

NUNCA ES TARDE PARA EMPRENDER

Abuelos



**FERNANDO
LALLANA**

**ANA
VIRTUDES**

El libro con las claves y las herramientas para emprender a partir de los cincuenta que inspiró y ayudó a los protagonistas de la película a alcanzar el éxito


alienta
EDITORIAL

Prólogo de
Leopoldo Abadía

Fernando Lallana y Ana Virtudes

Abuelos

Nunca es tarde
para emprender

© Abuelos y abuelas distributions SL, 2019

© Editorial Planeta, S.A., 2019

© de esta edición: Centro de Libros PAFP, SLU.
Alienta es un sello editorial de Centro de Libros PAFP, SLU.
Av. Diagonal, 662-664
08034 Barcelona

www.planetadelibros.com

ISBN: 978-84-17568-57-3
Depósito legal: B. 20.028-2019
Primera edición: octubre de 2019
Preimpresión: gama sl
Impreso por Artes Gráficas Huertas, S.A.

Impreso en España - *Printed in Spain*

No se permite la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea éste electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (Art. 270 y siguientes del Código Penal).

Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra. Puede contactar con CEDRO a través de la web www.conlicencia.com o por teléfono en el 91 702 19 70 / 93 272 04 47.

ÍNDICE

PRÓLOGO de Leopoldo Abadía.....	11
1. CONTEXTO.....	15
1.1. Una cruda realidad.....	17
1.2. Algo se mueve.....	23
1.3. Emprender no es para viejos.....	27
2. UN MUNDO DE CREENCIAS.....	33
2.1. Cómo se llegó hasta aquí.....	33
2.2. Creencias y prejuicios.....	38
2.2.1. Sociedad.....	38
2.2.2. Empresa.....	46
2.2.3. Individuo.....	51
3. UNA NUEVA MIRADA.....	63
3.1. Algo de neurociencia.....	64
3.2. Inteligencia emocional.....	69
3.3. ¿Emprender a partir de los cincuenta?.....	72

3.4. Armas para el éxito.....	76
3.4.1. Fortalezas emocionales intrapersonales...	86
a) Sentido de la vida profundo y auténtico	87
b) Motivación hacia lo placentero y realización personal.....	90
c) Visión holística	94
d) Autoconocimiento.....	97
e) Gestión emocional.....	101
f) Gestión del cambio y adaptabilidad....	103
g) Resiliencia y tolerancia al fracaso.....	106
h) Proactividad.....	108
3.4.2. Competencias emocionales interpersonales	111
a) Autoridad y liderazgo.....	112
b) Transmisión de experiencia	114
c) Empatía.....	117
d) Habilidades sociales y generación de redes.....	120
4. MANOS A LA OBRA	127
Análisis DAFO.....	128
Método CANVAS.....	133
5. RELATO: El tercer caballero.....	137

1. CONTEXTO

SECRETARIA: *¿Isidro Hernández?*

ISIDRO: *Sí, soy yo.*

SECRETARIA: *Acompáñeme, por favor.*

ISIDRO: *He traído mi currículum, por si...*

SECRETARIA: *No, no...*¹

Nuestro protagonista, Isidro, no es un personaje de fantasía emergido de la insondable mente de Santiago Requejo, director de *Abuelos* (2019). Ni una entelequia generada en torno a un brillante designio. Tampoco es un superhéroe; ni pretende serlo.

Es, ante todo, un tipo normal de sesenta y dos años como hay miles. Un individuo de carne y hueso, con un apellido común, que disfruta de la buena comida, paseos por el campo y partidas de ajedrez con sus amigos de siempre. Un currante que se ha pateado la calle como comercial durante media vida. Un enamorado de Amalia, mujer estupenda —pero por suerte normal—. Con un hijo treintañero enganchado a la tablet como tantos otros y un par de nietos guapísimos pero nada extraordinarios.

1. Los textos de diálogo en cursiva que aparecen a lo largo del libro están extraídos del guion de la película *Abuelos* (2019).

Isidro Hernández encarna a millones de hombres y mujeres de nuestro país, más o menos acomodados, que se las prometían felices pensando en la inminente jubilación. El retiro dorado era la merecida recompensa a una trayectoria laboral barnizada de sacrificio y esfuerzo.

