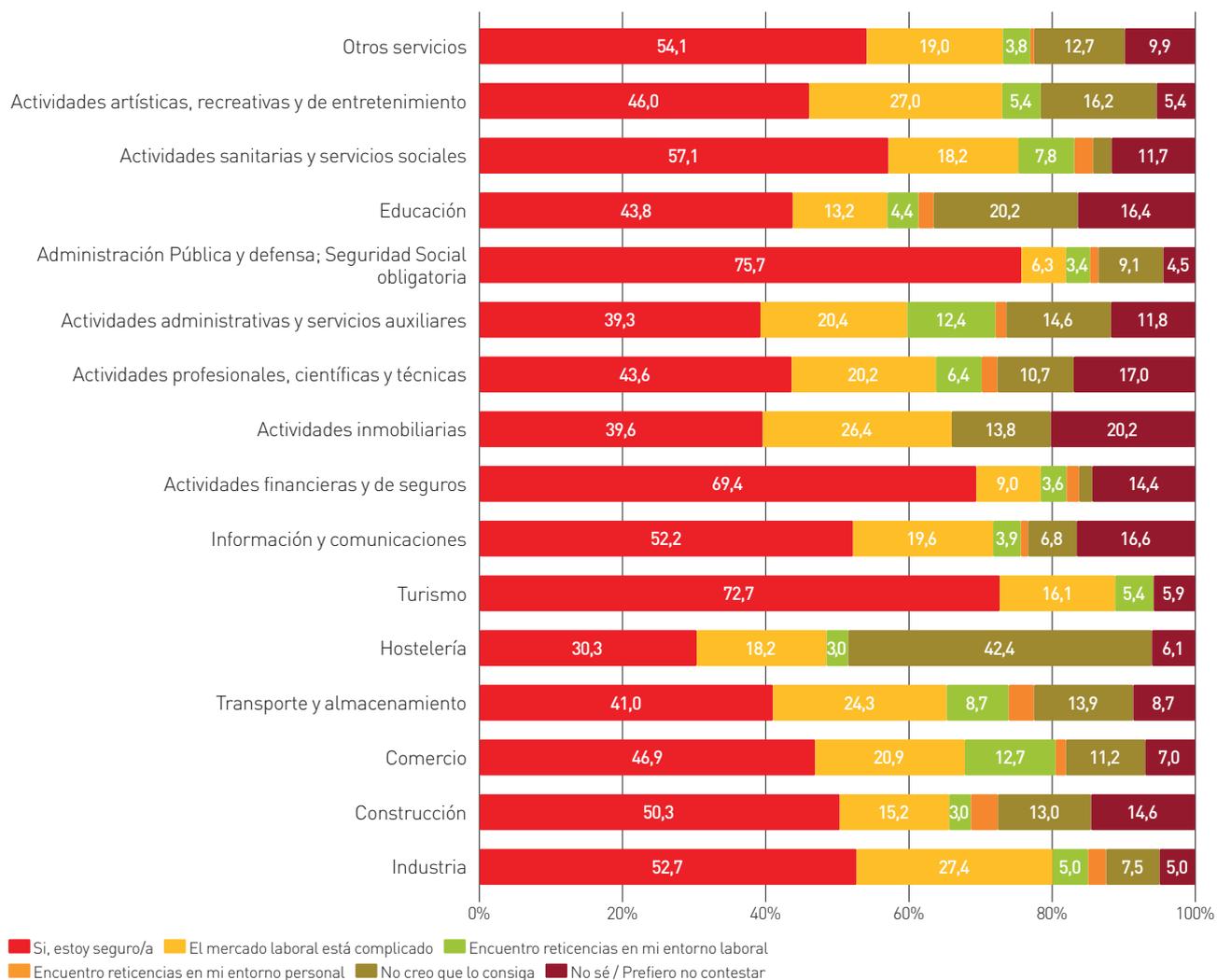
Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

PERSPECTIVAS SOBRE EMPLEO Y JUBILACIÓN

Los grupos de actividad en los que se responde con una mayor confianza en conseguir sus metas son los de la administración pública, el turismo y las actividades financieras. Donde menos, en la hostelería, en las actividades inmobiliarias, administrativas y en el transporte y almacenamiento.

Gráfico 48: **Confianza en conseguir sus metas profesionales por grupo de actividad (%)**

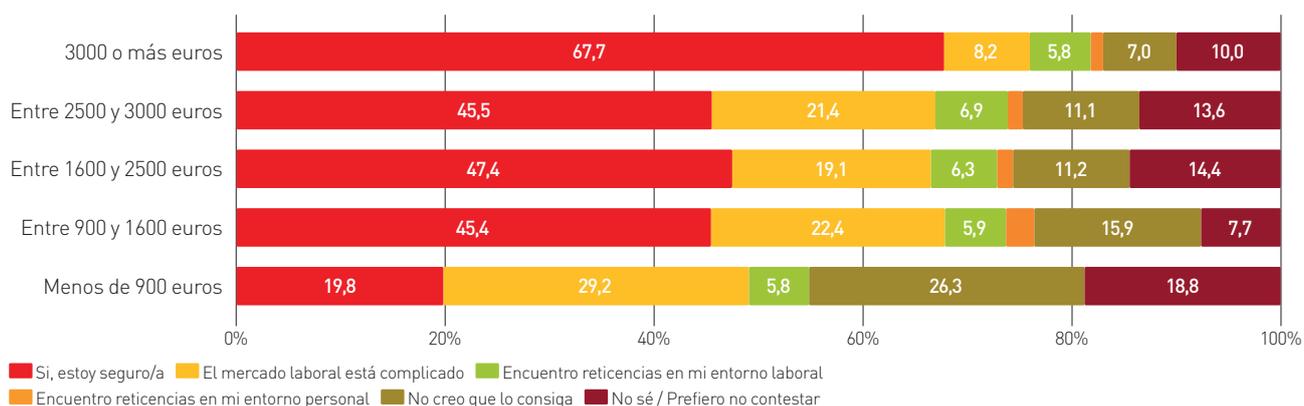


Fuente: **Elaboración propia** partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
 Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

PERSPECTIVAS SOBRE EMPLEO Y JUBILACIÓN

Cuanto mayor es el nivel de ingresos en el hogar del encuestado, mayor es la confianza en conseguir sus metas profesionales.

Gráfico 49: **Confianza en conseguir sus metas profesionales por situación laboral (%)**

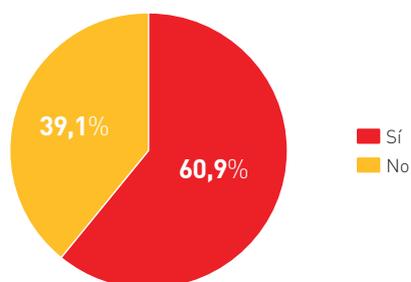


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

V. COMPATIBILIDAD CON EL TRABAJO A DISTANCIA

La mayor parte de los trabajadores sénior de la Comunidad de Madrid percibe que su profesión es compatible con el trabajo a distancia, alcanzando el 60,9 % de las respuestas.

Gráfico 50: **Profesión compatible con trabajo a distancia (%)**

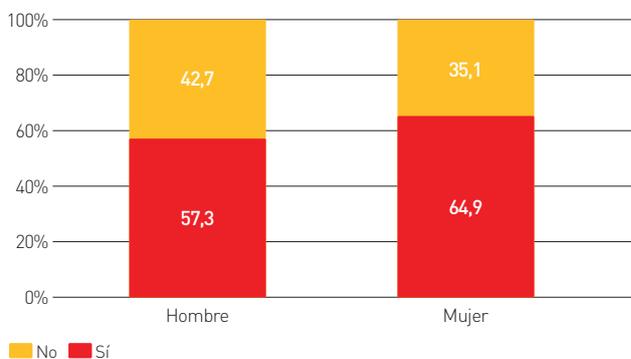


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales.

PERSPECTIVAS SOBRE EMPLEO Y JUBILACIÓN

Encontramos diferencias significativas en función del sexo (sig. 0,008), donde las mujeres sénior poseen en mayor medida profesiones compatibles con el teletrabajo que los hombres.

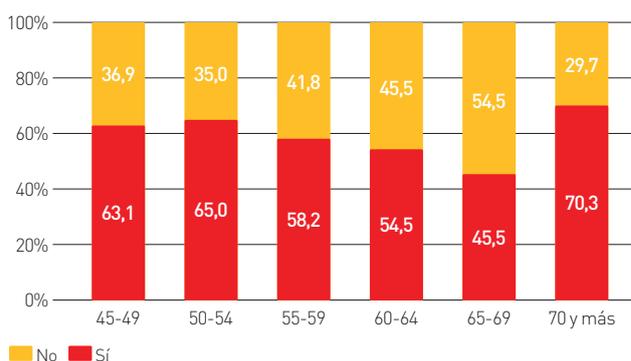
Gráfico 51: Profesión compatible con trabajo a distancia por sexo (%)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

A mayor edad, mayor es el porcentaje de trabajadores sénior que percibe su profesión compatible con el teletrabajo.

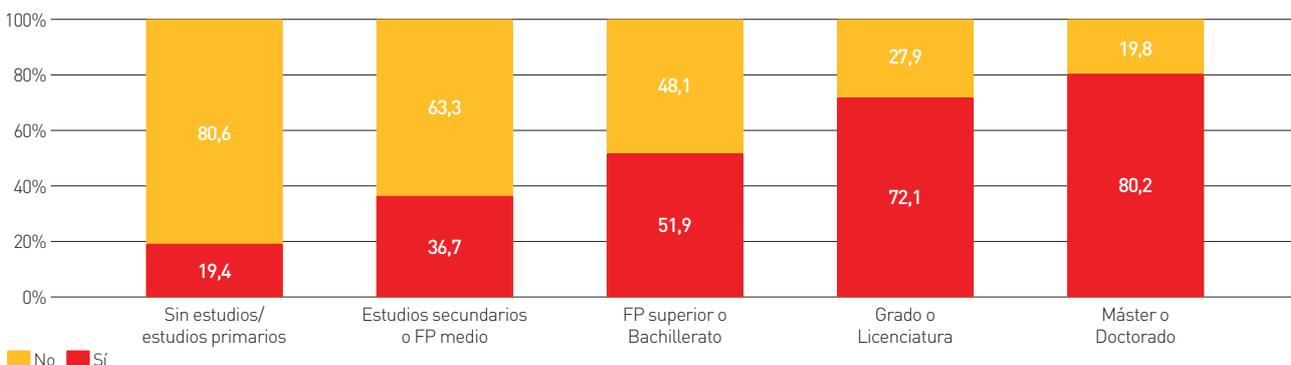
Gráfico 52: Profesión compatible con trabajo a distancia por edad (%)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

En la misma línea, se observa que los encuestados con mayor nivel de estudios refieren en mayor porcentaje que su profesión podría desarrollarse de forma remota.

Gráfico 53: Profesión compatible con trabajo a distancia por nivel de estudio (%)

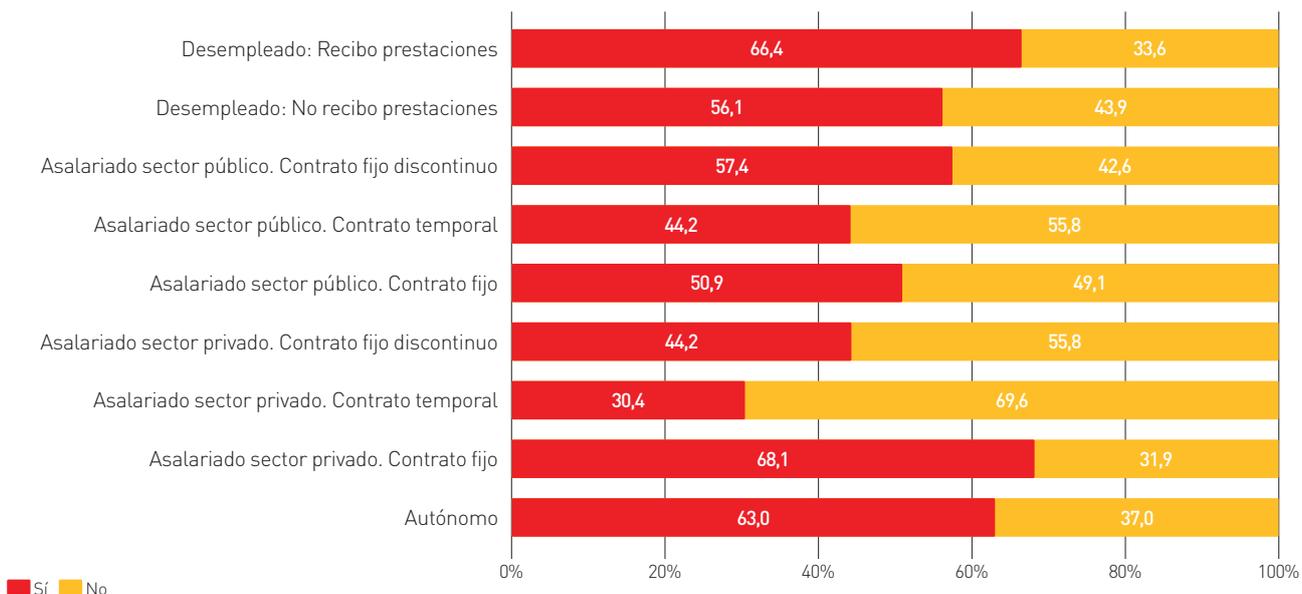


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

PERSPECTIVAS SOBRE EMPLEO Y JUBILACIÓN

Los autónomos y los asalariados encuestados con contrato fijo en el sector privado son los que presentan una mayor compatibilidad en sus puestos con el trabajo a distancia, mientras que los temporales del privado y del público son los que menos la tienen, posiblemente porque sean labores de operario. En torno a un 60% de los desempleados tiene una profesión compatible con el teletrabajo.

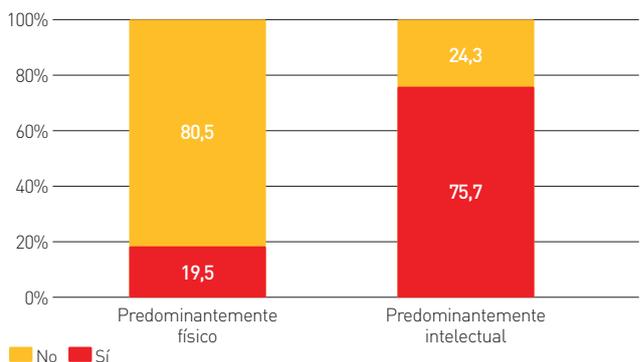
Gráfico 54: **Profesión compatible con trabajo a distancia por situación laboral (%)**



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
 Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales.

Por tipo de trabajo se confirma que son las profesiones intelectuales las que mayoritariamente permiten el trabajo a distancia, sucediendo que casi tres de cada cuatro profesionales así lo indican.

Gráfico 55: **Profesión compatible con trabajo a distancia por tipo de trabajo (%)**

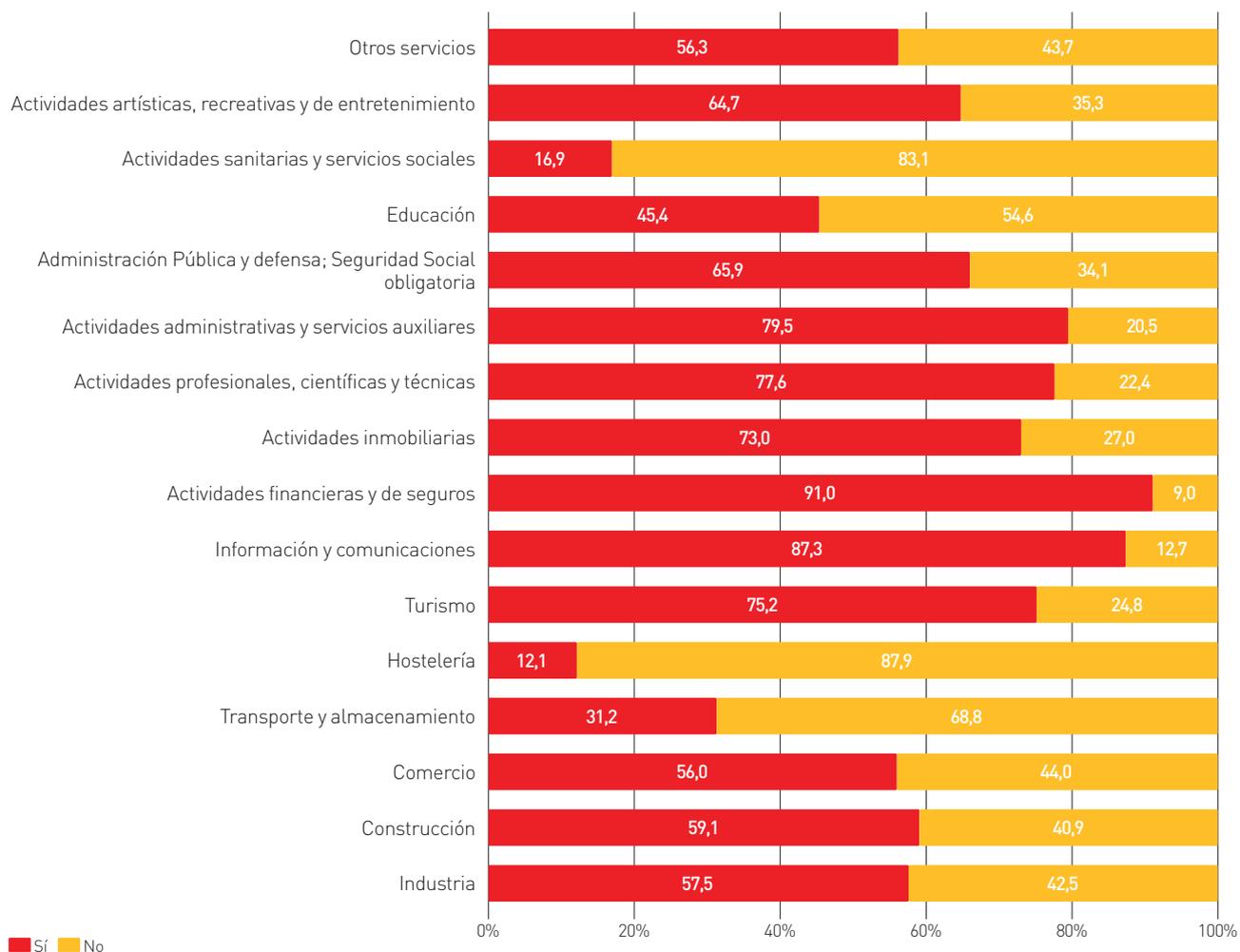


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
 Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

PERSPECTIVAS SOBRE EMPLEO Y JUBILACIÓN

Los grupos de actividad que presentan una mayor compatibilidad son los de actividades financieras y de seguros, información y comunicaciones y actividades administrativas. Los que menos, los de hostelería, actividades sanitarias y transporte y almacenamiento.

Gráfico 56: **Profesión compatible con trabajo a distancia por grupo de actividad (%)**



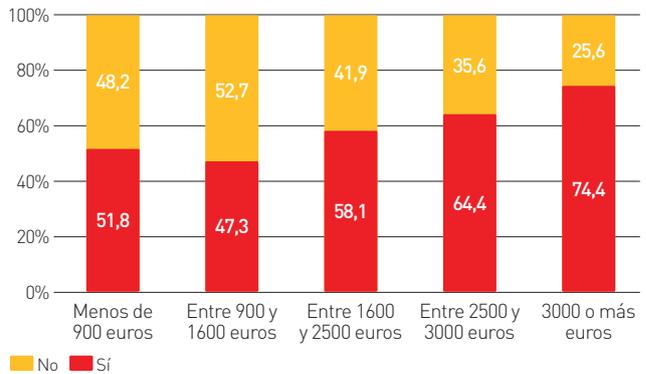
Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

PERSPECTIVAS SOBRE EMPLEO Y JUBILACIÓN

Por intervalo de ingresos observamos que los encuestados con mayor volumen de ingresos en el hogar, también perciben mayor compatibilidad de su profesión con el trabajo a distancia.

Gráfico 57: **Profesión compatible con trabajo a distancia por nivel de ingresos (%)**

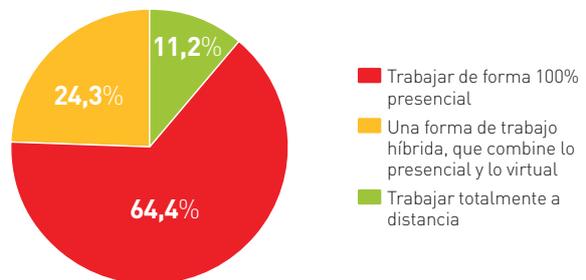


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

VI. PREFERENCIAS RESPECTO AL TRABAJO A DISTANCIA

Pese al porcentaje de trabajadores sénior que señala que su profesión es compatible con el trabajo a distancia, la mayor parte de los encuestados ha indicado preferir una forma de trabajo híbrida (64,4 %).

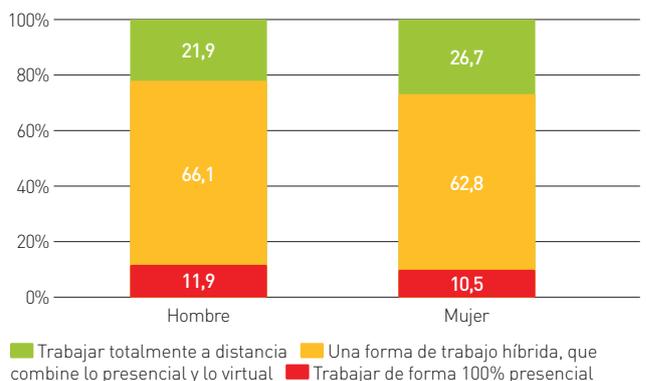
Gráfico 58: **Preferencias con respecto al trabajo a distancia (%)**



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

Por sexo encontramos que los sénior hombres prefieren en mayor medida una forma híbrida y las mujeres prefieren más un trabajo totalmente a distancia.

Gráfico 59: **Preferencias con respecto al trabajo a distancia por sexo (%)**



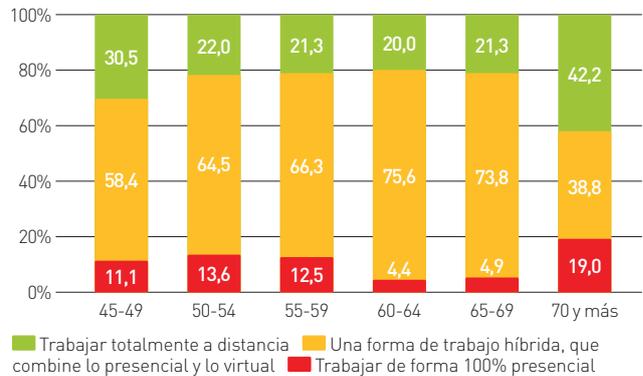
Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

PERSPECTIVAS SOBRE EMPLEO Y JUBILACIÓN

Yo tengo mixto y estoy feliz como estoy. Teletrabajo uno o dos días y tres en la oficina. GF1, de 45 a 59 años, hombres

Los trabajadores sénior que prefieren en mayor medida una forma híbrida son los de 60 a 64 años.

Gráfico 60: Preferencias con respecto al trabajo a distancia por edad (%)

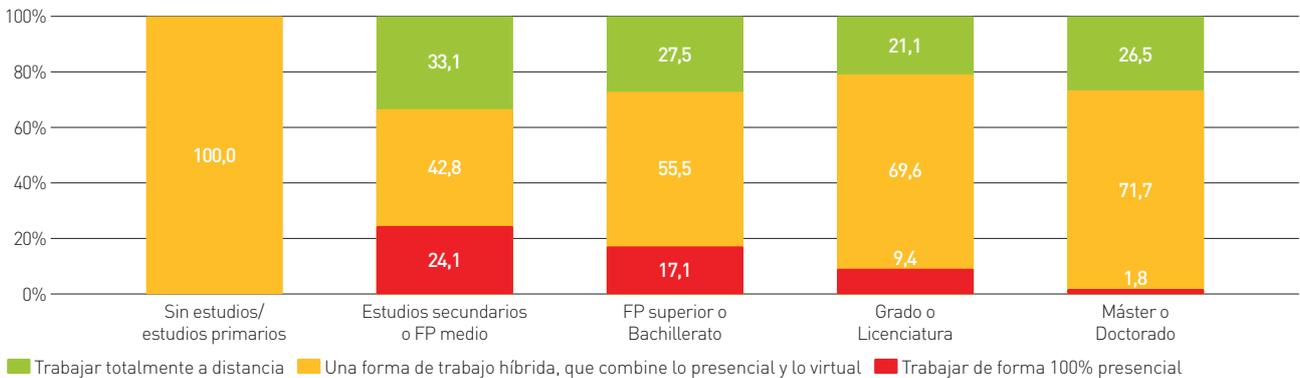


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

Su preferencia depende fundamentalmente del nivel de estudios (sig. 0,000), de la situación laboral (sig. 0,000), del tipo de trabajo (sig. 0,000), del grupo de actividad (sig. 0,000) y del nivel de ingresos (sig. 0,000).

Por nivel de estudios, encontramos en la encuesta que el deseo de presencialidad desciende conforme aumenta el nivel de estudios, mientras que aumenta el deseo de trabajar de forma híbrida. Por otro lado, el 100 % de los trabajadores sin estudios desearía trabajar de forma híbrida.

Gráfico 61: Preferencias con respecto al trabajo a distancia por nivel de estudios (%)

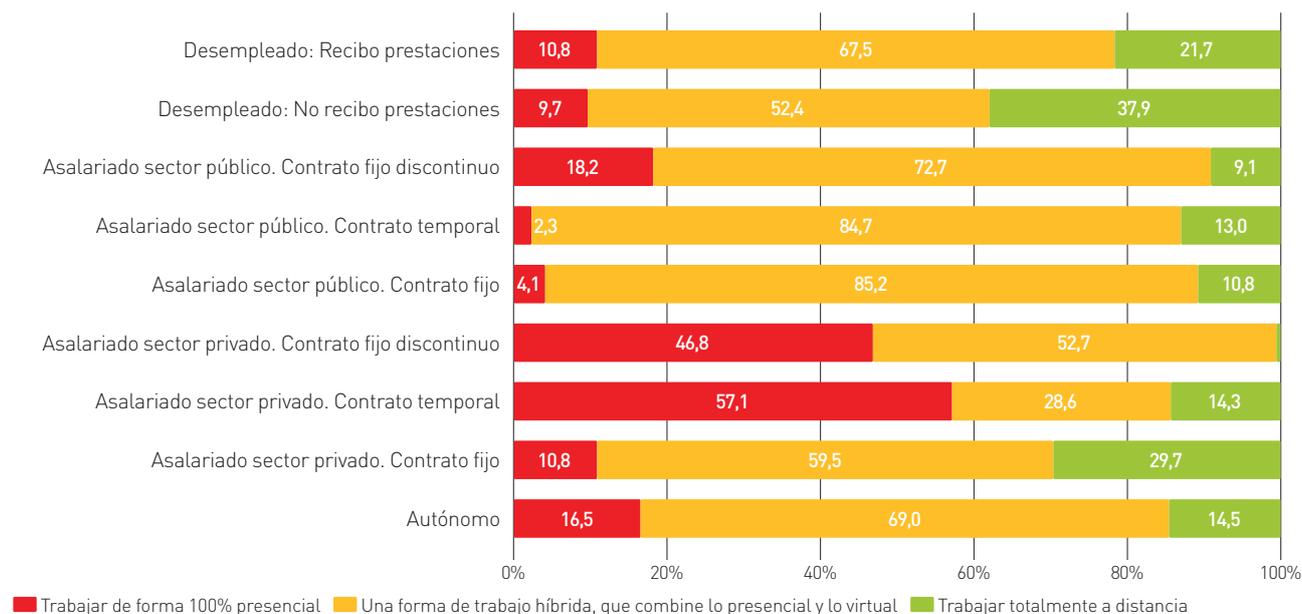


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

PERSPECTIVAS SOBRE EMPLEO Y JUBILACIÓN

Los encuestados que prefieren en mayor medida la presencialidad son los fijos discontinuos y los temporales del sector privado, mientras que los que prefieren una forma híbrida destacan entre los trabajadores del sector público y los autónomos.

Gráfico 62: **Preferencias con respecto al trabajo a distancia por situación laboral (%)**

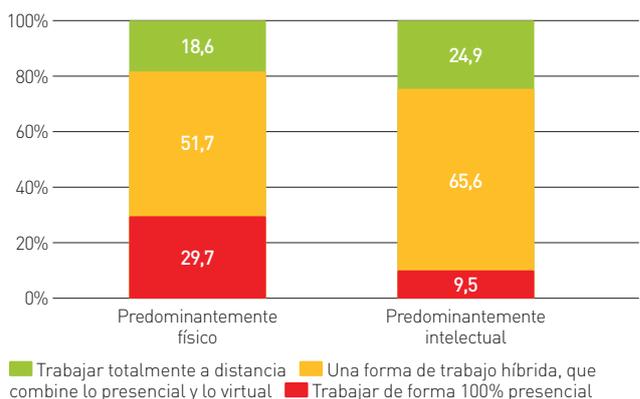


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

En función del tipo de trabajo encontramos que la preferencia por un sistema mixto o híbrido, que combine el trabajo a distancia y la presencialidad, se da más en el grupo de trabajadores consultados con trabajos predominantemente intelectuales (66,7 %), al igual que la opción de trabajar totalmente a distancia.

Gráfico 63: **Preferencias con respecto al trabajo a distancia por tipo de trabajo (%)**



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

PERSPECTIVAS SOBRE EMPLEO Y JUBILACIÓN

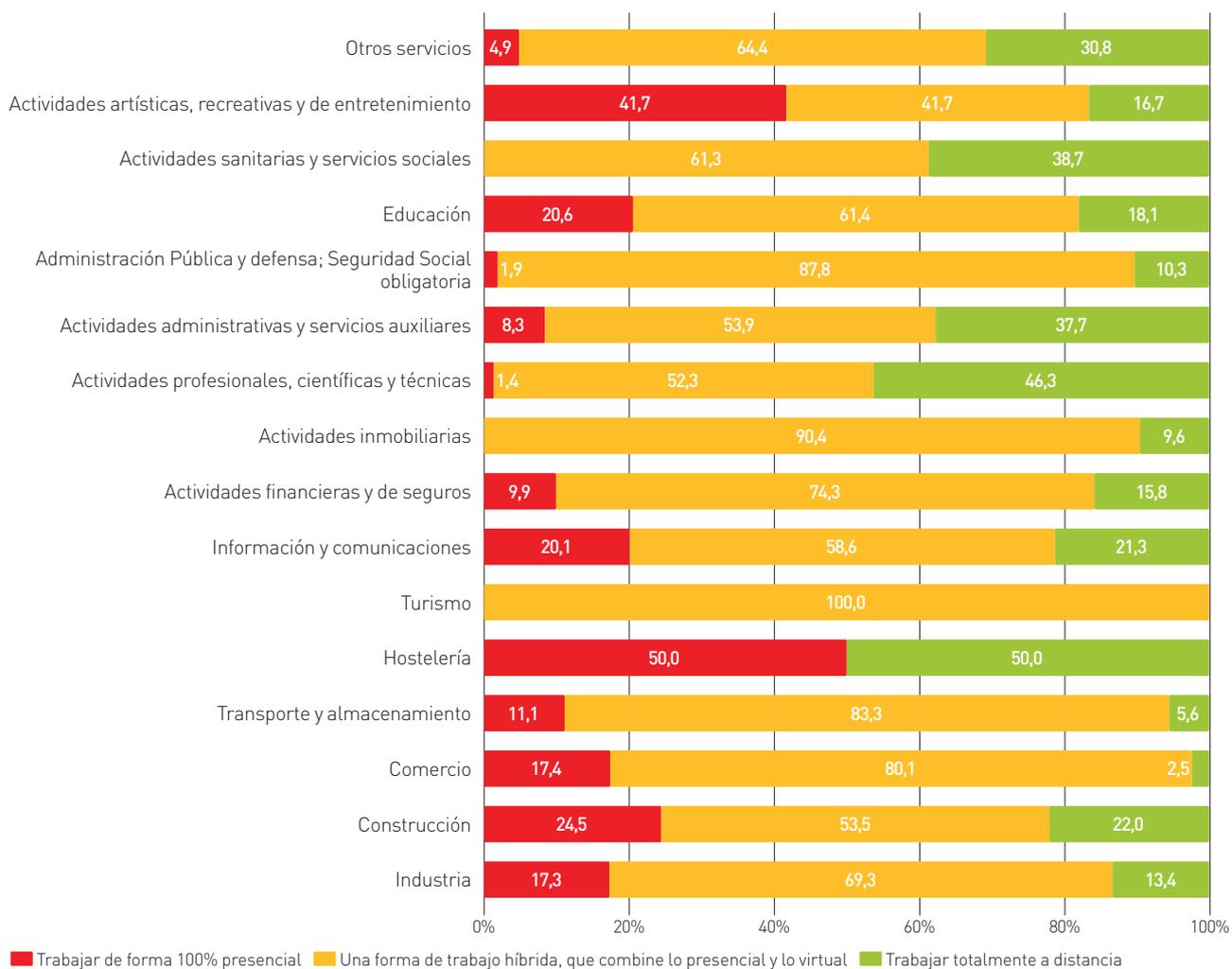
Yo estoy a pie de máquina y me toca estar ahí. GF1, de 45 a 59 años, hombres

Yo he hecho más horas sentado en mi casa y soy bastante más productivo cuando estoy en casa.

Me concentro más, sí. GF1, de 45 a 59 años, hombres

La presencialidad destaca en nuestra encuesta en la hostelería y las actividades artísticas. El sistema mixto en el turismo, las actividades inmobiliarias, la administración pública, el transporte y el comercio.

Gráfico 64: **Preferencias con respecto al trabajo a distancia por grupo de actividad (%)**



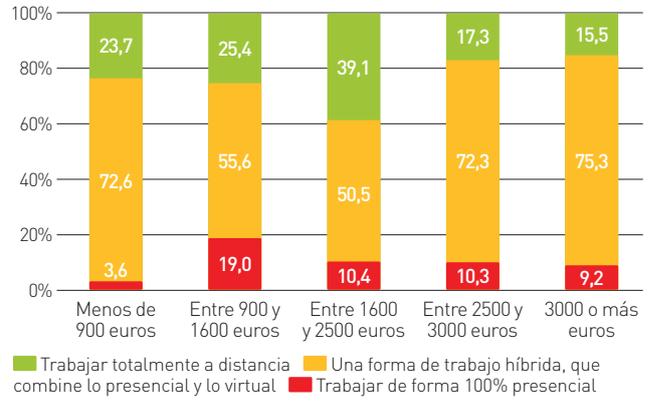
Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

PERSPECTIVAS SOBRE EMPLEO Y JUBILACIÓN

Por último, según el nivel de ingresos observamos que la forma híbrida es preferida por los encuestados que tienen mayores ingresos.

Gráfico 65: **Preferencias con respecto al trabajo a distancia por nivel de ingresos (%)**



Fuente: **Elaboración propia** partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

PERSPECTIVAS FRENTE A LA EDAD EN EL ENTORNO LABORAL

PERSPECTIVAS FRENTE A LA EDAD EN EL ENTORNO LABORAL

Para abordar las perspectivas frente a la edad en el entorno laboral del trabajador sénior hemos querido contextualizar en primer lugar la autopercepción de la edad sénior para posteriormente profundizar sobre la valoración del futuro laboral, la edad como factor de riesgo, la percepción de situaciones de discriminación por edad y finalmente por las capacidades del talento sénior frente al talento joven.

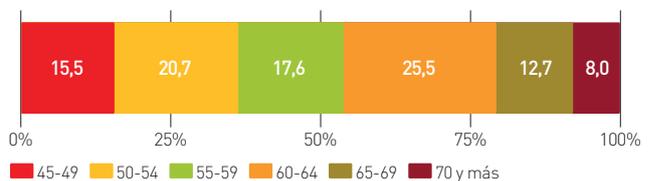
I. AUTOPERCEPCIÓN DE LA EDAD SÉNIOR

¿A qué edad nos consideramos sénior? Ante esta reflexión inicial, casi un 25,5 % de los trabajadores sénior madrileños respondió que entre los 60 y los 64 años, mientras que un 20,7 % refiere que se es sénior a partir de los 50 años.

Esta percepción subjetiva presenta matices con diferencias significativas en todas las variables de segmentación: en función del sexo, la edad, el lugar de residencia, el nivel de estudios, la situación laboral, el tipo de trabajo, el grupo de actividad y el nivel de ingresos.

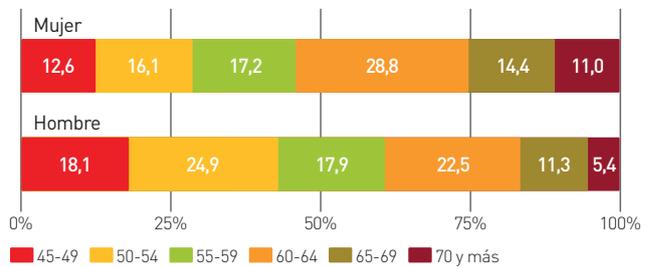
Los sénior hombres se decantan en mayor medida por la idea de que se empieza entre los 60 y los 64 años, mientras que las mujeres lo retrasan en mayor medida hasta los 60-70.

Gráfico 66: Edad a la que se considera a un trabajador como sénior (%)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Gráfico 67: Edad a la que se considera a un trabajador como sénior por sexo (%)

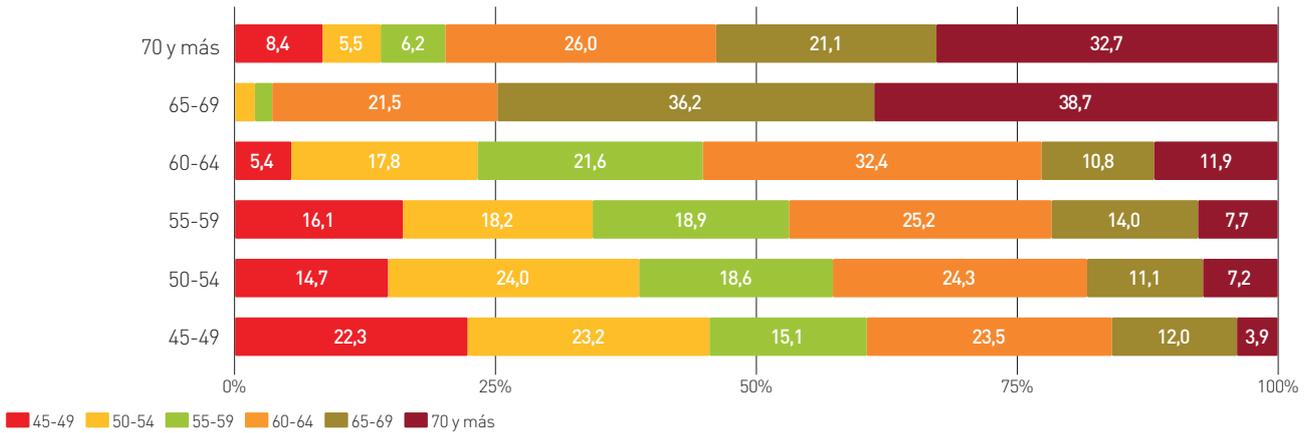


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

PERSPECTIVAS FRENTE A LA EDAD EN EL ENTORNO LABORAL

Por edad podemos observar que los de grupos de edad más jóvenes de sénior perciben que se es sénior también a una edad más temprana, mientras que los encuestados de mayor edad también a mayor edad pasarían a considerarse sénior.

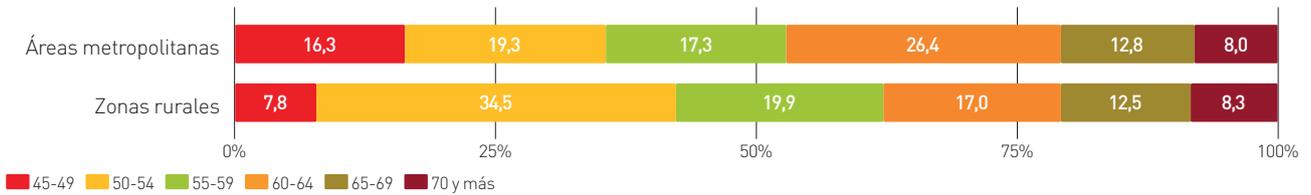
Gráfico 68: Edad a la que se considera a un trabajador como sénior por edad (%)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Por lugar de residencia observamos que los encuestados de las áreas metropolitanas se decantan más por el rango de 60 a 64 años mientras que en las zonas rurales lo hacen por el de 50 a 54 años.

Gráfico 69: Edad a la que se considera a un trabajador como sénior por lugar de residencia (%)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

PERSPECTIVAS FRENTE A LA EDAD EN EL ENTORNO LABORAL

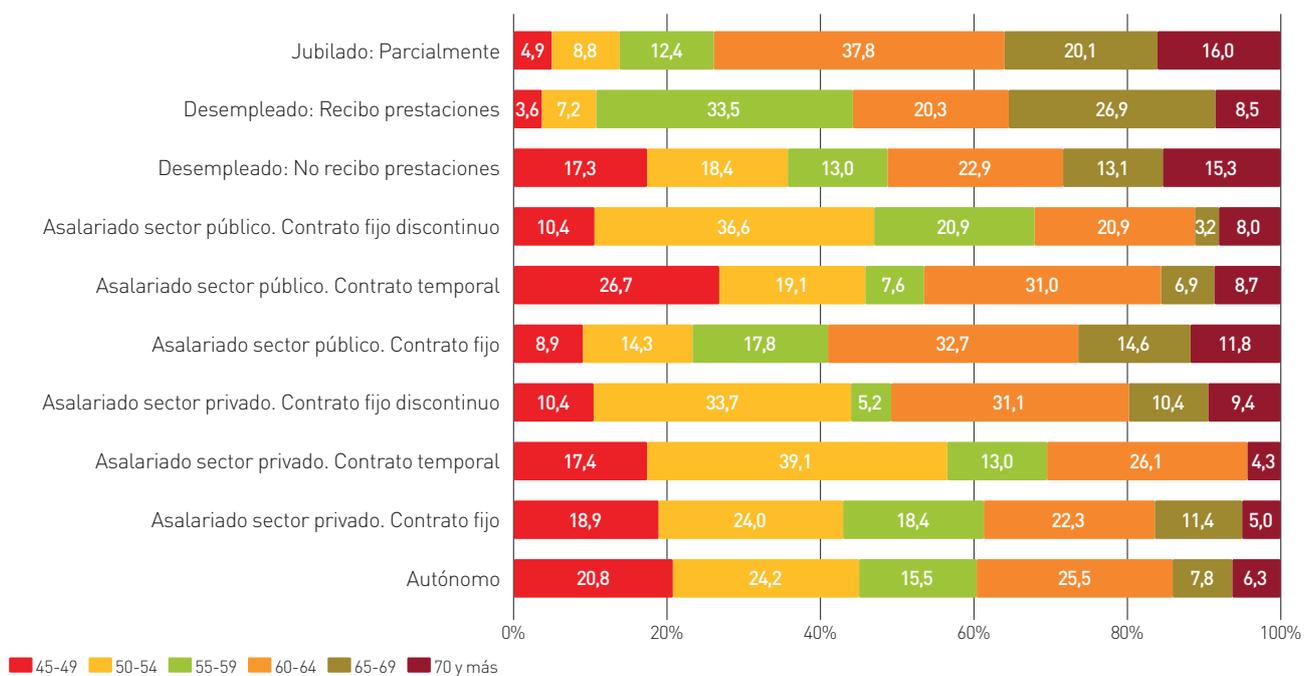
En función del nivel de estudios encontramos ligeras diferencias, no especialmente reseñables, salvo la tendencia de que, a mayor nivel de estudios, aumenta el porcentaje de la muestra que percibe al sénior con menor edad. Destaca que entre los trabajadores sin estudios o con estudios primarios se percibe un trabajador sénior con menores edades y es anecdótico el porcentaje que refiere la edad de 65 años o superior.

Gráfico 70: **Edad a la que se considera a un trabajador como sénior por nivel de estudios (%)**



Analizando la percepción en función de la situación laboral se observa que los asalariados con contrato fijo, temporal y discontinuo del sector privado y los autónomos consultados señalan en mayor medida la franja de los 50 a los 54 años y la de los 60 a los 65 como determinante del profesional sénior.

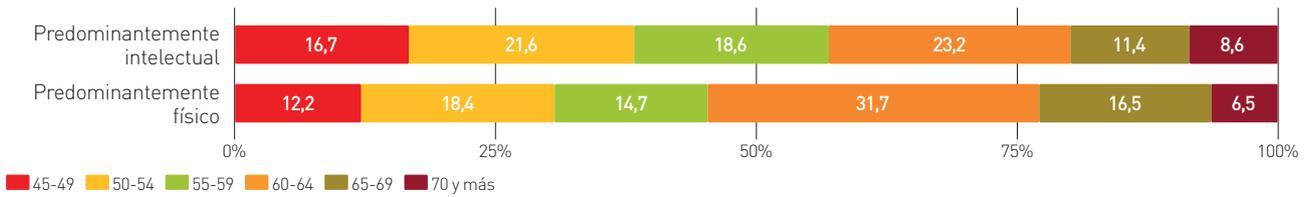
Gráfico 71: **Edad a la que se considera a un trabajador como sénior por situación laboral (%)**



PERSPECTIVAS FRENTE A LA EDAD EN EL ENTORNO LABORAL

Si se analiza el tipo de trabajo, en los trabajadores físicos consultados prevalece claramente la franja de 60 a 64 años mientras que los trabajadores intelectuales refieren edades más tempranas.

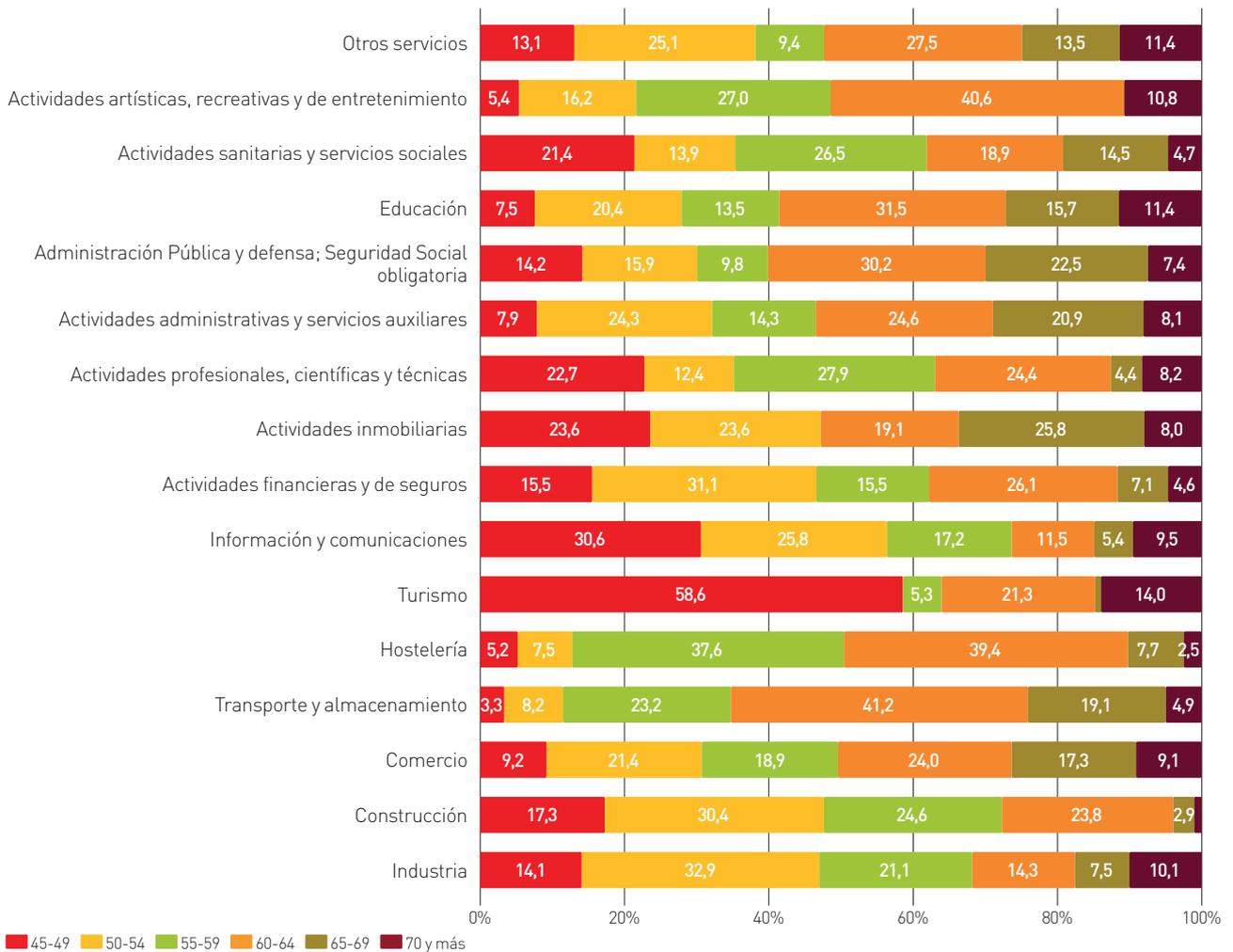
Gráfico 72: **Edad a la que se considera a un trabajador como sénior por tipo de trabajo (%)**



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Por grupo de actividad observamos que, entre los encuestados del turismo, la información y las comunicaciones, la construcción y la industria se concibe al sénior a partir de edades más cortas.