Sin embargo, la ruleta de la fortuna giró caprichosamente. Muchos como él fueron corneados de forma improvisada, lo que desolló su existencia. El forajido *Lheman Brother* los agarró por la solapa hasta hacerles soltar la chequera. Las hipotecas *subprime*, los rescates bancarios y los pérfidos ERE hundieron su autoestima y los dejaron tirados en la cuneta cual despojo. Políticos, consejeros y administradores sin escrúpulos les birlaron el botín como Broncho Billy Anderson en *Asalto y robo de un tren* (1903).

Cuando esta maltrecha generación ha querido salir a flote, se ha topado con un panorama sombrío. Ya nada es como antes. Las canas y las patas de gallo se han convertido en un muro insalvable. El calendario se ha echado irremediabilmente encima y un catecismo de creencias y prejuicios taponan su restauración. Un sistema inclemente penaliza la edad madura de manera cruel. Isidro es el icono de un infausto club cuyos miembros son tildados de abuelos profesionales.

Sin embargo, lejos de amilanarse, en él se proyectan quienes aspiran a quitarse la soga que oprime su edad madura. Los que tratan de asirse a la confianza y enderezar una vida profesional truncada. Se siente todavía joven y con ganas de seguir dando guerra. En su rostro se miran quienes intentan deshacerse de la intranquilidad que les agarrota el estómago desde que el desperta-

dor sonara por última vez a las siete y pretenden aparcar la desazón de no saber qué hacer mañana. Quienes piensan que, a pesar de todo, nunca es tarde. Ni para emprender, ni para casi nada.

1.1. UNA CRUDA REALIDAD

Isidro engrosa la tercera parte de los desempleados mayores de cincuenta y cinco años, que en España realizan entre una y cinco entrevistas de trabajo anuales. Y por desgracia, se cuenta entre los siete de cada diez que, con resignación, creen que ya no podrán volver a trabajar nunca. Así se desprende del informe *Tu edad es un tesoro*, publicado por la Fundación Adecco en 2017.

Actualmente, alrededor de medio millón de mayores de cincuenta y cinco años buscan, sin éxito, un empleo en nuestro país. De ellos, el 61 por ciento desafortunadamente no ha sido convocado a un proceso de selección en el último año, aunque más de la mitad se postula a varias ofertas de empleo semanales. Además, siete de cada diez profesionales de Recursos Humanos no seleccionan ningún trabajador mayor de cincuenta y cinco años. Estas cifras desnudan la absoluta cronificación del desempleo de la población denominada *sénior*.

Según datos ofrecidos por las últimas Encuestas de Población Activa (EPA), alrededor del 15 por ciento de los parados estimados ha superado ya la barrera de los cincuenta y cinco años. Noelia de Lucas, directora comercial de Hays, confirma en la Guía del Mercado Laboral de 2018 que sólo el 4 por ciento de las compañías españolas tienen políticas de nuevo empleo para este conjunto de la población.

El desalentador panorama delata que hay actualmente en torno a un millón de desempleados que han superado la cincuentena, un 174 por ciento más que en 2008. «España padece ahora un problema estructural. La crisis se saldó con el despido de mayores de cincuenta, muchos de los cuales aún no se han reincorporado al mercado laboral», explica De Lucas. Como un maleficio, la situación del colectivo se presenta, cuanto menos, crítica: cerca de trescientas mil personas no reciben ya ninguna prestación, ni cotizan a la Seguridad Social. Sus pensiones perderán un 40 por ciento de la cuantía que podrían haber alcanzado, de haber seguido cotizando.

El quebranto se agrava cuando hay una perfecta correlación entre edad avanzada y tiempo continuado de desempleo: el 74 por ciento de los parados mayores de cincuenta y cinco años lo es de larga duración, cifra que desciende hasta el 61 por ciento entre los que tienen entre cuarenta y cinco y cincuenta y cinco años; y hasta el 54 por ciento entre los desempleados en general.

La situación es alarmante cuando se constata que un 40 por ciento de los parados mayores de cincuenta y cinco años sigue teniendo hijos dependientes a su cargo y un 35 por ciento continúa pagando hipoteca o alquiler. Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco, «quedarse sin empleo a las puertas de la jubilación es un problema de dimensiones mayúsculas. Muchos desempleados mayores de cincuenta y cinco años pierden su trabajo con una pequeña indemnización que no les cubre hasta la edad de jubilación, lo que les exige buscar un empleo que, en muchas ocasiones, nunca llega. En estos casos, el paro puede conver-

tirse en una situación crónica y se incrementa notablemente el riesgo de exclusión social».

Las consecuencias del desempleo de las personas maduras van más allá de lo puramente económico. «Las relaciones familiares se ven alteradas y a la incertidumbre sobre qué pasará con el futuro se suman cuestiones prácticas que afectan a la vida diaria; recortes en los hábitos de consumo, nuevas preocupaciones que alterarán la convivencia, cambio de roles en la pareja, cuestionamiento de la autoridad por parte de los hijos», revela el informe *Cómo abordar el desempleo en la familia*, publicado por CEAPA en 2015.

Sólo el 2 por ciento de las ofertas de empleo solicitan candidatos mayores de cuarenta y cinco años. Este porcentaje se ha reducido incluso a la mitad desde 2016, cuando las vacantes alcanzaban el 4 por ciento. También es cierto que las ofertas destinadas al colectivo de edad inmediatamente anterior no son para sacar pecho: únicamente el 8 por ciento requieren profesionales de entre cuarenta y uno y cuarenta y cinco años.

Así las cosas, el Fondo Monetario Internacional (FMI) ha advertido a España que su tasa de actividad podría descender al 50 por ciento de no aplicar de manera urgente políticas de choque para frenar el efecto que el envejecimiento de la población causa sobre el mercado de trabajo. Una mínima porción de las empresas españolas tiene actualmente políticas dirigidas a contratar a mayores de cincuenta años.

Existe un problema estructural generado por diversos factores. Por un lado, la crisis económica se saldó con el despido de miles de trabajadores seniors. Por otro, el aumento de la esperanza de vida hace que la jubila-

ción a los sesenta y cinco años pueda parecer demasiado temprana.

Si una persona puede vivir conservando sus facultades hasta superados los ochenta años, necesita seguir sintiéndose útil. Como consecuencia de la crisis, los próximos jubilados del denominado *baby boom* —nacidos entre 1958 y 1977— verán reducida la cuantía de su pensión, como se desprende del informe *El factor demográfico en la sostenibilidad del sistema de pensiones en España*, del Centre d'Estudis Demogràfics de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB): «Esta generación de trabajadores, que acreditan largas carreras de cotización y que han cotizado por bases elevadas, pueden verse penalizados en su jubilación».

Sin embargo, según el blog del BBVA <www.jubilaciondefuturo.es>, «España puede felicitar-se por ser uno de los países más longevos del mundo. Con una esperanza de vida actual que roza los ochenta y tres años, sólo países como Japón o Singapur gozan de una esperanza de vida más alta. Nuestro país superará a Japón como el país con mayor esperanza de vida en 2040 y se pondrá a la cabeza mundial en longevidad, según un estudio del Institute for Health Metrics and Evaluation (IHME)». Hay actualmente nueve millones de españoles mayores de sesenta y cinco años, cifra que se disparará en el 2050 a los quince millones.

Cada año que pasa la esperanza de vida avanza 2,5 meses en una tendencia que no tiene límite. Según proyecciones de población del Instituto Nacional de Empleo (INE), en el año 2066 habrá en España en torno a 225.000 personas centenarias, frente a las 12.000 de principios de 2017. Estas cifras exigen una reflexión so-

bre la necesidad de crear las condiciones sociales y económicas para que las personas puedan seguir ejerciendo una actividad profesional más allá de la edad de jubilación.

Es creciente el porcentaje de población que querría seguir trabajando después de la jubilación, en concreto el 32 por ciento. Más aún cuando la ley española cada vez es más favorable a reconocer la opción de la jubilación activa, permitiendo la compatibilidad de percibir la prestación y desarrollar actividades por cuenta propia. Por ello es primordial encontrar nuevas vías —en términos de realización de actividad profesional— que permitan, más allá de la sostenibilidad del sistema, mantener una capacidad adquisitiva y un nivel de rentas satisfactorio a los futuros mayores.