Gráfico 73: **Edad a la que se considera a un trabajador como sénior por grupo de actividad (%)**



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

PERSPECTIVAS FRENTE A LA EDAD EN EL ENTORNO LABORAL

Por último, observamos en la encuesta que por niveles de ingresos se concibe al sénior más joven con ingresos de entre 900 y 1.600 euros y los de más de 3.000 euros. En general, se decantan por la franja de 60 a 64, seguido de la de 50 a 54 años.

Gráfico 74: **Edad a la que se considera a un trabajador como sénior por nivel de ingresos (%)**



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

En los grupos focales se pudo observar la misma divergencia a la hora de situar una edad de inicio para considerarse trabajador sénior:

A partir de 45 años, por ejemplo, sería un corte de edad yo creo. Hasta la jubilación. GF1, de 45 a 59 años, hombres

60 para arriba. GF3, 60 o más años, hombres

A pesar de que, como hemos visto, el trabajador sénior se define principalmente por la edad, los participantes de los grupos también lo relacionaron con la experiencia profesional y con los conocimientos adquiridos:

También por años de antigüedad, años de antigüedad en la profesión que desempeñes. GF1, de 45 a 59 años, hombres

De los 50, bueno, hasta el periodo ya de jubilación, aunque sea. Y también creo que tiene que ver con la experiencia laboral. GF2, de 45 a 59 años, mujeres

Es una persona que tenía a partir de 55 años, incluso creo que ahora se considera sénior a gente de menor edad, de 55, donde tienes un trabajo de toda la vida. GF4, 60 o más años, mujeres

En suma, se observa que no hay univocidad a la hora de indicar el rango de edad en el que se podría decir que un trabajador empieza a ser sénior y que, además, se tiende a pensar que un trabajador sénior también es sinónimo de acumulación de experiencia en un amplio sentido.

Consultados los expertos en el área del talento sénior entrevistados en este estudio, en relación con el concepto o definición de un trabajador sénior:

¿Y cómo se define? Bueno, yo creo que se define en función de la edad. Es una cuestión puramente de carné de identidad. Es el criterio, yo creo que el 80 o 90% del criterio que todo el mundo utiliza para responder es la edad. Tomás Pereda, subdirector general de la Fundación Más Humano

PERSPECTIVAS FRENTE A LA EDAD EN EL ENTORNO LABORAL

Se definen por dos variables principales. La primera es la edad, o sea, un trabajador sénior se considera según la Organización Internacional del Trabajo a los mayores de 55 años, y es la primera variable que generalmente se tiene en cuenta para catalogar una persona como sénior. Otra variable también de la que hablamos muchas veces de la seniority laboral, es decir, por trayectoria profesional, por esa acumulación de experiencia en el mercado laboral también se puede hablar de esa doble vertiente en cuanto a seniority. Abel Guio, consultor de la Fundación Adecco

Por tanto, parece que resulta posible diferenciar al sénior a través de dos dimensiones: la edad y los años de experiencia. Con la primera variable obtendríamos al trabajador sénior, con cierta edad, y experiencia en un campo o en múltiples, mientras que por talento sénior podría incluirse un trabajador de menor edad, pero que acumula un número determinado de años de experiencia como para ser denominado sénior.

Este estudio, tal y como comentamos con anterioridad, y con la finalidad de poder definir una muestra estadísticamente representativa y viable de cara al análisis, ha tomado como referencia la edad cronológica como referencia de análisis.

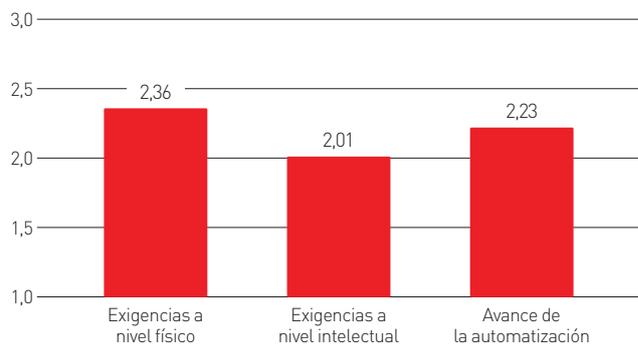
II. FUTURO LABORAL

Entre las posibles preocupaciones de los trabajadores sénior, preguntamos acerca de las exigencias a nivel físico e intelectual de su puesto de trabajo y también sobre su preocupación por el avance de la automatización.

Como puede observarse en el gráfico 75, donde un 1 indica que no le preocupa y un 4 que le preocupa, la sensación general del trabajador sénior por las exigencias tanto físicas como intelectuales es de ligera preocupación, al igual que con el avance de la automatización, siendo las exigencias intelectuales las que menos preocupan.

Si analizamos este parámetro en función de otras variables se observa que tanto las exigencias a nivel físico como el avance de la automatización preocupan más a las mujeres que a los hombres.

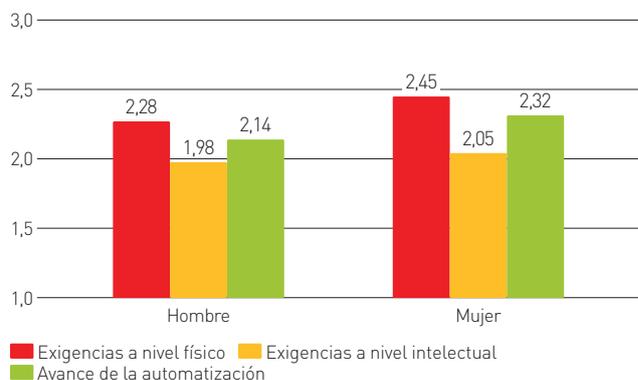
Gráfico 75: Preocupaciones sobre su futuro laboral (media)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales.

Gráfico 76: Preocupaciones sobre su futuro laboral por sexo (media)



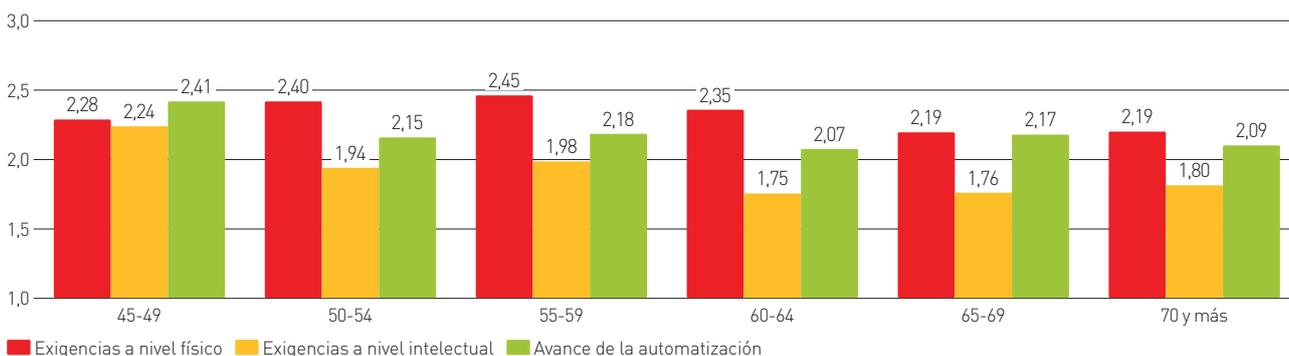
Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

PERSPECTIVAS FRENTE A LA EDAD EN EL ENTORNO LABORAL

En el caso de las exigencias a nivel intelectual preocupan más en grupos de edades más jóvenes al igual que ocurre con el avance de la automatización, posiblemente por tener todavía gran parte de la vida laboral por recorrer y estar experimentando nuevos retos de adaptación tecnológica (sig. 0,000 y 0,016).

Gráfico 77: Preocupaciones sobre su futuro laboral por grupo de edad (media)



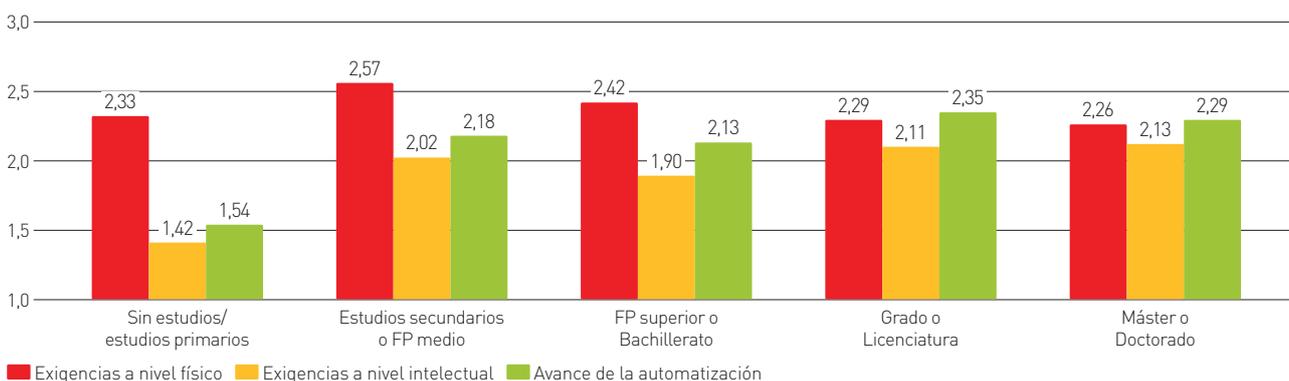
Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

En cualquier caso, se observa que en todas las edades la preocupación por el avance de la automatización es mayor que ante las exigencias intelectuales.

Además, observamos que conforme aumenta el nivel de estudios disminuye la preocupación por las exigencias a nivel físico, posiblemente debido a que a mayor nivel de estudios menos trabajadores desarrollan trabajos predominantemente físicos (sig. 0,011).

Gráfico 78: Preocupaciones sobre su futuro laboral por nivel de estudios (media)



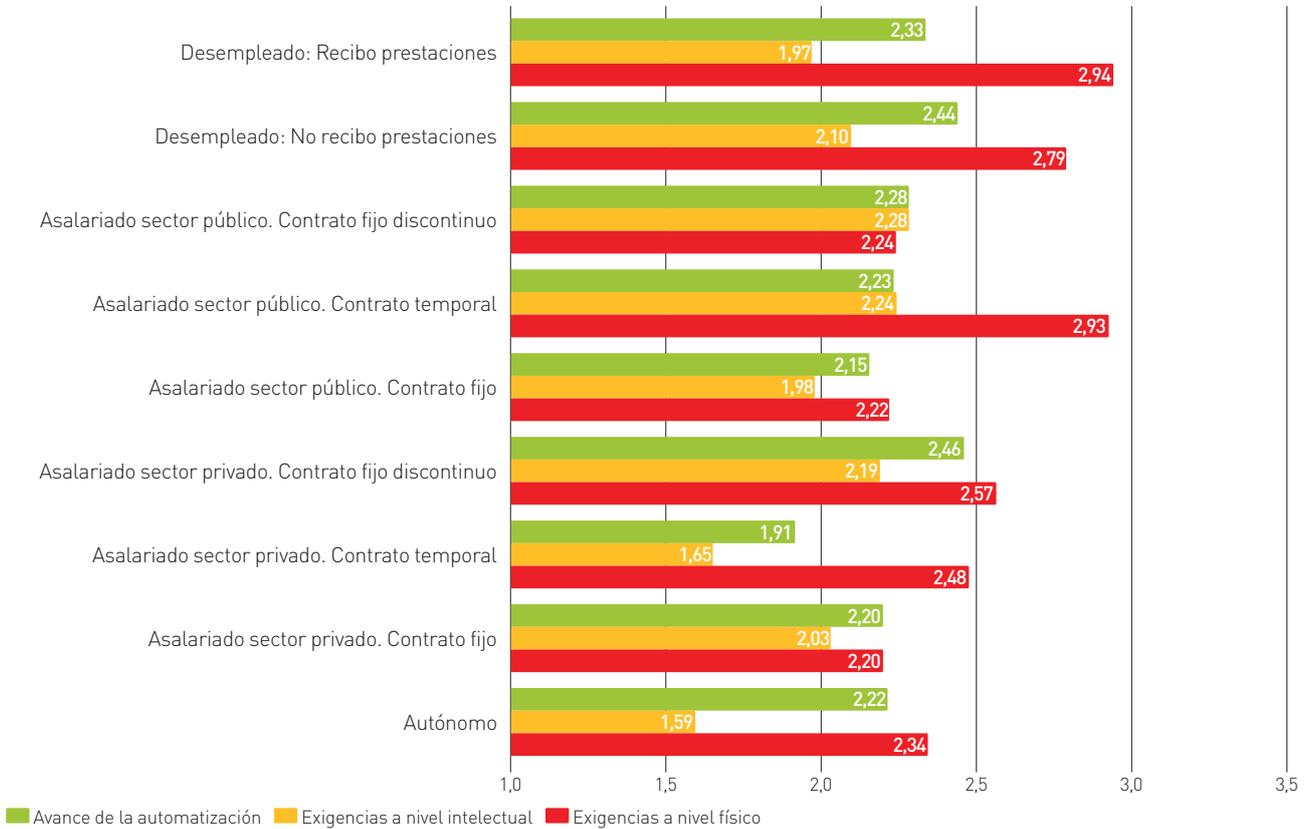
Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

Con respecto a la situación laboral, observamos que influye en la preocupación de forma significativa cuando se relaciona con las exigencias a nivel físico (sig. 0,000) y por el avance en la automatización (sig. 0,001). Las exigencias a nivel físico preocupan más a los desempleados sénior con y sin prestaciones, a los trabajadores temporales del sector público y a los fijos discontinuos del sector privado. El avance de la automatización preocupa especialmente a los desempleados que no reciben prestaciones y a los asalariados del sector público con contratación temporal o fijo discontinuo, seguidos de los asalariados fijos discontinuos del sector privado.

PERSPECTIVAS FRENTE A LA EDAD EN EL ENTORNO LABORAL

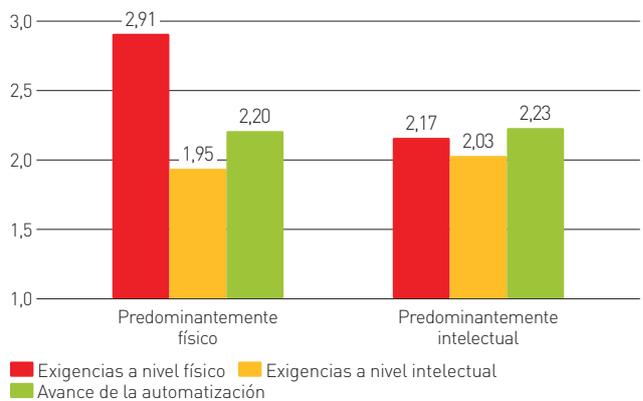
Gráfico 79: Preocupaciones sobre su futuro laboral por situación laboral (media)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
 Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

Por tipo de trabajo comprobamos la interpretación anterior, ya que los trabajadores físicos se preocupan significativamente más (0,000) por las exigencias físicas.

Gráfico 80: Preocupaciones sobre su futuro laboral por tipo de trabajo (media)

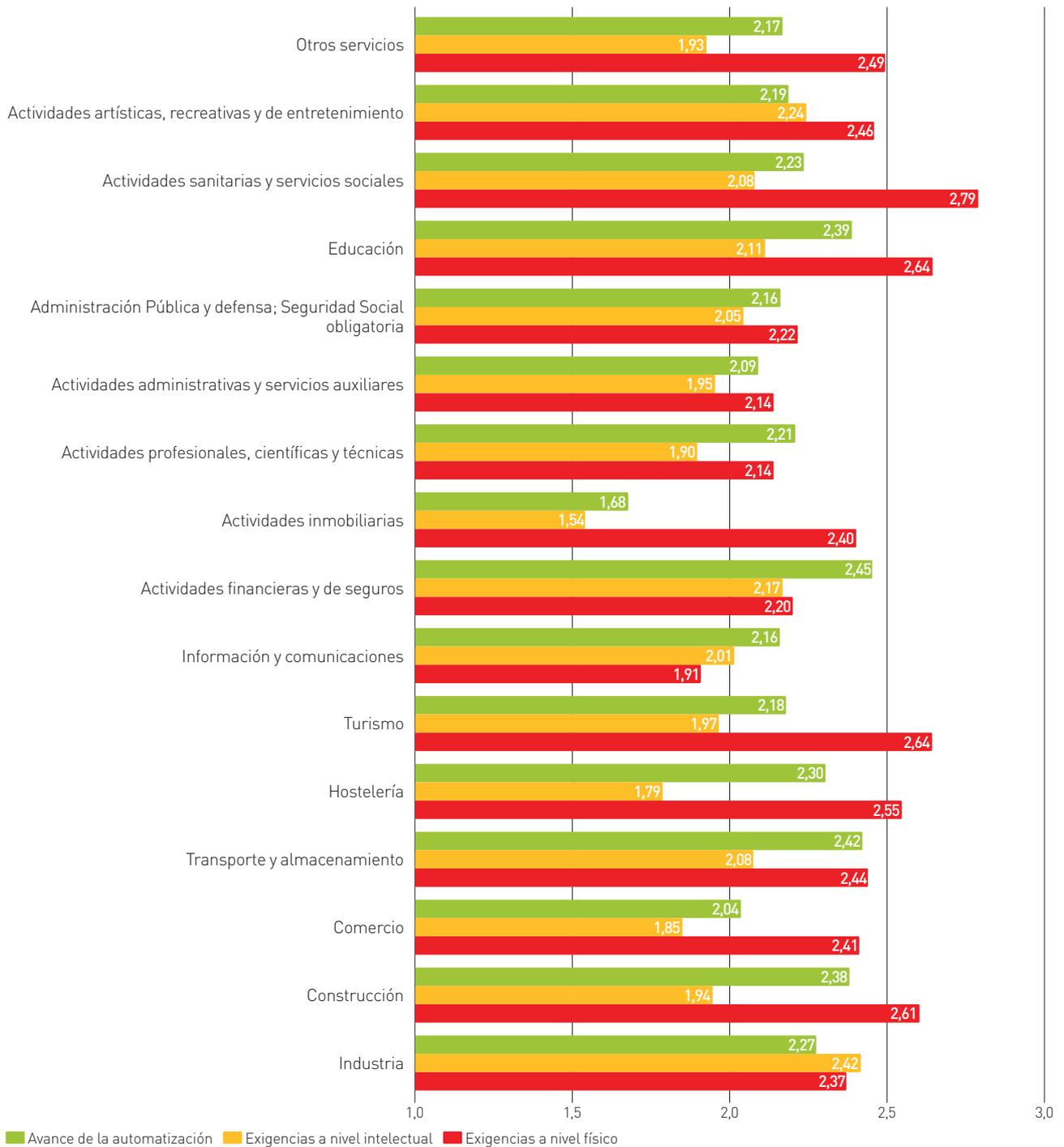


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
 Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

PERSPECTIVAS FRENTE A LA EDAD EN EL ENTORNO LABORAL

En función del grupo de actividad podemos apreciar también estas diferencias significativas por exigencias a nivel físico (0,000), preocupando más en las actividades sanitarias, la educación, la construcción, el turismo y la hostelería.

Gráfico 81: Preocupaciones sobre su futuro laboral por grupo de actividad (media)

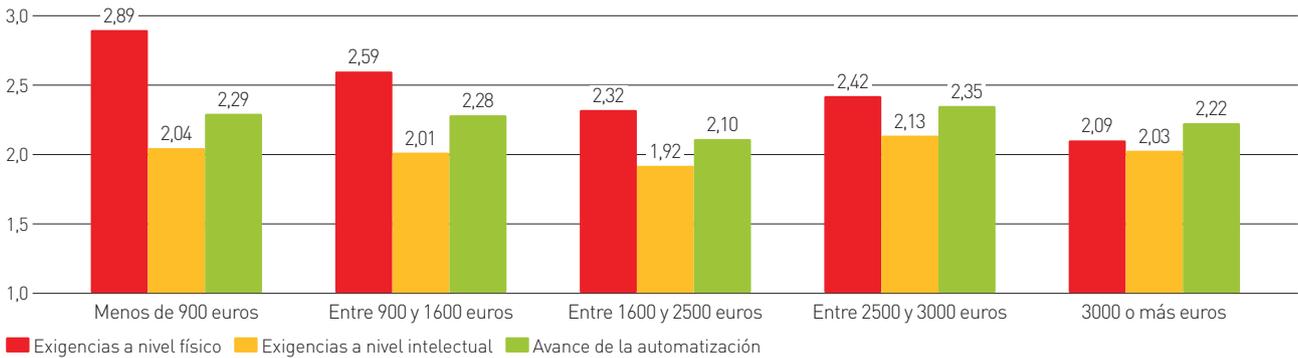


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
 Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

PERSPECTIVAS FRENTE A LA EDAD EN EL ENTORNO LABORAL

Por nivel de ingresos también se puede observar diferencias significativas (0,000) sobre las exigencias a nivel físico, en la línea de las anteriores. Los trabajadores sénior con menores ingresos refieren mayor preocupación por las exigencias a nivel físico.

Gráfico 82: Preocupaciones sobre su futuro laboral por nivel de ingresos (media)



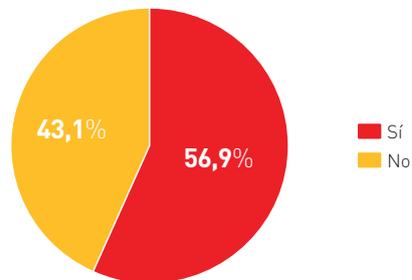
Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

III. EDAD COMO FACTOR DE RIESGO PARA LA EMPLEABILIDAD

El 56,9 % de los trabajadores sénior percibe la edad como un factor de riesgo para su empleabilidad.

Gráfico 83: Edad como factor de riesgo para la empleabilidad (%)

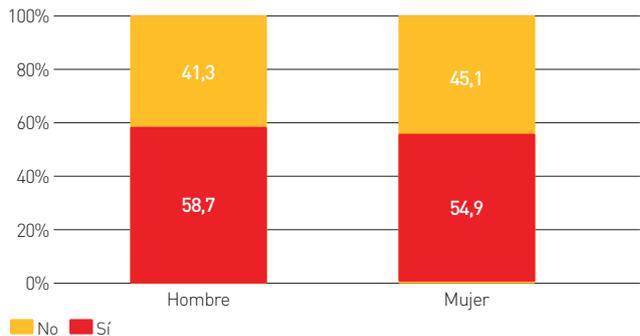


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

Los hombres indican percibir en mayor medida este riesgo que las mujeres (58,7 %)

Gráfico 84: Edad como factor de riesgo para la empleabilidad (%)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

PERSPECTIVAS FRENTE A LA EDAD EN EL ENTORNO LABORAL

En función de la edad observamos que el grupo que percibe en mayor medida este riesgo es el de 60 a 64 años, mientras que el que menos lo hace es el de 65 a 69, posiblemente por encontrarse en momentos cercanos al de jubilación.

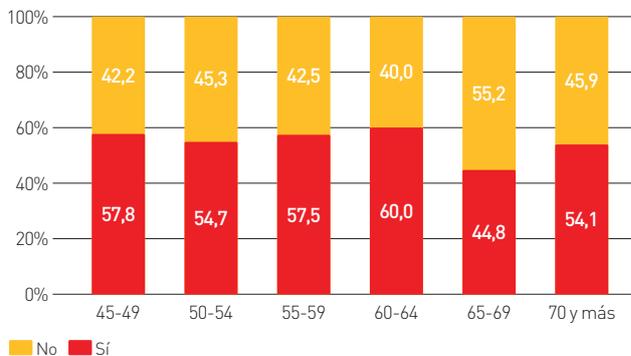
Yo en la mía con 50 van fallando, hago noches y no es fácil y yo creo que yo cada vez veo más gente joven con mucha preparación. GF1, de 45 a 59 años, hombres

A la hora de buscar trabajo, yo me he encontrado, por ejemplo, por lo menos yo en mi experiencia a partir de los 40-45. Las entrevistas empiezan a fallar, o sea, ya es que ni me preocupo. GF1, de 45 a 59 años, hombres

En la experiencia de Abel Guio, consultor de la Fundación Adecco, a partir de los 50 años es mucho más difícil volver a reincorporarse en el mercado laboral. Además, señala que el riesgo de la cronificación del desempleo implica otros efectos como el impacto emocional que sufren.

La principal percepción es 'no me llaman por mi edad, no me llaman por mi edad'. Abel Guio, consultor de la Fundación Adecco

Gráfico 85: Edad como factor de riesgo para la empleabilidad (%)



■ No ■ Sí

Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

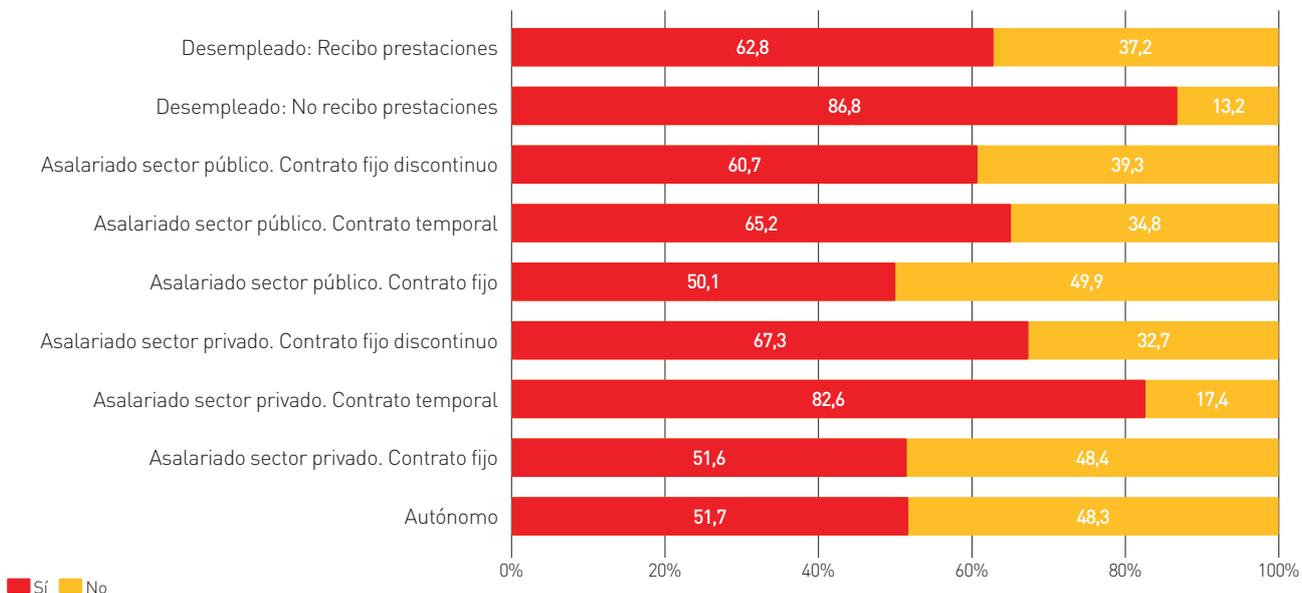
Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

PERSPECTIVAS FRENTE A LA EDAD EN EL ENTORNO LABORAL

La percepción de la edad como factor de empleabilidad presenta diferencias significativas dependiendo de la situación laboral (sig. 0,000), del tipo de empleo (sig. 0,000), del grupo de actividad (sig. 0,000) y del intervalo de ingresos en el hogar (sig. 0,000).

Encontramos en primer lugar que los desempleados sin prestaciones son los que más perciben el riesgo para la empleabilidad (86,8 %), seguido de los asalariados del sector privado (82,6 %). Los que menos, los fijos del sector público, seguido de los del privado y de los autónomos.

Gráfico 86: **Edad como factor de riesgo para la empleabilidad por situación laboral (%)**

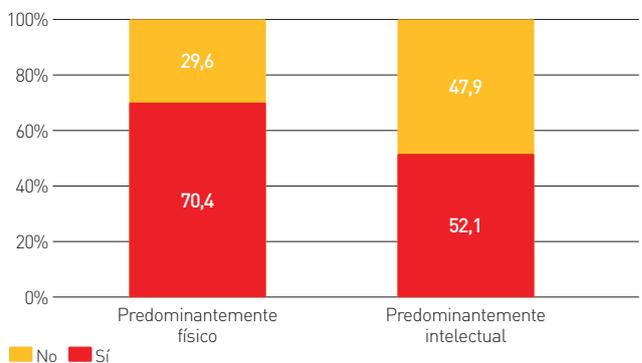


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

Por tipo de trabajo, los trabajadores que desempeñan puestos de trabajo predominantemente físicos son los que ven en mayor medida la edad como un factor de riesgo para la empleabilidad (70,4 %).

Si no es un trabajo físico. Yo creo que con 60 años ya eres sénior, pero puede seguir, depende. GF3, 60 o más años, hombres

Gráfico 87: **Edad como factor de riesgo para la empleabilidad por tipo de trabajo (%)**

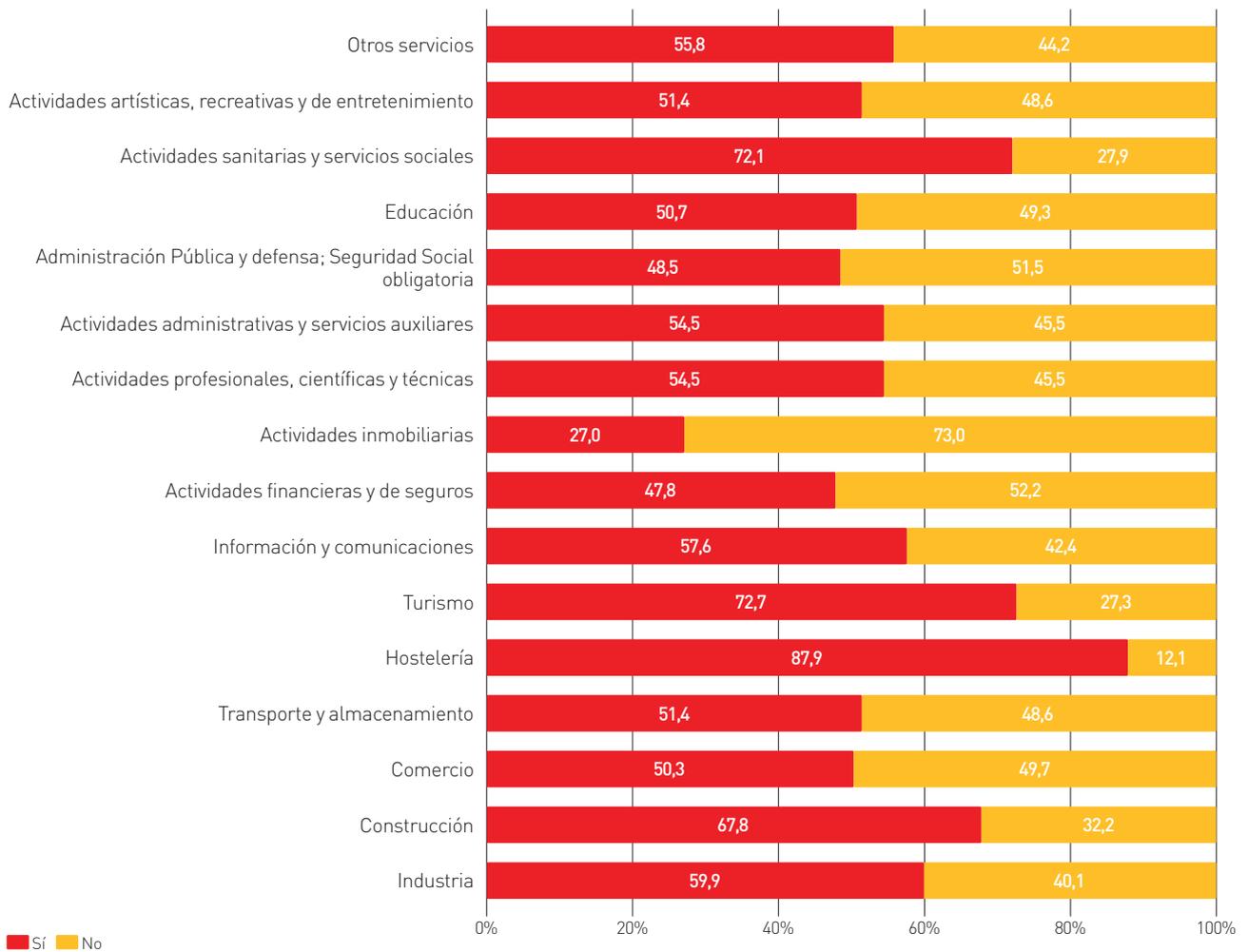


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

PERSPECTIVAS FRENTE A LA EDAD EN EL ENTORNO LABORAL

En sectores como la hostelería, las actividades sanitarias, el turismo o la construcción, se percibe más la edad como factor de riesgo para la empleabilidad.

Gráfico 88: **Edad como factor de riesgo para la empleabilidad por grupo de actividad (%)**



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
 Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

PERSPECTIVAS FRENTE A LA EDAD EN EL ENTORNO LABORAL

También la preocupación por el impacto de la edad aumenta conforme disminuye el nivel de ingresos.

En suma, la percepción de la edad como factor de empleabilidad guarda una especial relación con la situación laboral, el tipo de empleo, el grupo de actividad y el intervalo de ingresos en el hogar.

Quizá estamos haciendo un poco al revés, estamos prejubilando en banca y pues eso, un conductor de autobús que está... y una persona que esté trabajando a la intemperie... pues creo que habría que revisar esos protocolos. GF1, de 45 a 59 años, hombres

Avanzando en el análisis de la edad como factor de riesgo para la empleabilidad, tres de cada diez trabajadores sénior indican haber percibido discriminación por edad en relación con el empleo.

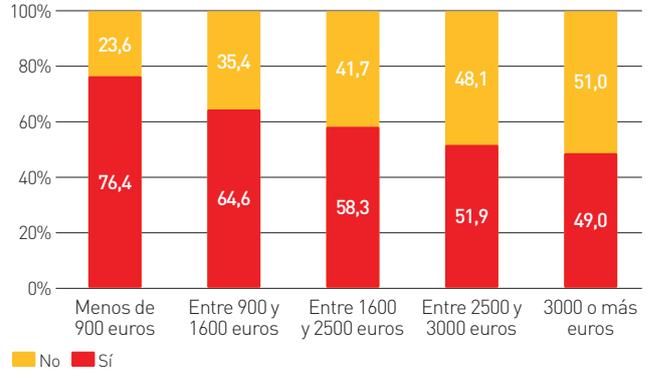
A la hora de cambiar un trabajo y hacer una entrevista sí. Y a la hora que te llamen de sitios también. GF4, 60 o más años, mujeres

Las mujeres afirman haberla sufrido más que los hombres, con un 34,2 % y un 30,1 % respectivamente.

No encajas por la edad, y fue como: perdón, tengo 40 años, o sea, me quedé sin palabras. GF2, de 45 a 59 años, mujeres

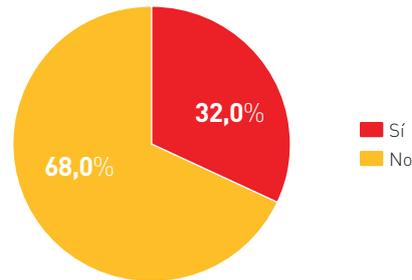
Quiero pensar que es la edad, pero... o sea, que yo haya sentido directamente o que me hayan dicho: "no, tú no, para esto no, porque...". No, esto directamente a mí nunca me han... GF1, de 45 a 59 años, hombres

Gráfico 89: Edad como factor de riesgo para la empleabilidad por nivel de ingresos (%)



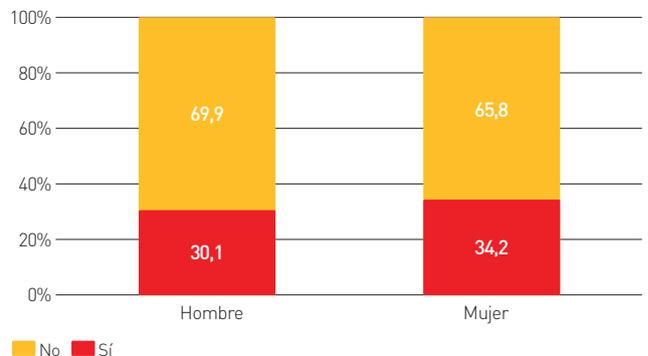
Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

Gráfico 90: Discriminación por edad en el empleo (%)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Gráfico 91: Discriminación por edad en el empleo por sexo (%)

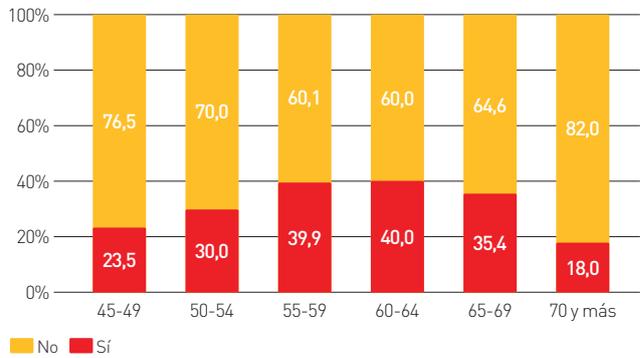


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

PERSPECTIVAS FRENTE A LA EDAD EN EL ENTORNO LABORAL

Por edad, observamos que esta situación también aparece con mayor frecuencia en los trabajadores mayores de 55 años (55 - 69 años (0,000)), con mayor porcentaje en el tramo de edad entre 60 y 64 años.

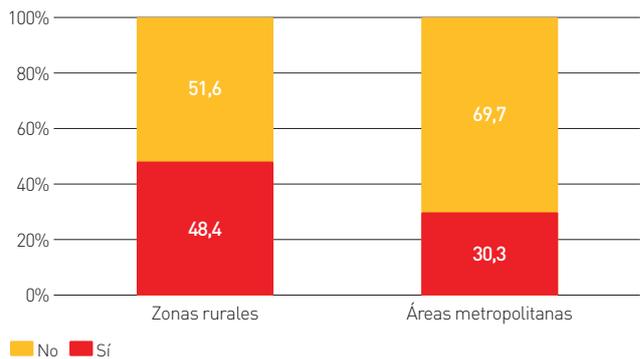
Gráfico 92: **Discriminación por edad en el empleo por edad (%)**



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Por lugar de residencia, los trabajadores que residen en zonas rurales son los que indican haber sido afectados en mayor medida por este tipo de rechazo (sig. 0,000), alcanzando casi la mitad de las respuestas.

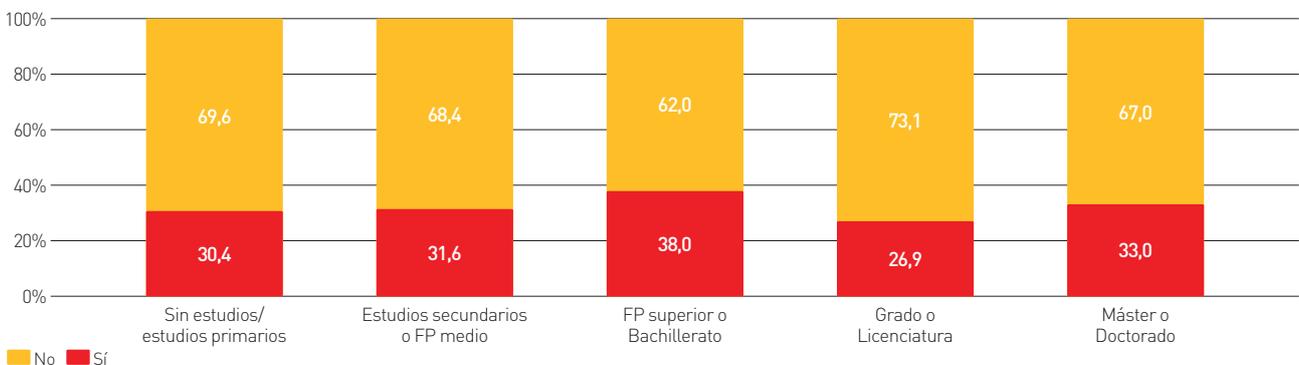
Gráfico 93: **Discriminación por edad en el empleo por lugar de residencia (%)**



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

En función del nivel de estudios los que tienen una FP de grado superior o bachillerato indican haber sufrido en mayor porcentaje este tipo de situaciones (sig. 0,014).

Gráfico 94: **Discriminación por edad en el empleo por nivel de estudios (%)**

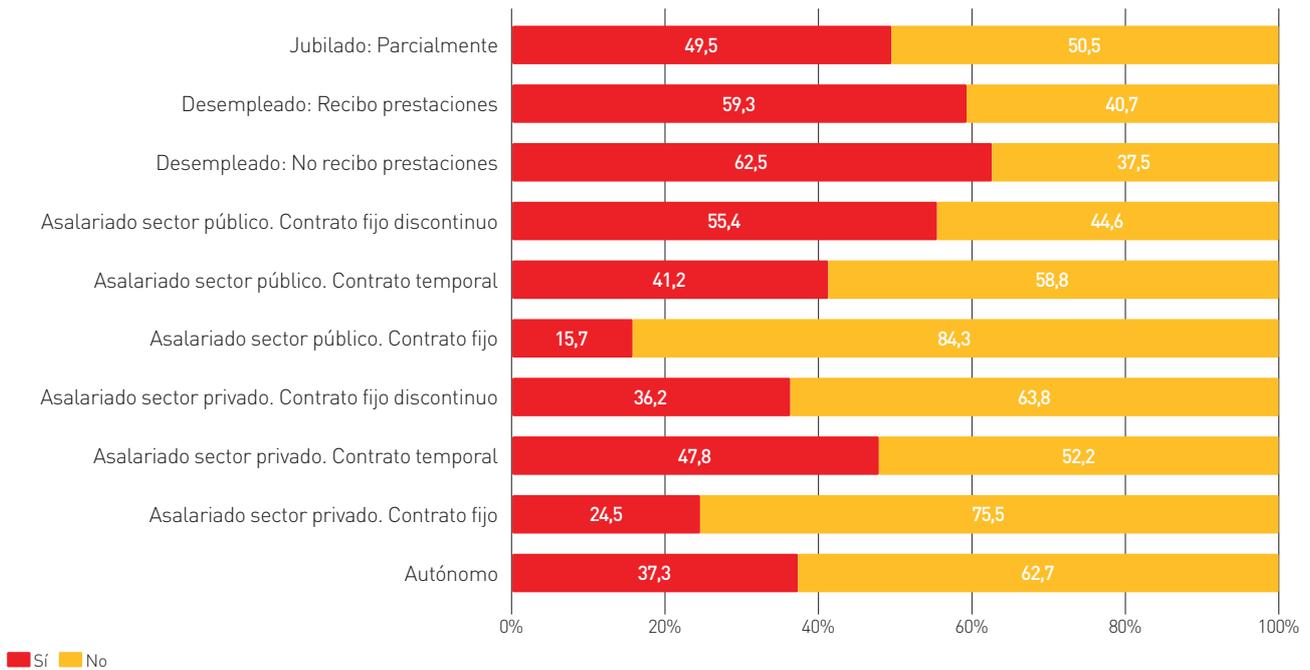


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

PERSPECTIVAS FRENTE A LA EDAD EN EL ENTORNO LABORAL

Por situación laboral, los que indican haber sido afectados en mayor medida por este tipo de discriminación son los desempleados, seis de cada diez (sig. 0,000), seguido de los fijos discontinuos en el sector público y los temporales en el sector privado.

Gráfico 95: **Discriminación por edad en el empleo por situación laboral (%)**

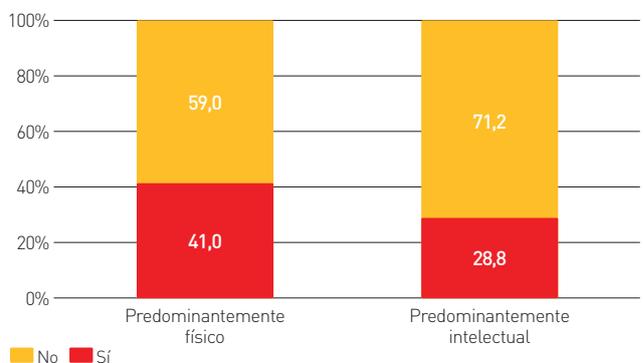


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Luego ya cuando salí de esa empresa, ya sí, ya sí empecé a encontrar que no, que bueno, sí, pero 50 y tantos, tal no te conocían ya, o sea, a mí quien me conocía era mi empresa y mi jefe. GF3, 60 o más años, hombres

Por tipo de trabajo (sig. 0,000) observamos que los trabajadores físicos indican haber sufrido discriminación por edad en mayor medida que los intelectuales, con más de 10 puntos de diferencia entre ambos.

Gráfico 96: **Discriminación por edad en el empleo por tipo de trabajo (%)**

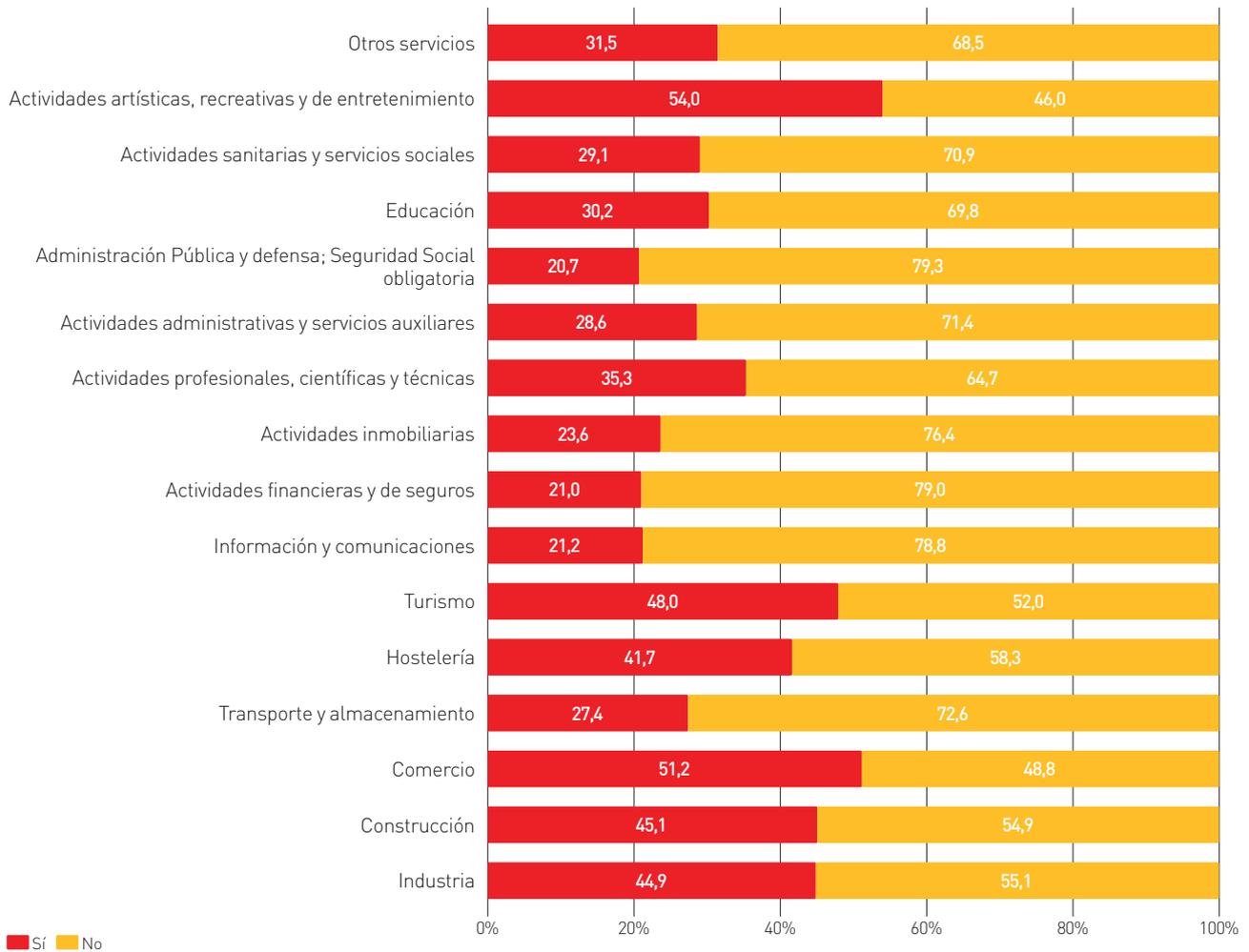


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Por grupo de actividad podemos observar que las actividades con mayor carga física (construcción, hostelería, industria) y las que guardan relación con la atención al público (actividades artísticas, turismo, comercio) son las que indican en mayor medida situaciones de discriminación por edad.

PERSPECTIVAS FRENTE A LA EDAD EN EL ENTORNO LABORAL

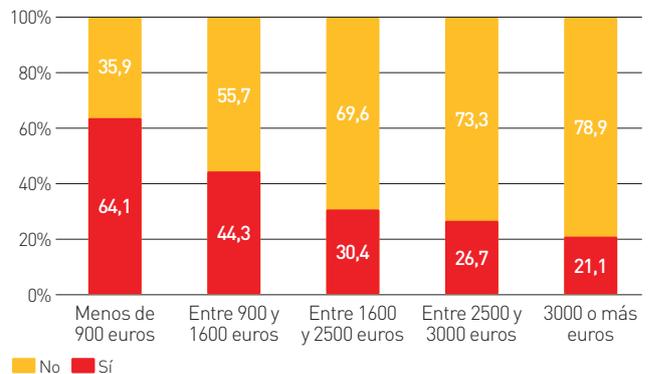
Gráfico 97: **Discriminación por edad en el empleo por grupo de actividad (%)**



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Por nivel de ingresos observamos que las situaciones de discriminación muestran una tendencia inversa con el nivel de ingresos del trabajador.