Por otra parte, es frecuente que una persona que queda en situación de desempleo en plena madurez haya ocupado durante un buen número de años el mismo puesto de trabajo. Por lo tanto, ha permanecido al margen de los mecanismos de oferta y demanda laboral, y alejada de la información que sirve para encontrar empleo, de los portales web, de las agencias de colocación, de las entrevistas de trabajo, etc. Incluso con un último *curriculum vitae* posiblemente redactado con máquina de escribir. Según afirma la psicóloga y experta en gestión de Recursos Humanos, Jessica Buelga, (*ABC* 4/4/18), «cuando una persona en esta coyuntura de repente pierde su empleo y se asoma a la ventana, comprueba que todo ha cambiado. La sensación de vértigo es tremenda. A cierta edad, tus hábitos, tu estructura familiar, todo lo que tú has construido tiene que ver con tu puesto de trabajo. Si lo pierdes... Sientes que te

despersonalizas, que dejas de ser lo que eras, lo que representabas».

Muchos directores de Recursos Humanos prescindieron de los veteranos y los sustituyeron por jóvenes recién titulados que, aparentemente, aportan brío, dinamismo y versatilidad a las organizaciones. Sin embargo, detrás de esta praxis se esconde, en muchos casos, la confusión entre «personas expertas» y «personas con experiencia».

El experto es aquel que conoce un tema, actividad o función con minuciosidad, precisión o detalle, con el riesgo, quizá, de no contar con una visión general muy desarrollada del negocio. Estamos ante el denominado especialista. Por el contrario, la persona con experiencia, adornada en general de madurez, equilibrio, sensatez y seguridad, es aquella que une al conocimiento el aprendizaje que ofrece el paso de los años. Generalmente forjada en diferentes ámbitos, está más capacitada para tener una visión amplia y global.

El embrollo es sorprendente cuando, precisamente, prima de una manera creciente una concepción integral de las diferentes y variadas vertientes que conforman la complejidad de una organización. Si el mundo avanza hacia la globalización es lógico pensar que las empresas tiendan a aprovechar y retener el talento de las personas más capaces de pensar de manera holística y más eficaces en la asociación de ideas. Del mismo modo es incoherente que las mismas empresas que prescindieron de los empleados de mayor edad sean implacables en los procesos de selección al requerir experiencia. La contradicción es, cuando menos, llamativa.

Cuando la guerra del talento es el principal desafío que afrontan actualmente las organizaciones y el factor

diferencial para la competitividad, es paradójico que la sociedad actual desprecie la experiencia y el conocimiento de miles de personas por el simple hecho de superar la barrera de los cincuenta años. Uno de los grandes retos de la sociedad debería ser la integración del talento de todos y cada uno de sus individuos. ¿Acaso vivimos en un mundo sobrado de talento?

1.2. ALGO SE MUEVE

Afortunadamente están brotando en los últimos tiempos, aunque con cuentagotas, iniciativas que reivindican el notable valor de la experiencia. Contribuyen así a borrar el estigma que supone superar la sapiente madurez. Un ejemplo de ello es *50pro*, un proyecto diseñado precisamente para entrenar, asesorar y apoyar a profesionales que han superado la fatídica edad, desarrollando la confianza necesaria para volver a comenzar.

Igualmente, la Fundación *Cincuentopía* nace como una red aglutinadora de profesionales de distintos ámbitos que han cumplido los cincuenta. «Un número redondo, una nueva etapa vital. Para algunos, una sombra que se cierne; para otros, la promesa de un futuro diferente. Para todos, la entrada en una nueva década. Somos una ilusión, un proyecto, una perspectiva. Porque nos quedan muchas cosas por hacer, muchas experiencias por vivir, muchos sentimientos por transmitir. Creemos que cuando se cumplen cincuenta años algo ocurre en nuestra mente. Somos una comunidad de personas que han cumplido los cincuenta y quieren compartir una nueva forma de ver la vida. Más pausada, más reflexiva», reza en su página web.

En 2018, la Fundación Endesa, en colaboración con la

Fundación Máshumano, ha lanzado SAVIA, un *hub* digital que aglutina servicios y recursos, genera actividad e inspira cambios para poner en valor la experiencia y el talento de los séniors. El proyecto busca promover un necesario cambio cultural en España sobre un colectivo en paro que se estima en alrededor de un millón de profesionales con formación cualificada. El respaldo a la iniciativa por parte de empresas y organizaciones ya es una realidad: se han registrado cerca de doscientas y otro centenar se ha adherido al manifiesto. Hasta setenta empresas colaboradoras, entre ellas compañías de reclutamiento de personal, formación o escuelas de negocios, ya son parte de SAVIA y trabajarán de forma activa para promover la empleabilidad y empoderamiento de sus integrantes. «La situación de un desempleado sénior no es fácil, y hay que tratar de acompañarlos al máximo en esta etapa de búsqueda de nuevas oportunidades», se señala en el blog de la iniciativa.