Gráfico 98: **Discriminación por edad en el empleo por nivel de ingresos (%)**

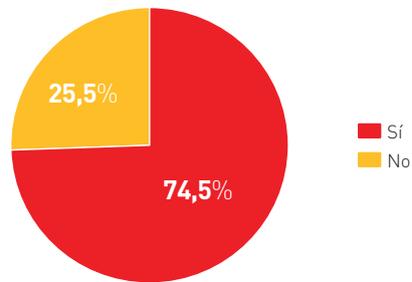


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

PERSPECTIVAS FRENTE A LA EDAD EN EL ENTORNO LABORAL

Profundizando, entre aquellos trabajadores sénior que han indicado percibir algún tipo de discriminación por edad, en el efecto de dicha situación, tres cuartas partes la relacionan con la **pérdida de oportunidades de promoción**.

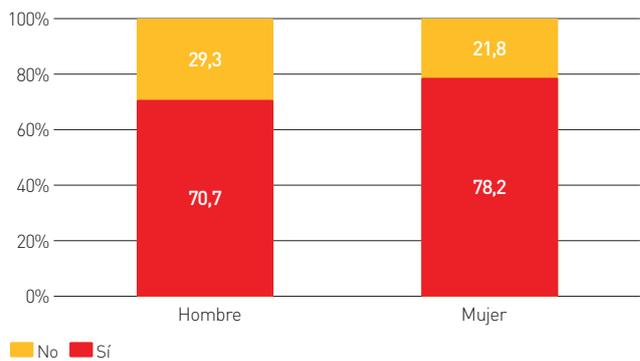
Gráfico 99: **Pérdida de oportunidades de promoción (%)**



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Por sexo, observamos que las mujeres indican 8 puntos más que los hombres haber sufrido esta pérdida de oportunidades, si bien en ambos casos lo indican en más del 70 % de las respuestas.

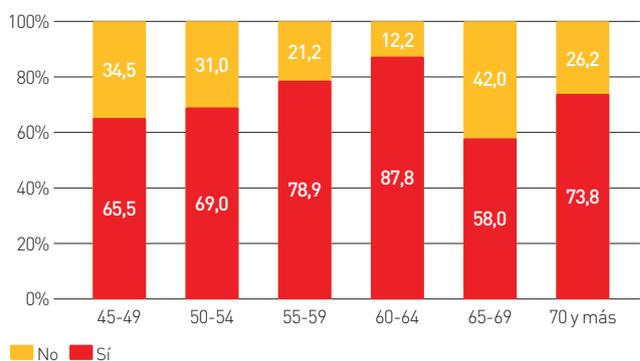
Gráfico 100: **Pérdida de oportunidades de promoción por sexo (%)**



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Los grupos de edad que indican esta pérdida de forma significativamente (sig. 0,009) superior a los demás son, en orden descendente, los de 60-64, 55-59 y 70 o más, posiblemente motivado por su cercanía a la edad de jubilación o por haberla sobrepasado.

Gráfico 101: **Pérdida de oportunidades de promoción por edad (%)**

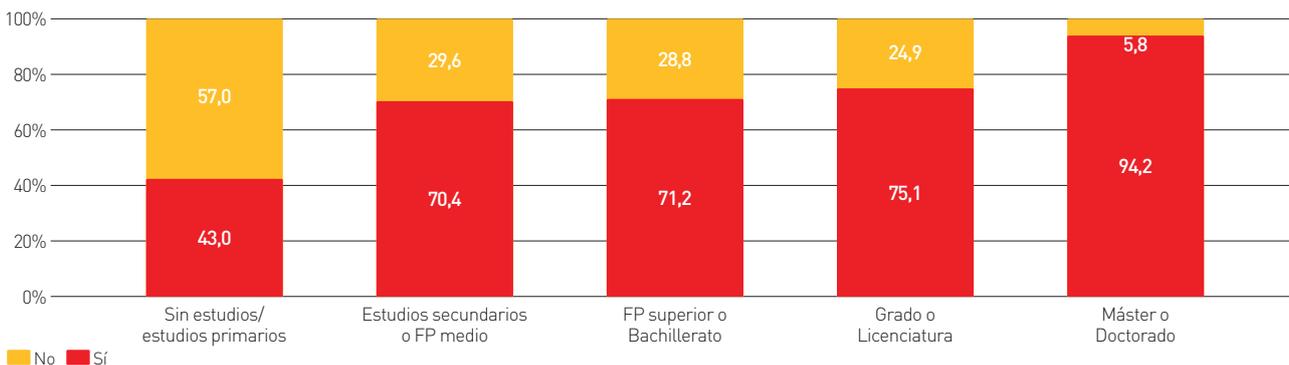


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

PERSPECTIVAS FRENTE A LA EDAD EN EL ENTORNO LABORAL

Además, observamos que también existe una relación con el nivel de estudios (sig. 0,004), de forma que a mayor nivel de estudios, mayor es también la percepción de haber perdido oportunidades de promoción debido a la edad.

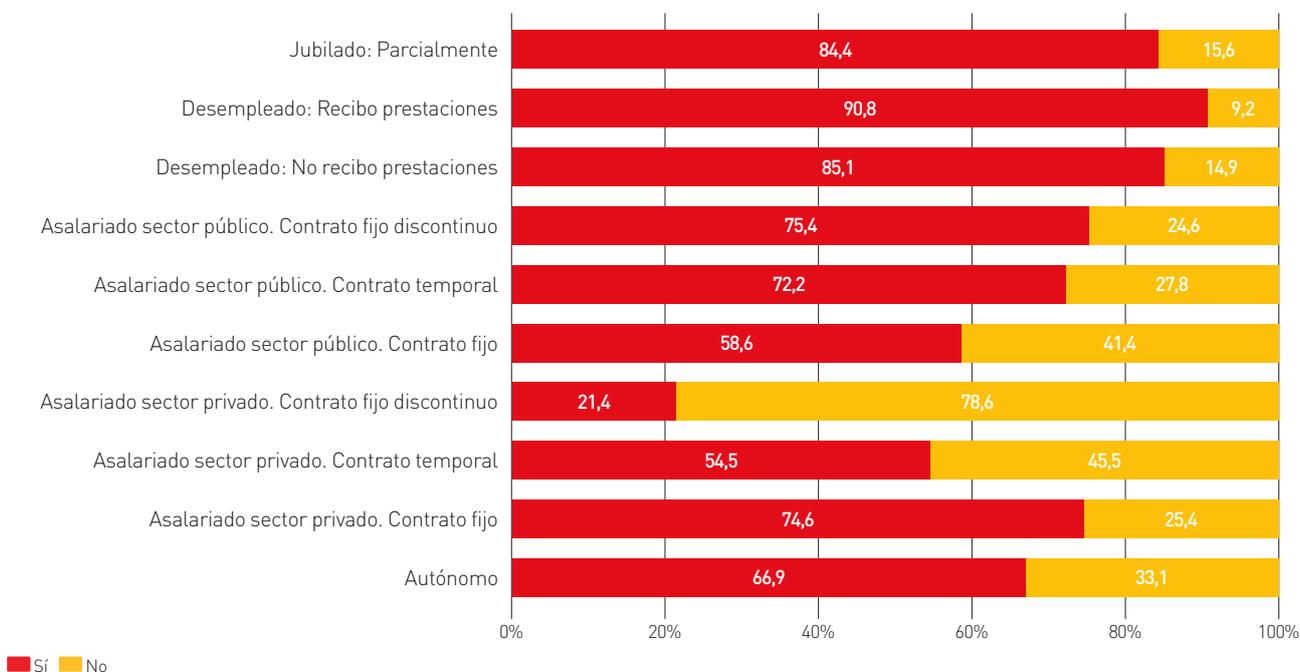
Gráfico 102: Pérdida de oportunidades de promoción por nivel de estudios (%)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Por situación laboral (sig. 0,000) observamos que los jubilados parciales, los desempleados, los discontinuos y los temporales del sector público y los fijos del sector privado son los que indican haber sufrido más la pérdida de oportunidades de promoción profesional.

Gráfico 103: Pérdida de oportunidades de promoción por situación laboral (%)

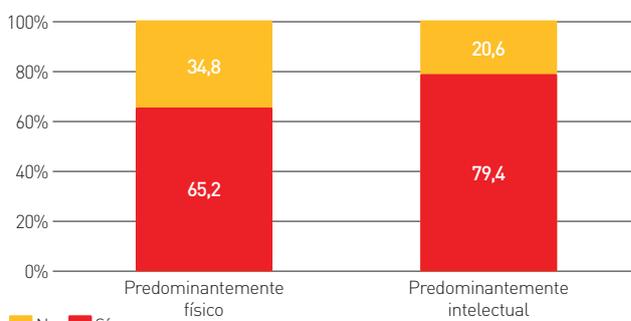


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

PERSPECTIVAS FRENTE A LA EDAD EN EL ENTORNO LABORAL

Relacionado con el nivel de estudios, los trabajadores intelectuales indican en mayor medida (sig. 0,002) haber perdido oportunidades de promoción por su edad que los trabajadores físicos.

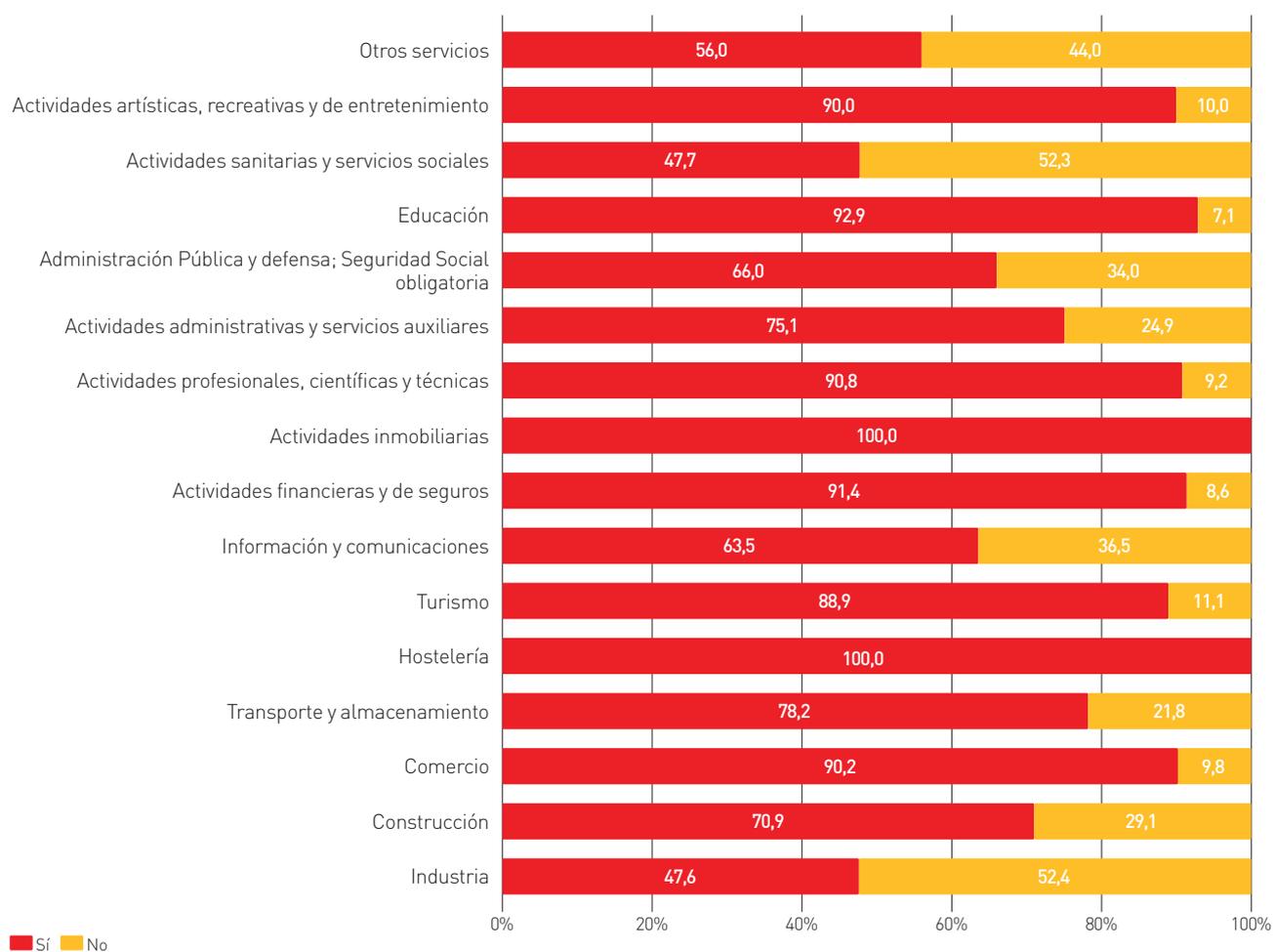
Gráfico 104: Pérdida de oportunidades de promoción por tipo de trabajo (%)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Por grupo de actividad, observamos que la pérdida de oportunidades se da en sectores con puestos de trabajo predominantemente intelectuales (educación, actividades financieras, actividades administrativas...) y también en otros que guardan una mayor relación con el público (actividades artísticas, actividades inmobiliarias, hostelería, comercio, turismo...).

Gráfico 105: Pérdida de oportunidades de promoción por grupo de actividad (%)

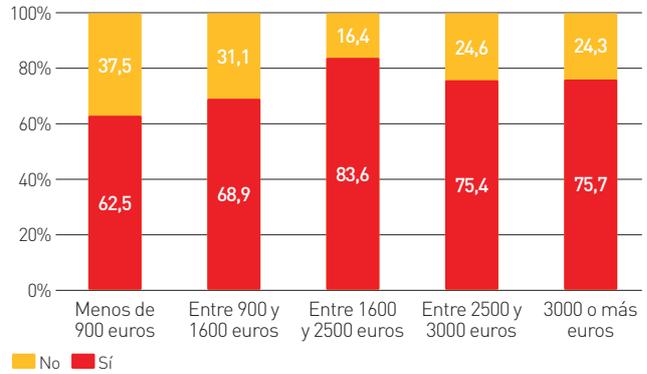


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

PERSPECTIVAS FRENTE A LA EDAD EN EL ENTORNO LABORAL

A mayor nivel de ingresos (sig. 0,047), mayor es también la percepción de haber sufrido la pérdida de oportunidades de promoción, siendo especialmente notable en el escalafón intermedio, entre 1.600 y 2.500 euros.

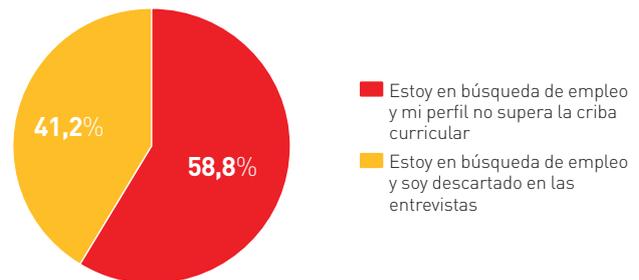
Gráfico 106: Pérdida de oportunidades de promoción por nivel de ingresos (%)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

El principal motivo por el que consideran haber perdido oportunidades de promoción es el de que su perfil no supera la criba curricular de los procesos selectivos (58,8 %).

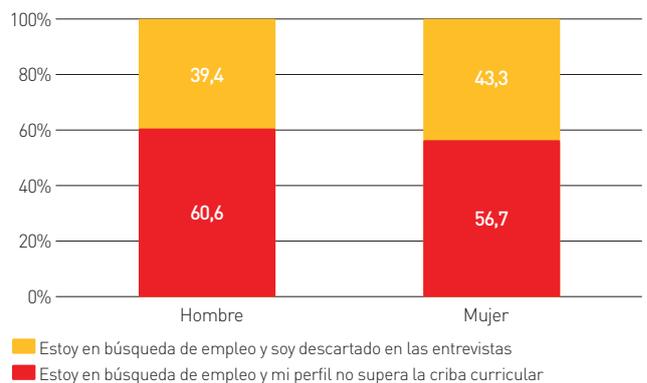
Gráfico 107: Principal motivo (%)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Esta situación se da en mayor medida entre los hombres que entre las mujeres, con cerca de cuatro puntos porcentuales de diferencia.

Gráfico 108: Principal motivo por hábitat (%)

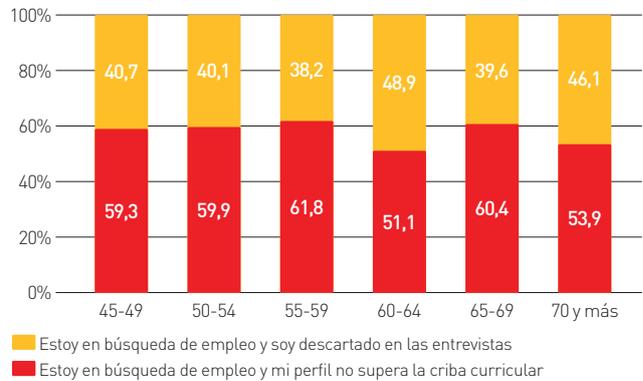


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

PERSPECTIVAS FRENTE A LA EDAD EN EL ENTORNO LABORAL

Por edad no observamos diferencias sustantivas, si bien los de 60-64 y los de 70 o indican en mayor medida ser descartados en las entrevistas.

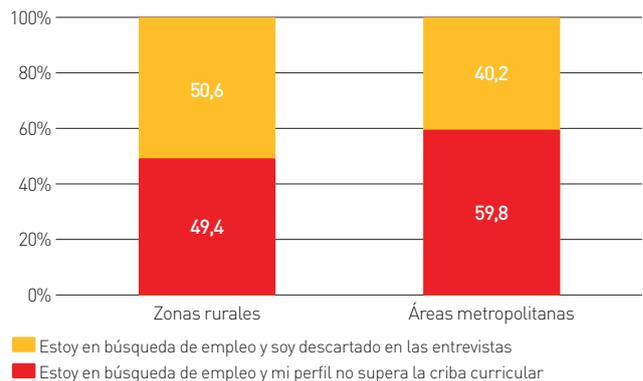
Gráfico 109: **Principal motivo por edad (%)**



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

En función del lugar de residencia (sig. 0,034), los trabajadores que residen en áreas metropolitanas se quedan en mayor medida en la criba curricular que los que residen en zonas rurales, con más de 10 puntos de diferencia.

Gráfico 110: **Principal motivo por lugar de residencia (%)**

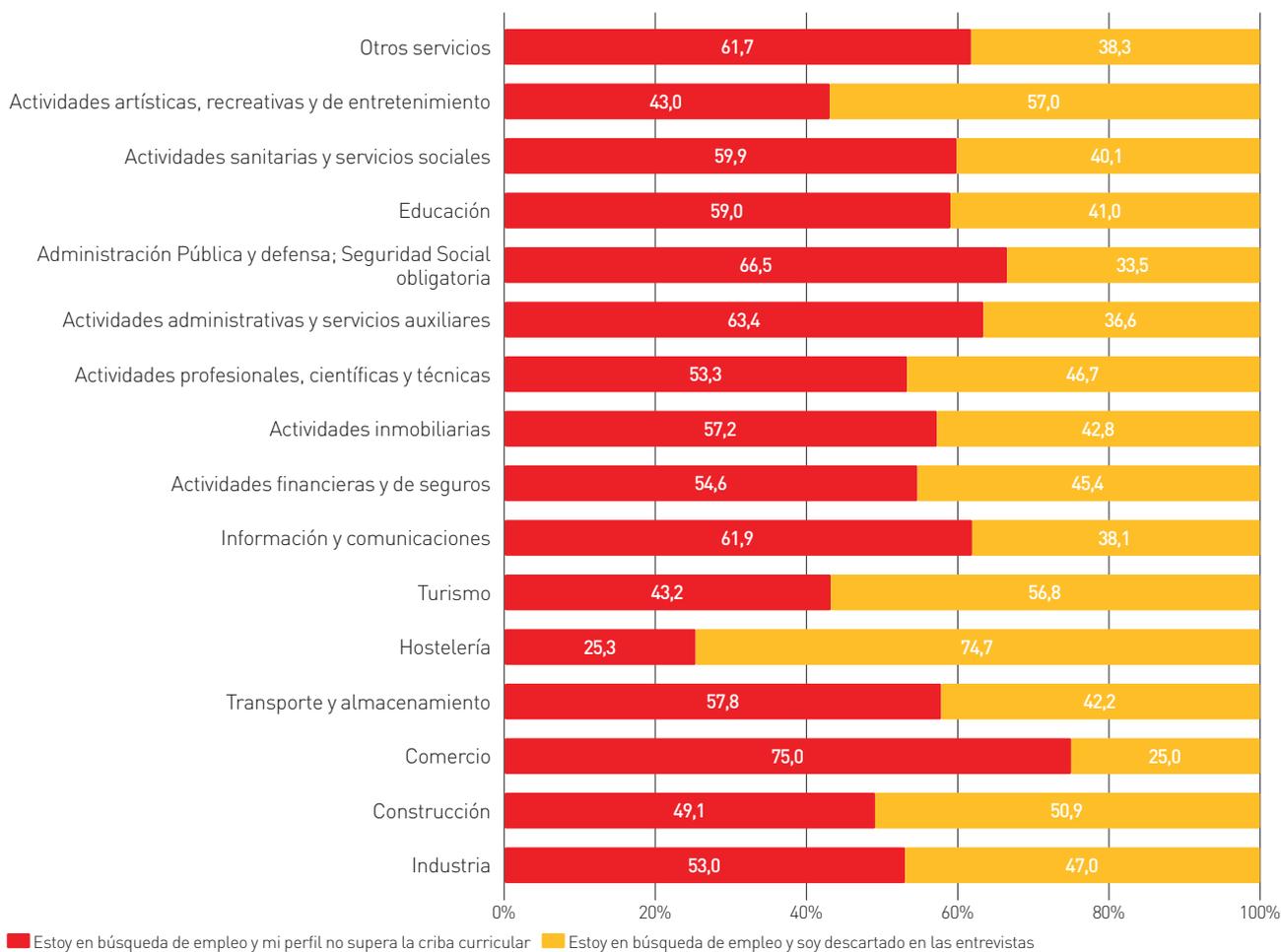


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

PERSPECTIVAS FRENTE A LA EDAD EN EL ENTORNO LABORAL

Los grupos de actividades en los que resulta más complicado superar la criba curricular son los de comercio, administración pública, información y comunicaciones y administrativos (sig. 0,001).

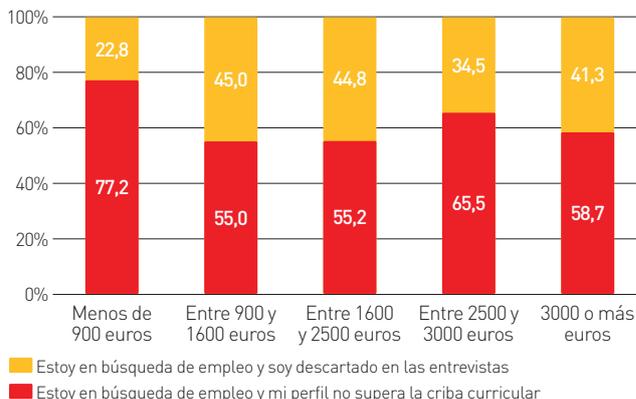
Gráfico 111: **Principal motivo por grupo de actividad (%)**



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Por nivel de ingresos en el hogar (sig. 0,012), observamos que en el intervalo más bajo de ingresos y en el de entre 2.500 y 3.000 euros al más son en los que más problemas se ha encontrado a la hora de superar la criba curricular, aunque en todos los estratos, la cifra supera el 55%.

Gráfico 112: **Principal motivo por nivel de ingresos (%)**

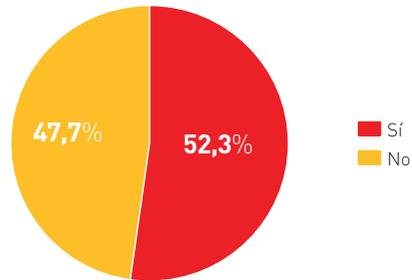


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

PERSPECTIVAS FRENTE A LA EDAD EN EL ENTORNO LABORAL

Respecto a otros posibles efectos de la percepción de discriminación, algo más de la mitad afirma haber **perdido oportunidades de formación** (52,3 %).

Gráfico 113: **Pérdida de oportunidades de formación (%)**



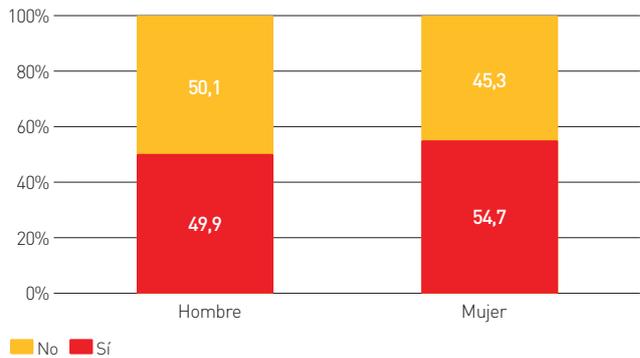
Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Esta pérdida la aquejan más las mujeres que los hombres, con hasta 5 puntos porcentuales de diferencia.

Sería un gravísimo error por parte de las empresas no formar las nuevas incorporaciones y no hacer formación continua a las, a los trabajadores que ya tienen. Abel Guio, consultor de la Fundación Adecco

Y desde el punto de vista del buscador de empleo, cuando hablamos del colectivo sénior es un colectivo que mi percepción personal es que está especialmente interesado en formarse. Abel Guio, consultor de la Fundación Adecco

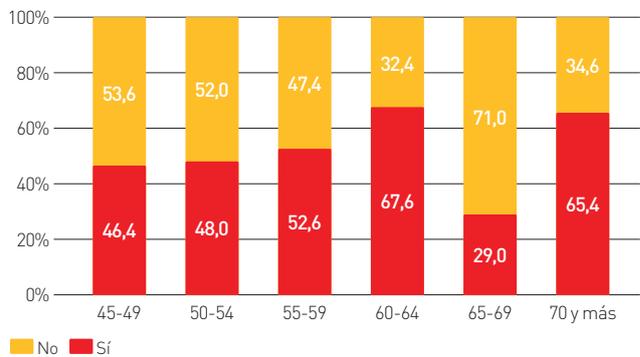
Gráfico 114: **Pérdida de oportunidades de formación por sexo (%)**



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Por edad (sig. 0,029), observamos que los segmentos que afirman haber sufrido este tipo de efecto en mayor medida son los de 60 a 64 y los de 70 o más años.

Gráfico 115: **Pérdida de oportunidades de formación por edad (%)**

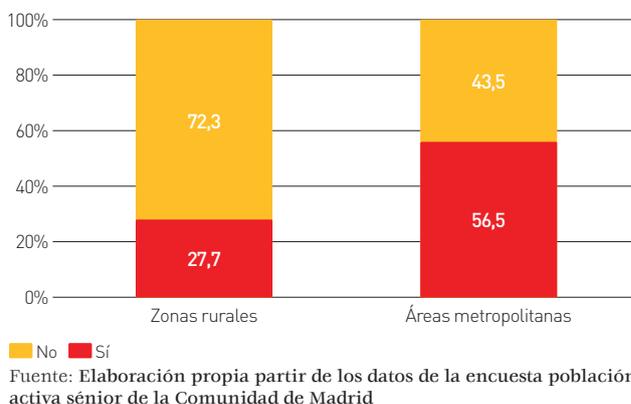


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

PERSPECTIVAS FRENTE A LA EDAD EN EL ENTORNO LABORAL

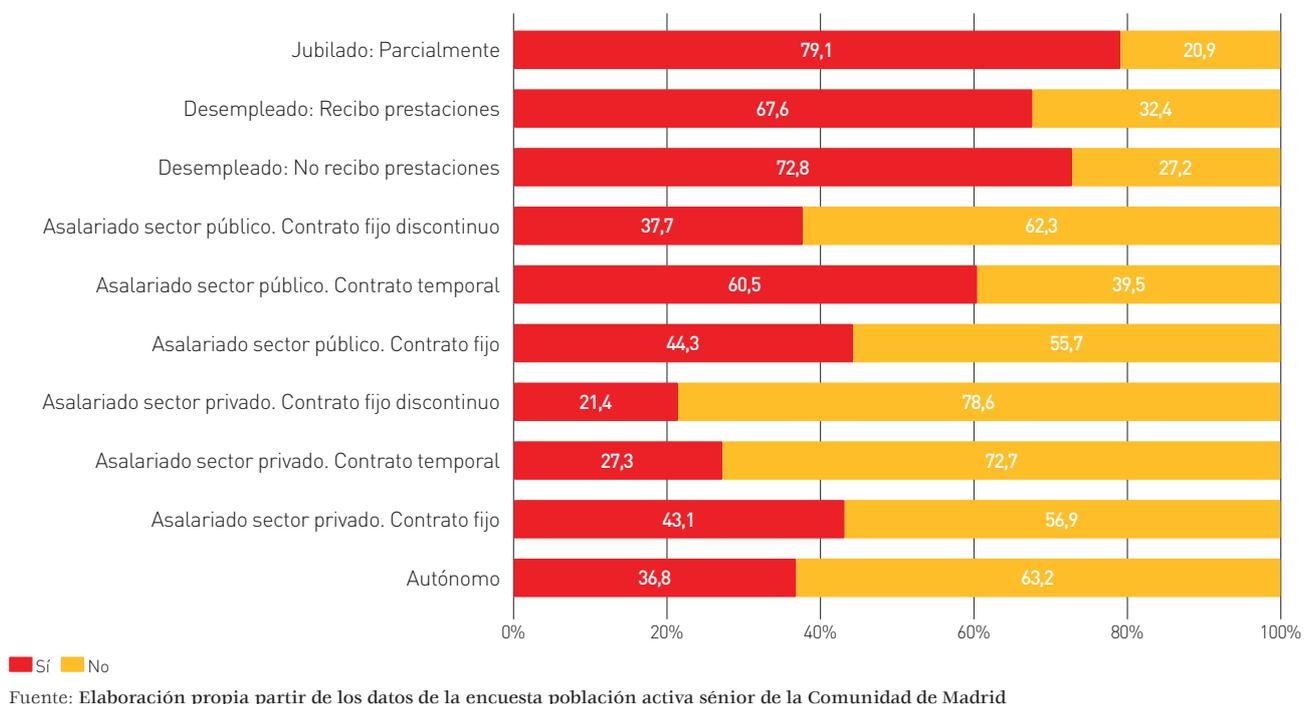
Con respecto al lugar de residencia (sig. 0,000) observamos más del doble de los trabajadores sénior que residen en áreas metropolitanas han sufrido pérdidas de oportunidades de formación debido a su edad en comparación con los que residen en zonas rurales.

Gráfico 116: Pérdida de oportunidades de formación por lugar de residencia (%)



Los jubilados parciales, los desempleados, especialmente los que no reciben prestaciones, y los temporales del sector público indican haberlas perdido en mayor medida (sig. 0,000).

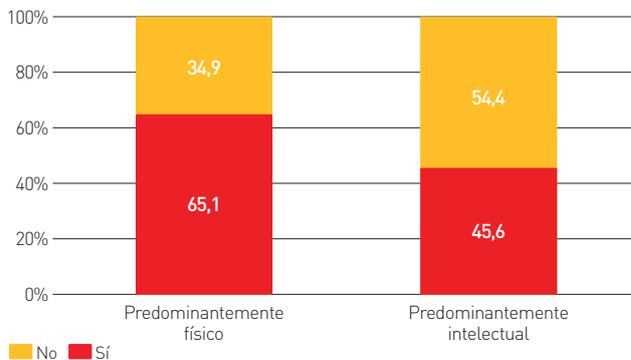
Gráfico 117: Pérdida de oportunidades de formación por situación laboral (%)



PERSPECTIVAS FRENTE A LA EDAD EN EL ENTORNO LABORAL

Los trabajadores físicos indican en mayor medida la pérdida de oportunidades de formación debido a su edad (sig. 0,000).

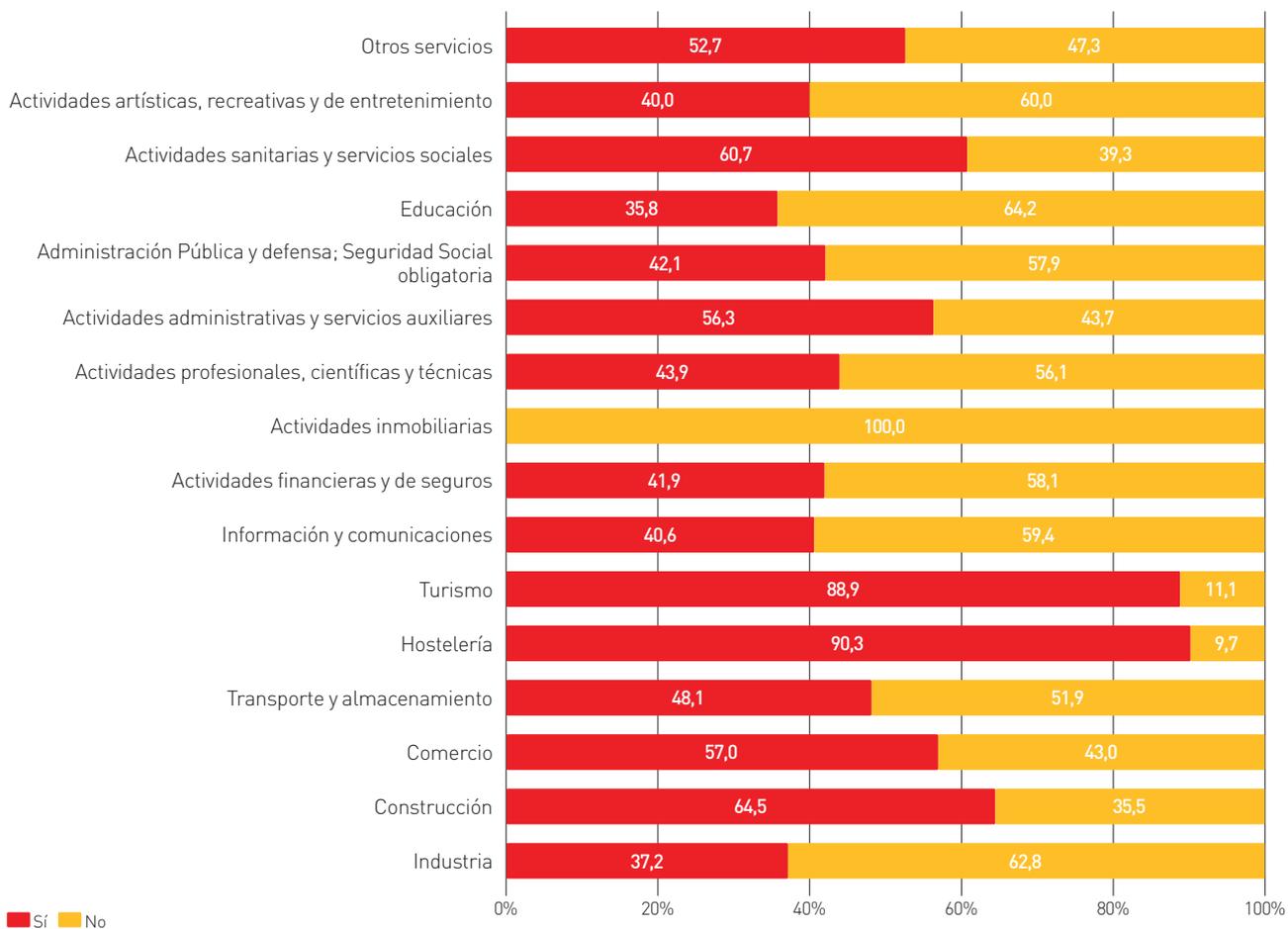
Gráfico 118: Pérdida de oportunidades de formación por tipo de trabajo (%)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Por grupos de actividad (sig. 0,022) observamos que dicha pérdida de oportunidades de formación por la edad es referenciada de una forma significativamente más elevada por trabajadores sénior dedicados a actividades del turismo y la hostelería.

Gráfico 119: Pérdida de oportunidades de formación por grupo de actividad (%)

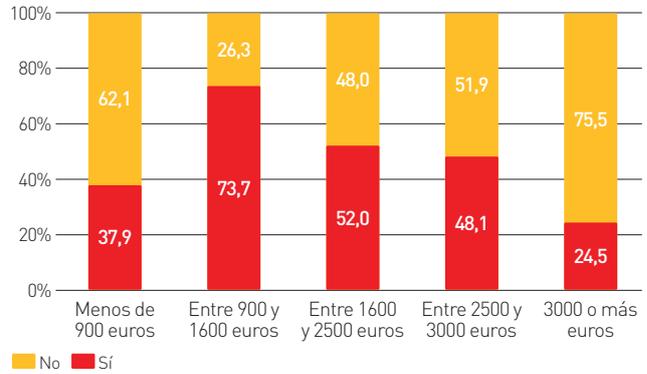


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

PERSPECTIVAS FRENTE A LA EDAD EN EL ENTORNO LABORAL

Por último, por nivel de ingresos (sig. 0,000) encontramos que la mayor pérdida de oportunidades de formación se ha dado en trabajadores sénior con ingresos en el segmento de 900 a 1.600 euros mensuales.

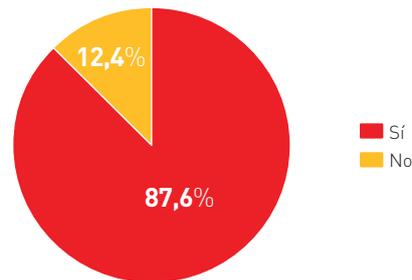
Gráfico 120: Pérdida de oportunidades de formación por nivel de ingresos (%)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Por último, con relación a las **probabilidades de despido**, entre aquellos trabajadores que han percibido situaciones de discriminación relacionadas con la edad, casi nueve de cada diez consideran que la edad aumenta las probabilidades de despido.

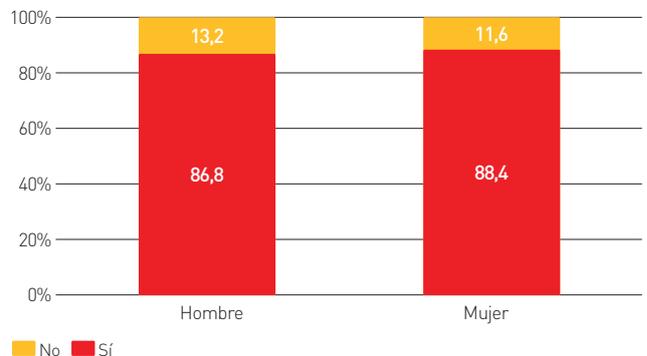
Gráfico 121: Aumento de las probabilidades de despido (%)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Por sexo no hay grandes diferencias, si bien las mujeres afirman esta situación dos puntos por encima de lo que lo hacen los hombres.

Gráfico 122: Aumento de las probabilidades de despido por sexo (%)

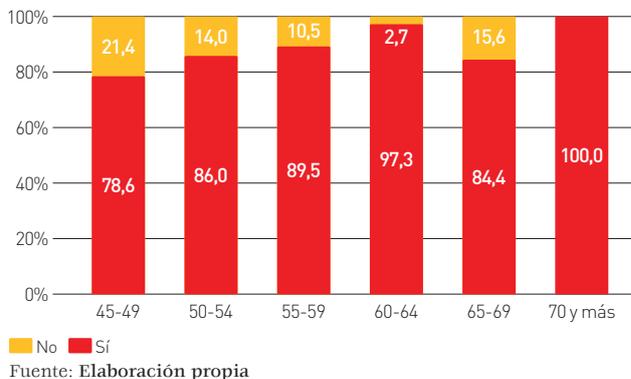


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

PERSPECTIVAS FRENTE A LA EDAD EN EL ENTORNO LABORAL

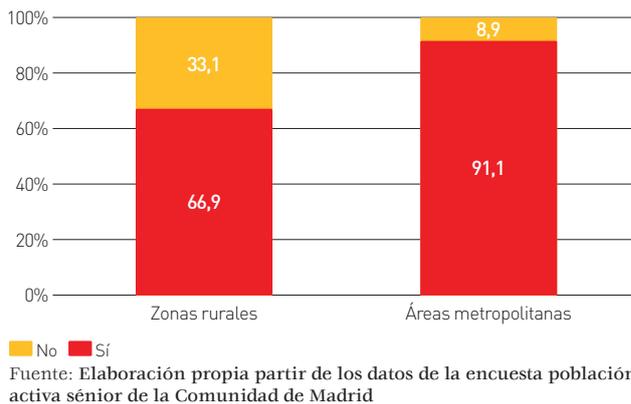
Esta consideración es mayor en todos los trabajadores mayores de 50 años (sig. 0,029), superando en todos los casos el 80 %.

Gráfico 123: **Aumento de las probabilidades de despido por edad (%)**



Según el lugar de residencia también encontramos diferencias significativas (sig. 0,000), ya que en áreas metropolitanas se percibe más el aumento de probabilidades de despido debido a la edad, con casi 25 puntos de diferencia en comparación con las zonas rurales.

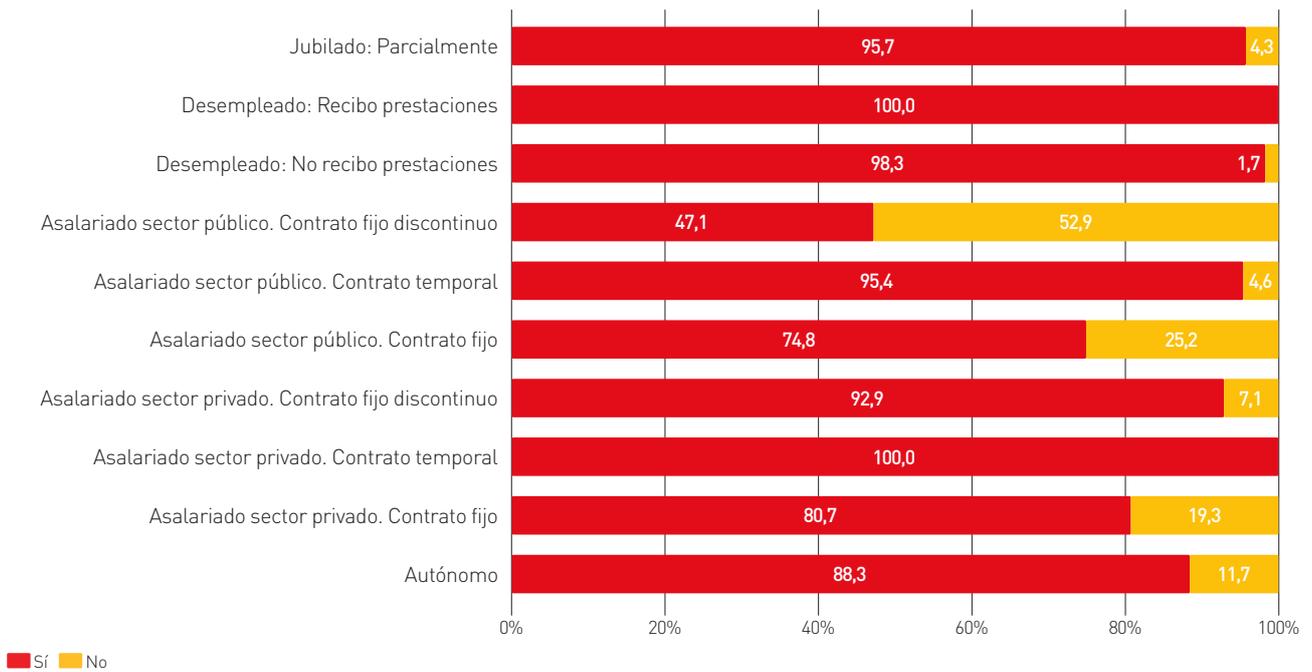
Gráfico 124: **Aumento de las probabilidades de despido por lugar de residencia (%)**



PERSPECTIVAS FRENTE A LA EDAD EN EL ENTORNO LABORAL

Observamos también que este riesgo lo perciben significativamente más (sig. 0,000) los jubilados parciales, los desempleados, los temporales y los autónomos.

Gráfico 125: **Aumento de las probabilidades de despido por situación laboral (%)**



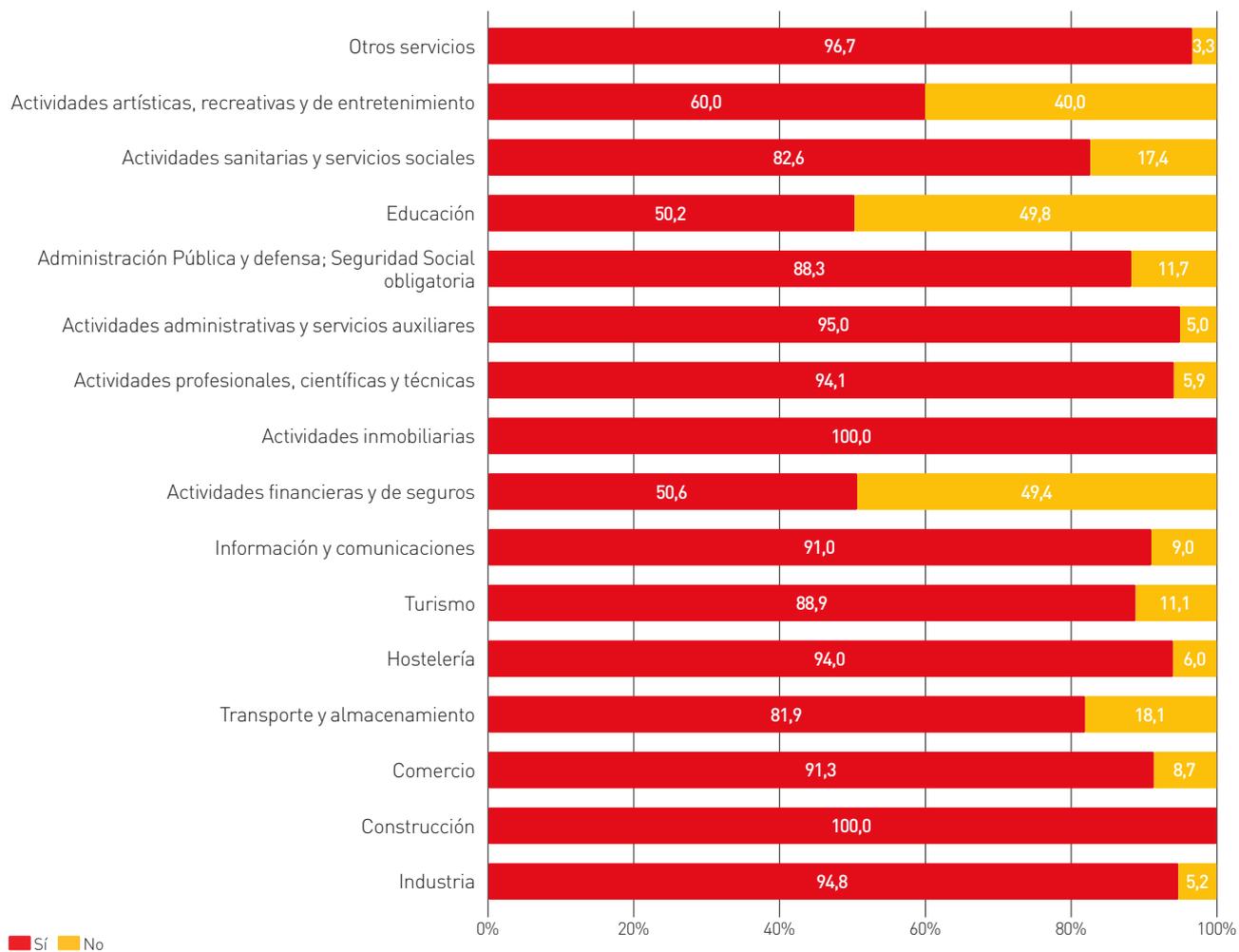
Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

A partir de los 50 años aumenta muchísimo las dificultades de reincorporarse al mercado laboral por cuenta ajena. Si te quedas en desempleo, claramente. Tomás Pereda, subdirector general de la Fundación Más Humano

PERSPECTIVAS FRENTE A LA EDAD EN EL ENTORNO LABORAL

Los grupos de actividad que perciben un mayor riesgo de despido relacionado con la edad son la construcción, las actividades inmobiliarias, otros servicios, la industria, las actividades administrativas, la hostelería y las actividades profesionales. Por el contrario, donde menos se percibe es en las de educación y en las financieras (sig. 0,022).

Gráfico 126: **Aumento de las probabilidades de despido por grupo de actividad (%)**

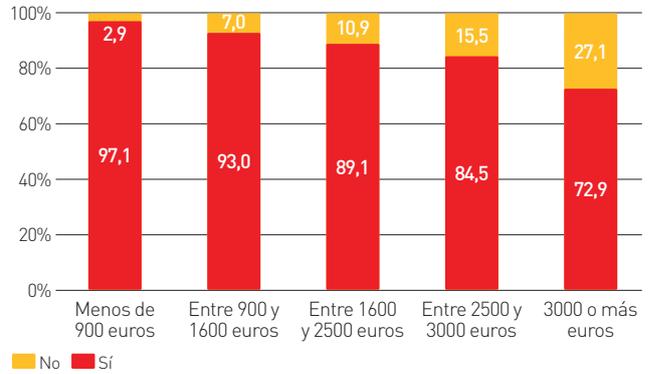


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

PERSPECTIVAS FRENTE A LA EDAD EN EL ENTORNO LABORAL

Por último, según el nivel de ingresos (sig. 0,000) encontramos que a medida que aumentan los ingresos en el hogar, disminuye la percepción de un aumento de las probabilidades de despido asociado a la edad.

Gráfico 127: Aumento de las probabilidades de despido por nivel de ingresos (%)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

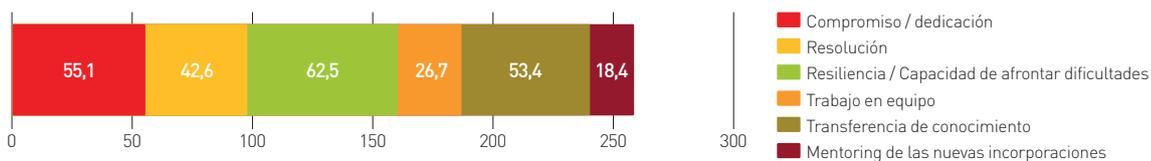
IV. CAPACIDADES DEL TALENTO SÉNIOR FRENTE AL TALENTO JOVEN

Avanzamos en el análisis de las perspectivas frente a la edad recabando opiniones tanto a los expertos, como en los grupos focales y en las entrevistas a trabajadores sénior, acerca de **qué capacidades se considera que aporta el talento sénior frente al talento joven, entendiendo como talento joven a un trabajador de menos de 35 años.**

En general algo obvio que es mayor experiencia, eso es algo, eso es un hecho fáctico en el sentido de decir: bueno, pero ¿para qué sirve esa experiencia? Y ahí es donde yo creo que entra el especial valor de un sénior que tiene mucho que ver con una inteligencia mucho más intuitiva, aprendida como resultado de un aprendizaje a lo largo de los años que te permite resolver o entender problemas complejos de una manera más sencilla. Tomás Pereda, subdirector general de la Fundación Más Humano

Preguntados los sénior acerca de las capacidades en las que pensaban que más destaca el talento sénior frente al talento joven, dándoles la oportunidad de elegir hasta tres opciones de respuesta entre el compromiso / dedicación, la resolución, la resiliencia / capacidad de afrontar dificultades, el trabajo en equipo, la transferencia de conocimiento y el mentoring de las nuevas incorporaciones, se obtuvieron las respuestas que se recogen en el siguiente gráfico.

Gráfico 128: Capacidades del talento sénior frente al talento joven (múltiple %)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

PERSPECTIVAS FRENTE A LA EDAD EN EL ENTORNO LABORAL

Las capacidades en las que más destaca el talento sénior frente al talento joven son la resiliencia o la capacidad de afrontar dificultades, seguidas del compromiso y la dedicación y de la transferencia de conocimiento. Ellos relacionan todas estas cualidades con la experiencia:

Sobre todo, experiencia, es decir, un trabajador joven, pues va a cometer errores normales, como hemos cometido todos y un sénior ya ha pasado por esa fase y está más curtido. GF1, de 45 a 59 años, hombres

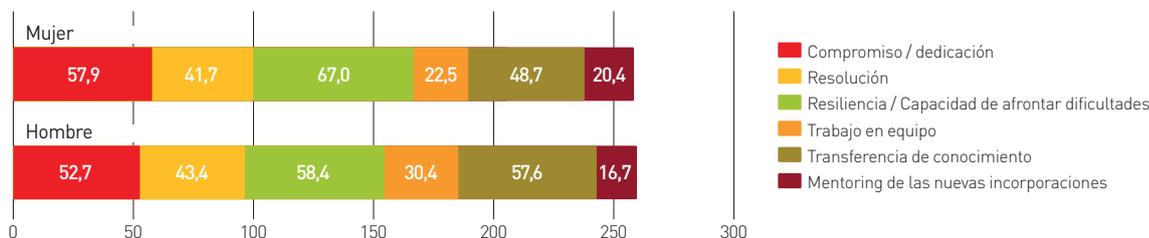
La experiencia definitivamente, pero no solo a nivel laboral, sino a nivel relacional el hecho de hacer frente a determinados conflictos también laborales o cosas que no tienen que ver puramente con lo laboral, sino que relacionarte con otras personas quizá pues tienes más templanza. GF1, de 45 a 59 años, hombres

La metodología del trabajo y la experiencia. Quieras que no, si ya tienes una experiencia, aunque la otra persona incluso esté más formada que tú, te puedes anticipar a los problemas. GF2, de 45 a 59 años, mujeres

Perciben menores capacidades a la hora de abordar procesos de mentoring de nuevas incorporaciones y para el trabajo en equipo.

Por sexo (sig. 0,000), observamos que tanto el compromiso o la dedicación como la resiliencia y el mentoring son más señaladas entre las mujeres, mientras que los hombres se inclinan por destacar más que ellas la transferencia de conocimiento, la resolución y el trabajo en equipo.

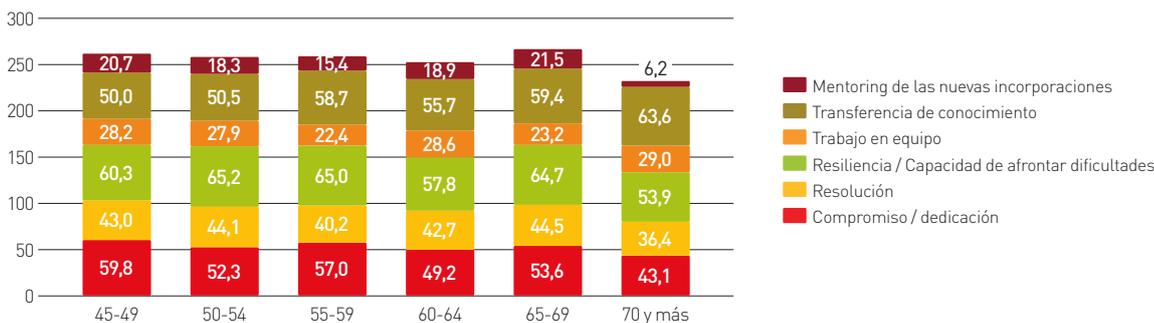
Gráfico 129: Capacidades del talento sénior frente al talento joven por sexo (múltiple %)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Por edad, los más mayores señalan en menor proporción las capacidades de resiliencia y mentoring y en mayor porcentaje su capacidad para transferir conocimiento.

Gráfico 130: Capacidades del talento sénior frente al talento joven por nivel de estudios (múltiple %)



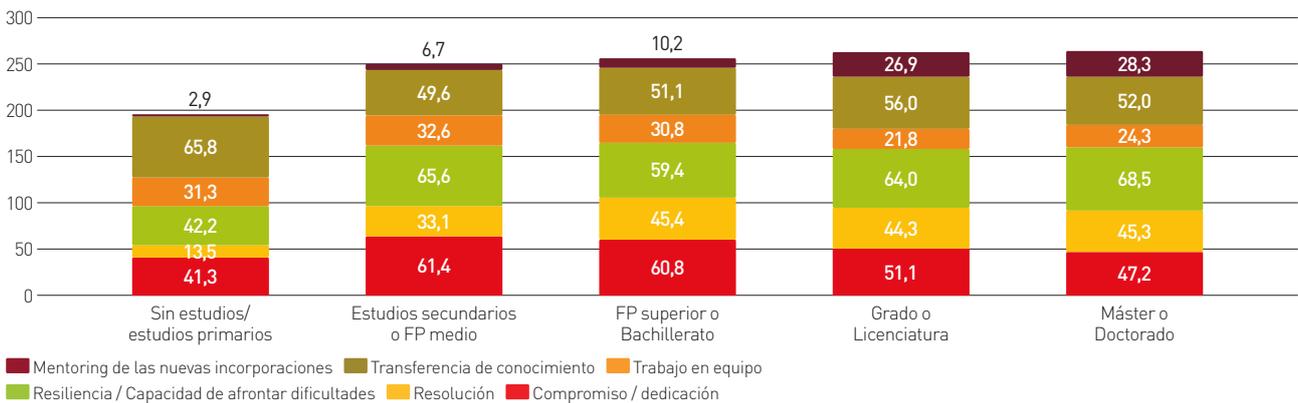
Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

PERSPECTIVAS FRENTE A LA EDAD EN EL ENTORNO LABORAL

También se aprecian diferencias significativas por nivel de estudios alcanzado, situación laboral, tipo de trabajo, grupo de actividad e intervalo de ingresos mensuales netos del hogar.

Los encuestados menos formados indican un menor número de cualidades o aptitudes y se centran especialmente en la transferencia de conocimiento.

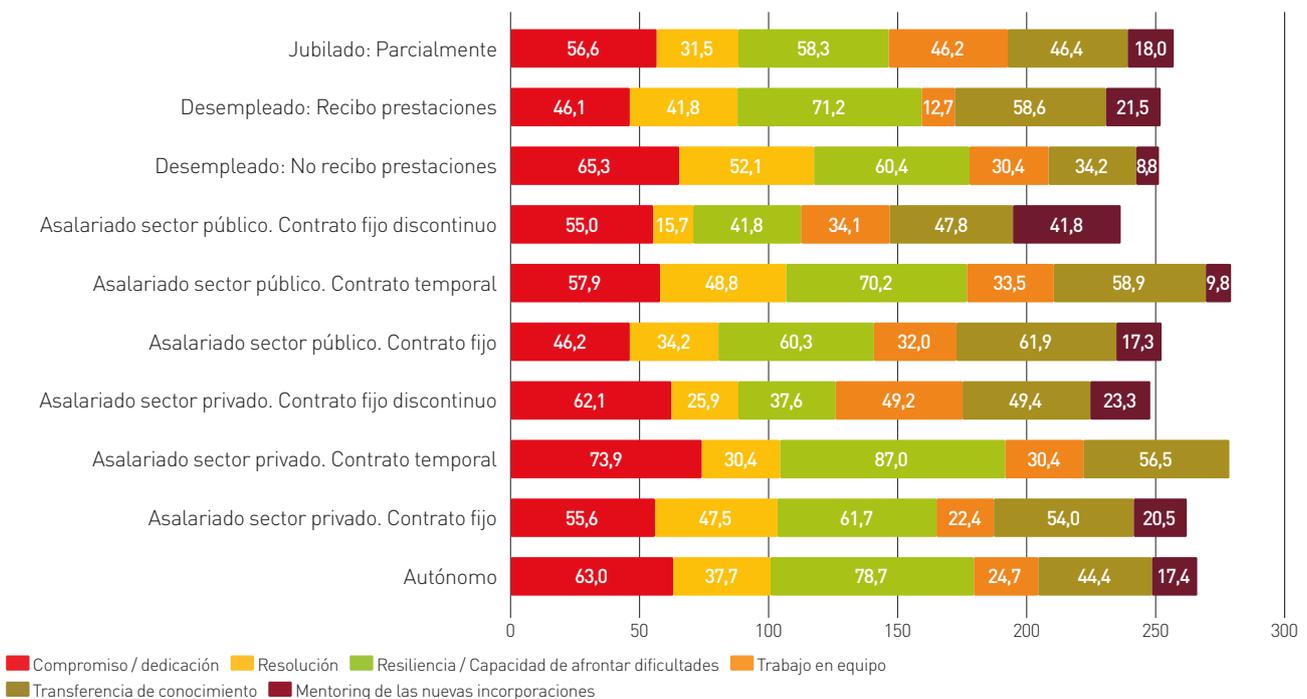
Gráfico 131: Capacidades del talento sénior frente al talento joven por nivel de estudios (múltiple %)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

También los encuestados en situación de desempleo y los que desempeñan puestos de trabajo eminentemente físicos, pudiendo señalar hasta tres, marcan un menor número de capacidades.

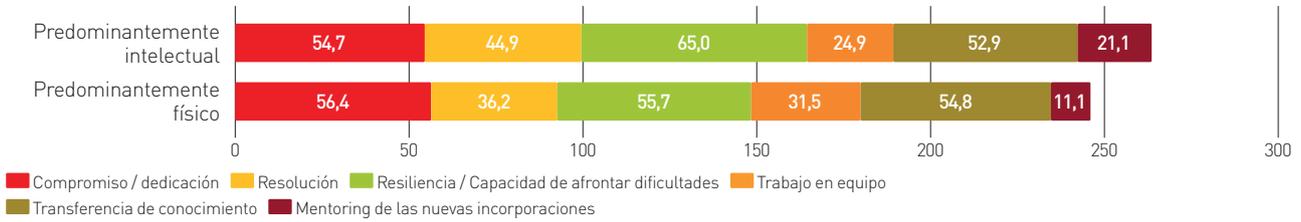
Gráfico 132: Capacidades del talento sénior frente al talento joven por situación laboral (múltiple %)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

PERSPECTIVAS FRENTE A LA EDAD EN EL ENTORNO LABORAL

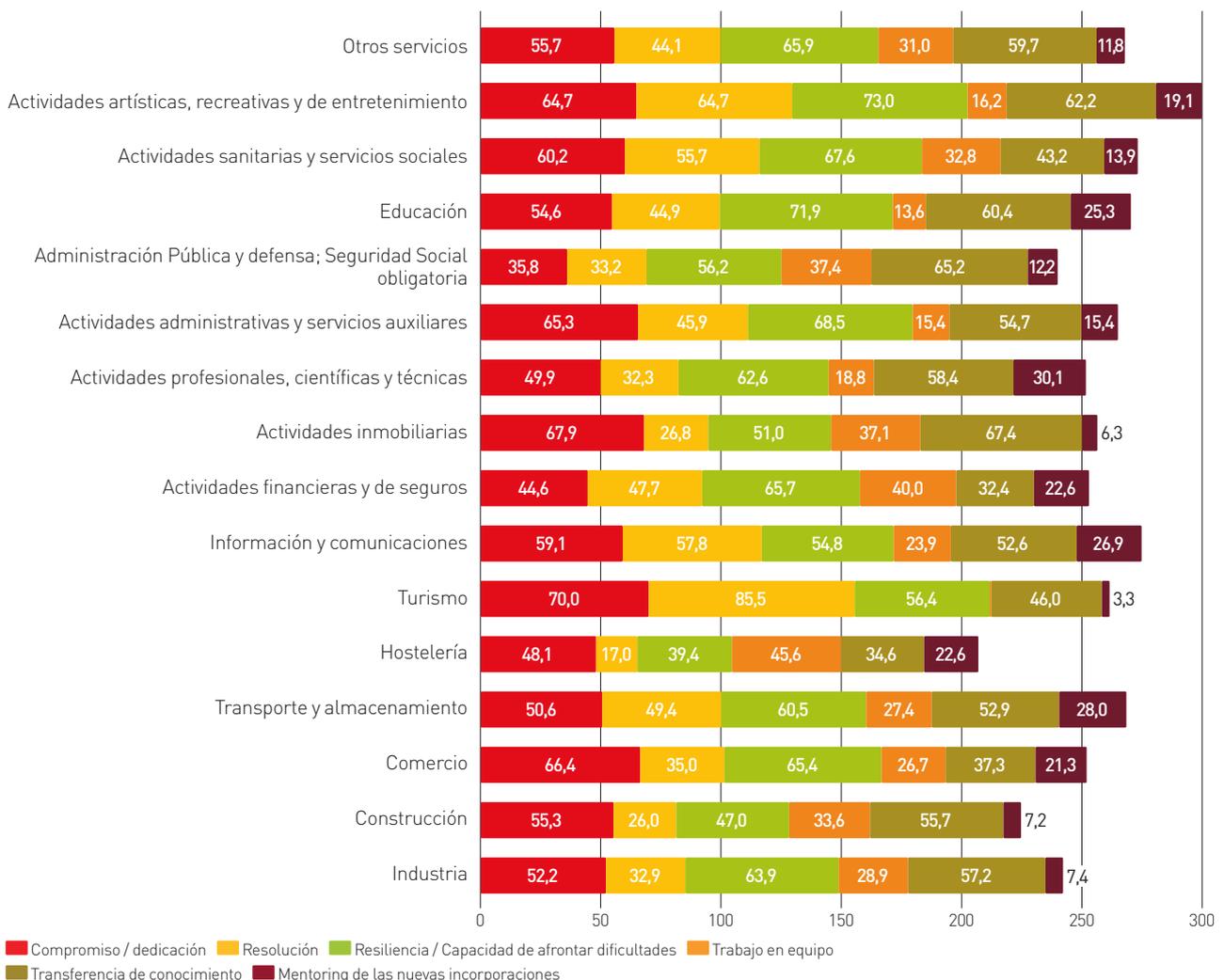
Gráfico 133: Capacidades del talento sénior frente al talento joven por tipo de trabajo (múltiple %)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Actividades como la hostelería, la industria o la construcción, también eligen un número menor de capacidades. Hostelería y construcción no incorporan en gran medida la resiliencia, mientras que esta última, la construcción, junto con la industria y las actividades inmobiliarias, apenas incorporan la capacidad de *mentoring*.

Gráfico 134: Capacidades del talento sénior frente al talento joven por grupo de actividad (múltiple %)

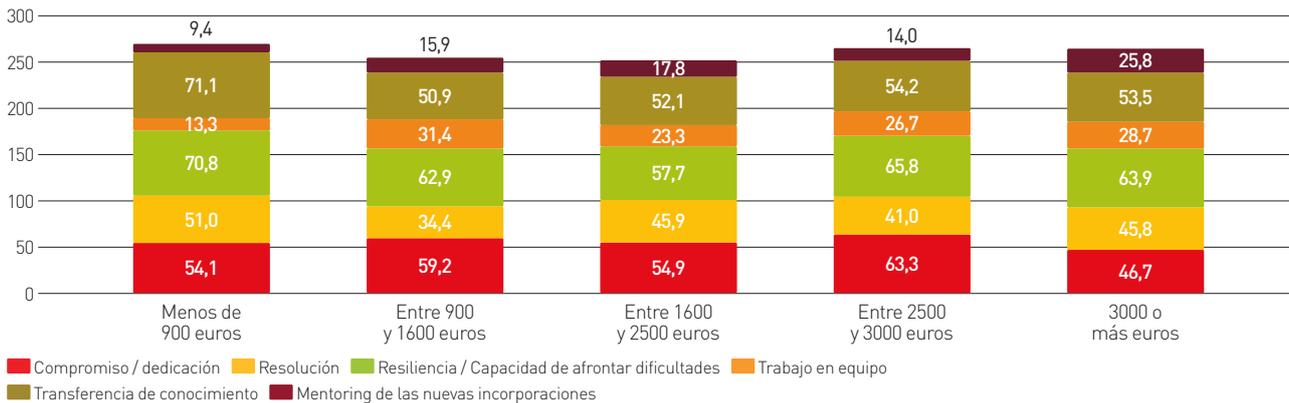


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

PERSPECTIVAS FRENTE A LA EDAD EN EL ENTORNO LABORAL

Si nos fijamos en el nivel de ingresos, los trabajadores encuestados que tienen entre 900 y 2.500 euros al mes de ingresos netos en el hogar indican menos cualidades y dan menos peso a las ideas de las de resiliencia y mentoring.

Gráfico 135: Capacidades del talento sénior frente al talento joven por nivel de ingresos (múltiple %)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

En general podemos inferir que tanto el compromiso o la dedicación como la resiliencia y el *mentoring* son más señaladas entre las mujeres sénior, mientras que los hombres se inclinan por destacar más que ellas la transferencia de conocimiento, la resolución y el trabajo en equipo. Por edad, los más mayores señalan en menor proporción estas capacidades, y en mayor medida su capacidad para transferir conocimiento.

COMPETENCIAS Y HABILIDADES

COMPETENCIAS Y HABILIDADES

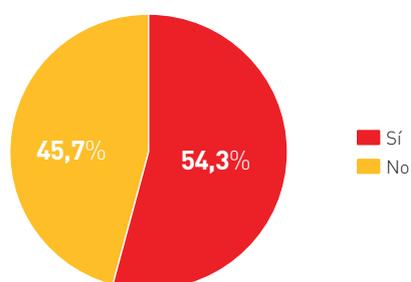
Tal y como se estableció en las dimensiones del cuestionario de encuesta, el análisis de las competencias y habilidades se centra fundamentalmente en analizar las percepciones sobre las oportunidades de mejorar sus competencias profesionales, la formación por iniciativa propia y la formación digital, las competencias digitales y el resto de competencias y, para finalizar la valoración de competencias.

I. MEJORA DE COMPETENCIAS. OPORTUNIDADES

A la hora de recibir oportunidades de mejorar competencias profesionales para mantener y mejorar productividad y empleabilidad, ya sea por parte de la empresa o por los Servicios Públicos de Empleo si el trabajador sénior se encuentra en situación de desempleo, casi más del 54% de los entrevistados indica recibirla.

Sí que donde trabajaba me han dado para hacer cursos y el SEPE también. GF2, de 45 a 59 años, mujeres

Gráfico 136: **Recibe la oportunidad de mejorar sus competencias profesionales (%)**



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

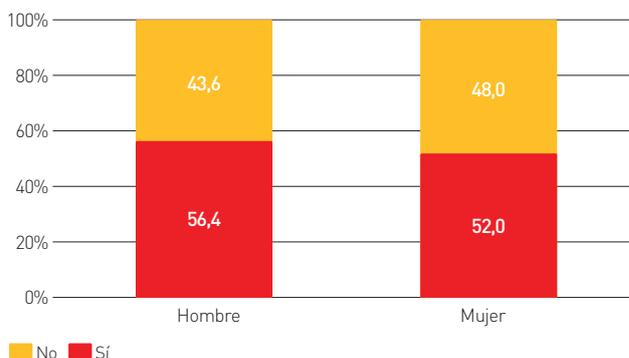
Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

Los hombres indican en mayor medida recibir oportunidades de mejorar sus competencias que las mujeres, con más de cuatro puntos de diferencia.

En la mía no. Sí he querido hacerlos, que los he hecho porque yo los he buscado, pero a mí nunca me han llamado para nada, para nada. GF4, 60 o más años, mujeres

Yo sí, yo constantemente. En mi empresa es que es obligatorio hacer cursos de formación, de inglés es obligatorio. GF2, de 45 a 59 años, mujeres

Gráfico 137: **Recibe la oportunidad de mejorar sus competencias profesionales por sexo (%)**



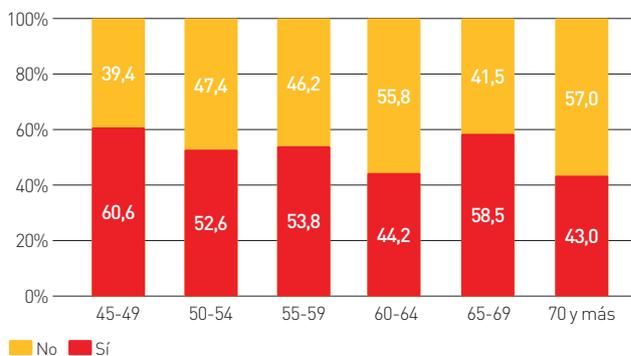
Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

COMPETENCIAS Y HABILIDADES

Los grupos de edad sénior que indican en menor medida haber recibido este tipo de oportunidades de los de 60 a 64 y los de 70 o más años (sig. 0,023).

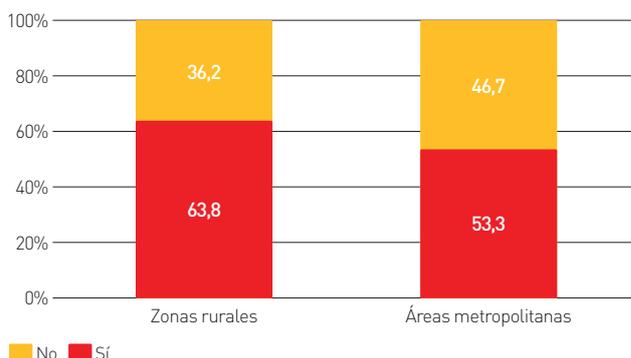
Gráfico 138: **Recibe la oportunidad de mejorar sus competencias profesionales por edad (%)**



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

Los trabajadores encuestados que residen en zonas rurales reciben oportunidades de mejorar sus competencias de una forma significativamente mayor a la de los residentes de áreas metropolitanas (sig. 0,031).

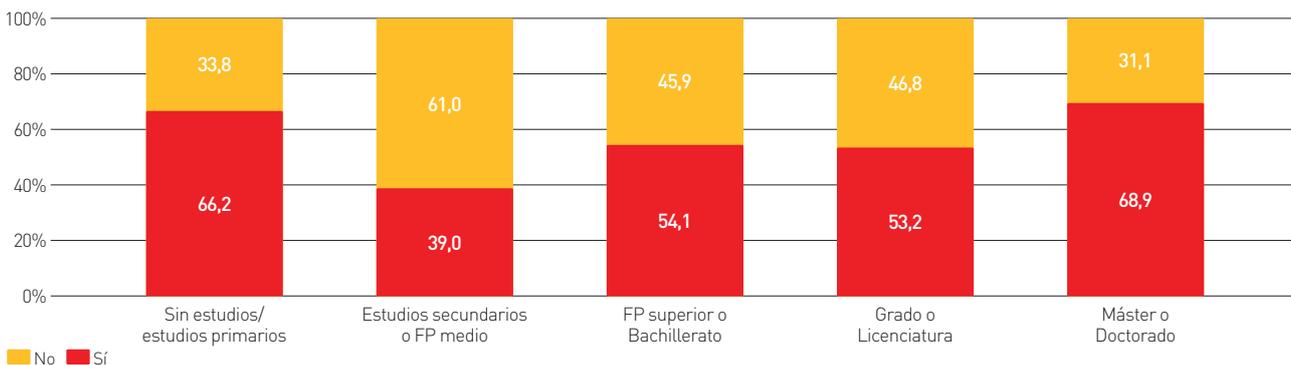
Gráfico 139: **Recibe la oportunidad de mejorar sus competencias profesionales por hábitat (%)**



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

Por nivel de estudios, observamos que entre los sénior encuestados a medida que crece el nivel de estudios también lo hacen las oportunidades de mejorar sus competencias profesionales, también aquellos trabajadores sin estudios o con estudios primarios reciben oportunidades en gran proporción (sig. 0,000).

Gráfico 140: **Recibe la oportunidad de mejorar sus competencias profesionales por nivel de estudios (%)**

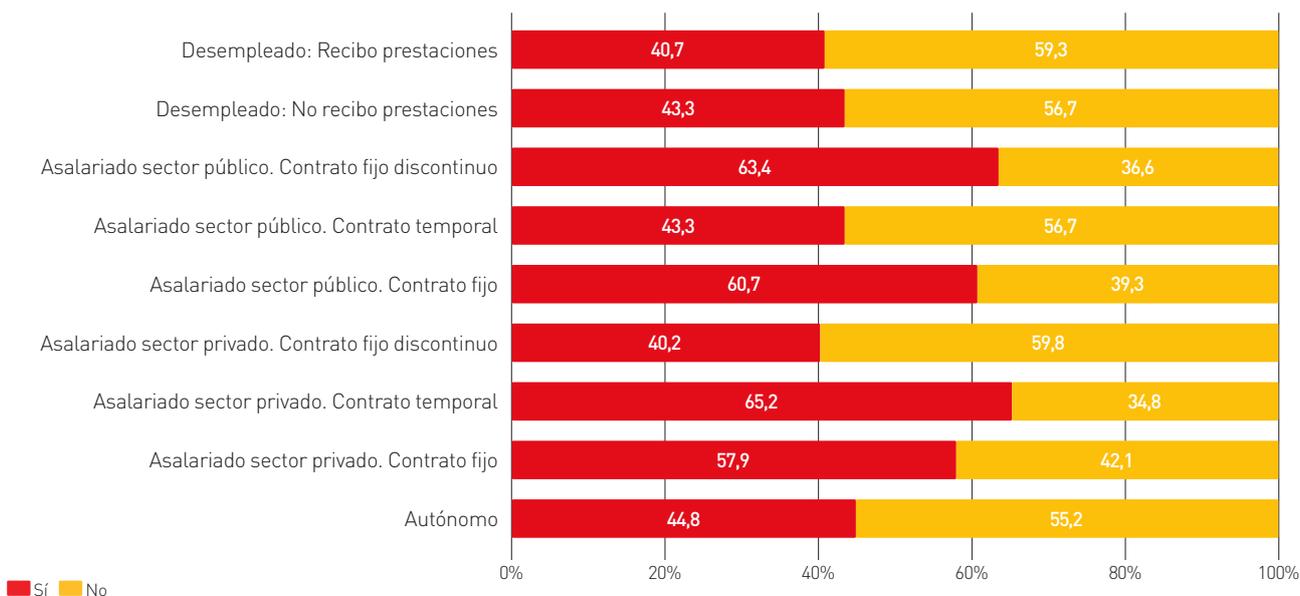


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

COMPETENCIAS Y HABILIDADES

Los fijos y los discontinuos del sector público y los fijos y temporales del privado son los que han respondido en mayor porcentaje que reciben oportunidades de mejorar sus competencias (sig. 0,000).

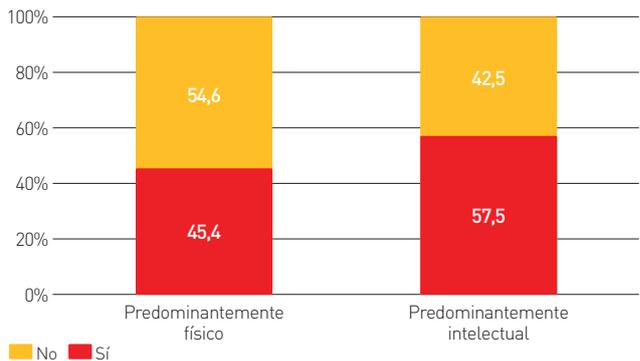
Gráfico 141: **Recibe la oportunidad de mejorar sus competencias profesionales por situación laboral (%)**



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
 Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

Por tipo de trabajo podemos observar que la respuesta de los trabajadores predominantemente intelectuales son los que reciben formación en mayor medida, con más de 12 puntos de diferencia (sig. 0,000).

Gráfico 142: **Recibe la oportunidad de mejorar sus competencias profesionales por tipo de trabajo (%)**

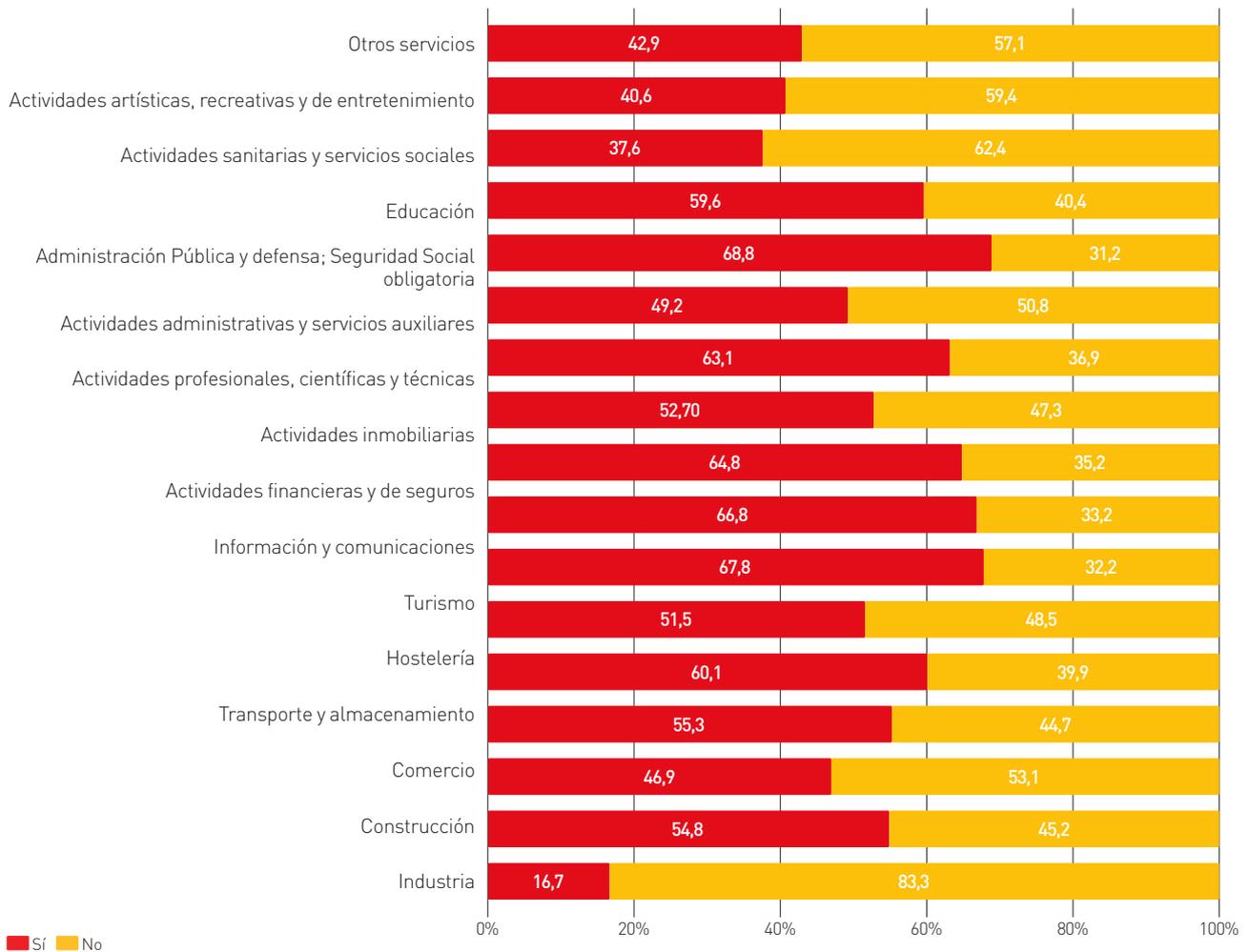


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
 Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

COMPETENCIAS Y HABILIDADES

Por grupo de actividad, los trabajadores encuestados de la administración pública, el turismo, la información y las comunicaciones, los de actividades financieras y los de actividades profesionales reciben oportunidades en mayor medida (sig. 0,000).

Gráfico 143: **Recibe la oportunidad de mejorar sus competencias profesionales por grupo de actividad (%)**



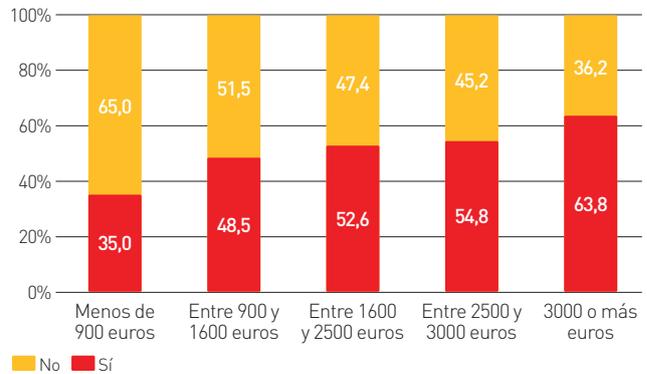
Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

COMPETENCIAS Y HABILIDADES

Por último, y quizá en relación con el nivel de estudios y el tipo de trabajo, cuanto mayor es el nivel de ingresos en el hogar, mayor es el porcentaje de respuesta de trabajadores que reciben oportunidades de mejorar sus competencias profesionales (sig. 0,000).

Gráfico 144: **Recibe la oportunidad de mejorar sus competencias profesionales por nivel de ingresos (%)**



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

II. MEJORA DE COMPETENCIAS. LEARNABILITY

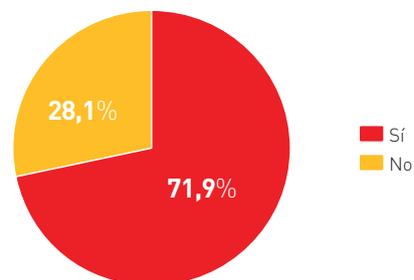
En relación con la realización de formaciones por curiosidad o para estar más preparado, a iniciativa propia sin que se lo exija su empresa (*learnability*), más del 70% de los trabajadores sénior indican que realizan formación por iniciativa propia.

He hecho cursos para arreglar ordenadores y cosas de estas porque me gusta, no porque... GF2, de 45 a 59 años, mujeres

No tengo tiempo, imposible. GF1, de 45 a 59 años, hombres

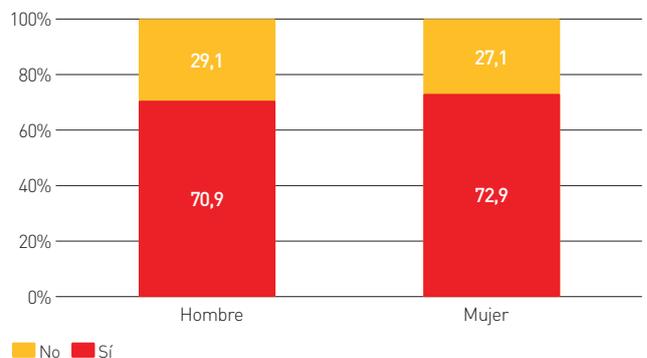
Por sexo, observamos que las mujeres sénior en la Comunidad se interesan por la autoformación en mayor medida que los hombres, con casi 3 puntos de diferencia.

Gráfico 145: **Realiza formación por iniciativa propia (%)**



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

Gráfico 146: **Realiza formación por iniciativa propia por nivel de estudios (%)**

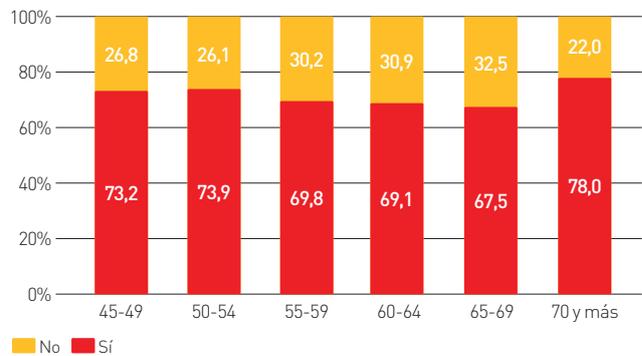


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

COMPETENCIAS Y HABILIDADES

En función de la edad tampoco hay grandes diferencias, si bien los menos interesados se encuentran en la franja sénior entre los 55 y 69 años, descendiendo progresivamente en el intervalo.

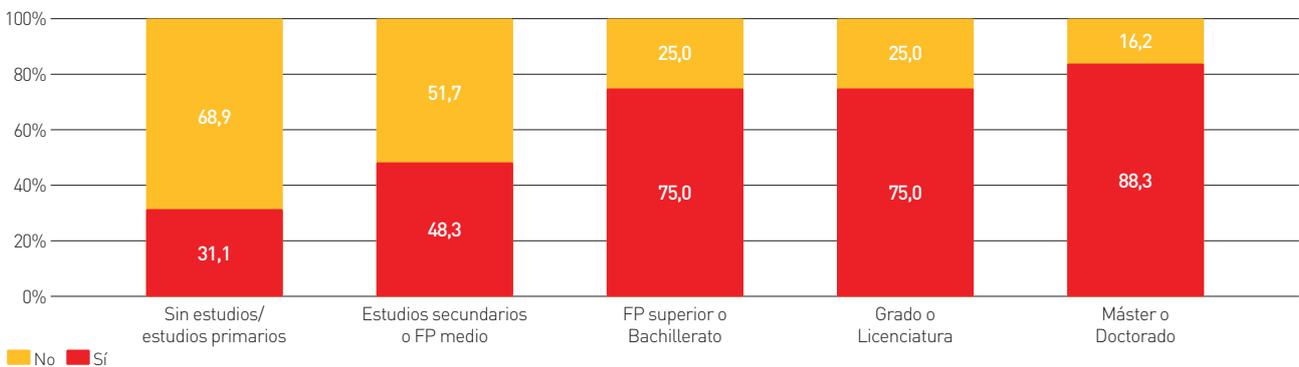
Gráfico 147: Realiza formación por iniciativa propia por nivel de estudios (%)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

En función de los estudios, se puede observar de forma clara que el compromiso con la formación a iniciativa propia es más habitual a medida que aumenta el nivel (sig. 0,000) entre nuestros encuestados.

Gráfico 148: Realiza formación por iniciativa propia por nivel de estudios (%)

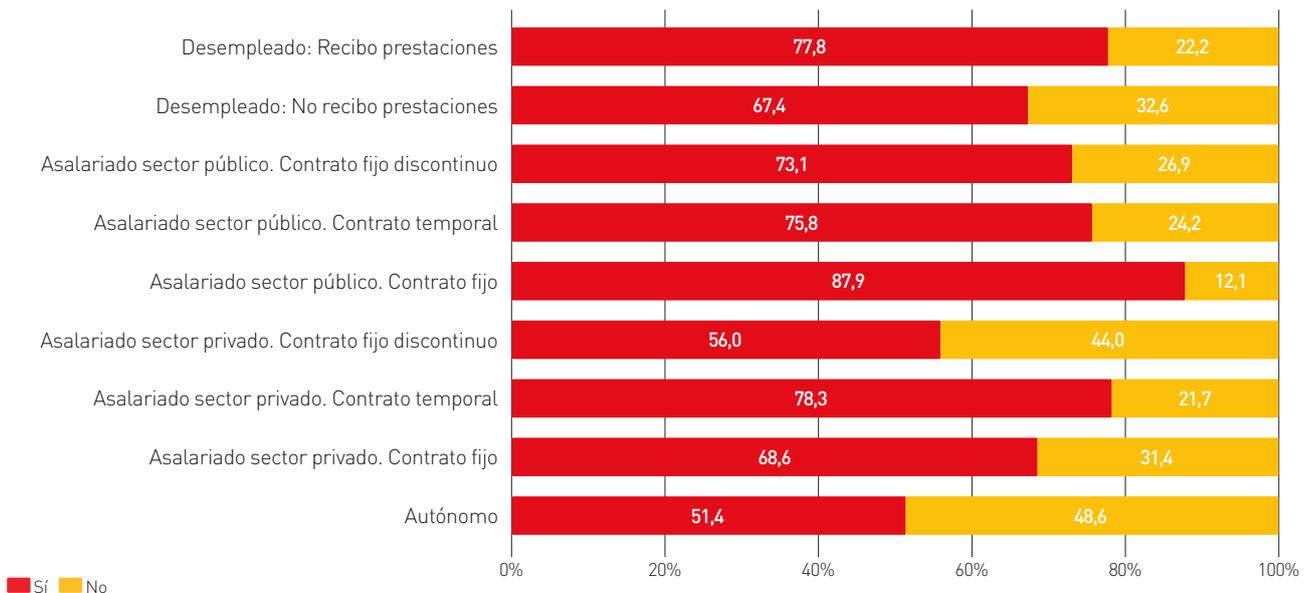


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

COMPETENCIAS Y HABILIDADES

Por situación laboral, los sénior encuestados que más se forman por propia iniciativa son los trabajadores del sector público (sig. 0,000).

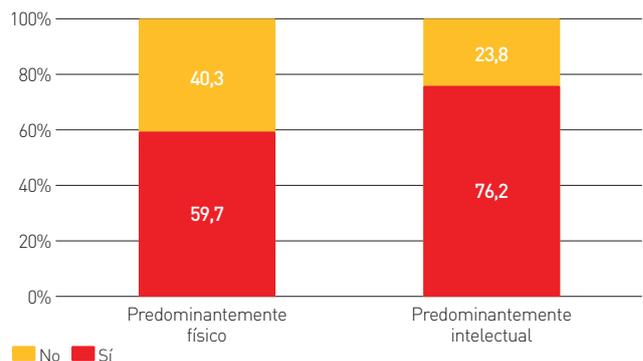
Gráfico 149: **Realiza formación por iniciativa propia por situación laboral (%)**



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
 Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

Por tipo de trabajo, los sénior encuestados que más se inclinan hacia formarse son los que tienen un trabajo predominantemente intelectual (sig. 0,000).

Gráfico 150: **Realiza formación por iniciativa propia por tipo de trabajo (%)**

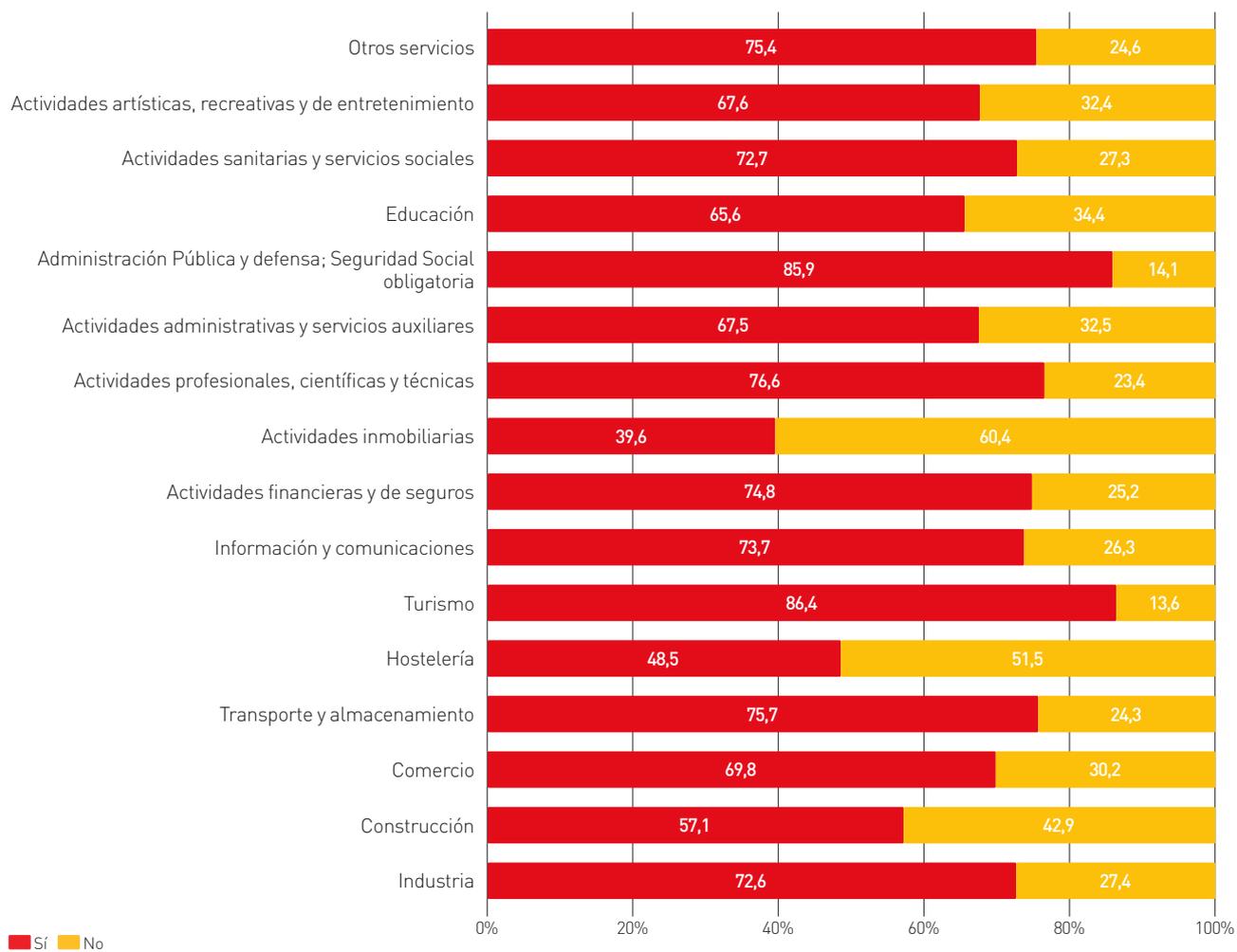


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
 Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

COMPETENCIAS Y HABILIDADES

Los grupos de actividad con que respondieron con mayor interés en la autoformación son los de la administración pública, el turismo, el transporte, la industria y las telecomunicaciones (sig. 0,001).

Gráfico 151: **Realiza formación por iniciativa propia por grupo de actividad (%)**



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
 Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

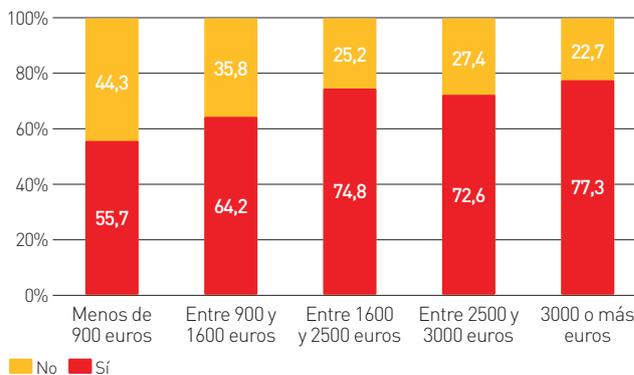
COMPETENCIAS Y HABILIDADES

Según el nivel de ingresos observamos que conforme el trabajador sénior tiene mayor nivel de ingresos también tienen mayor interés en la formación por iniciativa propia (sig. 0,000), si bien en los *focus groups* se identificó que esta formación puede estar relacionada con inquietudes personales más que con el ejercicio profesional.

Yo pues la música. Sí, todo todas las tardes, estoy en un grupo. GF1, de 45 a 59 años, hombres

Bueno, ahora mismo no estoy en nada, pero yo estoy todo el rato con el tema de mindfulness y cosas de este tipo. Por curiosidad, psicología para poder entender a la gente que viene a trabajar, porque no les entiendo. GF2, de 45 a 59 años, mujeres

Gráfico 152: Realiza formación por iniciativa propia por nivel de ingresos (%)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

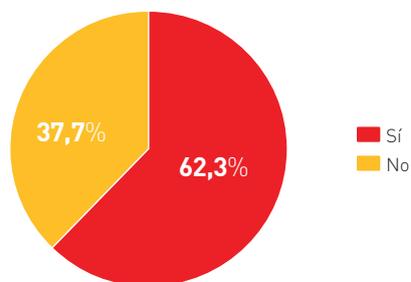
III. COMPETENCIAS DIGITALES

Con respecto a las competencias digitales, el 62,3 % de los trabajadores sénior indicó necesitar adquirir nuevas o actualizarlas.