En distinto plano, pero con similar espíritu, en el marco del *Programa Desafío del Talento Solidario 2017* de la Fundación Botín, la Asociación Observatorio del Trabajo Sénior 45+ tiene en marcha un proyecto para incidir en la misma idea. Así, ofrece el denominado Contrato 2x1, que consiste en una relación contractual de mentoría intergeneracional orientada a resolver los problemas de la falta de productividad inicial de los nuevos contratados. Con gran visión, plantea al empresario que va a contratar a un joven la posibilidad de que un sénior en paro, experto en el mismo trabajo, lo mentoree o forme en las habilidades laborales que suplan su inexperiencia.

En España hay más de un millón de jóvenes en el paro. A muchos de ellos no los contratan porque no tie-

nen experiencia laboral aunque están formados para conocer las competencias profesionales de los trabajos que pueden llegar a desempeñar. Por otra parte, como se ha apuntado anteriormente, hay en torno a medio millón de mayores de cincuenta y cinco años de edad parados de larga duración que han sido despedidos y no los contratan porque no se han actualizado, no son flexibles, cobran demasiado, son mayores, etcétera.

Tomás Arrieta, presidente de la Fundación Activos de Gran Experiencia, define esta situación como «un enorme vacío de experiencia». Existe un círculo vicioso que discrimina por razón de edad. En una sociedad cada vez menos tolerante a cualquier tipo de exclusión, se sigue admitiendo una injusta y perversa discriminación, que además desaprovecha un enorme talento. Se trata de un verdadero estigma social y generacional. Y es una lástima que nuestra sociedad desaproveche este talento.

La llegada de los *baby boomers* a la franja de edad comprendida entre los cincuenta y sesenta es un hecho. El aumento de la longevidad y el descenso de la natalidad abocan a una pirámide social en la que habrá muchos más jubilados que gente activa para trabajar. El sistema actual de pensiones ya sufre este efecto, lo que pone en duda su propia sostenibilidad. Es preciso abrir un nuevo escenario a las personas que, en la cima de la madurez personal y profesional, se sienten activas para continuar sus itinerarios laborales bajo otro formato. Algunos la llaman la segunda edad o «madurescencia».

Raquel Alquézar, directora del *think-tank* Sensibilidad Social y Longevidad de la Cátedra de ICAI/ICADE, afirma que «si no queremos que explote la bomba de-

mográfica que limita el enfoque con que los individuos se incluyen en grupos de edad que no les corresponden, ya no nos valen las cuatro etapas vitales clásicas: infancia, adolescencia, madurez y vejez. Hay que atender a un nuevo grupo de edad: la segunda edad que va desde la mediana edad hasta el retiro efectivo (que no jubilación) del mercado laboral». Es ésta una etapa en la que los individuos, aún en buenas condiciones físicas y psíquicas, se pueden adaptar de manera efectiva al mundo que los rodea. «Hay que poner en marcha medidas que incentiven la permanencia de estos individuos en el mercado laboral y eviten la tendencia a expulsarlos, convirtiéndolos en parte del grupo de los pasivos y dependientes de otras personas», advierte Alquézar en el blog *TodoStartups*.

Otra iniciativa pionera en reducir la desconexión entre compañías y trabajadores es la liderada por Carol Fishman, fundadora de iRelaunchers. Esta consultora norteamericana ayuda a profesionales de múltiples sectores a incorporarse al mercado de trabajo después de prolongadas ausencias. Para ello propone a las empresas innovar incorporando programas que permitan acoger el talento de estos profesionales, a los que Fishman denomina «joyas». «Están en una etapa más estable de la vida, tienen experiencia laboral, una perspectiva más madura y energía y entusiasmo de volver al trabajo porque han estado mucho tiempo fuera», confirma la promotora.

En el plano institucional también están surgiendo iniciativas que ponen el acento en la misma problemática. La Unión Europea fue una de las primeras organizaciones en crear apoyos para estimular el emprendimiento en

edad avanzada. La iniciativa irlandesa Senior Enterprise está siendo respaldada a través de INTERREG IVB NWE, programa público diseñado para empoderar a emprendedores mayores de cincuenta años.

1.3. EMPRENDER NO ES PARA VIEJOS

En este escenario, caracterizado por un mercado de trabajo agrietado por la crisis que, además, infravalora la experiencia, se hace preciso abrir un nuevo espacio a un valeroso colectivo dispuesto a no tirar la toalla. Así, emerge la figura del emprendedor sénior, encarnado en nuestros personajes Isidro, Desiderio y Arturo. Como auténticos titanes se presentan dispuestos a descubrir un mundo desconocido en un terreno hostil. A lomos del orgullo y la necesidad por igual, se lanzan a su aventura con espíritu encomiable.

El término *emprendimiento* se ha infiltrado en nuestro vocabulario cotidiano en los últimos años. Y con frecuencia asociado a jóvenes subidos a la ola tecnológica, muy preparados, con idiomas, con capacidad de innovar y sacar adelante proyectos disruptivos. La generación más preparada de la historia, dicen los expertos.

«Haz un ejercicio mental. ¿Qué imagen se te viene a la cabeza si te hablo de un emprendedor tecnológico de éxito que ha fundado su primera o segunda startup? Piensa unos segundos y contesta. [...] Simplemente cierra los ojos y vislumbra a ese emprendedor triunfador que se lleva a los inversores de calle por unos instantes. ¿Ya? Estoy casi seguro de que la imagen que has conformado en tu cabeza es la de una persona joven, en la veintena o la treintena y muy poco probable que en la cuarentena», escribe el periodista Alberto Payo en un magnífico

artículo en *merca2* titulado «Emprender no es país para viejos, desventuras y abandonos tras los cincuenta». ¿Por qué el emprendimiento va ligado principalmente a personas jóvenes? ¿Qué ocurre con los profesionales a partir de cierta edad? ¿No está preparado un ingeniero, un arquitecto, un médico o un fontanero de cincuenta o sesenta años para crear su propio negocio?

No hay que resignarse a esta mentalidad. Pero lo primero es tomar conciencia de que la sociedad española puede y debe sacar partido al espíritu emprendedor de esta bandada de incansables que, con notable experiencia, decide romper barreras y abrirse camino por sí misma. Son incontables los profesionales con años de trabajo a sus espaldas dispuestos a arriesgar, a renovarse, a relanzarse o volver a incorporarse al mercado profesional. En definitiva, a seguir sintiéndose útiles y capaces de ofrecer a la sociedad su talento.

Afortunadamente, todo está cambiando en los últimos años. La esperanza y la calidad de vida, incluso la jubilación, son ahora una oportunidad para reinventarse y afrontar nuevos retos personales y profesionales. Así lo atestigua Carlos Molina, fundador de 50pro, en una entrevista para el diario *ABC* en abril de 2018: «A veces hay que romper con todo. Emprender no tiene por qué ser una prolongación de tu vida anterior. Es básico saber qué te gusta y para lo que vales. El mercado laboral no es el de hace treinta años. Hacen falta conocimientos, sí, no cabe duda, pero sobre todo experiencias, autoconfianza, contactos, madurez, cualidades que sólo se adquieren con la edad y con la experiencia... Y que hay que poner en valor sin, por supuesto, minusvalorar el talento joven».

En España, es encomiable la labor que ya hacen algunas entidades y empresas para incentivar el emprendimiento entre el colectivo de personas sénior. Así, la Fundación Transforma España, dirigida por Reyes Escolano, ha puesto en marcha recientemente, en colaboración con el Círculo de Empresarios de Madrid, la iniciativa «Talento Sénior: Retos y oportunidades», que tiene por objetivo generar conversación entre expertos de relevancia en la materia. Una realidad social que abre el debate de cómo va a afrontar España el reto para aprovechar las oportunidades e identificar así las medidas que puedan impulsar la gestión de este colectivo. «El talento sénior es un capital acumulado en forma de experiencia que hay que activar, nunca inutilizarlo», afirmó Eduardo Serra, presidente de la Fundación Transforma España, en el marco de los debates. Por su parte, el filósofo, escritor y director de la Fundación Juan March, Javier Gomá, coincidió en la necesidad de cambiar la mentalidad «sobre lo que significa ser anciano [...]. Hacer de la juventud el momento culminante de la vida es un error, porque vivir es envejecer. Somos tiempo y envejecer es la única forma de seguir viviendo».