*Aprendizaje constante de software, es que todos los días hay cosas nuevas.*GF1, de 45 a 59 años, hombres

*Es que, si no sabes inglés o no sabes informática, ya estás perdido hoy día. Pero, aunque no trabajes, aunque estés en tu casa y estés... es que, para meterte en la cuenta del banco, para información, la informática es...*GF4, 60 o más años, mujeres

Gráfico 153: Necesidad de adquirir o actualizar sus competencias digitales (%)

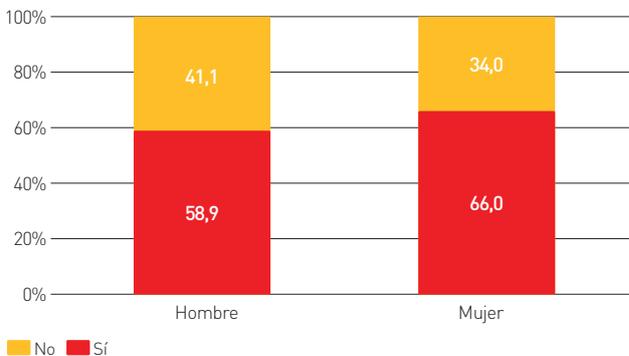


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

COMPETENCIAS Y HABILIDADES

Esta proporción es mayor en las mujeres sénior de la Comunidad, que indican tener la necesidad en más de 7 puntos que los hombres (sig. 0,013).

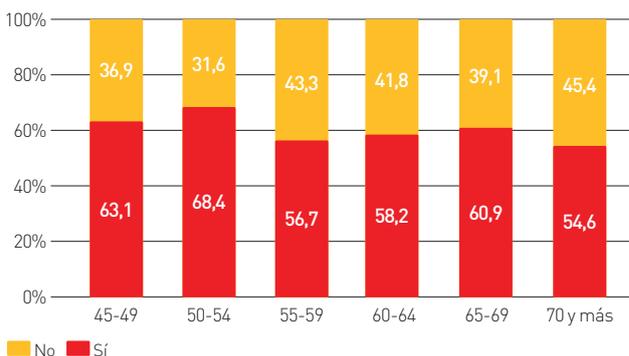
Gráfico 154: Necesidad de adquirir o actualizar sus competencias digitales por sexo (%)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

En función de la edad no encontramos grandes diferencias, si bien los sénior madrileños de edades comprendidas entre los 55 y los 64 aquejan mayor falta de competencias digitales.

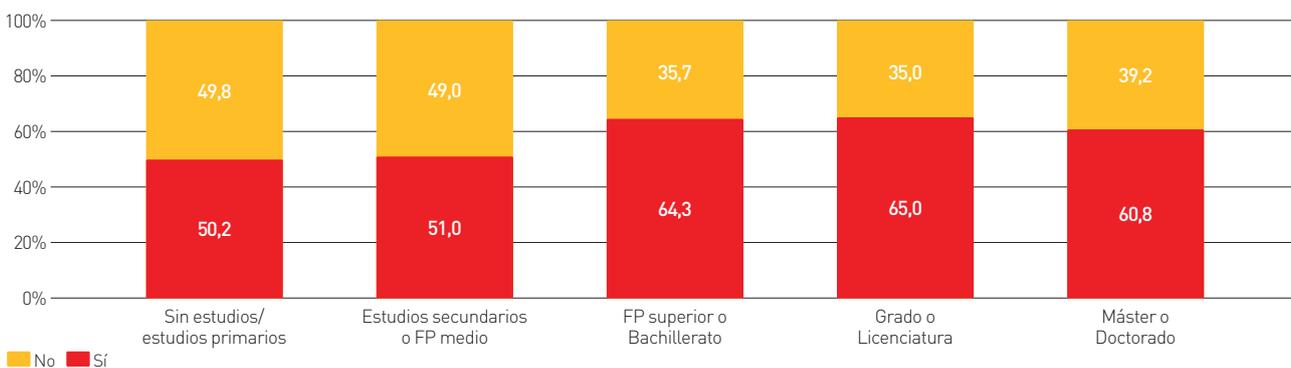
Gráfico 155: Necesidad de adquirir o actualizar sus competencias digitales por sexo (%)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

Por nivel de estudios podemos observar que la percepción de esta falta se hace más patente en la respuesta de los trabajadores con formación superior y universitaria, especialmente en los de FP superior y bachillerato y en los de grado o licenciatura (sig. 0,023).

Gráfico 156: Necesidad de adquirir o actualizar sus competencias digitales por nivel de estudios (%)

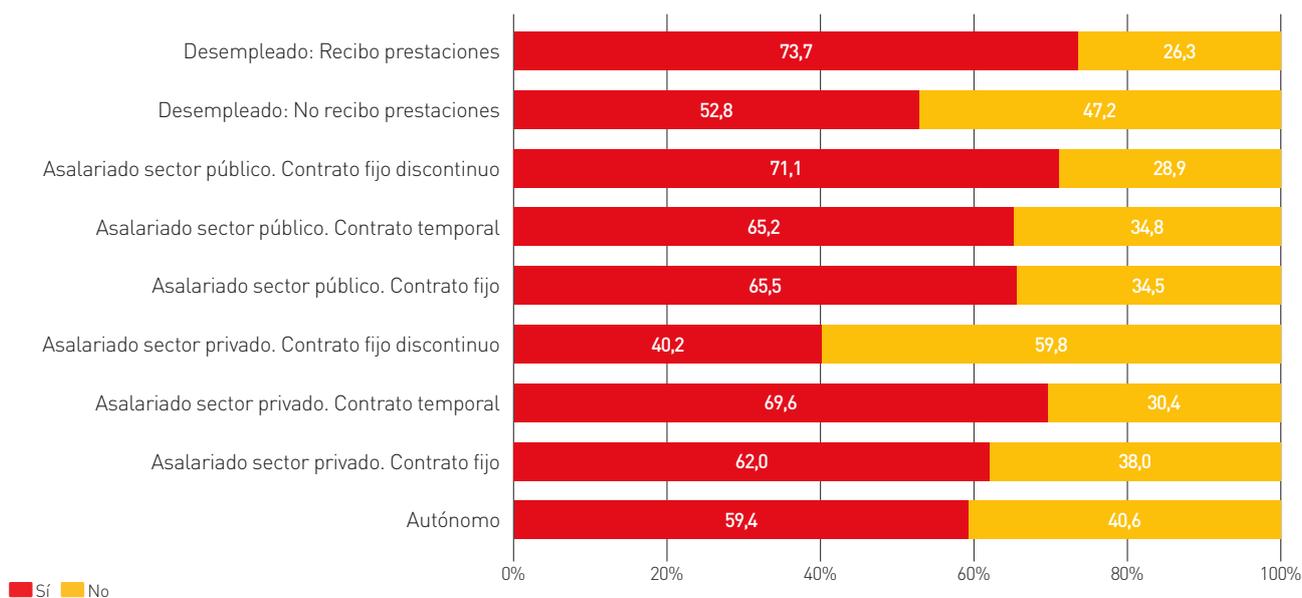


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

COMPETENCIAS Y HABILIDADES

En función de la situación laboral encontramos que los trabajadores sénior encuestados en situación de desempleo con prestaciones, los discontinuos del sector público y los temporales del privado aquejan en mayor medida esta necesidad (sig. 0,019).

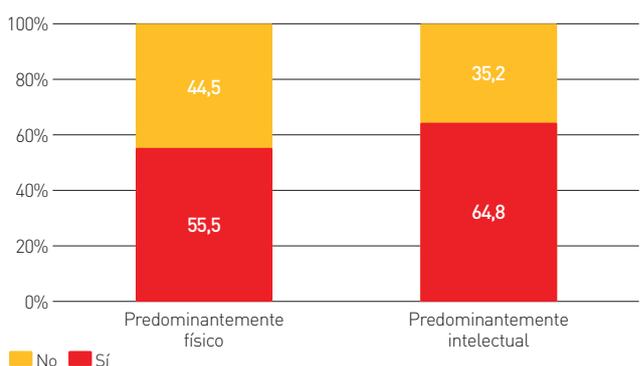
Gráfico 157: Necesidad de adquirir o actualizar sus competencias digitales por situación laboral (%)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

Los trabajadores intelectuales consultados responden en mayor porcentaje hacia la necesidad de adquirir o actualizar las competencias digitales que los que desarrollan trabajos predominantemente físicos, con cerca de 10 puntos de diferencia (sig. 0,004).

Gráfico 158: Necesidad de adquirir o actualizar sus competencias digitales por tipo de trabajo (%)

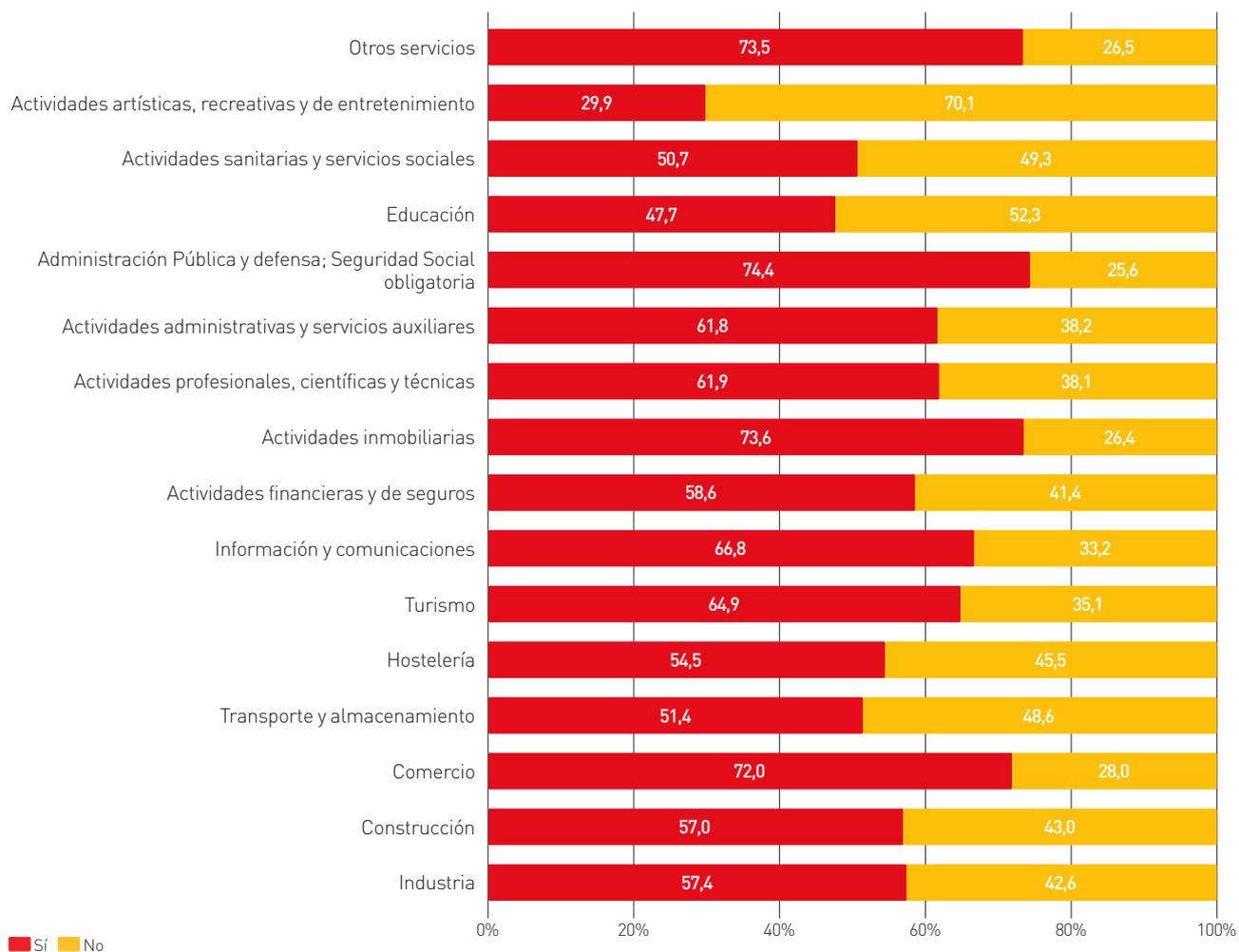


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

COMPETENCIAS Y HABILIDADES

Por último, los grupos de actividad consultados que indican una mayor necesidad en competencias digitales son otros servicios, administración pública, actividades inmobiliarias y comercio (sig. 0,000).

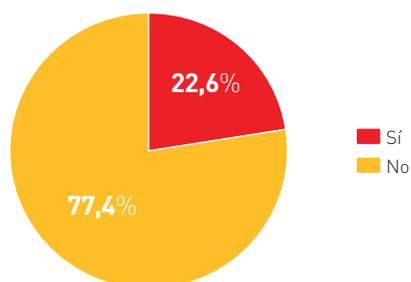
Gráfico 159: Necesidad de adquirir o actualizar sus competencias digitales por grupo de actividad (%)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

Si bien, como hemos visto, más del 60 % de los trabajadores sénior de la comunidad indicó necesitar adquirir nuevas competencias digitales o actualizarlas, únicamente el 22,6 % señaló estar inmerso en un proceso para ello.

Gráfico 160: Se encuentra realizando un proceso de capacitación digital (%)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

COMPETENCIAS Y HABILIDADES

Este año he tenido que hacer un curso porque hay una aplicación que es con la que gestionamos los contratos dentro del ayuntamiento. GF1, de 45 a 59 años, hombres

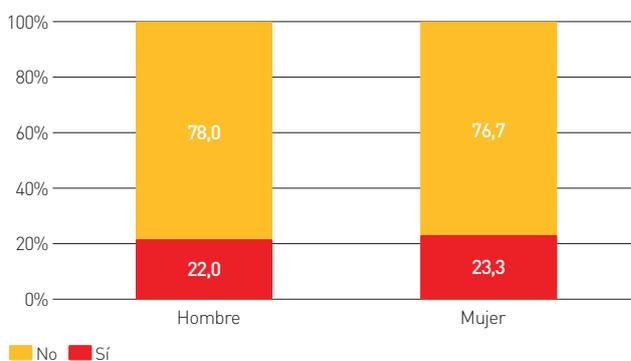
Yo obligatoriamente estoy al día, aunque es un tema que no me gusta nada, pero bueno, es que no queda otra. GF2, de 45 a 59 años, mujeres

Voy a hacer uno más avanzado de un programa especial como que utilizan empresas concretas donde hay bolsas de trabajo. GF4, 60 o más años, mujeres

No se observan grandes diferencias por sexo ni por edad. Cabe destacar que los hombres y los seniors de entre 60 y 64 años de la comunidad indican en menor medida estar inmersos en estos procesos.

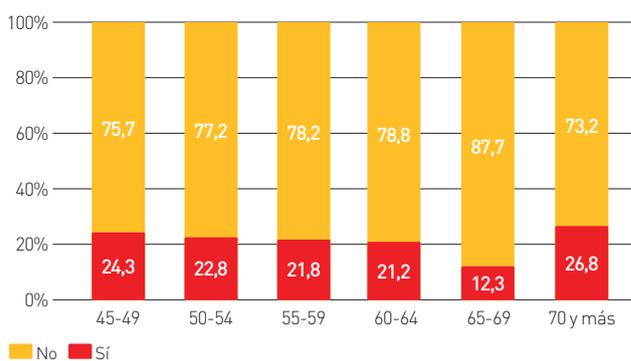
Por otro lado, se observa que la respuesta en zonas rurales hay un porcentaje significativamente mayor de personas realizando una capacitación que en urbanas, alcanzando el 33 % (sig. 0,005).

Gráfico 161: Se encuentra realizando un proceso de capacitación digital por hábitat (%)



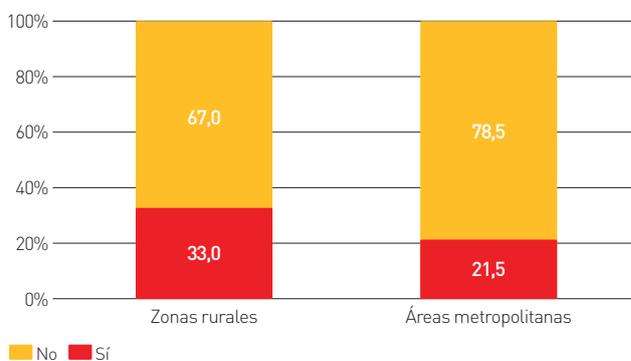
Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

Gráfico 162: Se encuentra realizando un proceso de capacitación digital por hábitat (%)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

Gráfico 163: Se encuentra realizando un proceso de capacitación digital por lugar de residencia (%)

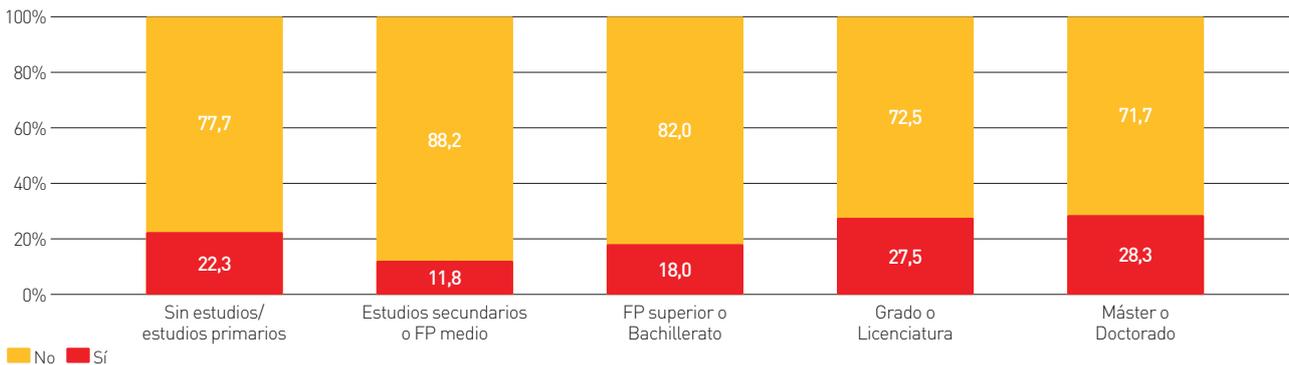


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

COMPETENCIAS Y HABILIDADES

Por nivel de estudios (sig. 0,000) observamos, en la línea de las necesidades de competencias digitales del apartado anterior, que existe una tendencia en la respuesta dirigida a estar involucrado en algún proceso de capacitación cuanto mayor es el nivel de estudios, si bien los trabajadores sénior con estudios primarios o sin estudios también indican estarlo casi 1 de cada 4 de ellos.

Gráfico 164: **Se encuentra realizando un proceso de capacitación digital por nivel de estudios (%)**

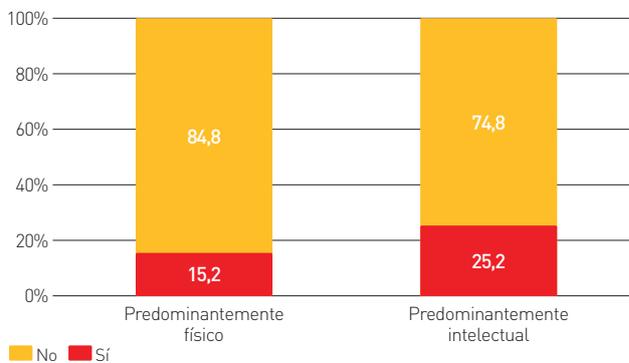


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

En conformidad, la respuesta de los trabajadores predominantemente intelectuales sobre si están inmersos en capacitaciones digitales obtiene 10 puntos más que la de los trabajadores físicos (sig. 0,000), estándolo 1 de cada 4 de ellos.

Gráfico 165: **Se encuentra realizando un proceso de capacitación digital por tipo de trabajo (%)**



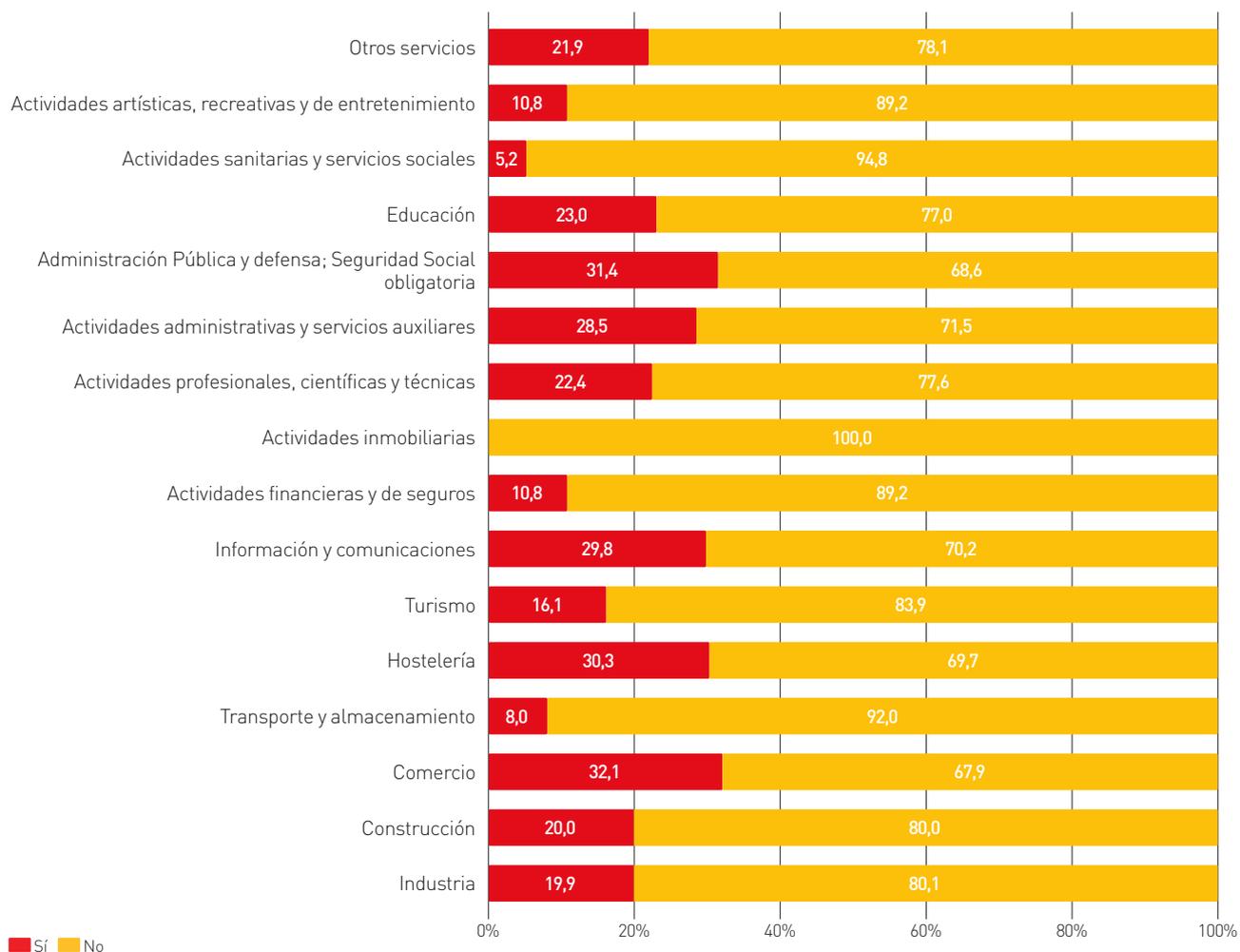
Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

COMPETENCIAS Y HABILIDADES

Los grupos de actividad en los que encontramos mayores porcentajes de trabajadores sénior que responden estar realizando alguna formación digital son los del comercio, la administración pública, la hostelería, información y comunicaciones y las actividades administrativas (sig. 0,000),

Gráfico 166: **Se encuentra realizando un proceso de capacitación digital por grupo de actividad (%)**



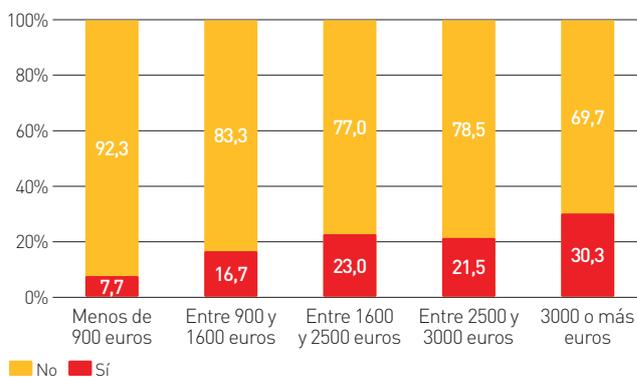
Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

COMPETENCIAS Y HABILIDADES

En cuanto al nivel de ingresos, también en la línea del tipo de trabajo y de la percepción de necesidades de formación digital, observamos que a medida que crecen los ingresos en el hogar de los encuestados también lo hace el porcentaje de seniors que se encuentran realizando alguna formación digital (sig. 0,000).

Gráfico 167: **Se encuentra realizando un proceso de capacitación digital por nivel de ingresos (%)**



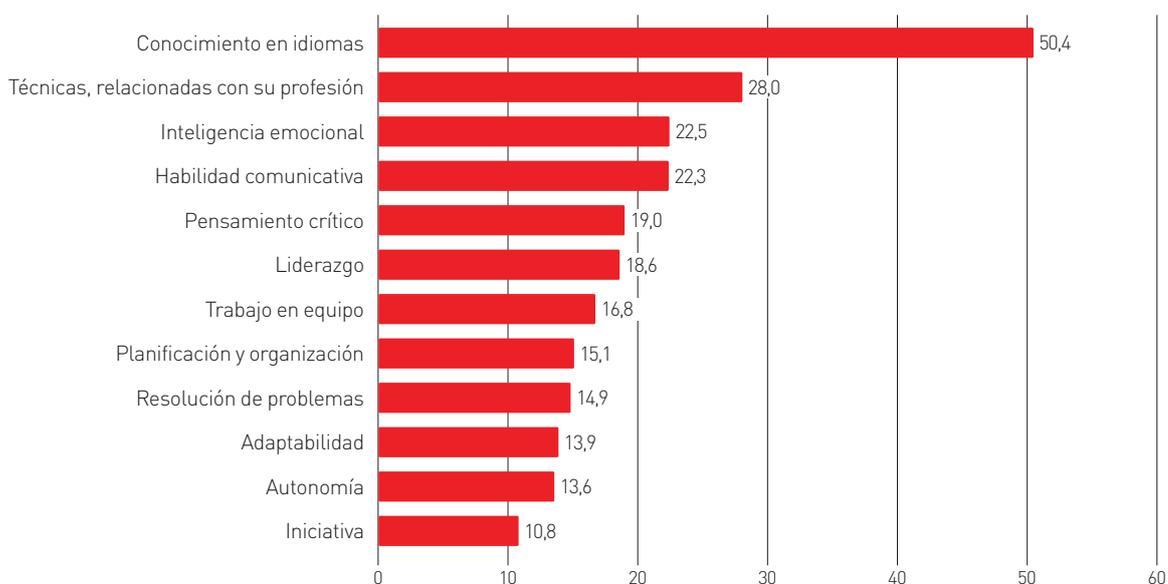
Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

IV. OTRAS COMPETENCIAS O HABILIDADES

Los trabajadores seniors echan en falta otras competencias o habilidades más allá de las digitales. Al preguntarles por las que más echaban en falta (máximo 3), con mayor frecuencia conocimiento en idiomas, competencias técnicas relacionadas con su profesión, habilidades en inteligencia emocional o habilidades comunicativas.

Gráfico 168: **Otras competencias o habilidades echadas en falta (múltiple %)**



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

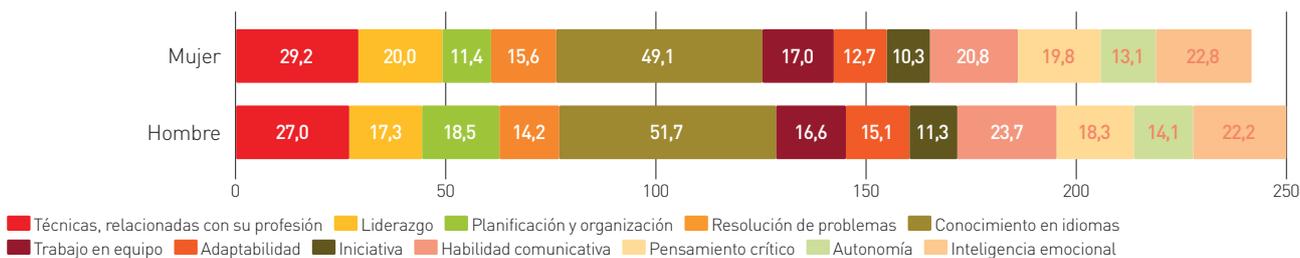
Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales.

Hay brechas, lo que pasa que parece que se pone más el foco en la brecha digital. Hay, por ejemplo, brechas del idioma. El 80% de la población sénior, por ejemplo, reconoce abiertamente no hablar inglés. Abel Guio, consultor de la Fundación Adecco

COMPETENCIAS Y HABILIDADES

Los trabajadores sénior hombres de la comunidad de Madrid echan más en falta el conocimiento en idiomas, al igual que la planificación y la organización, la habilidad comunicativa y la autonomía, mientras que las mujeres se centran más en las técnicas, el liderazgo, el trabajo en equipo, el pensamiento crítico y la inteligencia emocional.

Gráfico 169: Otras competencias o habilidades echadas en falta por sexo (múltiple %)



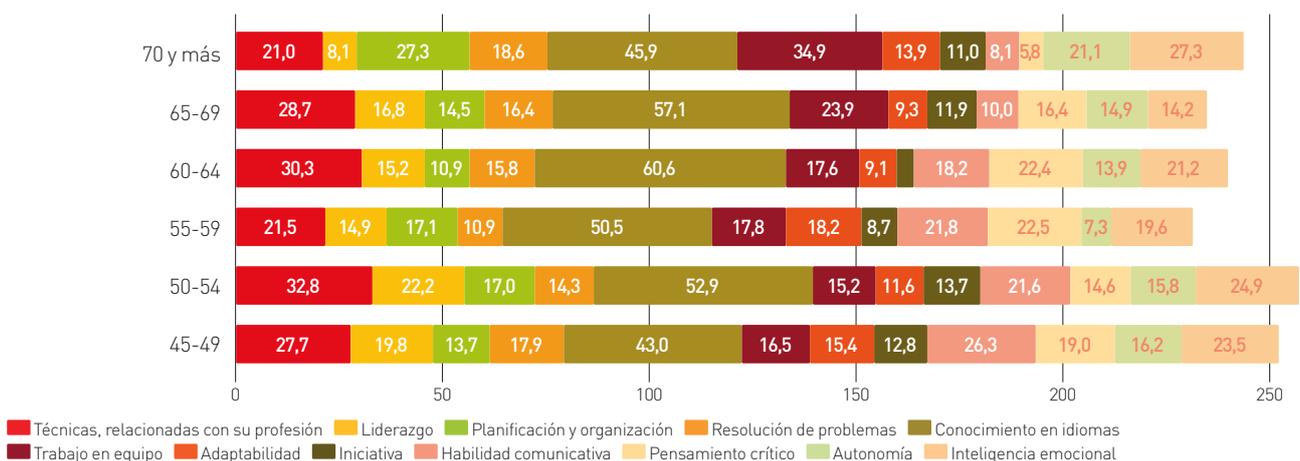
Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

*En la empresa, si de vez en cuando nos hacen cosas, o de gestión emocional o coaching, o cómo gestionar un equipo. Era para cursos para trabajadores. A veces sí he hecho algunos para empleados, pero me los daba el Fondo Europeo de no sé qué una cosa. He hecho de medioambiente y he hecho bastantes.*GF2, de 45 a 59 años, mujeres

Por edad, observamos que en los grupos encuestados de 45 a 49, 55 a 59 y 70 o más se inclinan por la falta de idiomas y competencias técnicas relacionadas con la profesión.

Gráfico 170: Otras competencias o habilidades echadas en falta por edad (múltiple %)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

COMPETENCIAS Y HABILIDADES

En las zonas rurales los encuestados echan más en falta el liderazgo, los idiomas, las habilidades comunicativas y la inteligencia emocional que en las áreas metropolitanas (sig. 0,000).

Gráfico 171: Otras competencias o habilidades echadas en falta por lugar de residencia (múltiple %)



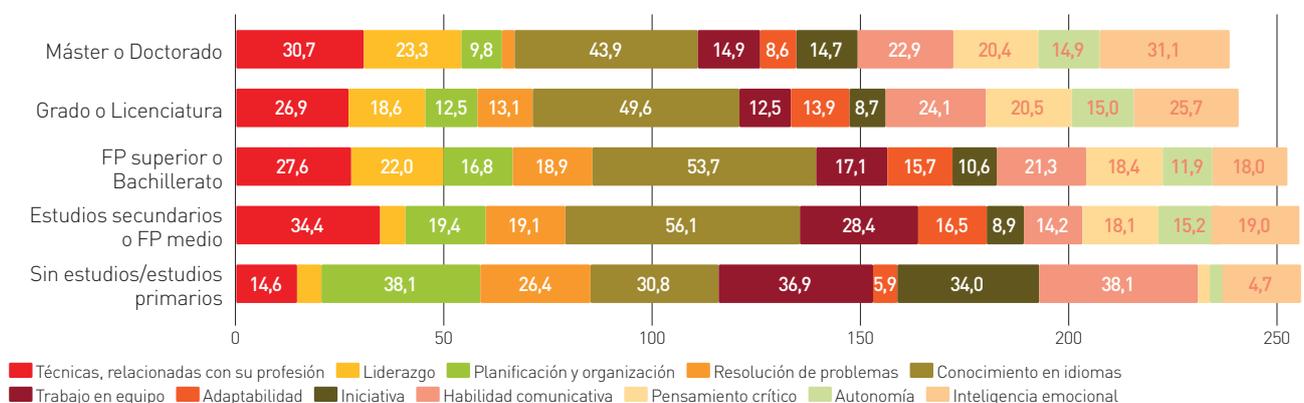
Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

A continuación (gráficos 172-176), mostramos las variables que presentaron diferencias significativas en la encuesta a la hora de señalar las competencias que se echan en falta, habiendo significatividad en todas las variables de segmentación salvo en el sexo.

Por nivel de estudios, observamos que los encuestados con FP superior o bachillerato y los de estudios secundarios son los que más inciden en la falta en idiomas.

Gráfico 172: Otras competencias o habilidades echadas en falta por nivel de estudios (múltiple %)



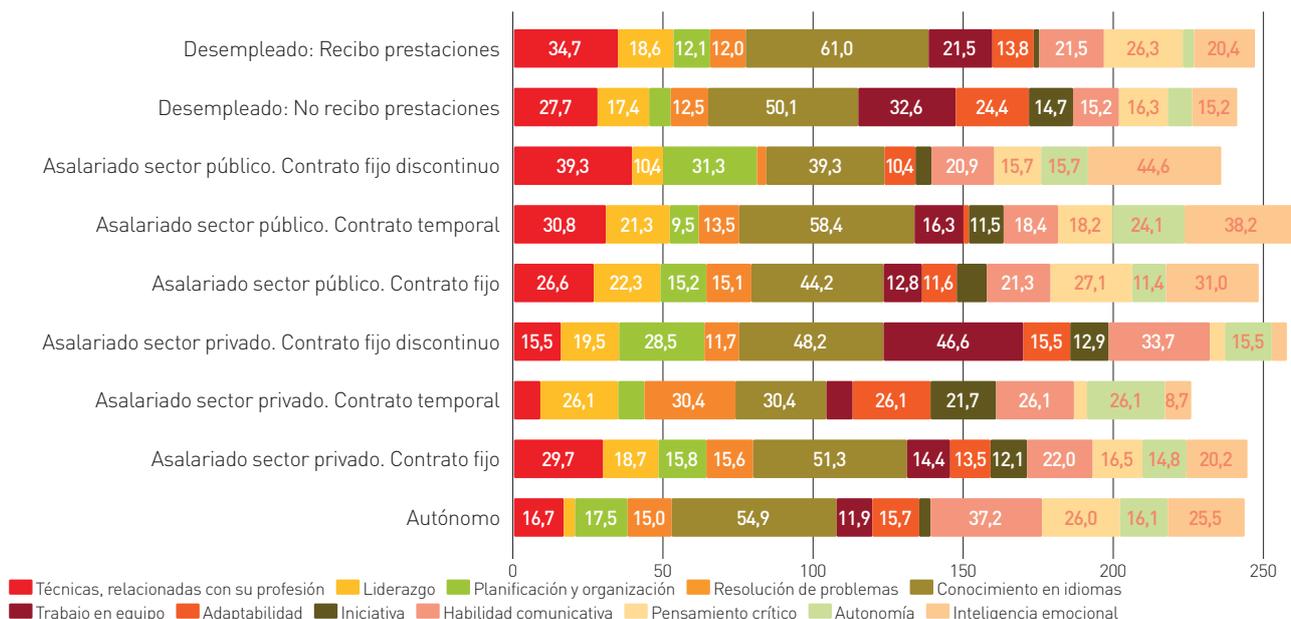
Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

COMPETENCIAS Y HABILIDADES

Siguiendo con el caso de los idiomas, los desempleados, los discontinuos del sector público, los fijos del privado y los autónomos son los que en mayor medida han respondido indicando la falta de competencias en idiomas. También destaca el trabajo de equipo, la inteligencia emocional y las técnicas entre los discontinuos del sector privado.

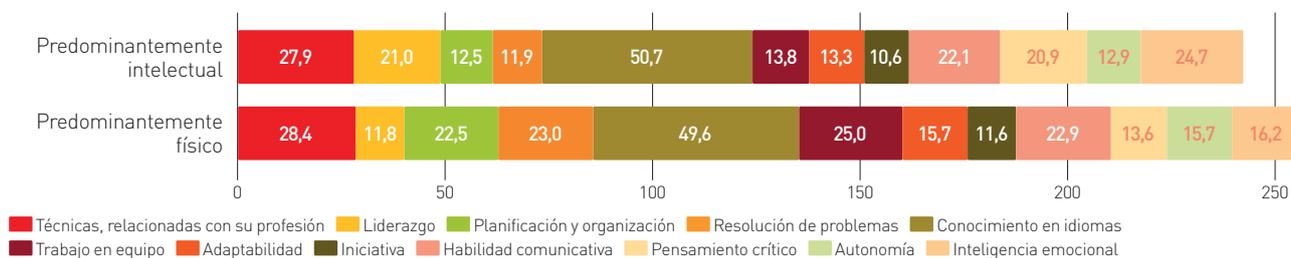
Gráfico 173: Otras competencias o habilidades echadas en falta por situación laboral (múltiple %)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
 Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

Por tipo de trabajo, observamos que los trabajadores físicos encuestados inciden más en la planificación, la resolución de problemas y en el trabajo en equipo, mientras que los intelectuales lo hacen en el liderazgo, el pensamiento crítico y la inteligencia emocional.

Gráfico 174: Otras competencias o habilidades echadas en falta por tipo de trabajo (múltiple %)

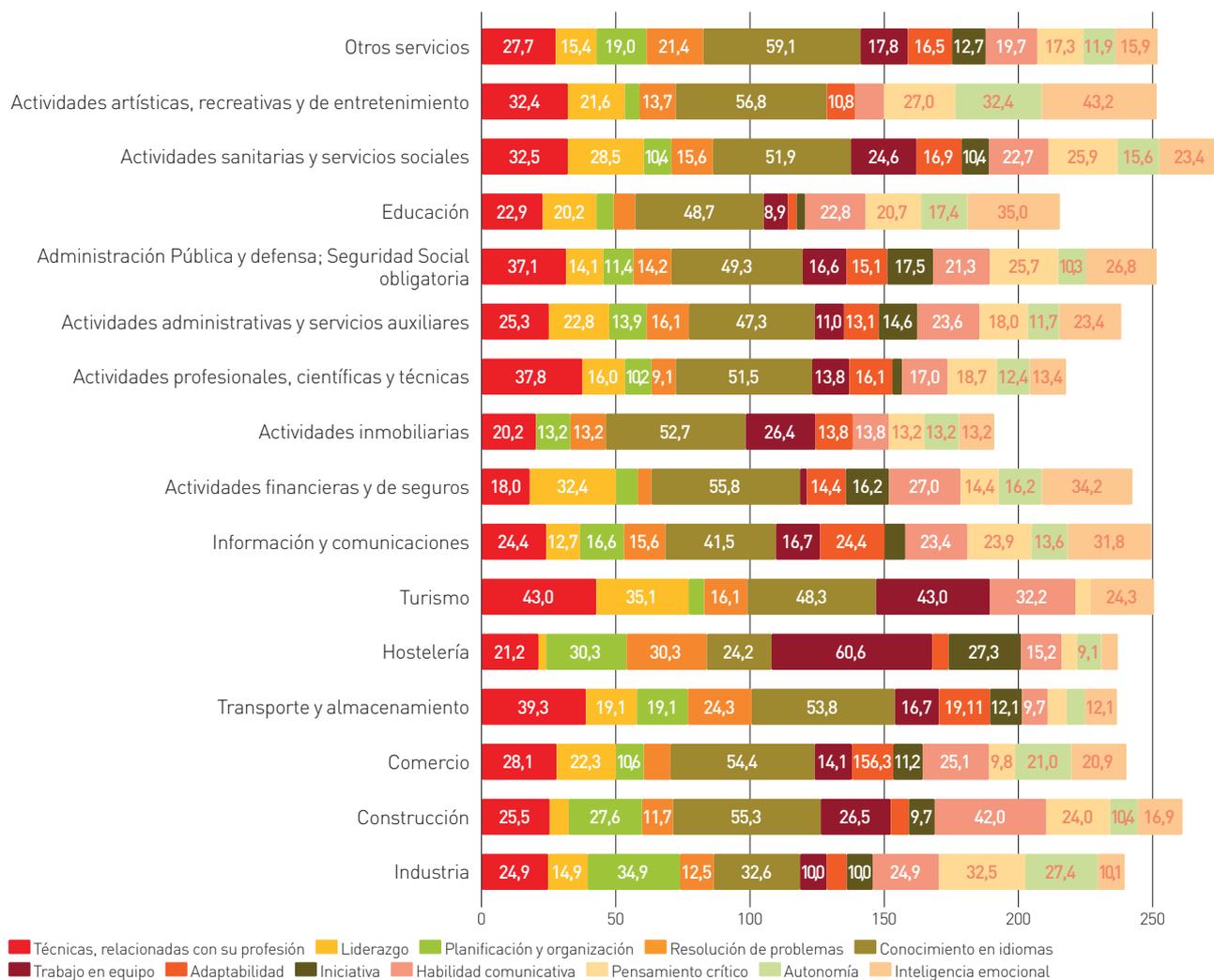


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
 Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

COMPETENCIAS Y HABILIDADES

La respuesta según el grupo de actividad indica que, por ejemplo, los hosteleros encuestados tienen interés por competencias de trabajo en equipo, en el turismo en idiomas y técnicas, y que la mayor parte de ellos indican en más de un 45 % que echan en falta los idiomas.

Gráfico 175: Otras competencias o habilidades echadas en falta por grupo de actividad (múltiple %)



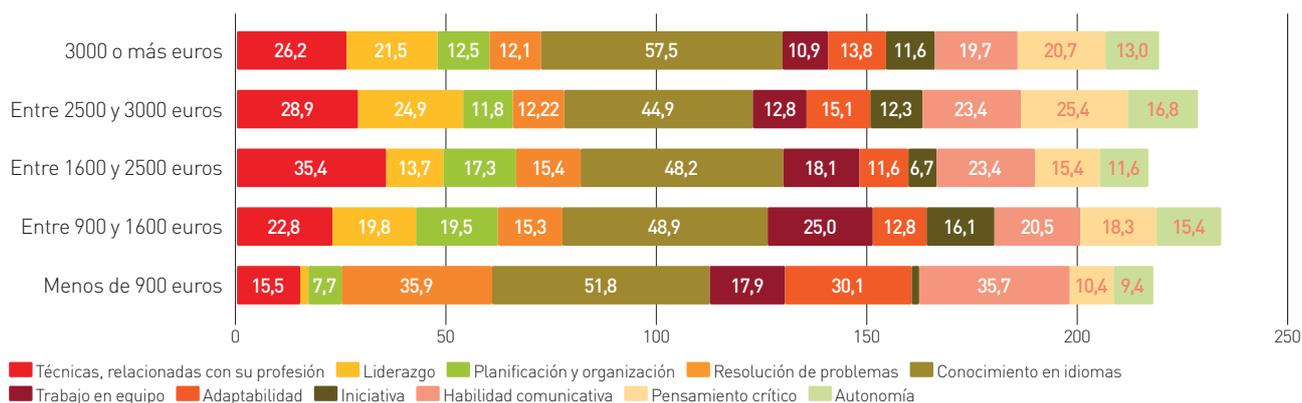
Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

COMPETENCIAS Y HABILIDADES

Por último, dependiendo del nivel de ingresos en el hogar también encontramos diferencias estadísticamente significativas en la respuesta, siendo que los de menos de 900 euros requieren con mayor énfasis competencias en resolución de problemas, adaptabilidad y habilidades comunicativas, entre 1.600 y 2.500 las técnicas relacionadas con su profesión y hasta 3.000 euros el pensamiento crítico.

Gráfico 176: Otras competencias o habilidades echadas en falta por nivel de ingresos (múltiple %)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

V. VALORACIÓN DE AFIRMACIONES RELACIONADAS CON LAS COMPETENCIAS Y LA FORMACIÓN EN GENERAL

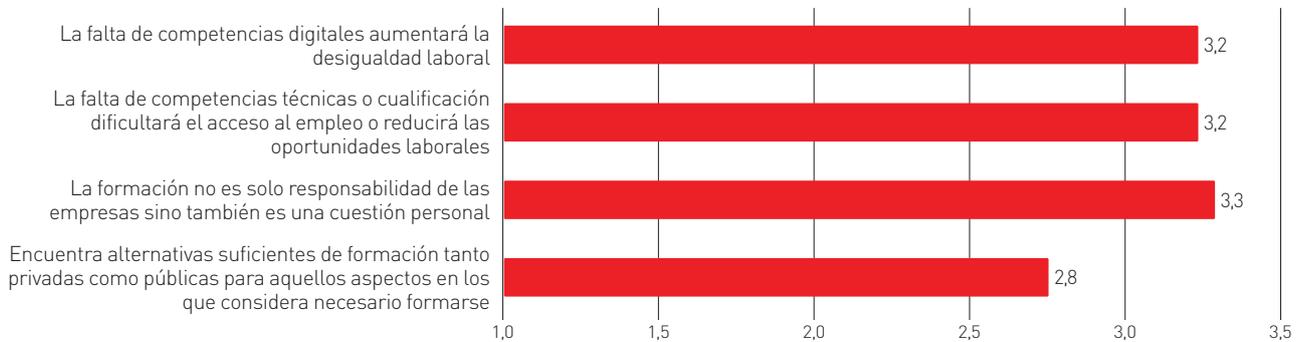
Se pidió a los trabajadores sénior encuestados que valorasen su conformidad o no con una serie de afirmaciones generales sobre las competencias y la formación, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 4 totalmente de acuerdo. Las afirmaciones para valorar fueron:

- La falta de competencias digitales aumentará la desigualdad laboral
- La falta de competencias técnicas o cualificación dificultará el acceso al empleo o reducirá las oportunidades laborales
- La formación no es solo responsabilidad de las empresas sino también es una cuestión personal
- Encuentra alternativas suficientes de formación tanto privadas como públicas para aquellos aspectos en los que considera necesario formarse

La valoración más baja la recibe la idea de que se encuentran alternativas suficientes de formación tanto privadas como públicas para aquellos aspectos en los que considera necesario formarse (2,8). Las tres afirmaciones restantes superar una valoración de 3 sobre cuatro, siendo la que más conformidad genera la idea de que la formación no es solo responsabilidad de las empresas sino también una cuestión personal (3,3).

COMPETENCIAS Y HABILIDADES

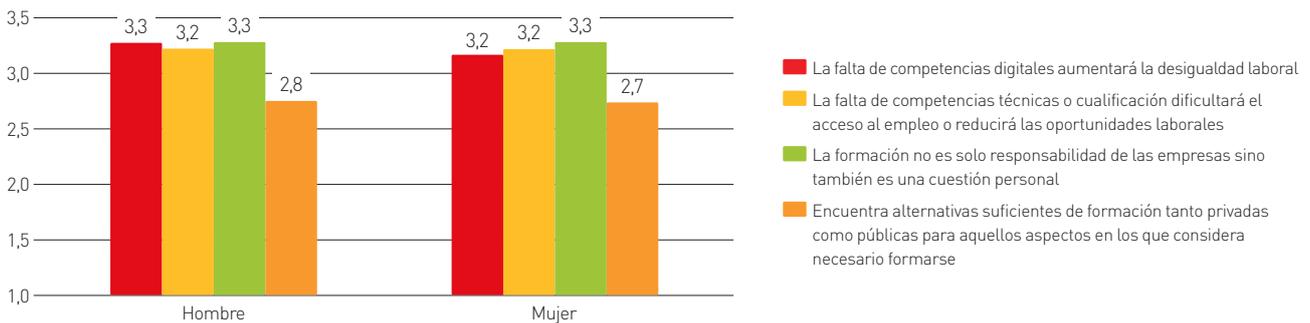
Gráfico 177: Valoración del estado de las competencias en general (media)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Por sexo no se observan diferencias reseñables.