Por otro lado, la Fundación Everis, dirigida por Karla Alarcón, impulsa el emprendimiento tecnológico desde 2001 a través de sus premios de carácter internacional. Ambas fundaciones, Transforma España y Everis, crean el primer premio nacional para emprendedores tecnológicos mayores de cincuenta años, con la intención de promover la puesta en marcha de iniciativas emprendedoras entre este colectivo.

En el año 2017 GEM (Global Entrepreneurship Monitor), el informe anual más completo sobre la rea-

lidad emprendedora en el ámbito internacional, publicó un monográfico titulado *Senior Entrepreneurship*. En sus páginas se trasluce un panorama relativo al emprendimiento sénior en el mundo. Como principal dato, arroja que aproximadamente 1.200 millones de personas mayores de cincuenta y cinco años están involucradas en procesos emprendedores.

Estas personas aportan un gran valor impulsando nuevas iniciativas, generando innovación como intraemprendedores o participando en proyectos como inversores informales. El informe revela que el número de adultos mayores que trabajan por cuenta propia supera al de los jóvenes de entre dieciocho y veintinueve años, lo que indica que las personas de cincuenta años o más tienen un papel muy relevante en las economías de todo el mundo. Estas cifras tienen una importancia particular para las economías que cuentan con poblaciones envejecidas.

Según Thomas Schott, profesor de emprendimiento en la Universidad del Sur de Dinamarca y principal autor del informe, los emprendedores séniors traen consigo una serie de beneficios: «Todo adulto mayor que trabaja por cuenta propia evita convertirse en una carga financiera para la sociedad y, permaneciendo económicamente activo, contribuye a la economía de su país a través del pago de impuestos. Además, tienen más probabilidades que los jóvenes de emplear a más de cinco personas en sus negocios, por lo que no sólo están generando autoempleo, sino que están creando nuevos puestos de trabajo».

Adicionalmente, sigue apuntando el informe GEM, surgen otros beneficios económicos derivados de que las personas mayores que actúan como aportadoras infor-

males también tienden a invertir mucho más dinero en comparación con los adultos más jóvenes. Casi dos tercios (63 por ciento) de los *business angels* mayores realizan más de la mitad de las inversiones totales. Además, los emprendedores de edad avanzada en todas las fases de la actividad emprendedora reportan niveles más altos de satisfacción personal y laboral que los mayores que tienen un empleo rutinario. Esto se traduce en una mejor salud y menos demandas en programas sociales y de salud.

Un elemento a considerar por los profesionales maduros es que el emprendedor se hace, no nace. Por tanto, es posible educar las capacidades emprendedoras durante toda la vida. No por cumplir más años se limita la capacidad de aprender. Más aún, el aprendizaje es más crítico, riguroso y se realiza con mejor criterio. Se desarrolla una capacidad de trascendencia y una visión holística de la realidad fruto de la experiencia. «Se puede comenzar a los cincuenta igual que a los treinta. La edad —concluye la directora de Recursos Humanos Jessica Buelga— no es un condicionante, sí lo es la personalidad, la educación y el bagaje profesional y cultural que hayas tenido en tu trayectoria profesional. Eso sí condiciona. Lo demás son estigmas que hay que desechar.»

Todo esto no es teoría. La realidad constata, más allá de sesgadas percepciones, que gran parte de las empresas más conocidas en el mundo fueron creadas por emprendedores durante su etapa de madurez. Ejemplo de triunfadores una vez cruzado el umbral de los cincuenta años son Ray Kroc, fundador de McDonald's a los cincuenta y dos; Mary Kathryn Wagner, que alcanzó el éxito pasada la sesentena con Mary Kay Cosmetics; Harland Sanders David, que abrió un KFC a los sesenta y cinco, y

John Pemberton, que a la edad de cincuenta creó una compañía que sería conocida como Coca Cola.

«No siempre la realidad es como se define. Ramón y Cajal, Bertrand Russell, Tiziano, Churchill, John Glenn, Rostropóvich, Dame Judi Dench, Gadamer, etc., demuestran que la aventura de envejecer va mucho más allá de convertirse, como dice la escritora Teresa Palies, en canguros de nietos o en la cocinera de los canelones dominicales. Pasividad, extravagancia, inoperancia, desvinculación, añoranza... No son categorías ni características, por definición, de la gente mayor. O al menos, no lo son de muchas de las personas mayores», sostiene el doctor en Psicología por la Universidad de Granada Jesús García Mínguez en su obra *La educación en personas mayores*.