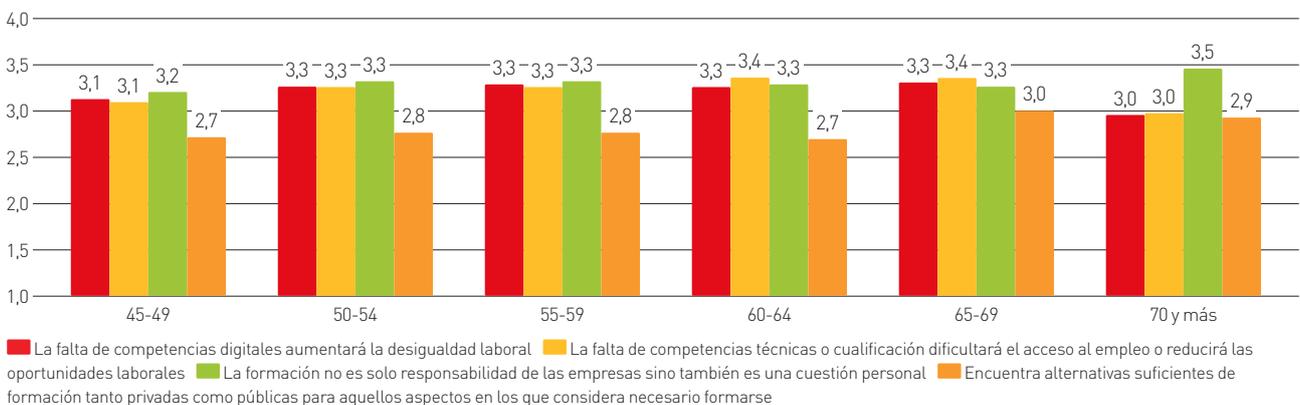
Gráfico 178: Valoración del estado de las competencias en general por sexo (media)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Por edad podemos observar que la idea de que la falta de competencias técnicas o cualificación dificultará el acceso al empleo o reducirá las oportunidades laborales está más presente en los grupos de edad intermedios (sig. 0,004) de trabajadores sénior de la comunidad.

Gráfico 179: Valoración del estado de las competencias en general por sexo (media)

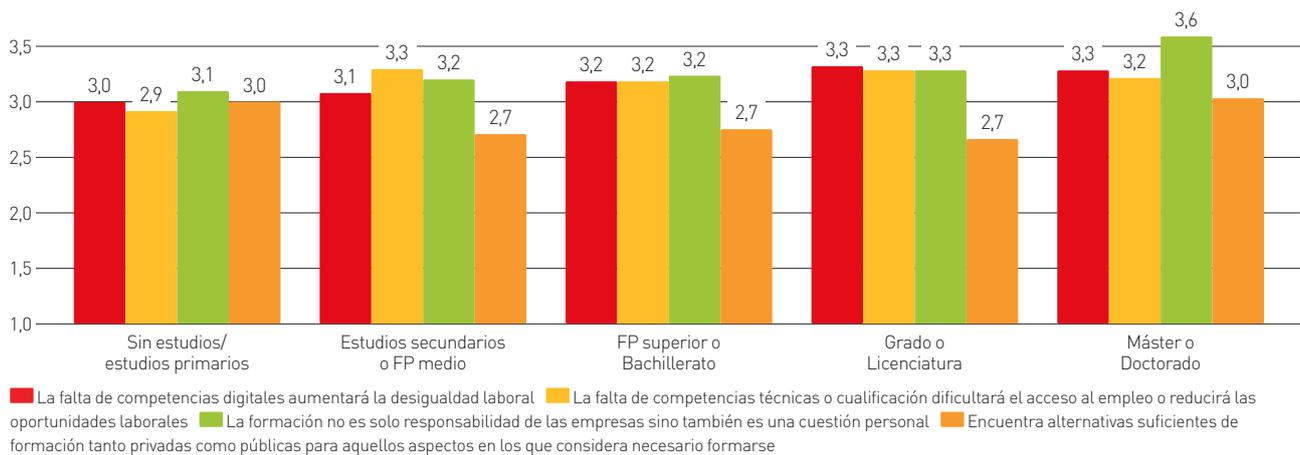


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

COMPETENCIAS Y HABILIDADES

En función del nivel de estudios encontramos un nivel de acuerdo entre los encuestados creciente a medida que aumenta el nivel de estudios en las primeras tres opciones de respuesta, mientras que con la idea de encontrar alternativas suficientes de formación tanto privadas como públicas encuentra más acuerdo en los polos de mayor y menor cualificación (sig. 0,000).

Gráfico 180: Valoración del estado de las competencias en general por edad (media)

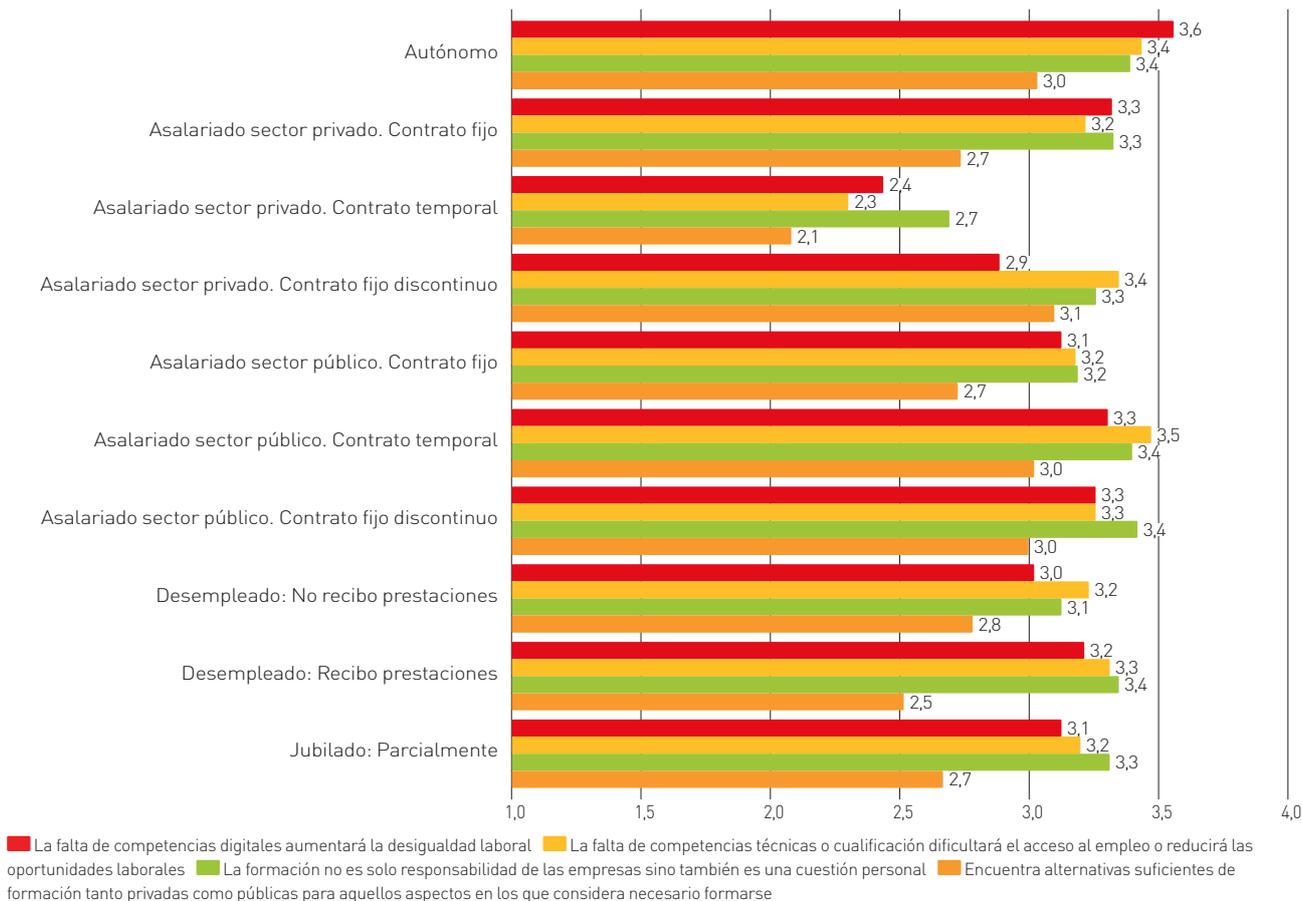


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

COMPETENCIAS Y HABILIDADES

Dependiendo de la situación laboral también se encuentran diferencias significativas. Los trabajadores temporales del sector privado se encuentran menos de acuerdo con todas las afirmaciones que los del resto de situaciones (sig. 0,000).

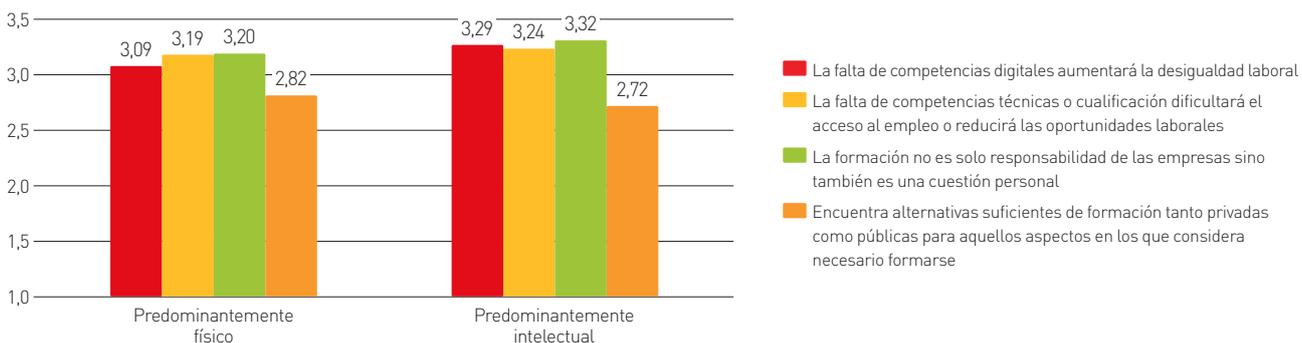
Gráfico 181: Valoración del estado de las competencias en general por situación laboral (media)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Por tipo de trabajo, encontramos que los trabajadores predominantemente intelectuales consultados se encuentran más de acuerdo con las tres primeras afirmaciones, mientras que lo están menos que los físicos en la idea de encontrar alternativas suficientes de formación tanto privadas como públicas (sig. 0,000).

Gráfico 182: Valoración del estado de las competencias en general por tipo de trabajo (media)

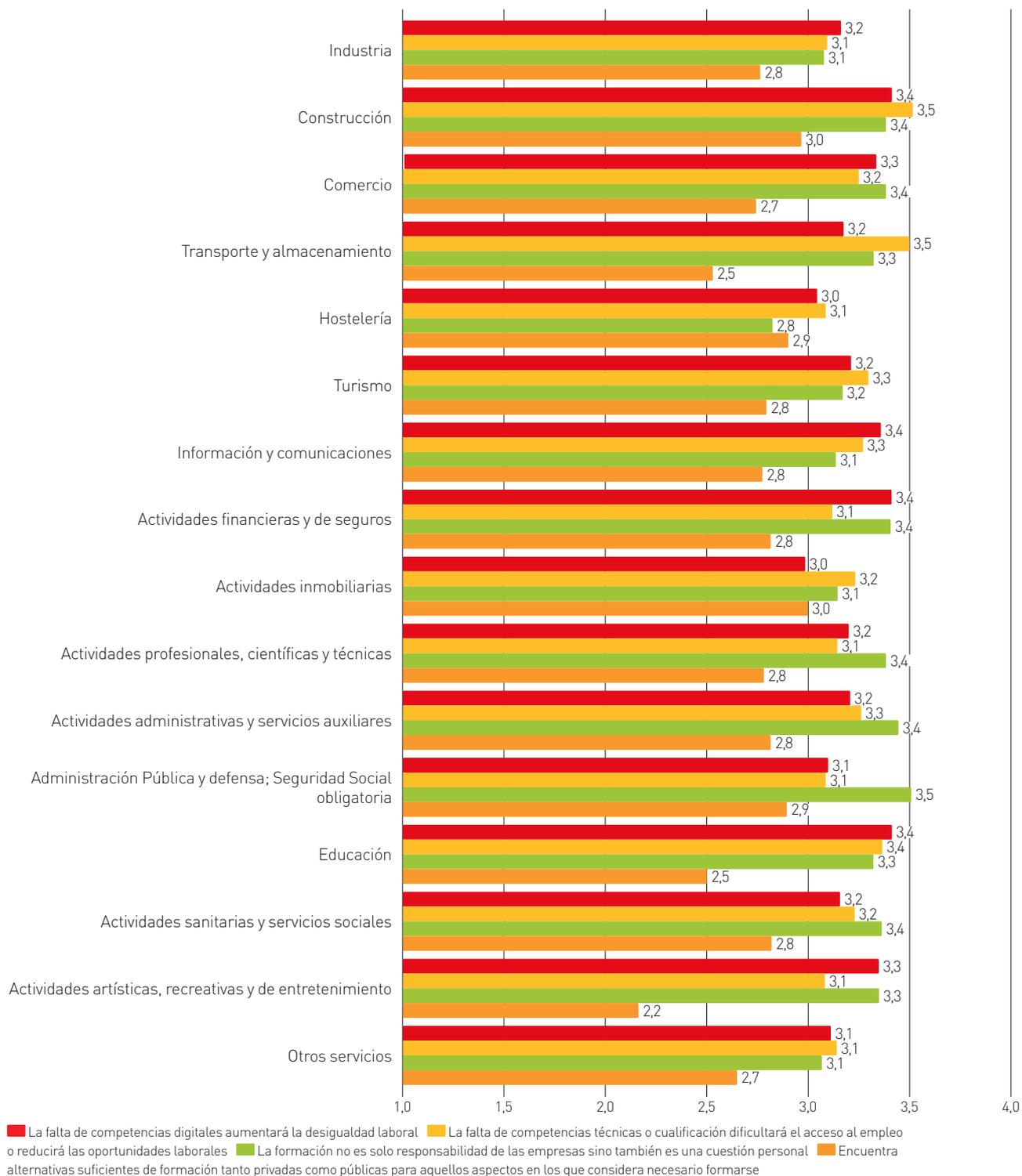


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

COMPETENCIAS Y HABILIDADES

A continuación (gráfico 183), mostramos la respuesta desagregada por grupo de actividad:

Gráfico 183: Valoración del estado de las competencias en general por grupo de actividad (media)

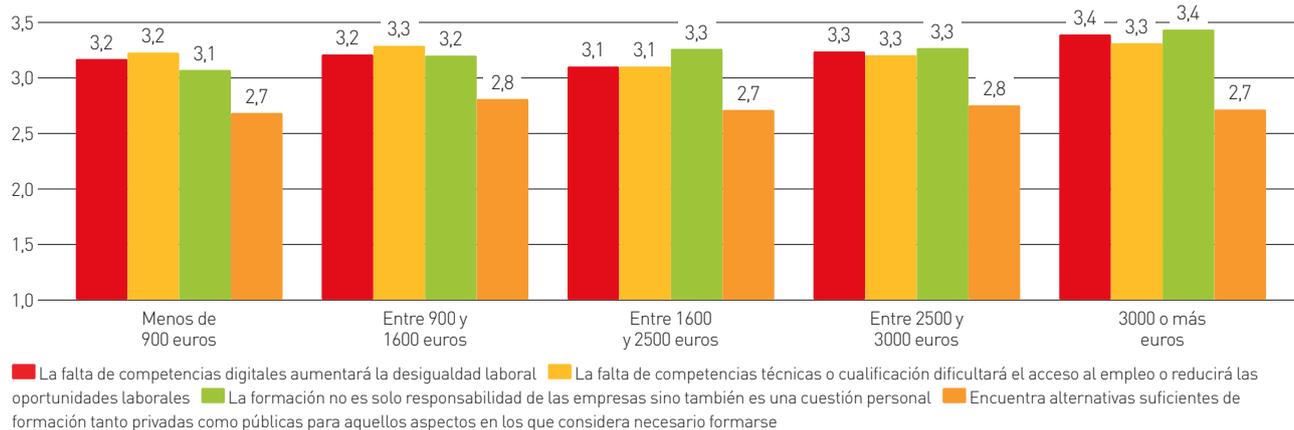


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

COMPETENCIAS Y HABILIDADES

Por nivel de ingresos observamos que los que ingresan más de 3000 euros responden en general más de acuerdo con las tres primeras afirmaciones.

Gráfico 184: Valoración del estado de las competencias en general por grupo de edad (media)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

VI. VALORACIÓN DE AFIRMACIONES RELACIONADAS CON LAS PROPIAS COMPETENCIAS Y LA FORMACIÓN

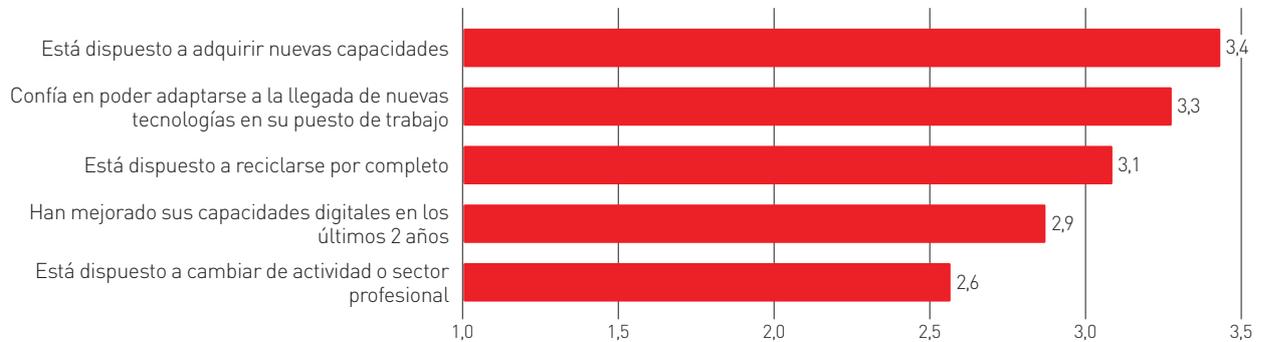
Además, se solicitó valoración sobre algunas afirmaciones referidas a sus propias competencias y formación, con la misma escala de valoración: 1 totalmente en desacuerdo y 4 totalmente de acuerdo. Las afirmaciones a valorar fueron:

- Han mejorado sus capacidades digitales en los últimos 2 años
- Está dispuesto a adquirir nuevas capacidades
- Está dispuesto a reciclarse por completo
- Está dispuesto a cambiar de actividad o sector profesional
- Confía en poder adaptarse a la llegada de nuevas tecnologías en su puesto de trabajo

Estar dispuesto a adquirir nuevas capacidades es la idea más suscrita por los sénior madrileños, seguido de confiar en poder adaptarse a la llegada de nuevas tecnologías en su puesto de trabajo. La que menos conformidad genera es la de estar dispuesto a cambiar de actividad o sector profesional.

COMPETENCIAS Y HABILIDADES

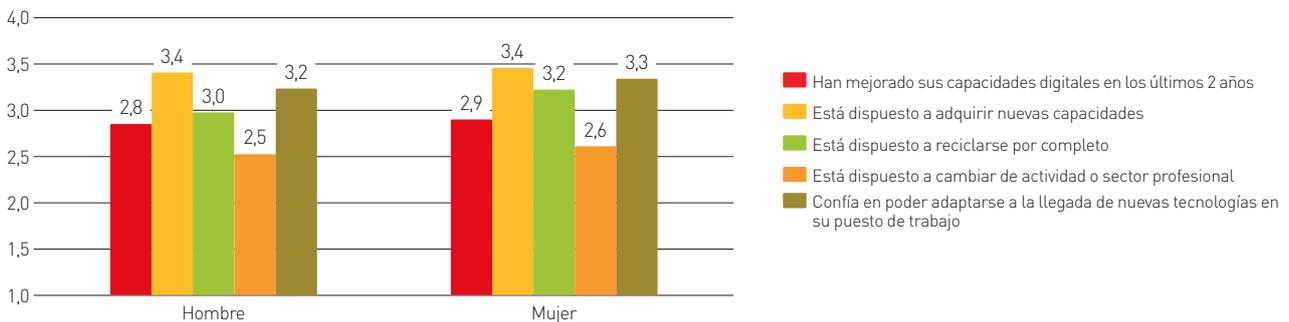
Gráfico 185: Valoración sobre las propias competencias (media)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
 Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

En primer lugar, observamos que las mujeres sénior están más de acuerdo con la idea de poder adaptarse a la llegada de nuevas tecnologías en su puesto de trabajo (sig. 0,000).

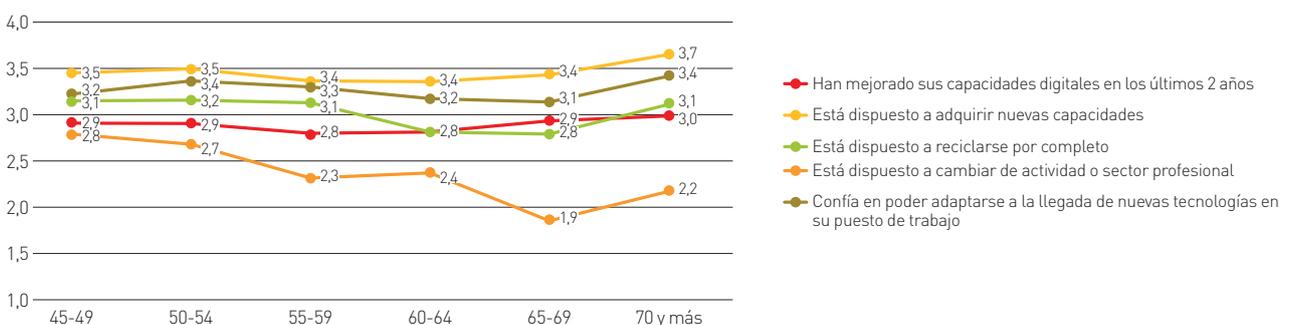
Gráfico 186: Valoración sobre las propias competencias por sexo (media)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
 Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

Encontramos relaciones significativas entre la valoración de las propias competencias por tramo de edad, destacando especialmente que a medida que aumenta la edad, disminuye la disposición del sénior a cambiar de actividad o de sector profesional y de reciclarse por completo.

Gráfico 187: Valoración sobre las propias competencias por edad (media)

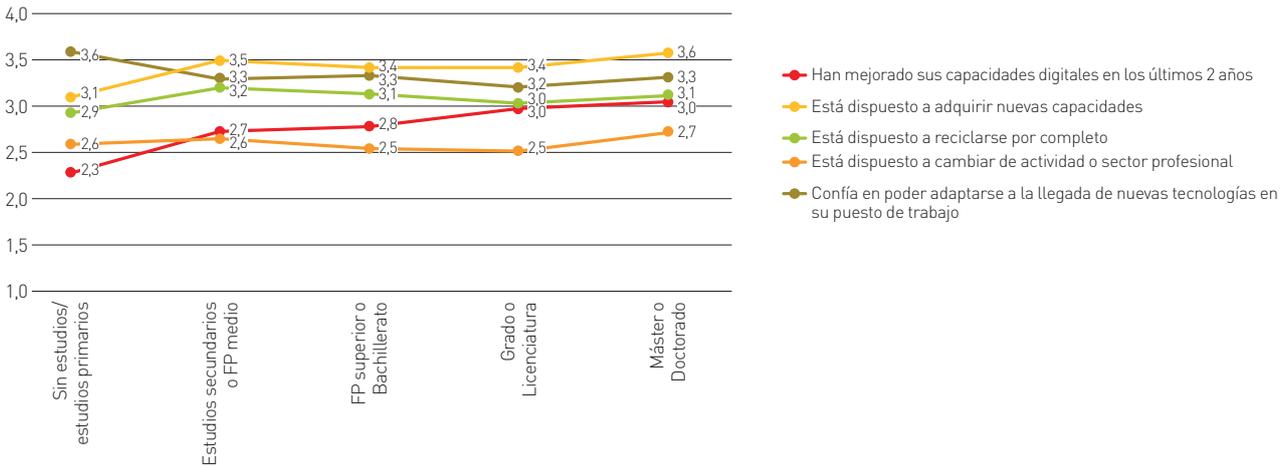


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
 Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

COMPETENCIAS Y HABILIDADES

Por nivel de estudios observamos que a medida que este aumenta, también lo hace la sensación de los encuestados de haber mejorado las capacidades en los últimos años, mientras que decrece la confianza en poder adaptarse a la llegada de nuevas tecnologías.

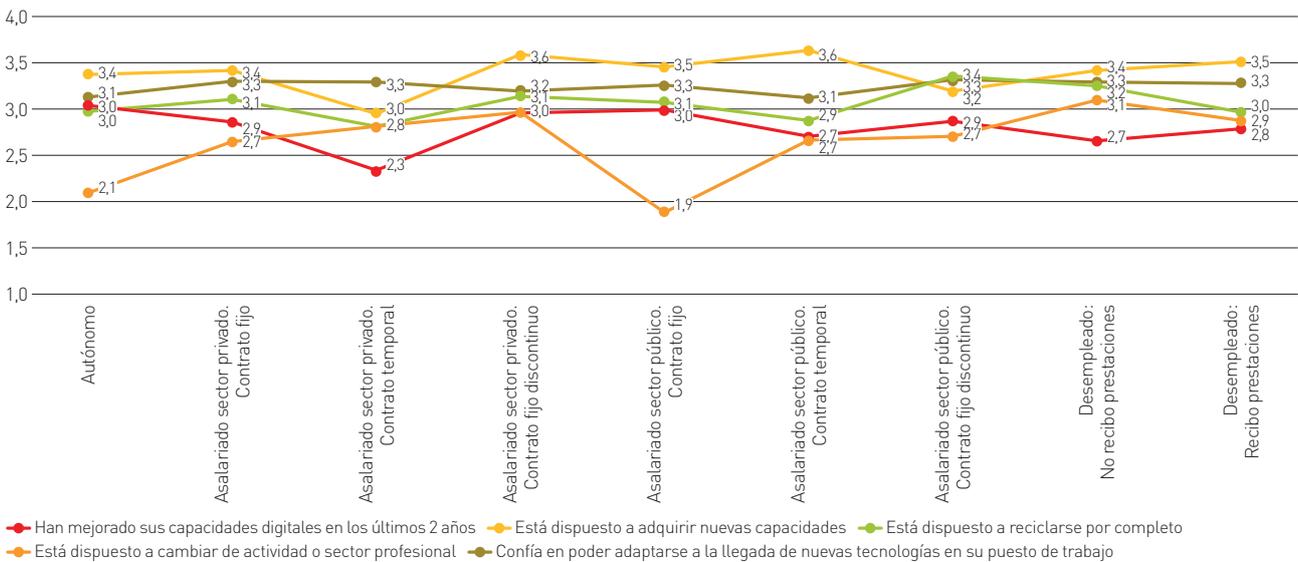
Gráfico 188: Valoración sobre las propias competencias por nivel de estudios (media)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

A continuación, mostramos la valoración de los encuestados sobre las propias competencias en función de la situación laboral (Gráfico 181):

Gráfico 189: Valoración sobre las propias competencias por situación laboral (media)

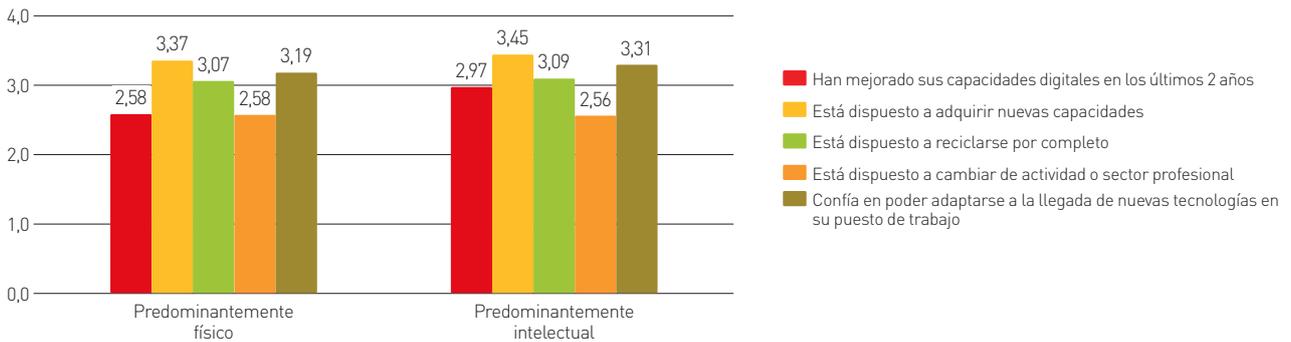


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

COMPETENCIAS Y HABILIDADES

Por tipo de trabajo, en general, los trabajadores intelectuales sénior encuestados están más de acuerdo con todas las afirmaciones, salvo en la de estar dispuesto a cambiar de actividad o sector, que lo hacen de igual forma que los trabajadores físicos.

Gráfico 190: Valoración sobre las propias competencias por tipo de trabajo (media)



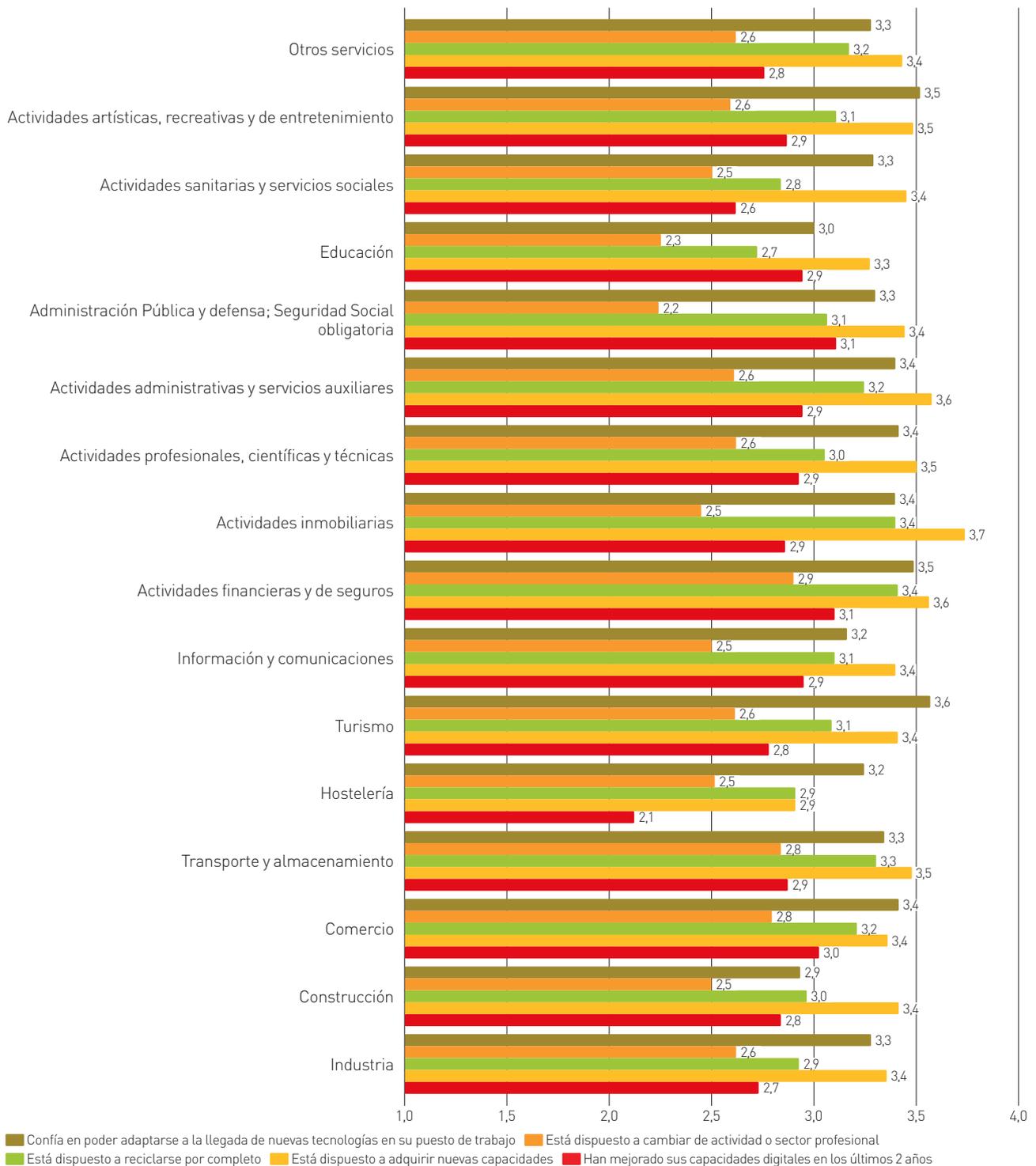
Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

COMPETENCIAS Y HABILIDADES

A continuación (Gráfico 191), mostramos el desglose de la respuesta por grupo de actividad:

Gráfico 191: Valoración sobre las propias competencias por grupo de actividad (media)



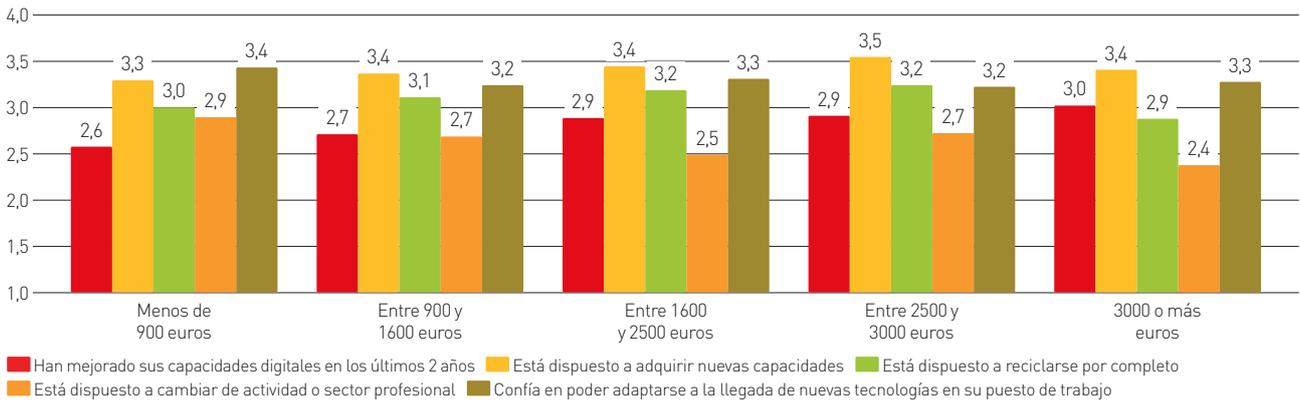
Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

COMPETENCIAS Y HABILIDADES

Por nivel de ingresos, la respuesta indica que la mejora de las capacidades digitales aumenta conforme lo hace el nivel de ingresos, adquirir nuevas capacidades en las franjas más altas, reciclarse por completo en las intermedias y cambiar de sector y poder adaptarse en las bajas.

Gráfico 192: Valoración sobre las propias competencias por nivel de ingresos (media)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

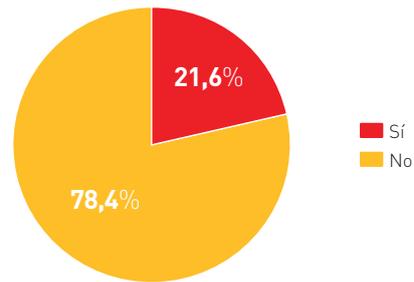
EMPRENDIMIENTO COMO OPCIÓN

EMPRESARIADO COMO OPCIÓN

Para abordar la dimensión del emprendimiento se inició como referencia de contexto la identificación de trabajadores sénior que hubieran sido en algún momento autónomos, para posteriormente profundizar en la valoración del emprendimiento como forma de incorporación al mercado y sobre el ámbito en el que emprendería.

Se han identificado más de tres cuartas partes de trabajadores sénior de la Comunidad de Madrid que nunca han sido autónomos (76,4 %).

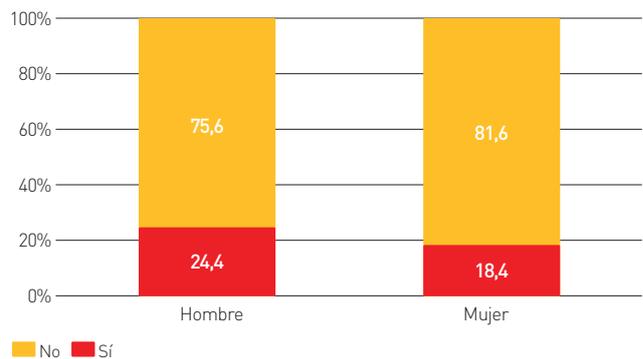
Gráfico 193: **Ha sido autónomo (%)**



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Encontramos diferencias significativas a este respecto en función del sexo (sig. 0,011), donde los hombres sénior madrileños han sido autónomos en 6 puntos más que las mujeres.

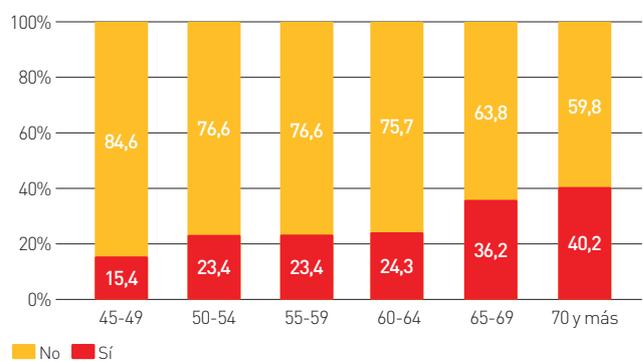
Gráfico 194: **Ha sido autónomo por sexo (%)**



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Por grupo de edad, encontramos una relación positiva (sig. 0,008) en la que a medida que aumenta la edad, más situaciones de emprendimiento se identifican entre el sénior de la comunidad.

Gráfico 195: **Ha sido autónomo por edad (%)**

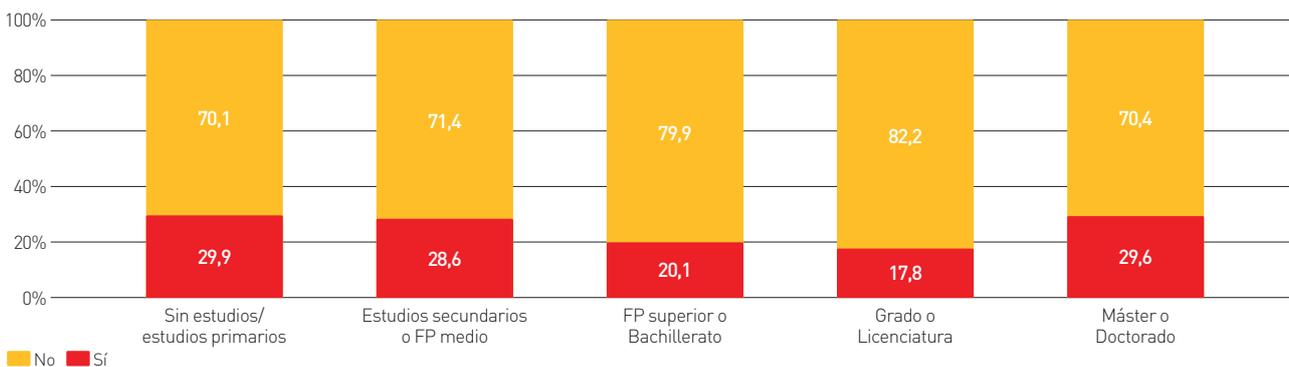


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

EMPRENDIMIENTO COMO OPCIÓN

Por nivel de estudios, observamos en la respuesta una relación negativa (sig. 0,000) en la que a medida que aumenta la cualificación, menos experiencias como trabajadores autónomos se identifican.

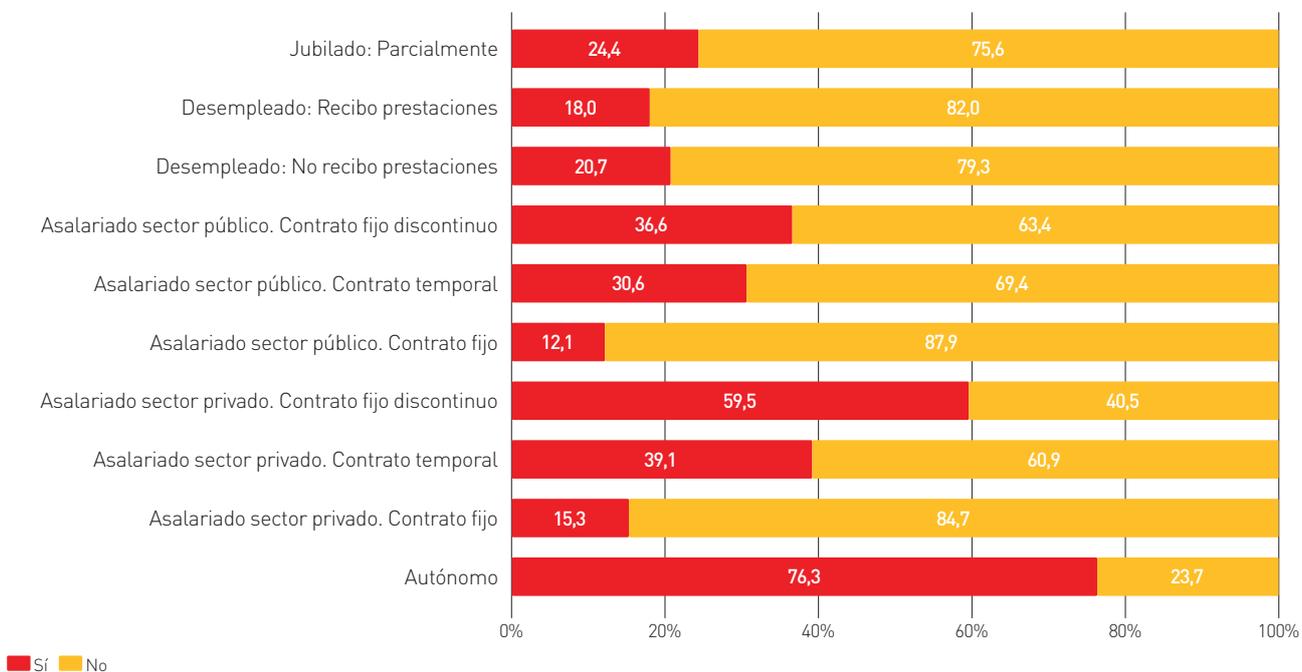
Gráfico 196: **Ha sido autónomo por nivel de estudios (%)**



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Los autónomos encuestados, seguidos de los fijos discontinuos y los temporales del sector privado, son los que en mayor medida han sido autónomos con anterioridad (sig. 0,000).

Gráfico 197: **Ha sido autónomo por situación laboral (%)**

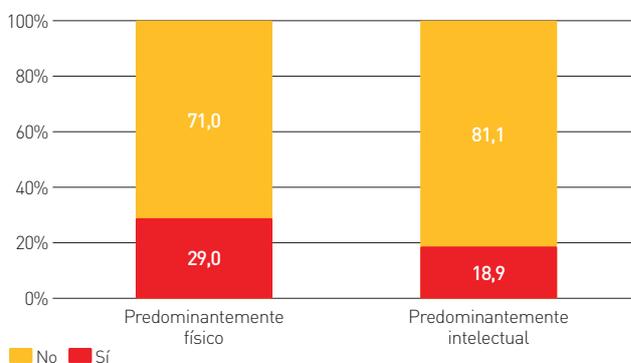


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

EMPREDIMIENTO COMO OPCIÓN

Los trabajadores físicos encuestados han sido autónomos en 10 puntos más que los intelectuales.

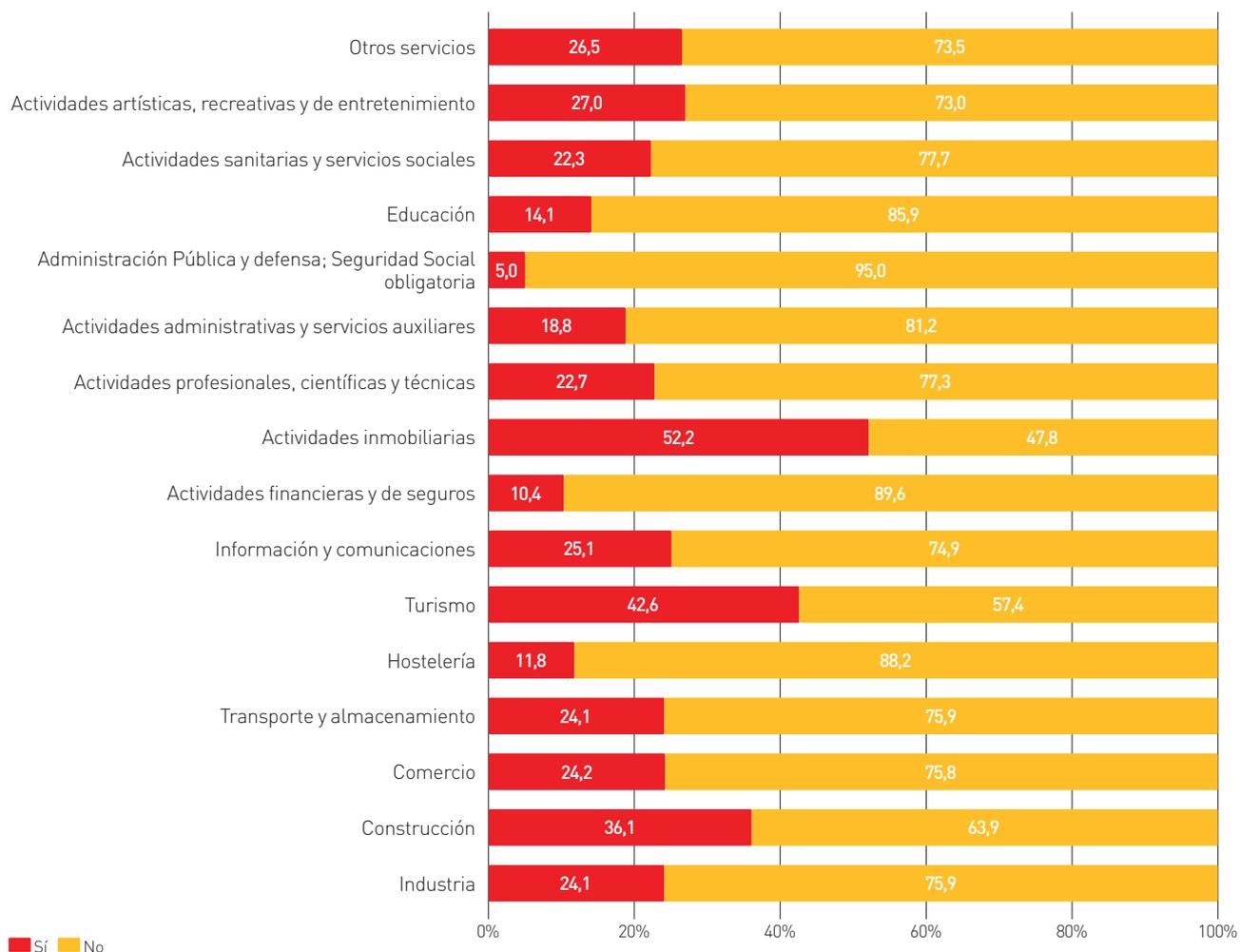
Gráfico 198: **Ha sido autónomo por tipo de trabajo (%)**



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Los grupos de actividad con mayor proporción de respuestas de trabajadores sénior que indican haber sido autónomos son los de actividades inmobiliarias, turismo y construcción (sig. 0,000).

Gráfico 199: **Ha sido autónomo por grupo de actividad (%)**

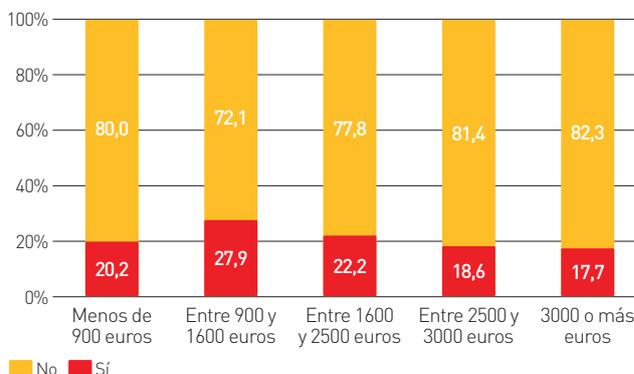


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

EMPRESARIADO COMO OPCIÓN

Por nivel de ingresos, se observa que hay una tendencia descendente en la respuesta de trabajadores sénior que han sido autónomos desde el intervalo de 900 a 1.600 euros.

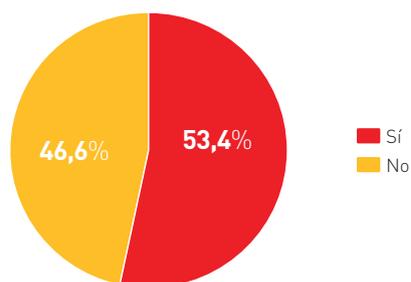
Gráfico 200: **Ha sido autónomo por nivel de ingresos (%)**



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

En cuanto a la consideración del emprendimiento como forma de incorporación al mercado, algo más de la mitad de los trabajadores sénior madrileños en situación de desempleo (53,4 %) sí contempla esta opción.

Gráfico 201: **Emprendimiento como forma de incorporación al mercado (%)**



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

La consideración de ser autónomo, tal y como señala Abel Guío, se da a través de dos escenarios básicos: por elección propia y de forma condicionada, “el caso donde después de un periodo de dificultades a la hora de conseguir entrevistas, pueden llegar oportunidades a través de contratos mercantiles. En esta situación muchas veces se vive como un pequeño fracaso” (Abel Guío, consultor de la Fundación Adecco).

Ahora no, si me tocara la lotería sí. GF2, de 45 a 59 años, mujeres

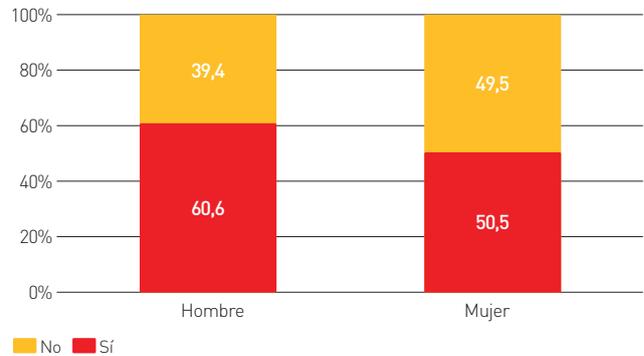
Habría que considerarlo, sí. Como última opción. GF1, de 45 a 59 años, hombres

Hoy en día, por lo general, el emprendimiento es visto “como una respuesta resignada ante la dificultad de volver al empleo tradicional como asalariado por cuenta ajena” (Tomás Pereda, consejero de la Fundación Más Humano). Aunque, como indica Pereda, esta percepción depende de la edad ya que se daría más en la horquilla de 50 a 65 años. Matiza: “A partir de los 65 es como una opción (Tomás Pereda, subdirector general de la Fundación Más Humano).

EMPREDIMIENTO COMO OPCIÓN

Analizando diferentes dimensiones, los hombres sénior madrileños valoran la opción del emprendimiento significativamente más que las mujeres (sig. 0,011), más de 10 puntos, alcanzando el 60%.

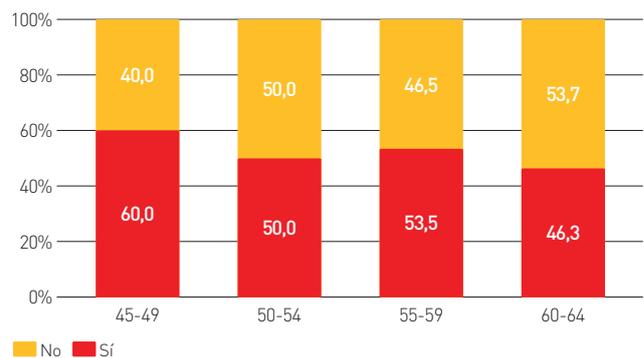
Gráfico 202: **Emprendimiento como forma de incorporación al mercado por grupo de edad (%)**



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

También influye de forma significativa el grupo de edad (sig. 0,008). Encontramos una cierta tendencia descendente entre el trabajador sénior de la comunidad a la hora de plantearse emprender, conforme la edad avanza menos se lo plantean.

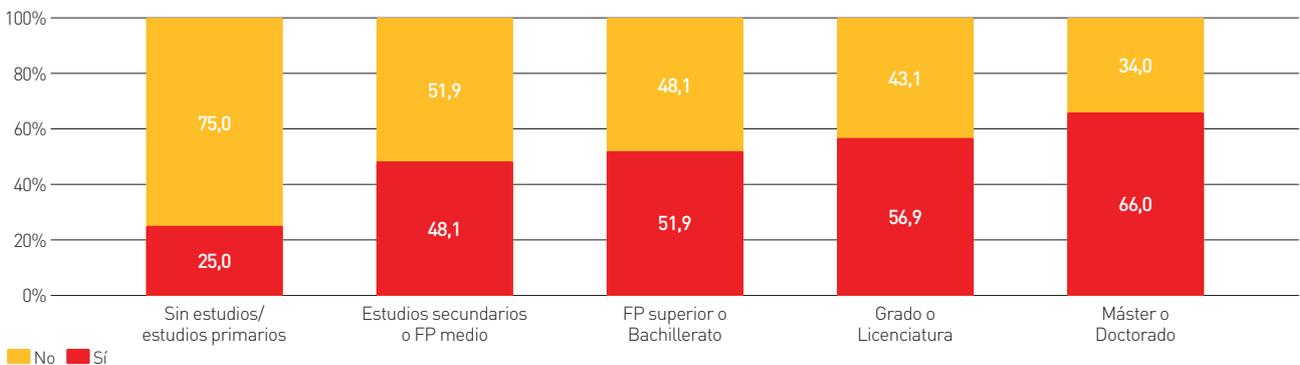
Gráfico 203: **Emprendimiento como forma de incorporación al mercado por edad (%)**



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid Nota: 65-69 y 70 o más presentan un n < 10 por los que han sido retiradas del análisis

Con el nivel de estudios, en cambio, hay una relación positiva. Cuanto mayor es el nivel de estudios hay más porcentaje de respuestas de desempleados sénior que se plantean el emprendimiento (sig. 0,000).

Gráfico 204: **Emprendimiento como forma de incorporación al mercado por nivel de estudios (%)**

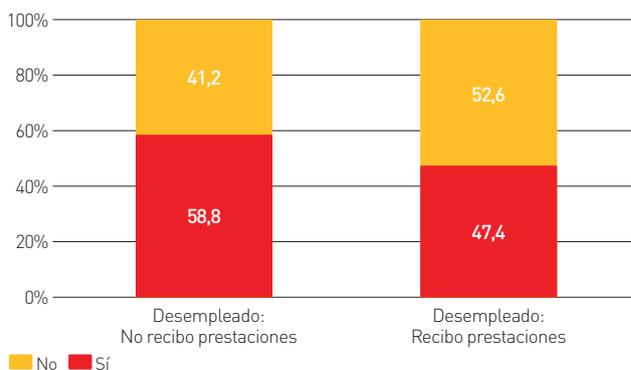


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

EMPRESARIADO COMO OPCIÓN

Por situación laboral también encontramos diferencias, ya que los desempleados que no reciben prestaciones responden plantearse el emprendimiento significativamente más que los que reciben algún tipo de ingreso, con más de 10 puntos de diferencia (sig. 0,000).

Gráfico 205: **Emprendimiento como forma de incorporación al mercado por situación laboral (%)**



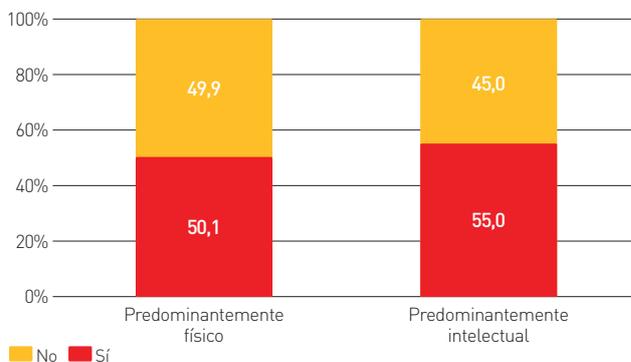
Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

En los grupos afloraron gran cantidad de dudas y de preguntas, entre ellas las ayudas económicas para poder emprender a según qué edades.

¿La ayuda económica quién te la puede dar? La ayuda económica para empezar, ¿quién la puede dar? ¿Quién la puede conceder? Si los bancos ya no te pueden dar nada. GF4, 60 o más años, mujeres

Los desempleados sénior encuestados con trabajos predominantemente intelectuales se plantean significativamente más que los trabajadores físicos la opción de emprender, con casi 5 puntos de diferencia (sig. 0,000).

Gráfico 206: **Emprendimiento como forma de incorporación al mercado por tipo de trabajo (%)**

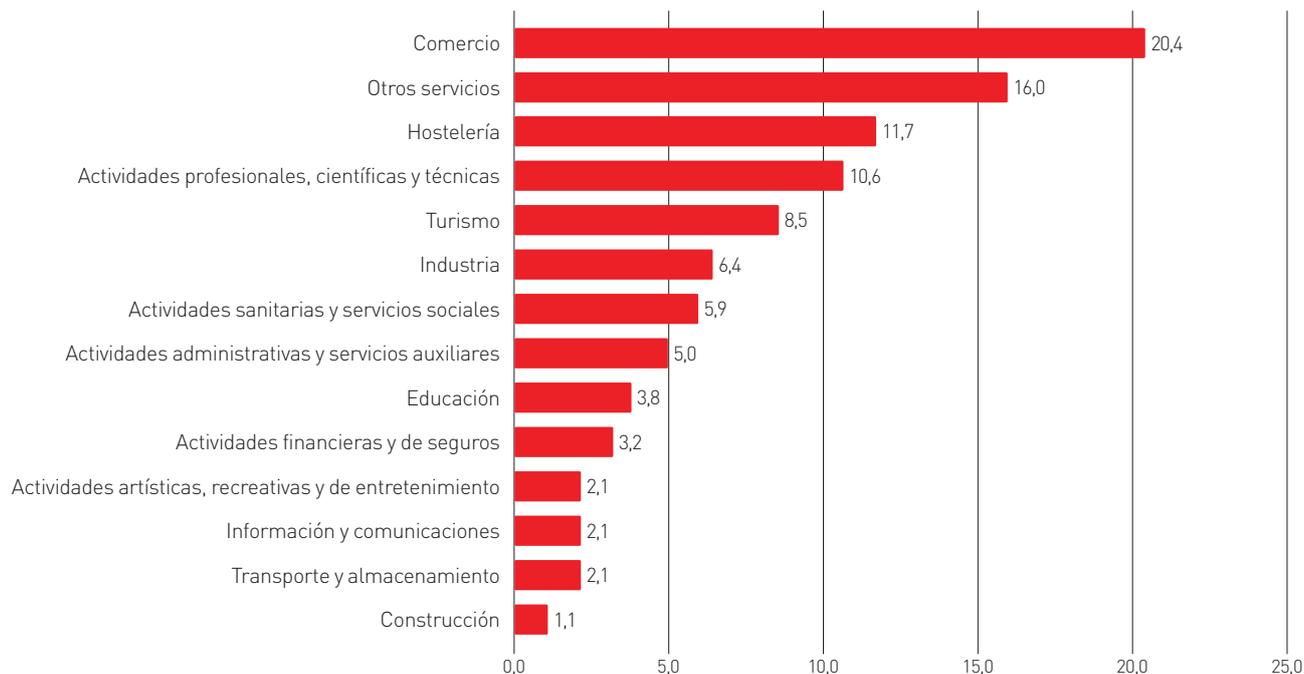


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

EMPREDIMIENTO COMO OPCIÓN

Profundizando en los ámbitos en los que emprenderían, entre el trabajador sénior madrileño los más referidos han sido el comercio (20,4 %) y otros servicios (16,0%), seguidos de hostelería (11,7%) y actividades profesionales, científicas y técnicas (10,6%).

Gráfico 207: **Ámbito en el que emprendería (%)**



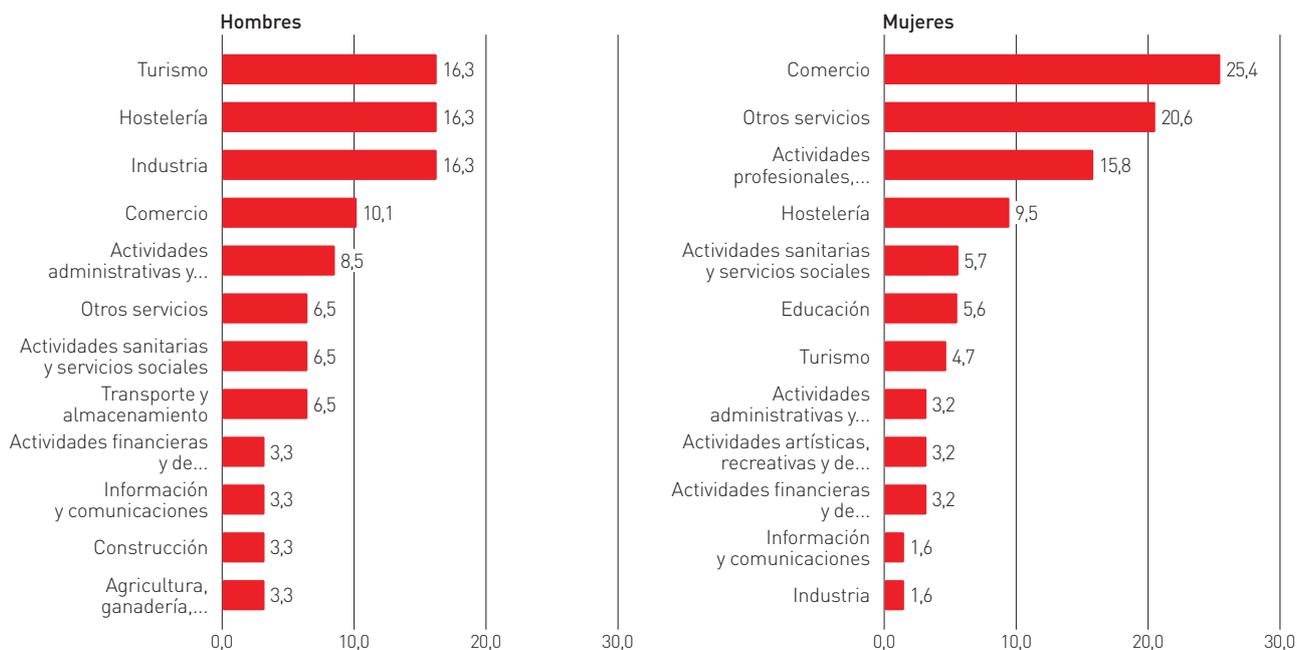
Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

El mundo del trabajo sénior se va a componer de un componente cada vez más relevante de profesionales por cuenta propia, pequeños empresarios autónomos por propia elección. Tomás Pereda, subdirector general de la Fundación Más Humano

EMPREDIMIENTO COMO OPCIÓN

Por sexo, las mujeres sénior en la comunidad se decantan en mayor medida por el comercio y otros servicios, mientras que los hombres lo hacen por el turismo, la hostelería o la industria (sig. 0,002).

Gráfico 208: **Ámbito en el que emprendería por sexo (%)**



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

PERCEPCIÓN SOBRE EL MERCADO LABORAL

PERCEPCIÓN SOBRE EL MERCADO LABORAL

Como último bloque de análisis, abordamos en este apartado la percepción de los trabajadores sénior con relación a su futuro laboral respecto a los cambios que se están produciendo en el mercado de trabajo, los factores que creen que favorecerían la empleabilidad, los aspectos que consideran importantes a la hora de plantearse cambiar de empresa o aceptar una oportunidad de trabajo y los aspectos que mejorarían del mercado laboral.

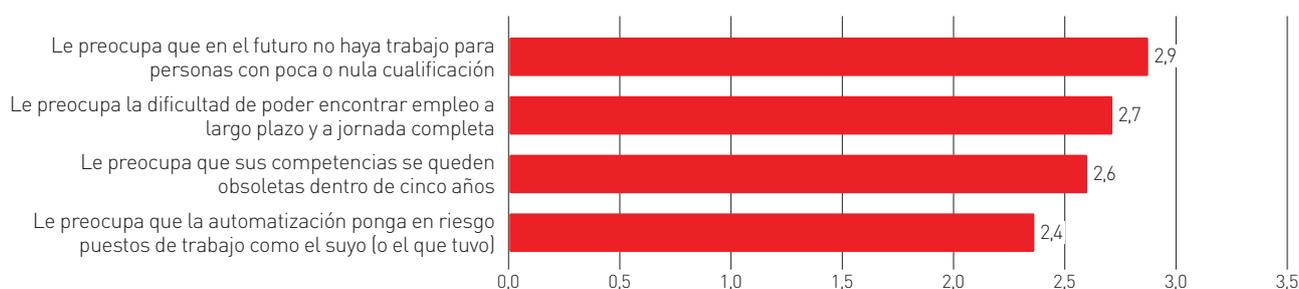
I. PREOCUPACIÓN CON RELACIÓN A SU FUTURO LABORAL RESPECTO A LOS SIGUIENTES CAMBIOS EN EL MERCADO DE EMPLEO

La preocupación de los sénior madrileños es analizada respecto a cuatro escenarios:

- Riesgos derivados de la automatización
- Riesgos derivados de falta de oportunidades para personas con poca o nula cualificación
- Preocupación por la dificultad de encontrar empleo a largo plazo y a jornada completa
- Preocupación por competencias obsoletas dentro de cinco años

La mayor preocupación se identifica sobre la perspectiva de que en el futuro pueda no haber trabajo para personas con baja o nula cualificación (2,9 sobre 4) y preocupa menos al sénior madrileño que la automatización ponga en riesgo puestos de trabajo como el que desempeñan actualmente (2,4 sobre 4).

Gráfico 209: Preocupaciones sobre el futuro en el mercado de trabajo (media)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

En los grupos focales también ha aparecido una gran preocupación pensando que en el futuro pueda no haber trabajo para personas con baja o nula cualificación:

Lo veo mal porque creo que cada vez el mercado es más exigente, entonces esas personas pues se las va a marginar todavía más. GF1, de 45 a 59 años, hombres

También vemos que hay una preocupación moderada por la dificultad de poder encontrar empleos de larga duración y a jornada completa (2,7). Sin embargo, tal y como indican los expertos, este contexto de cambio y de incertidumbre puede suponer una oportunidad para el desarrollo profesional y para el mercado de trabajo precisamente a través de la posibilidad de realizar trabajos bajo marcos de contratación que puedan resultar interesantes a los trabajadores sénior. En este abanico, “ellos pueden encontrar la opción que les permite mantener sus gastos financieros básicos, les permite seguir cotizando de cara a la jubilación y les permite seguir manteniendo su propia autoestima” (Abel Guio, consultor de la Fundación Adecco).

PERCEPCIÓN SOBRE EL MERCADO LABORAL

Sumado a sus esfuerzos, las empresas deben “reorientar esa mirada en cuanto a contratación. Darles oportunidades y pensar que son trabajadores idóneos para estas nuevas circunstancias” (Abel Guio, consultor de la Fundación Adecco).

En este sentido, conviene reflexionar en el marco de nuevas oportunidades que se abren para el trabajador sénior. En un contexto en el que el sistema exige un cambio drástico en el empleo y las cotizaciones, “la evolución demográfica claramente va a favor del sénior. Simplemente por una cuestión cuantitativa, hay un desplome de gente joven y hay una sobreabundancia de gente sénior con buena salud y con ganas de trabajar. Entonces para las organizaciones es una cuestión de sostenibilidad el mirar hacia el talento sénior” (Tomás Pereda, subdirector general de la Fundación Más Humano).

La preocupación motivada porque la automatización ponga en riesgo puestos de trabajo es, como hemos visto también en los grupos, sensiblemente menor:

En mi sector sí reducirá empleo, pero también es una herramienta muy potente que me ayudaría mucho a desarrollar más trabajo. GF3, 60 o más años, hombres

Esta es también la percepción de los expertos que observan que el avance de la automatización representa una revolución inminente a todos los niveles:

A ver, yo creo que la, la automatización, la llegada de la inteligencia artificial nos va a afectar a todos, a todos, independientemente de tu año de nacimiento. Va a ser una nueva revolución industrial. Abel Guio, consultor de la Fundación Adecco

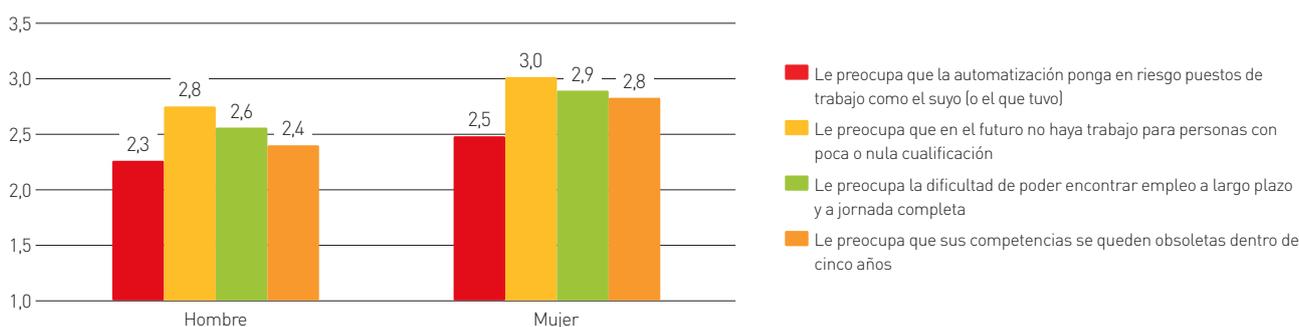
La mala noticia respecto a la automatización es va a generar una brecha entre aquellos séniors que están preparados y aquellos séniors que no están preparados y esa brecha de desigualdad se va a ensanchar. Tomás Pereda, subdirector general de la Fundación Más Humano

Esta revolución, señala Tomás Pereda, entraña riesgos asociados a una brecha digital o de cualificación para la que hay que estar preparado:

Y eso es lo que preocupa mucho al primer mundo y todo lo que es el famoso mantra upskilling-reskilling es la respuesta a un miedo de conflictividad social, que esa desigualdad pueda generar en las economías más avanzadas y sea un elemento de desestabilización del propio sistema económico el que haya colectivos muy numerosos excluidos, los ‘tecnoexcluidos’ que al final pues generen una situación preocupante de desigualdad social. Tomás Pereda, subdirector general de la Fundación Más Humano

Entrando en el análisis de la dimensión sexo, a las mujeres sénior les preocupa más en general el futuro, especialmente el caso de la automatización y sus riesgos (sig. 0,000).

Gráfico 210: Preocupaciones sobre el futuro en el mercado de trabajo por sexo (media)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

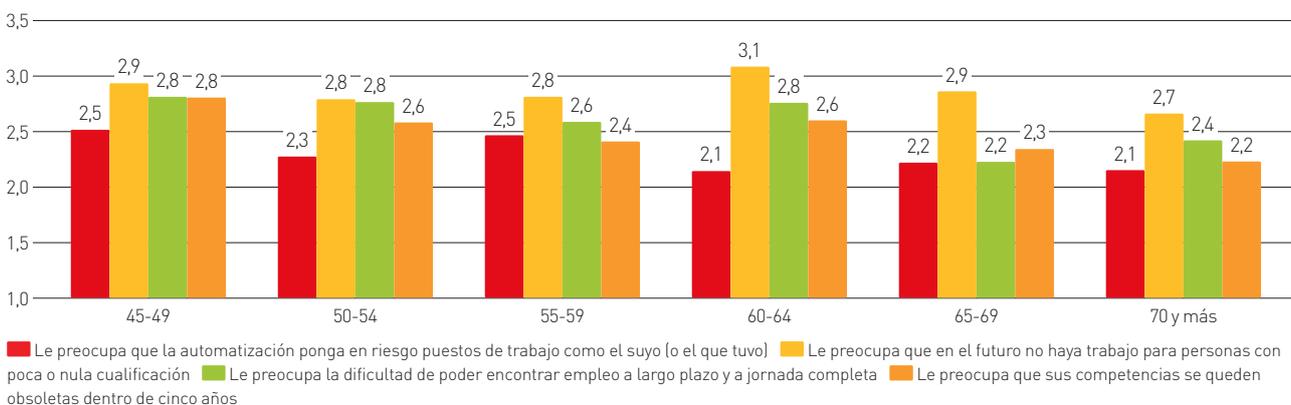
PERCEPCIÓN SOBRE EL MERCADO LABORAL

Esta preocupación también dejó su reflejo en los grupos focales:

Sí que afecta (la automatización), porque te suplen con menos. GF4, 60 o más años, mujeres

Por grupos de edad, encontramos que el avance de la automatización le preocupa más al sénior del grupo de 45 a 49, el futuro de las personas con poca o nula cualificación a los de 60 a 64 y la dificultad de encontrar empleos a largo plazo y jornada completa y que sus competencias puedan quedar obsoletas a los grupos más jóvenes.

Gráfico 211: Preocupaciones sobre el futuro en el mercado de trabajo por edad (media)

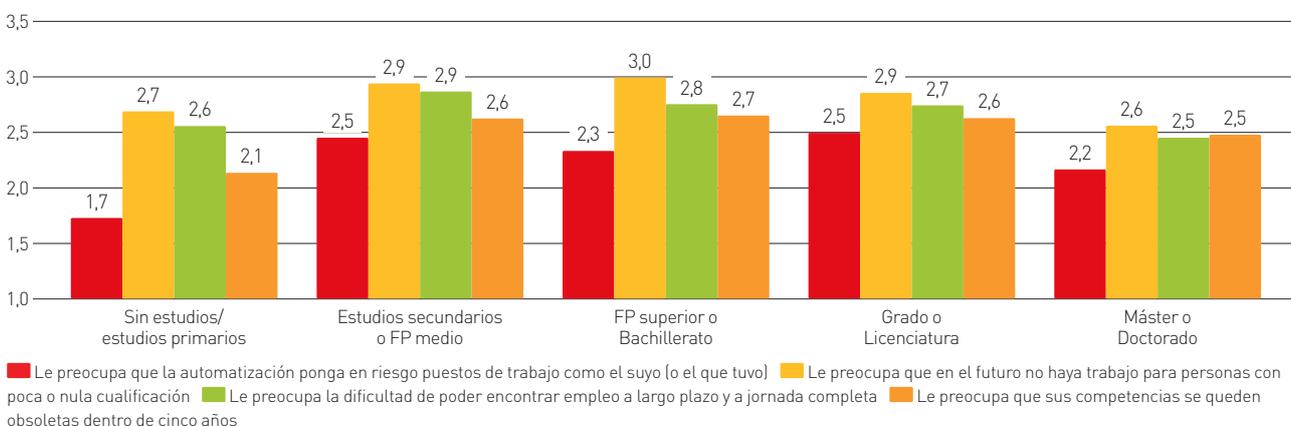


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

Por otro lado, el avance de la automatización es más preocupante para el sénior encuestado que dispone de estudios secundarios o de grado, el futuro de las personas con poca o nula cualificación para los que tienen estudios secundarios, FP medio y superior, a los de bachillerato y a los de grado o licenciatura, al igual que la dificultad de encontrar empleos a largo plazo y jornada completa y que sus competencias puedan quedar obsoletas.

Gráfico 212: Preocupaciones sobre el futuro en el mercado de trabajo por nivel de estudios (media)



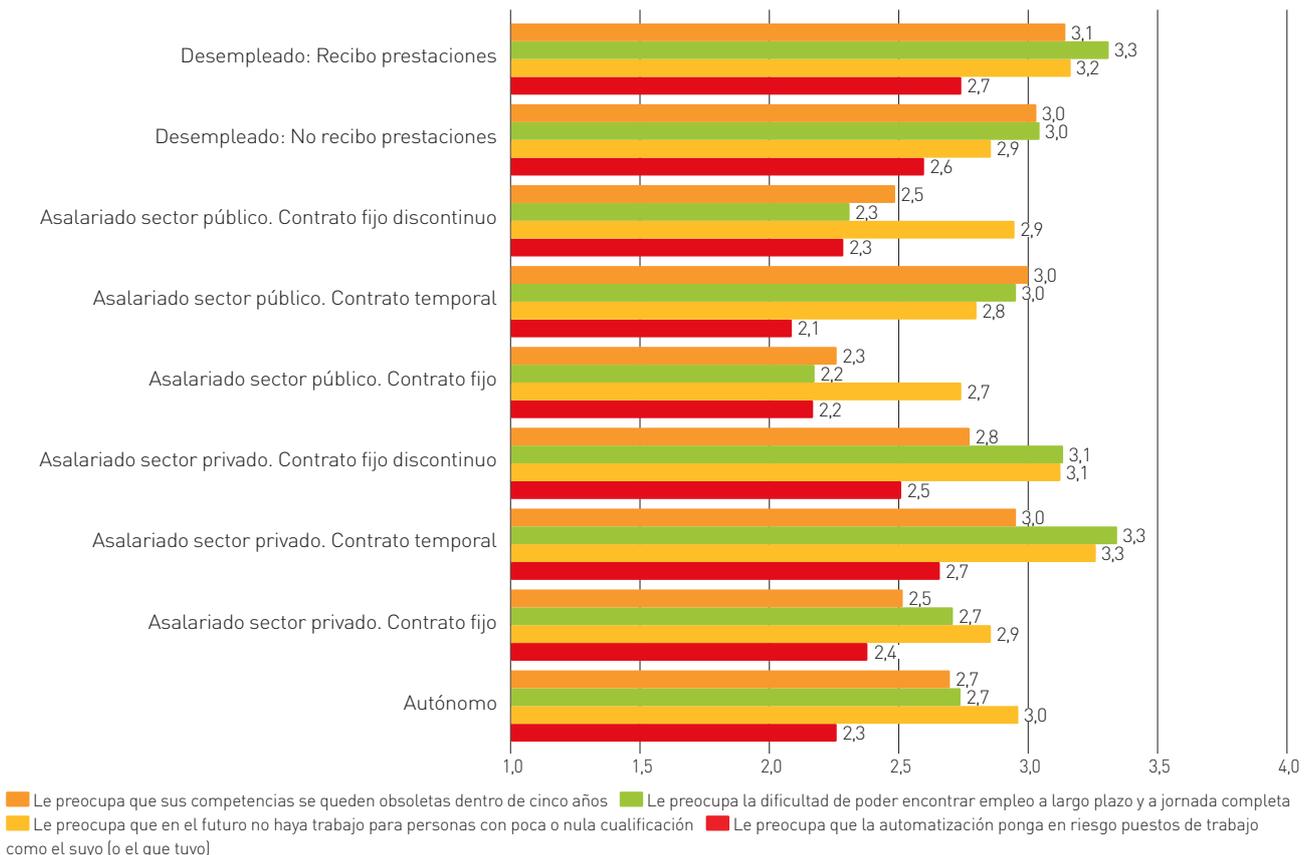
Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

PERCEPCIÓN SOBRE EL MERCADO LABORAL

En función de la situación laboral encontramos que todas las afirmaciones afectan de forma significativa a los trabajadores encuestados en situación de desempleo, y aquellos con contratos temporales y fijos discontinuos.

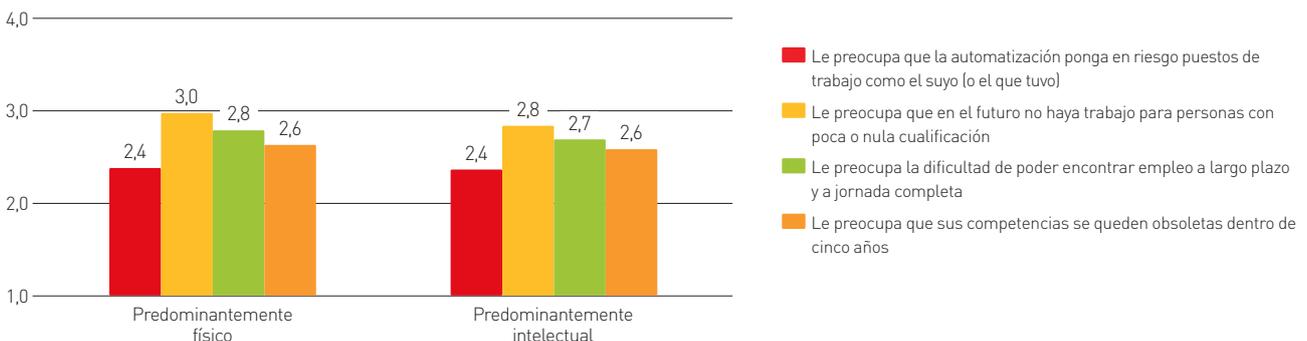
Gráfico 213: Preocupaciones sobre el futuro en el mercado de trabajo por situación laboral (media)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
 Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

Encontramos también que en general la respuesta del trabajador predominantemente físico muestra un nivel de preocupación significativamente mayor los casos de la preocupación por las personas sin cualificación y por los empleos de larga duración y jornada completa.

Gráfico 214: Preocupaciones sobre el futuro en el mercado de trabajo por tipo de trabajo (media)

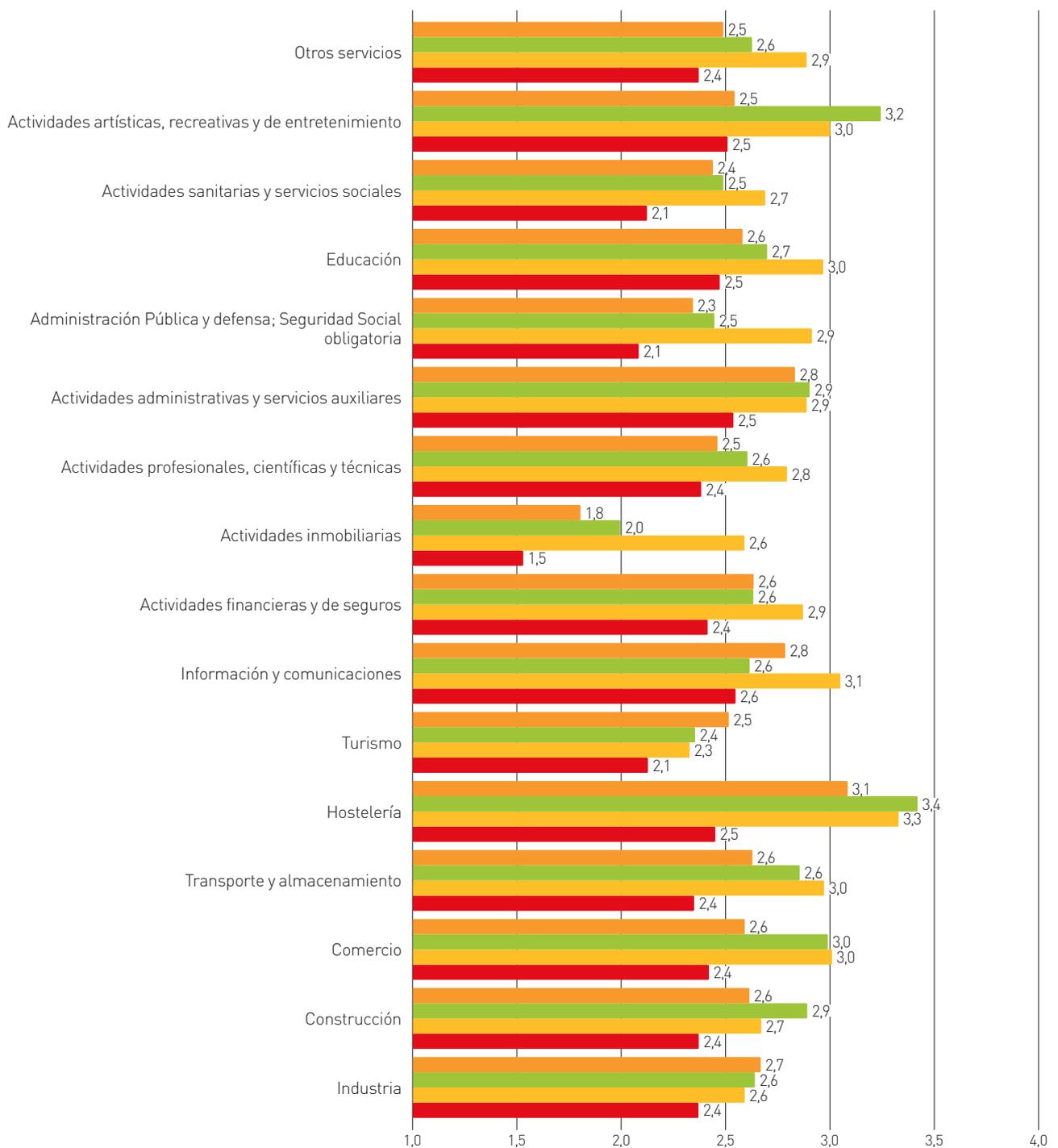


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
 Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

PERCEPCIÓN SOBRE EL MERCADO LABORAL

A continuación, mostramos la respuesta sobre la preocupación por los cuatro aspectos en función del grupo de actividad:

Gráfico 215: Preocupaciones sobre el futuro en el mercado de trabajo por tipo de trabajo (media)



■ Le preocupa que sus competencias se queden obsoletas dentro de cinco años
 ■ Le preocupa la dificultad de poder encontrar empleo a largo plazo y a jornada completa
 ■ Le preocupa que en el futuro no haya trabajo para personas con poca o nula cualificación
 ■ Le preocupa que la automatización ponga en riesgo puestos de trabajo como el suyo (o el que tuvo)

Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

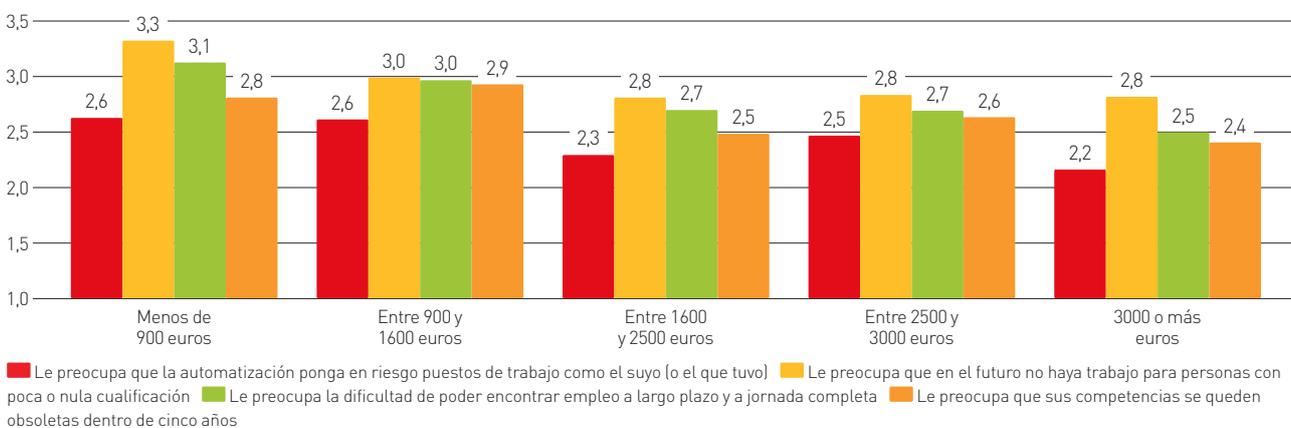
PERCEPCIÓN SOBRE EL MERCADO LABORAL

Para Abel Guío, esto también representa una oportunidad para reinventarse:

Dentro de los efectos generales, que puede ser la pérdida de puestos de trabajo de menor cualificación, habrá posiciones que se mantengan, que sean más sencillas de hacer para personas que a lo mejor que tengan más dificultades físicas. Abel Guío, consultor de la Fundación Adecco

Para finalizar el análisis, podemos encontrar un nivel de preocupación significativamente mayor en la respuesta de los encuestados cuanto menor es el nivel de ingresos netos en el hogar.

Gráfico 216: Preocupaciones sobre el futuro en el mercado de trabajo por nivel de ingresos (media)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

Los expertos apuntan a un futuro en el que el trabajador sénior pueda trabajar como un profesional externo o emprender:

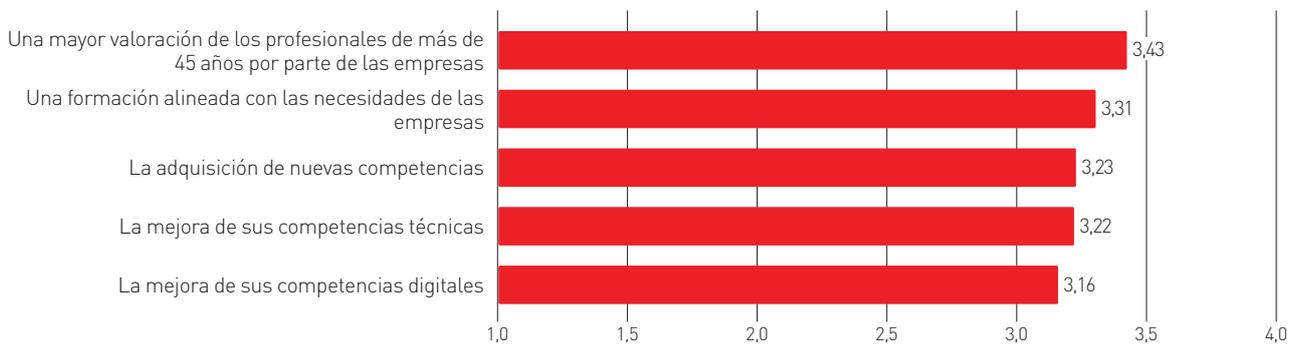
Un momento de edad donde su necesidad de gastos financieros se reduce, por hijos mayores, pues a lo mejor ya tiene una hipoteca pagada, etcétera. A lo mejor sí puede asumir o tener mayor facilidad con contratos de jornada parcial. De hecho, nosotros sí nos encontramos mayor predisposición para asumir contratos de jornada parcial en personas del colectivo sénior, que con el resto de personas que podemos trabajar. Abel Guío, consultor de la Fundación Adecco

Ya estoy observando que muchas organizaciones van a tener un porcentaje importante de empleados, pero van a tener un porcentaje muy importante de talento externo que son estos profesionales 'free workers' y van a tener que gestionar todo a la vez, Tomás Pereda, subdirector general de la Fundación Más Humano

II. FACTORES QUE FAVORECEN LA EMPLEABILIDAD

En cuanto a los factores que los sénior madrileños entienden que favorecerían su incorporación al mercado laboral o el mantenimiento de su puesto de trabajo, observamos que los que más peso obtienen se refieren a que las empresas valoren más a los profesionales mayores de 45 y la disposición de una formación alineada con las necesidades de las empresas.

Gráfico 217: Factores que favorecerían la empleabilidad (media)



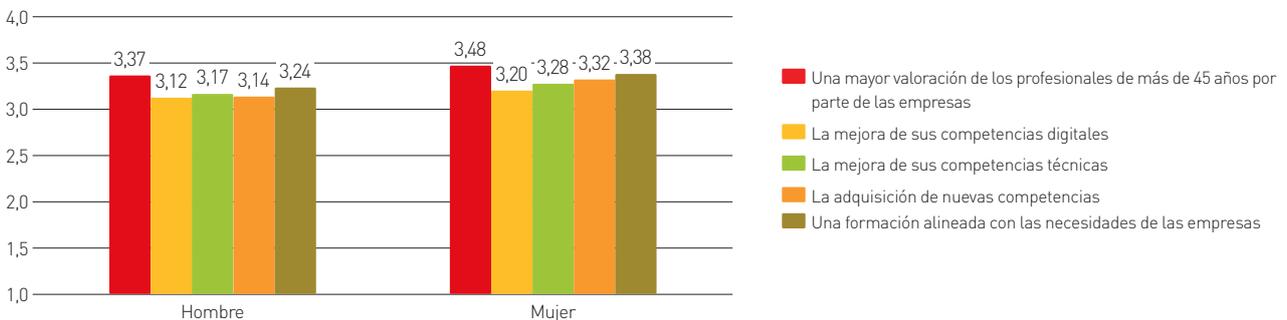
Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
 Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

En los grupos focales también hubo referencias hacia la necesidad de una formación alineada con las necesidades de las empresas:

Hay que estar siempre actualizándose en inglés, en informática, si sabes italiano mejor, que yo creo que tienes que estar al ritmo que tu empresa avanza, tienes que ir avanzando ellos que te proporcionen los cursos o que te lo proporcionas tú, pero tienes que avanzar con la empresa. GF4, 60 o más años, mujeres

Las mujeres sénior madrileñas muestran en general una mayor valoración de todos los factores.

Gráfico 218: Factores que favorecerían la empleabilidad por sexo (media)

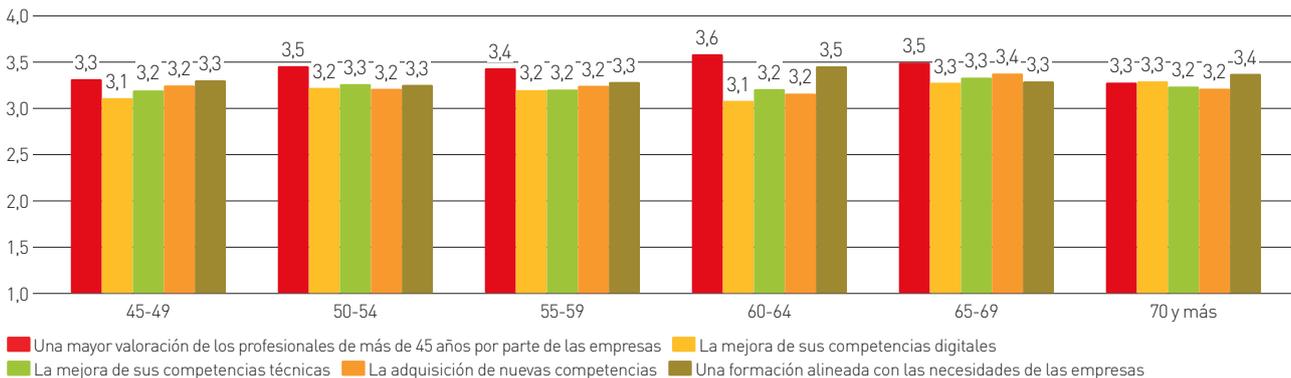


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
 Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

PERCEPCIÓN SOBRE EL MERCADO LABORAL

El grupo de edad de trabajadores sénior madrileños de 60 a 64 años se decanta significativamente más por los factores de una mayor valoración por parte de la empresa del trabajador mayor de 45 años y por una formación alineada con las necesidades de las empresas.

Gráfico 219: Factores que favorecerían la empleabilidad por edad (media)

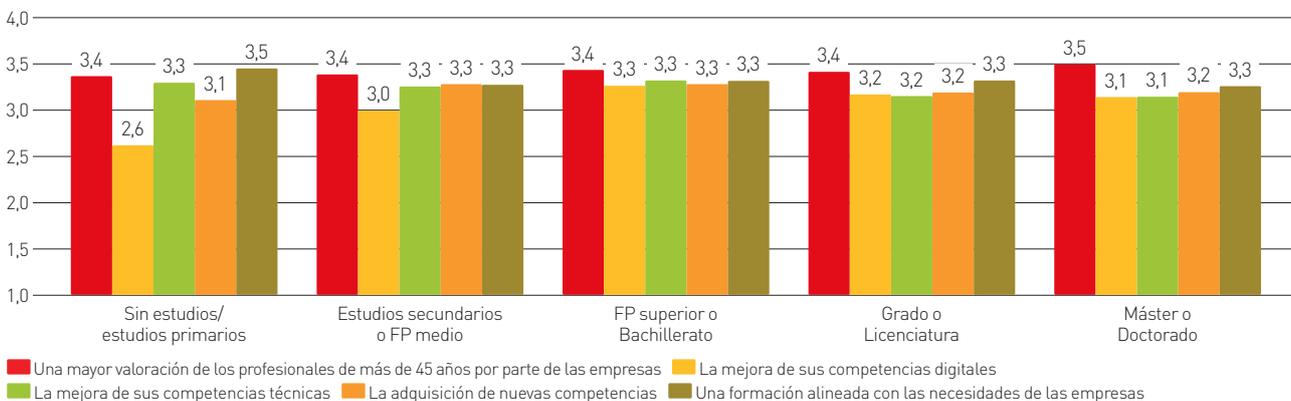


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

Los trabajadores sin estudios o con estudios primarios consultados creen en menor medida que mejorar sus competencias digitales y adquirir nuevas competencias pueda favorecer su empleabilidad.

Gráfico 220: Factores que favorecerían la empleabilidad por nivel de estudios (media)



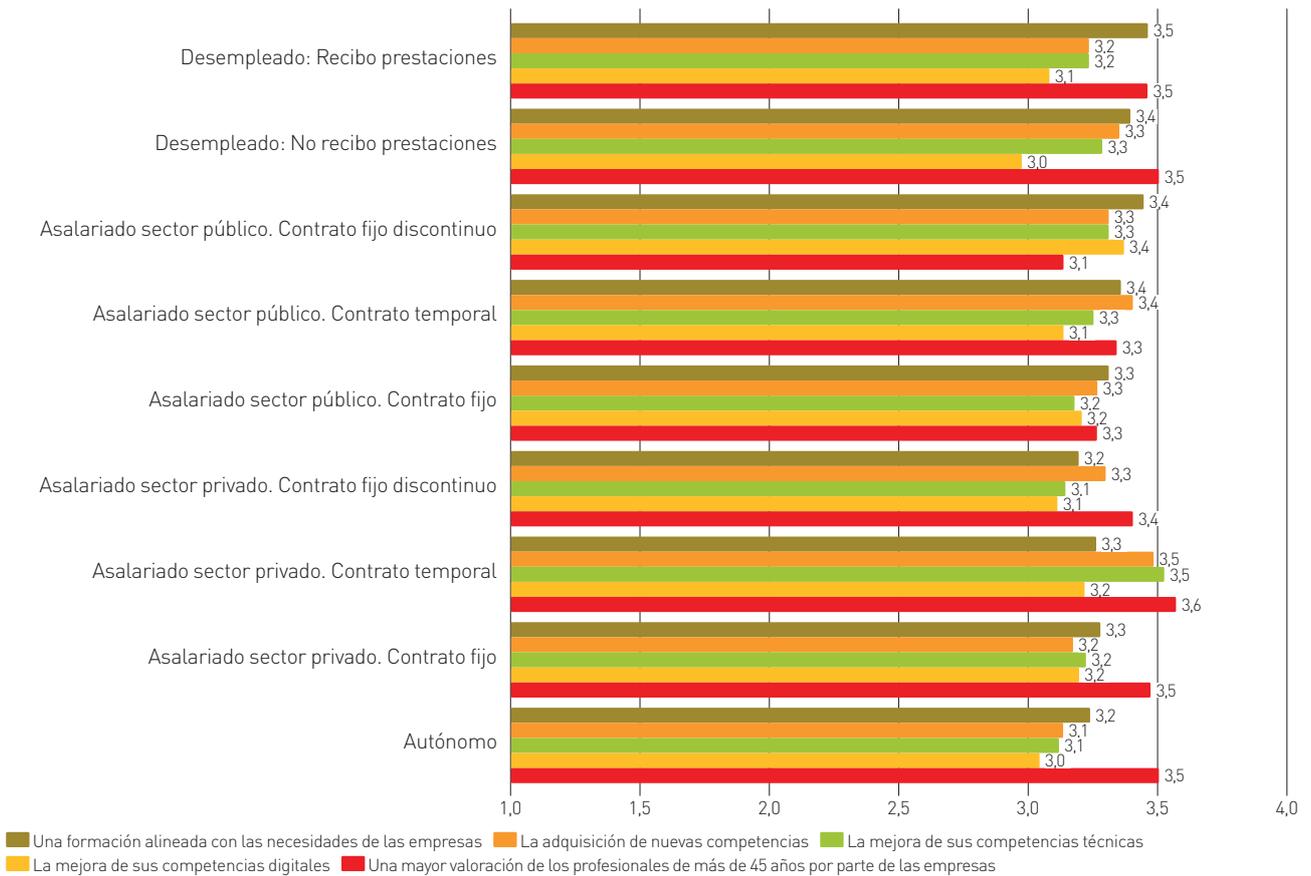
Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

PERCEPCIÓN SOBRE EL MERCADO LABORAL

Los desempleados y los autónomos encuestados valoran menos los tres factores sobre competencias, mientras que valoran en general mejor que los demás que las empresas conciben mejor al trabajador mayor de 45 años y que la formación esté alineada con las necesidades de las empresas.

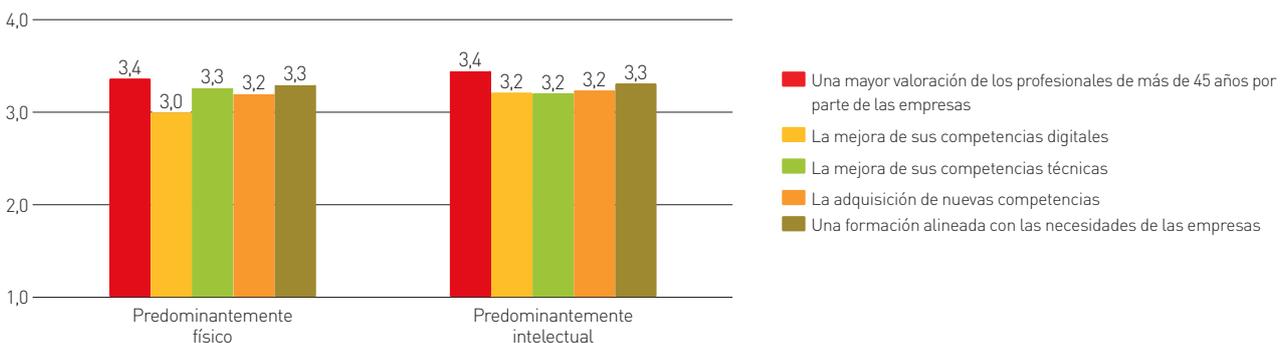
Gráfico 221: Factores que favorecerían la empleabilidad por situación laboral (media)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
 Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

La respuesta de los trabajadores predominantemente intelectuales indica que confían en general más en los factores de mejora o adquisición de competencias.

Gráfico 222: Factores que favorecerían la empleabilidad por tipo de trabajo (media)

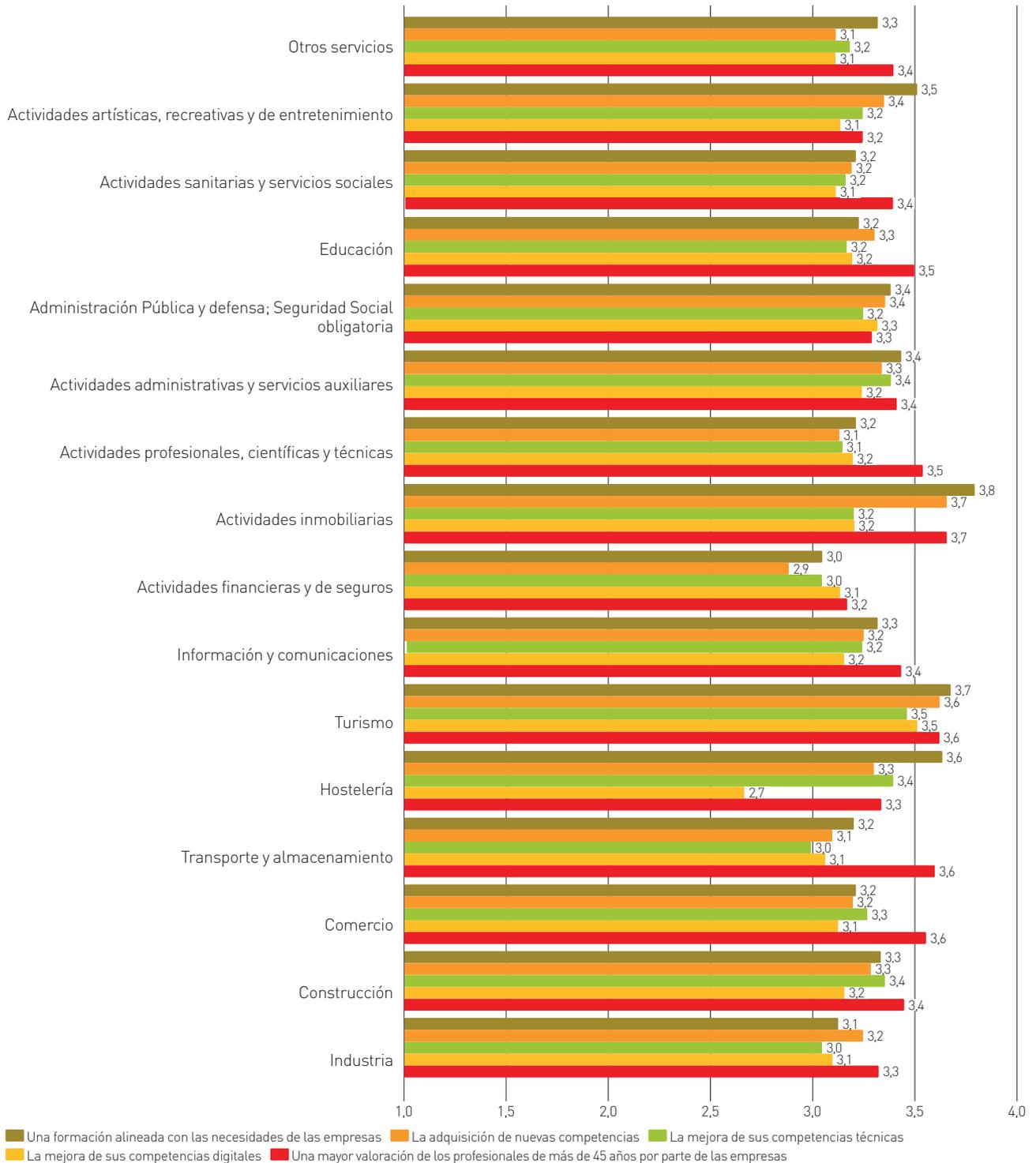


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
 Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

PERCEPCIÓN SOBRE EL MERCADO LABORAL

A continuación, se muestran los resultados segmentados por los diferentes grupos de actividad:

Gráfico 223: Factores que favorecerían la empleabilidad por grupo de actividad (media)



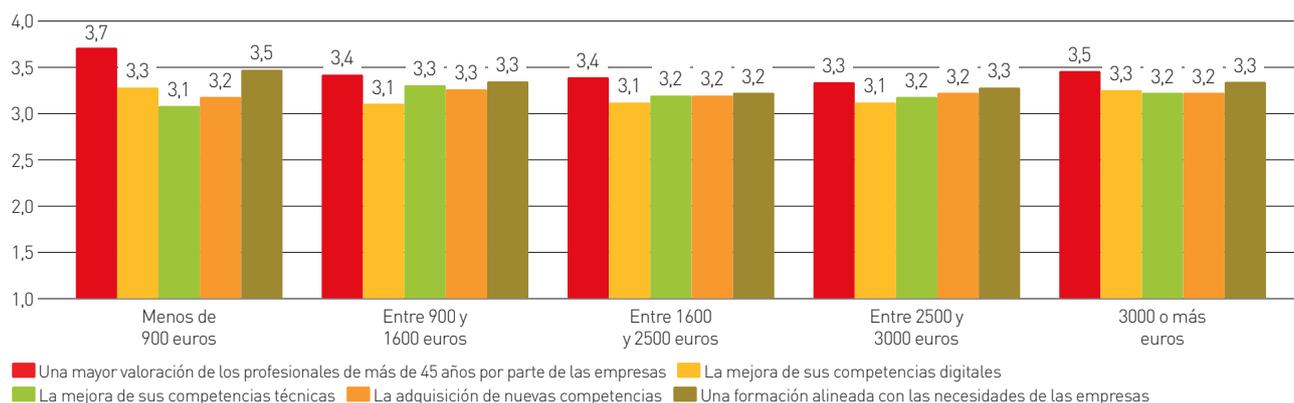
Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

PERCEPCIÓN SOBRE EL MERCADO LABORAL

La adquisición o mejora de las competencias se valora menos por los trabajadores sénior consultados con ingresos del hogar inferiores a 900 euros, mientras que puntúan más la valoración de las empresas de estos profesionales.

Gráfico 224: Factores que favorecerían la empleabilidad por sexo (media)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

En general, los trabajadores sénior madrileños inciden especialmente en que debe aumentar la valoración de los profesionales mayores de 45 por parte de las empresas. Los argumentos para ello, expuestos en los grupos focales, fueron la experiencia, el compromiso y la dedicación como activos fundamentales en defensa del trabajador sénior.

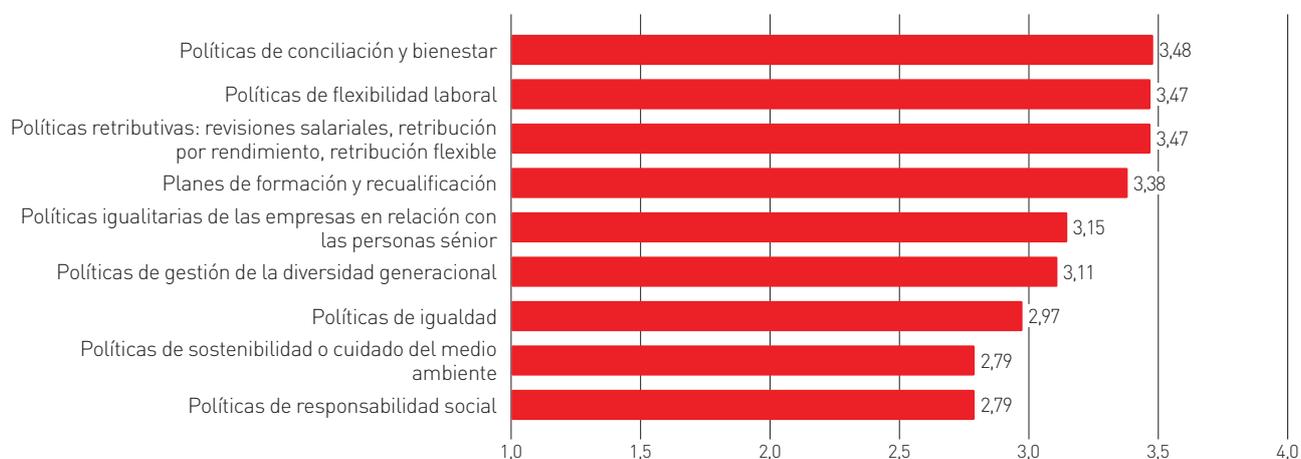
Toda mi trayectoria laboral, que es enorme. En mi caso, por ejemplo. Es lo que más se valora en mí, es el trabajo por objetivos con independencia del horario, entonces es lo que más me pagan.
GF2, de 45 a 59 años, mujeres

Básicamente la experiencia y que, cuando hay algún problema, al final tiran de uno o dos y, si estás entre ellos... pues en tu cabeza está que no te va a faltar. GF1, de 45 a 59 años, hombres

III. RAZONES PARA CAMBIAR DE EMPRESA O ACEPTAR UNA OPORTUNIDAD DE TRABAJO

Si nos fijamos en las razones por las cuales un trabajador sénior de la comunidad se plantearía cambiar de empresa o aceptar una oportunidad de trabajo, observamos que las tres principales son las políticas de conciliación y bienestar (3,48 sobre 4), políticas de flexibilidad laboral (3,47) y las políticas retributivas (3,47), seguidas de la existencia de planes de formación y recualificación (3,38 sobre 4). Las menos relevantes son las políticas de responsabilidad social (2,79) y las de sostenibilidad y medio ambiente (2,79).

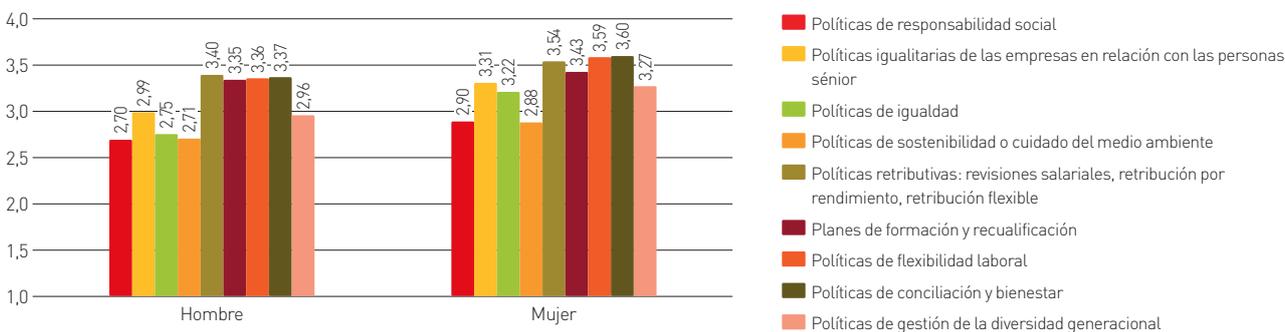
Gráfico 225: Razones para cambiar de empresa o aceptar una oportunidad de trabajo (media)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
 Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

Por sexo, observamos que las mujeres sénior madrileñas valoran más en general todos los aspectos a la hora de cambiar de empleo o aceptar una oferta.

Gráfico 226: Razones para cambiar de empresa o aceptar una oportunidad de trabajo por sexo (media)

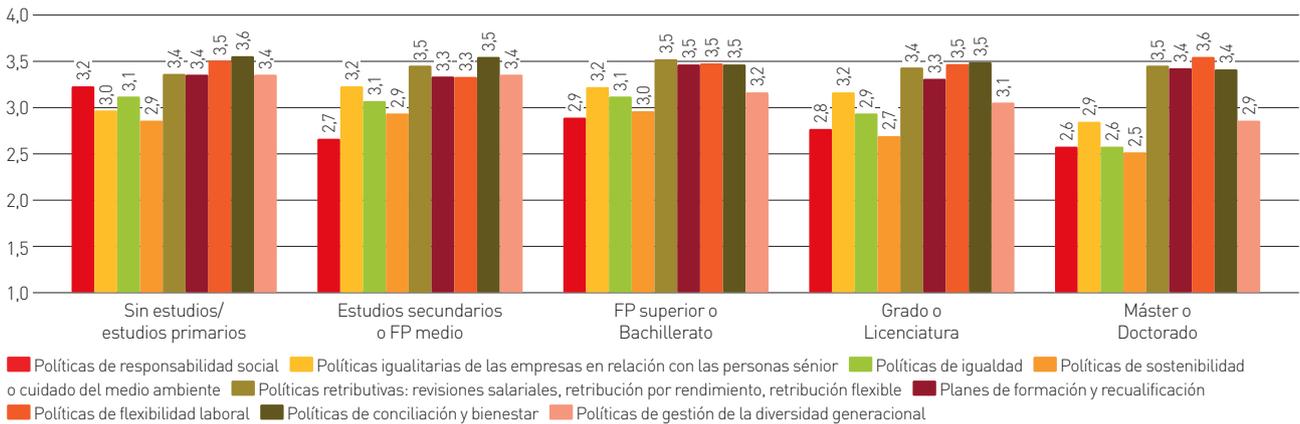


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid
 Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

PERCEPCIÓN SOBRE EL MERCADO LABORAL

Por grupo de edad no se observan diferencias. Por nivel de estudios, encontramos que las políticas de responsabilidad social, las políticas de sostenibilidad y las políticas de gestión de la diversidad resultan de menor interés en los niveles de estudios más elevados consultados.

Gráfico 227: Razones para cambiar de empresa o aceptar una oportunidad de trabajo por nivel de estudios (media)



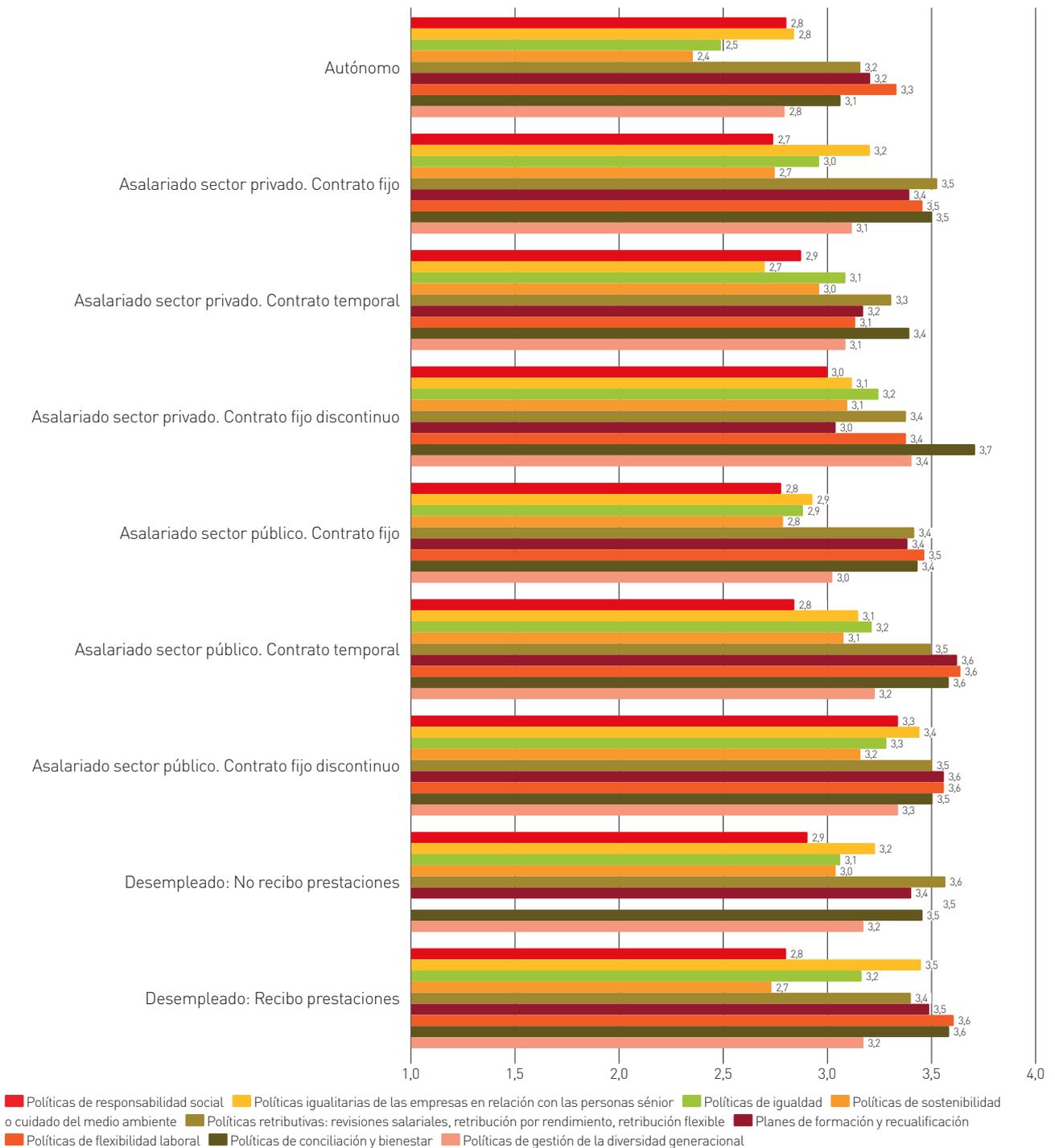
Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

PERCEPCIÓN SOBRE EL MERCADO LABORAL

A continuación, mostramos la valoración que dan a las diferentes razones para cambiar de empleo los trabajadores sénior encuestados en función de su situación laboral.

Gráfico 228: Razones para cambiar de empresa o aceptar una oportunidad de trabajo por situación laboral (media)



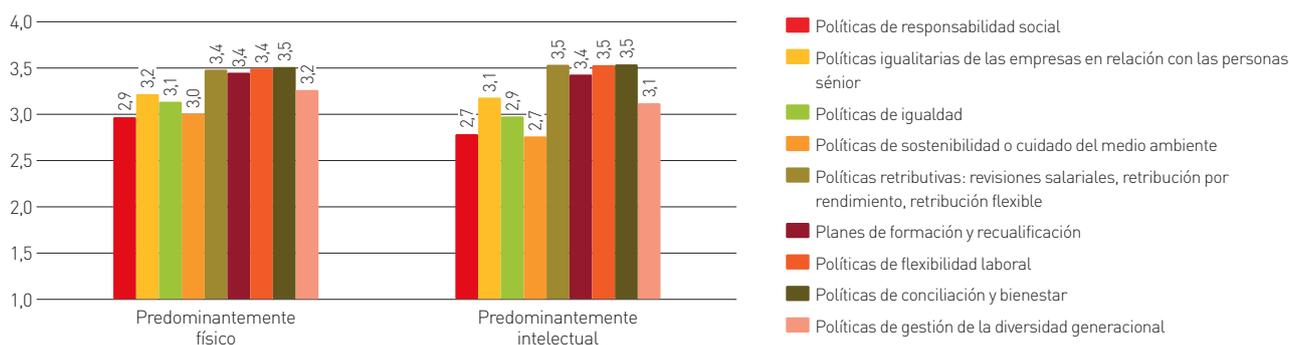
Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

PERCEPCIÓN SOBRE EL MERCADO LABORAL

En función del tipo de trabajo observamos que la valoración de todos los ítems es mayor en el trabajador físico. Se mantiene en cualquier caso la tendencia general de valoración de las políticas retributivas, de flexibilidad laboral, de conciliación y bienestar, y de formación y cualificación por encima del resto de factores planteados.

Gráfico 229: Razones para cambiar de empresa o aceptar una oportunidad de trabajo por tipo de empleo (media)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Nota: no se incluyen las respuestas de los jubilados parciales

En los grupos también han podido observarse motivaciones que se alían con la conciliación y la flexibilidad, como es que los desplazamientos hacia el trabajo sean más rápidos y cómodos o la distancia a cubrir más pequeña, así como con mejorar la retribución actual.

No depender del transporte público y tener mi trabajo cerquita de mi casa. GF2, de 45 a 59 años, mujeres

Mejorar lógicamente sueldo, condiciones y horarios. GF2, de 45 a 59 años, mujeres

En los grupos focales se pudo constatar la importancia de los planes de formación y recualificación:

Sí, porque a lo mejor yo no puedo trabajar conduciendo un camión 60 años, pero sí puedo estar en una empresa, en la misma empresa he trabajado de camionero, a lo mejor me pueden reconvertir o de otra cosa, hacer pedidos a enseñanza de jóvenes, o sea, reconvertirte. GF4, 60 o más años, mujeres

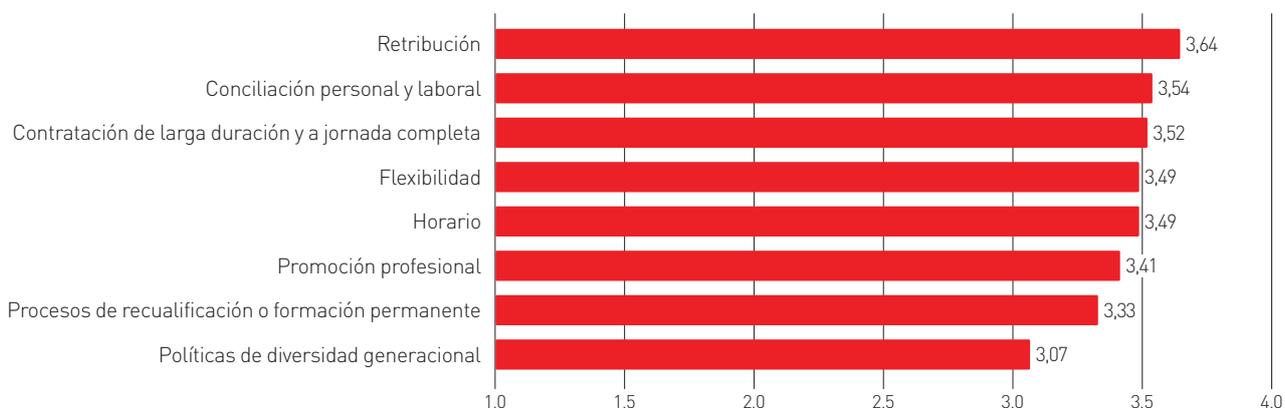
Desde la Fundación Adecco también refieren que los planes de recualificación representan una respuesta a los problemas de empleabilidad y a la posibilidad de alargar la vida laboral.

A partir de ahí, lo que tiene que hacer una persona es entender qué le falta, esa formación, esa actualización. A lo mejor lo que he estado haciendo en los últimos 20 años en una empresa ha funcionado en esa empresa, pero ahora para el mercado laboral necesito tener este extra, pues aprovechar este tiempo también para formarse. Abel Guio, consultor de la Fundación Adecco

IV. MEJORAS EN EL MERCADO LABORAL ACTUAL

¿Qué aspectos consideran los trabajadores sénior que harían el mercado laboral actual más atractivo? Los trabajadores sénior madrileños indican que las cuatro áreas más importantes para mejorar el mercado de trabajo están relacionadas con la retribución, la mejora de la conciliación personal y laboral, la contratación de larga duración y a jornada completa y la flexibilidad. No obstante, todos los ítems planteados adquieren puntuaciones por encima de 3 sobre 4 y, por lo tanto, son relevantes en su valoración.

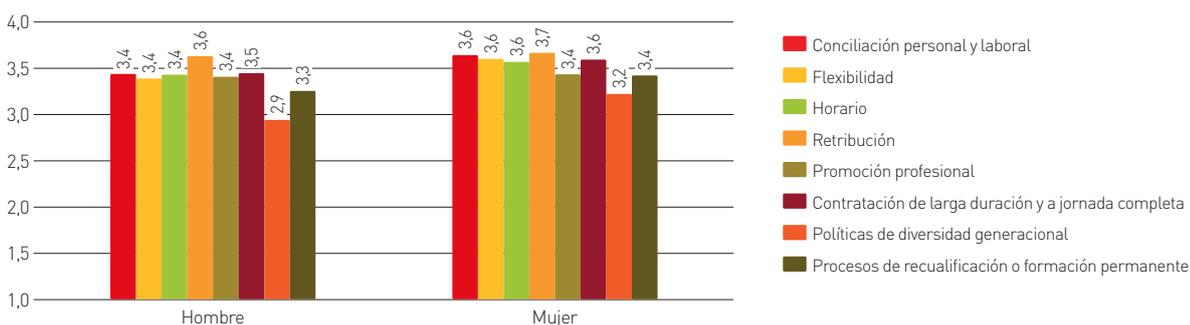
Gráfico 230: Mejorar el mercado laboral actual (media)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Por sexo, observamos que las mujeres sénior de la comunidad valoran significativamente más la conciliación personal y laboral, la flexibilidad, el horario, las políticas de gestión de la diversidad generacional y los procesos de recualificación o formación permanente.

Gráfico 231: Mejorar el mercado laboral actual (media)

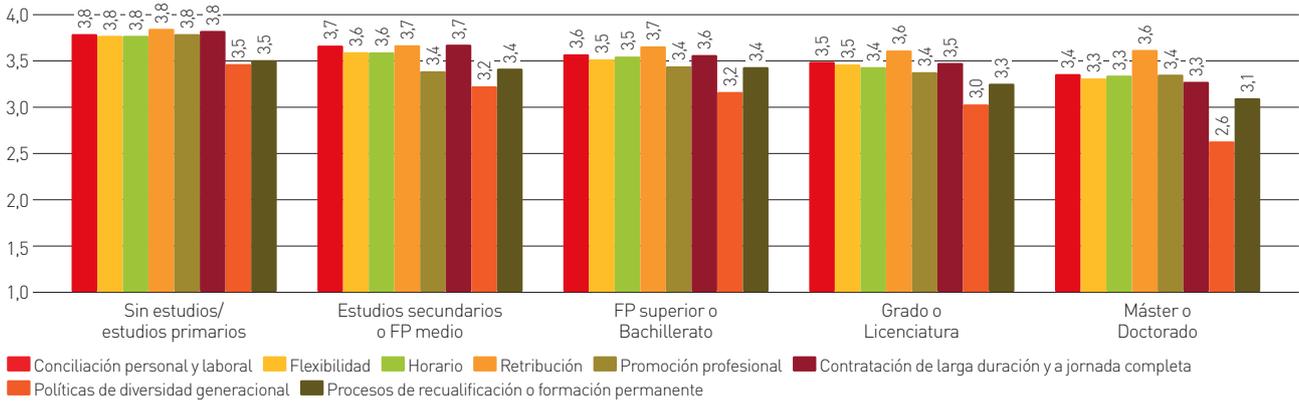


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

PERCEPCIÓN SOBRE EL MERCADO LABORAL

Por edad no existen grandes diferencias, sin embargo, por nivel de estudios podemos observar que conforme aumenta el nivel, disminuye la valoración de todos los ítems.

Gráfico 232: **Mejorar el mercado laboral actual por nivel de estudios (media)**

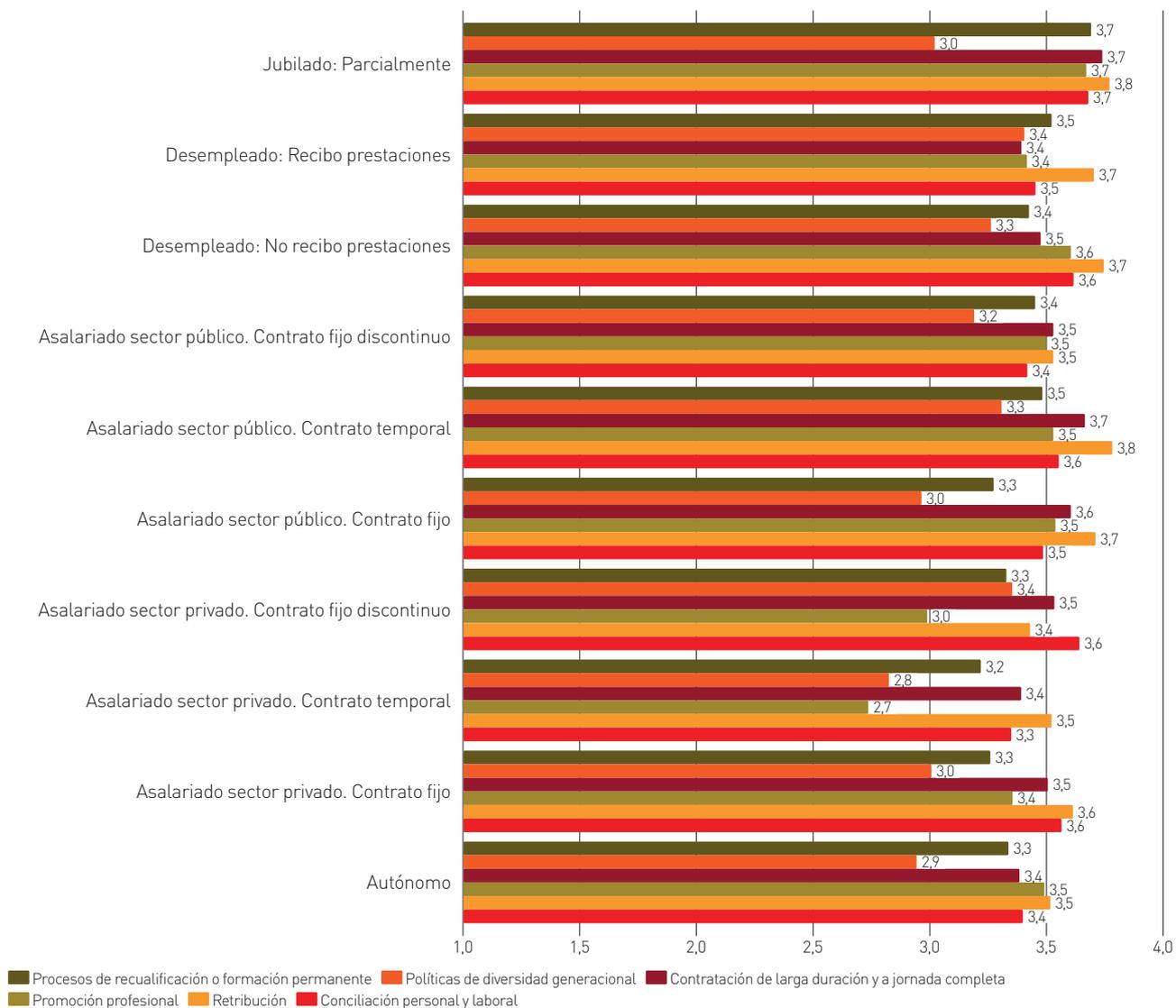


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

PERCEPCIÓN SOBRE EL MERCADO LABORAL

Por situación laboral, salvo en conciliación y horario que las respuestas son similares, los trabajadores sénior jubilados parcialmente y desempleados valoran más los procesos de recualificación, la conciliación, la contratación de larga duración y la retribución; los temporales y discontinuos las políticas de diversidad generacional.

Gráfico 233: **Mejorar el mercado laboral actual por situación laboral (media)**

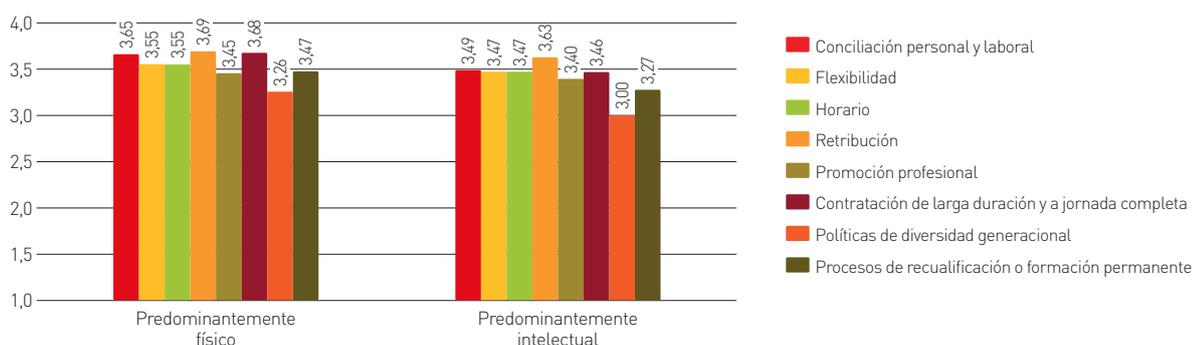


Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

PERCEPCIÓN SOBRE EL MERCADO LABORAL

Por tipo de trabajo observamos que los trabajadores predominantemente físicos encuestados valoran en mayor medida todos los aspectos.

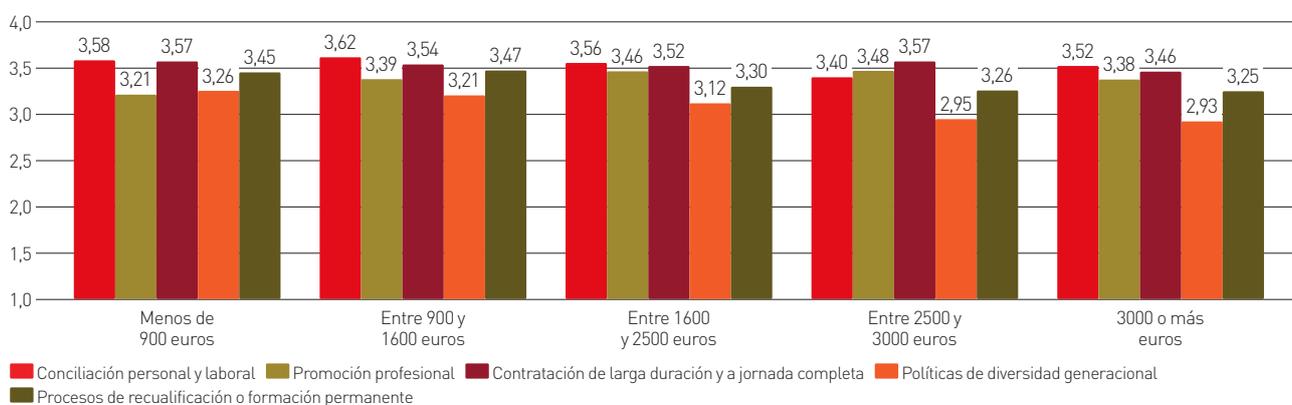
Gráfico 234: Mejorar el mercado laboral actual por tipo de trabajo (media)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Por último, en función del nivel de ingresos encontramos que la conciliación se valora más por los trabajadores consultados con hogares con ingresos más bajos.

Gráfico 235: Mejorar el mercado laboral actual (media)



Fuente: Elaboración propia partir de los datos de la encuesta población activa sénior de la Comunidad de Madrid

Hay una cuestión desde el punto de vista estatal, normativo que vemos en otros colectivos vulnerables, que es la generación de leyes que impulsen la contratación. Hay ya bonificaciones para contratación de mayores de 45 años para la ampliación de jornadas, etc. Abel Guio, consultor de la Fundación Adecco

Hay elementos, que perpetúan este estereotipo como son las prejubilaciones masivas, que parece que es un ataque directamente, es decir esto es una rémora para mi propia empresa, mi propio desarrollo, mi propia competitividad. Abel Guio, consultor de la Fundación Adecco

El estereotipo se combate con las prácticas del día a día. No podemos pretender cambiar un estereotipo por arte de magia, y esto es una acción de pico y pala, de concienciación de las empresas, de darse cuenta de lo que les aporta, de darle difusión, es decir, todas las campañas que se están haciendo con respecto al edadismo, yo creo que le dan difusión y se convierte en un tema de conversación. Abel Guio, consultor de la Fundación Adecco

PRINCIPALES CONCLUSIONES

PRINCIPALES CONCLUSIONES

El principal objetivo de la investigación ha sido la **identificación de las percepciones, necesidades, opiniones y preferencias de empleo entre la población trabajadora sénior definida a partir de la edad cronológica, concretamente en este estudio, mayores de 45 años**. A continuación, sin ánimo exhaustivo, se recogen algunas de las principales conclusiones.

EMPLEO Y JUBILACIÓN

Del estudio se desprende que 8 de cada 10 trabajadores sénior de la Comunidad de Madrid no buscan empleo. Hay más mujeres que buscan empleo que hombres y esta tendencia disminuye con la edad. Además, resulta evidente en la consulta que los desempleados son los que más buscan empleo, especialmente aquellos sin prestaciones (>70 %). También lo hacen los que tienen contratos temporales, tanto en el sector público como en el privado. También a menores ingresos, mayor búsqueda de empleo.

Las motivaciones principales son:

- Cobertura para gastos básicos.
- Mantener cotizaciones para mejorar la jubilación.

Los trabajadores sénior madrileños buscan empleo principalmente por necesidad económica y seguridad a largo plazo, aunque también emergen factores como la motivación personal y la autorrealización una vez alcanzada cierta estabilidad.

El momento preferido para jubilarse para ellos es, por lo general, lo antes posible (46,3 %). Otra buena parte prefieren esperar hasta que su pensión sea suficiente y menos de uno de cada diez desea jubilarse lo más tarde posible o solo cuando sea obligatorio. Los expertos señalan dos sentidos capaces de interpretar el retraso de una forma positiva:

- Pragmática: Retrasar la jubilación es inevitable para sostener el sistema económico.
- Vitalista: Muchos trabajadores temen que posponer la jubilación afecte negativamente su calidad de vida. Sin embargo, no todas las actividades laborales generan el mismo desgaste, muchas aportan vitalidad, y algunos profesionales podrían alargar su vida laboral más allá de los 70 años según el tipo de empleo y las condiciones laborales.

Aunque la mayoría de los sénior madrileños quiere jubilarse temprano o cuando su pensión sea suficiente, los expertos abogan por un enfoque equilibrado para garantizar la sostenibilidad del sistema y adaptarse a diferentes realidades laborales.

El 68,9 % de los trabajadores sénior de la comunidad indica no haber percibido mayores dificultades en los últimos 2 años relacionadas con la edad al realizar sus tareas. Según la consulta, las dificultades se perciben más en los trabajadores de 55 a 64 años.

Los expertos sugieren que los trabajos físicos son más impactados por la edad, mientras que los trabajos eminentemente intelectuales no enfrentan tantas dificultades relacionadas con la edad.

Las expectativas profesionales de los trabajadores sénior madrileños se centran en desarrollarse profesionalmente (37 %) y mantener su puesto actual sin cambios (30,1 %). A mayor edad, crece el deseo de mantenerse en el puesto y disminuye el interés por desarrollarse. En general, el hombre se inclina en mayor medida hacia mantenerse en su puesto. En la mujer aparece un mayor porcentaje hacia seguir desarrollándose profesionalmente y hacia la idea de encontrar un empleo.

PRINCIPALES CONCLUSIONES

Más de la mitad de los trabajadores sénior madrileños cree poder lograr sus metas: los hombres son más optimistas que las mujeres, al igual que, según consultamos, los desempleados y trabajadores temporales muestran menor confianza, mientras que los empleados fijos del sector público son los más seguros. La percepción positiva en el sénior madrileño crece con la edad.

Además, seis de cada diez trabajadores sénior de la comunidad creen que su profesión permite el trabajo a distancia. En esta situación, un modelo híbrido (combinación de teletrabajo y presencialidad) resulta el más deseado (64,4 % de los trabajadores sénior activos).

PERSPECTIVAS FRENTE A LA EDAD EN EL ENTORNO LABORAL

El rango más citado para considerarse trabajador sénior es de 60 a 64 años. Los hombres sénior tienden a considerarse sénior desde los 60-64 años, mientras que las mujeres suelen optar por los 60-70 años.

En los grupos focales también se vinculó el concepto de trabajador sénior con la experiencia y los conocimientos adquiridos, destacando que el criterio no es exclusivamente la edad, sino también la trayectoria profesional. En este sentido, resulta posible diferenciar con la primera variable al **trabajador sénior**, con cierta edad y experiencia en un campo o en múltiples, mientras que por **talento sénior** podría incluirse un trabajador de menor edad, pero que acumula un número determinado de años de experiencia en su campo como para ser denominado sénior.

Los trabajadores sénior muestran con relación a su futuro laboral una preocupación moderada por las exigencias físicas e intelectuales de sus puestos de trabajo y por el avance de la automatización. Las mujeres están más preocupadas que los hombres por todas ellas.

Por otro lado, las exigencias intelectuales preocupan más a los trabajadores sénior más jóvenes. La automatización preocupa menos a partir de los 50 años. Como conclusión, aunque la preocupación es moderada, los trabajadores sénior son conscientes de los riesgos asociados a las exigencias laborales y la automatización, y reconocen el avance de esta última como inevitable.

El 57 % de los trabajadores sénior percibe la edad como un factor de riesgo para su empleabilidad. Los hombres se preocupan más que las mujeres. A partir de los 65 la preocupación es menor.

Casi uno de cada tres trabajadores sénior refiere haber sufrido discriminación por edad en el empleo. Por colectivos, las mujeres refieren esta situación en mayor porcentaje que los hombres; así como los trabajadores de 55 a 64 años.

Entre aquellos trabajadores sénior que indican este tipo de rechazo vinculado a la edad:

- Tres de cada cuatro indican haberlo percibido en forma de pérdida de oportunidades de promoción debido a su edad.
- Más de la mitad afirma haber perdido oportunidades de formación.
- Casi el 90% de los trabajadores creen que la edad aumenta las probabilidades de despido. Este sentimiento es más pronunciado en los trabajadores mayores de 55 años, superando el 90% en prácticamente todos los casos. Los expertos también coinciden en que la edad aumenta las dificultades para reincorporarse al mercado laboral, especialmente después de los 50 años.

PRINCIPALES CONCLUSIONES

El talento sénior se diferencia del talento joven principalmente por su experiencia y habilidades desarrolladas con el tiempo. Los trabajadores sénior madrileños destacan las siguientes:

- Resiliencia: Capacidad para afrontar dificultades.
- Transferencia de conocimiento: Compartir experiencia con otros.
- Compromiso y dedicación: Mayor estabilidad y lealtad.
- Resolución: Habilidad para resolver problemas complejos de manera intuitiva.

Estos atributos se asocian con años de experiencia y aprendizaje acumulado, incluyendo manejo de conflictos y anticipación a problemas.

COMPETENCIAS Y HABILIDADES

Casi el 55% de los trabajadores sénior madrileños recibe oportunidades de formación, ya sea por parte de su empresa, o las instituciones competentes, en caso de trabajadores desempleados.

Más de 7 de cada diez trabajadores sénior de la comunidad indican que realiza formación por iniciativa propia (learnability). Si bien más el 60 % de los trabajadores sénior indicó necesitar adquirir nuevas competencias o actualizarlas, especialmente para mejorar su empleabilidad o aumentar sus ingresos, únicamente el 22,6 % de ellos indicó estar inmerso en un proceso adquirir o actualizar competencias digitales.

En otras competencias, el 80% de los trabajadores sénior madrileños indican falta de formación en idiomas, técnicas relacionadas con su profesión o inteligencia emocional.

Con relación a la valoración de competencias y formación en general, es significativo el acuerdo con la idea de que la formación es una responsabilidad tanto de las empresas como propia, con una puntuación de 3,3 sobre 4. Los grupos de edad intermedia perciben que la falta de competencias técnicas dificultará su acceso al empleo o reducirá oportunidades laborales.

Con relación a sus competencias actuales, la idea más suscrita por los trabajadores sénior de la Comunidad de Madrid es estar dispuesto a adquirir nuevas capacidades, seguida de la confianza en adaptarse a nuevas tecnologías en el trabajo. Por el contrario, la que menor acuerdo genera es estar dispuesto a cambiar de actividad o sector profesional.

EL EMPRENDIMIENTO COMO OPCIÓN

Ocho de cada diez trabajadores sénior de la Comunidad de Madrid no han sido nunca autónomos. Las preocupaciones sobre esfuerzo físico y económico son claves para no emprender a esta edad.

En general, se percibe una actitud resignada en el trabajador sénior madrileño que estriba en la dificultad de regresar al trabajo tradicional asalariado, sugiriendo que el emprendimiento puede ser una respuesta alternativa ante la falta de oportunidades en el empleo convencional.

Sin embargo, más de la mitad de los sénior desempleados valoran el emprendimiento como forma de reincorporación al mercado laboral. Las mujeres y los trabajadores de 50 a 64 años son los que menos consideran el emprendimiento. Los desempleados sin prestaciones consultados se plantean el emprendimiento significativamente más que aquellos que reciben prestaciones.

PERCEPCIÓN SOBRE EL MERCADO LABORAL

Los trabajadores sénior madrileños han mostrado en este estudio una preocupación moderada por el futuro laboral. La mayor preocupación es la posibilidad de falta de trabajo para personas con baja o nula cualificación, mientras que la automatización tiene un menor impacto en ellos.

Los factores clave que a los que más se refieren para mejorar la empleabilidad de este colectivo son el valor de los profesionales mayores de 45 años y la formación alineada con los objetivos de las empresas.

La formación continua es vista como un elemento crucial para adaptarse a un mercado laboral cambiante, especialmente con el aumento de la edad de jubilación.

Las principales razones que valoran para cambiar de trabajo o aceptar una oportunidad laboral son las políticas de conciliación, las de flexibilidad laboral y las políticas retributivas. Las mujeres valoran en mayor medida las políticas de igualdad, conciliación laboral y flexibilidad.

Sobre los aspectos que harían más atractivo el mercado laboral, los séniors sugieren aspectos relacionados con la retribución, la contratación de larga duración y jornada completa, la conciliación personal-laboral y la flexibilidad.

Los expertos, por su parte, sugieren incentivar la contratación de séniors y combatir los estereotipos negativos sobre este colectivo.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (Airef) (2020) Actualización de previsiones demográficas y de gasto en pensiones En línea:

<https://www.airef.es/wp-content/uploads/2020/09/PREVIS-DEMOGRAFICAS/200928-Documento-T%C3%A9cnico-previsiones-demogr%C3%A1ficas-y-gasto-en-pensiones.pdf>

BOE (2002) Decisión del Consejo, de 18 de febrero de 2002, relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros para el año 2002. En línea:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2002-80403>

BOE (2019) Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. «BOE» núm. 61, de 12 de marzo de 2019, páginas 23156 a 23181: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/08/8>

CEIM. (2021). 20 propuestas empresariales ante el desafío demográfico.

Gobierno de España (2021) Acuerdo de diálogo social de 31 de julio de 2024, disponible nota de prensa en:

<https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/paginas/2024/310724-mesa-dialogo-social.aspx>

Instituto Nacional de Estadística (2024) EPA. Resultados por Comunidades Autónomas. Activos. Activos por grupo de edad, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

LabS Demografía (2022) Libro Blanco TALENTO SÉNIOR. Seres, Adecco. En línea:

<https://www.fundacionseres.org/Repositorio%20Archivos/Informes/Libro%20blanco%20Talento%20Sénior%20SERES%20Adecco.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (1980) Recomendación sobre los trabajadores de edad (núm. 162). Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R162

Organización de las Naciones Unidas. (s.f.) Edad cronológica. Recurso en línea:

<https://www.un.org/es/global-issues/ageing>

PwC (2021) Hopes and Fears. Disponible en línea:

<https://www.pwc.es/es/asesoramiento-fiscal-legal/people-organisation/informe-hopes-fears-2021.html>



Calle de Diego de León, 50
28006 Madrid
Tel. 914 11 53 17
info@ceim.es



www.ceim.es



**Comunidad
de Madrid**