



CÁTEDRA DE POLÍTICA
ECONÓMICA Y SOCIAL
DE LA COMUNIDAD
VALENCIANA

ISSN 3101-4372

Documentos PES

Documentos de Trabajo sobre
Política Económica y Social

2/2025

Políticas económicas y sociales
para una longevidad activa y digna

Ángel Soler Guillén
*Departamento de Economía Aplicada
-Política Económica-
Universidad de Valencia e IVIE*

Subvenciona:



GENERALITAT
VALENCIANA

Presidencia

VNIVERSITAT
ID VALÈNCIA

Políticas económicas y sociales para una longevidad activa y digna

Ángel Soler Guillén
*Departamento de Economía Aplicada
-Política Económica-
Universidad de Valencia e IVIE*

RESUMEN

El fin de este trabajo es analizar y proponer políticas económicas y sociales orientadas a mejorar el bienestar de la población mayor, especialmente en el tramo de edad de 55 y más años, así como reforzar la autonomía, la participación y la seguridad de este colectivo. Para ello, se ha partido de las conclusiones desarrolladas en la monografía *Formación, transición digital y calidad de vida de los mayores en España*, elaborada por el IME y la Fundación BBVA. Tal monografía se apoya en microdatos de múltiples fuentes estadísticas y en un enfoque comparado con otros países europeos. En base a ellos, se presenta una colección de experiencias internacionales que ilustran buenas prácticas, organizando las medidas en dos grandes grupos temáticos: social y económico-laboral. Entre las conclusiones, las propuestas recogidas ofrecen un punto de partida para el debate y la acción entre los distintos niveles de gobierno, el tejido asociativo, el sector privado y la ciudadanía.

1. INTRODUCCIÓN

El envejecimiento demográfico es uno de los fenómenos más significativos y transformadores de las sociedades contemporáneas. En España, como en otros países europeos, la proporción de personas de 55 años y más ha aumentado de forma sostenida en las últimas décadas y se espera que continúe haciéndolo en los próximos años. Según el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2024), más del 35 % de la población española tendrá 55 años o más en 2050, un cambio que plantea retos, pero también oportunidades para la economía y la cohesión social.

Esta realidad demográfica exige una reflexión profunda y una respuesta integral por parte de todos los agentes implicados: las administraciones públicas en todos sus niveles, el sistema educativo y de formación continua, las empresas, el tercer sector y, por supuesto, las propias personas mayores y sus redes familiares. El colectivo de personas mayores no es homogéneo: incluye desde quienes se encuentran en etapas previas a la jubilación, aun plenamente insertos en la vida laboral, hasta quienes superan ampliamente la edad de retiro y pueden experimentar distintos grados de dependencia o vulnerabilidad.

En este contexto, las políticas públicas deben reconocer la diversidad de situaciones, capacidades y necesidades dentro de este grupo de edad. En muchos países de nuestro entorno, especialmente en los nórdicos y algunos del centro de Europa, se ha demostrado que diseñar intervenciones adaptadas a diferentes subgrupos de la población mayor favorece no solo su bienestar individual, sino también su contribución activa a la sociedad. La literatura académica muestra que las estrategias más eficaces combinan medidas de protección social y sanitaria con acciones de promoción de la participación, la empleabilidad, la educación a lo largo de la vida y la creación de entornos inclusivos y accesibles (Walker, 2002; (OCDE [Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos], 2021)).

En España, la población mayor cuenta actualmente con una red relativamente extensa de apoyos y servicios que se gestionan a nivel estatal, autonómico y local. Estos recursos abarcan ámbitos esenciales como la atención sanitaria, la promoción de la autonomía personal, la atención a la dependencia, la participación social y cultural o la protección económica a través de pensiones y otras prestaciones. Sin embargo, persisten desafíos relevantes: la cobertura y la calidad de los servicios no siempre alcanzan a toda la población objetivo; las desigualdades territoriales pueden amplificar situaciones de vulnerabilidad; y la coordinación interinstitucional y entre sectores sigue siendo un área con margen de mejora.

Todo ello muestra la necesidad de avanzar hacia políticas más integradas, preventivas y orientadas a la diversidad de trayectorias vitales. Además, es crucial reforzar la

cooperación entre los distintos agentes —públicos, privados y del tercer sector— y promover la participación activa de las personas mayores en el diseño de las intervenciones que les afectan.

En esta línea, experiencias internacionales como la estrategia de «Envejecimiento Activo» impulsada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Red Mundial de Ciudades y Comunidades Amigables con las Personas Mayores (OMS, 2007) subrayan la importancia de abordar de forma transversal factores como la salud, la seguridad económica, la educación a lo largo de la vida y la participación social. Asimismo, la OCDE (2019b) destaca que las políticas exitosas suelen tener un enfoque preventivo y basado en la evidencia, lo que permite optimizar recursos y mejorar la calidad de vida de la población mayor.

La evidencia disponible indica, por tanto, que garantizar una vida digna, activa y plenamente integrada en la comunidad para todas las personas mayores requiere superar la fragmentación y la visión asistencialista, apostando por un modelo centrado en los derechos, la autonomía y la contribución social de este grupo poblacional.

Las recomendaciones de política económica y social que se presentarán a lo largo de este documento proceden, en una primera instancia, del análisis y las conclusiones desarrolladas en la monografía Formación, transición digital y calidad de vida de los mayores en España, una obra impulsada por la Fundación BBVA y realizada por el Ivie (Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas), bajo la dirección de Lorenzo Serrano y Ángel Soler. Este trabajo, basado en microdatos de múltiples fuentes estadísticas y en un enfoque comparado con otros países europeos, constituye el punto de partida para proponer líneas de actuación fundamentadas en la evidencia empírica y adaptadas a la realidad de la población mayor en España (Serrano y Soler, 2025).

Junto a estas recomendaciones, se incorpora una colección de experiencias internacionales que pueden servir de referencia para el diseño de políticas públicas. En particular, se han revisado iniciativas desarrolladas en distintos países que persiguen mejorar el bienestar y la calidad de vida de las personas mayores, ya sea a través de la formación a lo largo de la vida, la inclusión digital, el fortalecimiento del tejido social o la mejora del acceso a servicios. Estas experiencias se han integrado en cada uno de los epígrafes temáticos, con el fin de ilustrar buenas prácticas aplicables al contexto español, y se presentan de forma sintética en el cuadro 1. En muchas de estas experiencias, la economía social —tanto en su vertiente de mercado como de no mercado— juega un papel destacado. Asociaciones, ONG, fundaciones, cooperativas o mutualidades aparecen como actores fundamentales en el diseño y puesta en marcha de estas políticas, aportando cercanía, flexibilidad y una conexión directa con las necesidades reales de las personas mayores.

Antes de presentar en detalle las recomendaciones, conviene destacar que las medidas propuestas se han estructurado en dos grandes grupos temáticos, atendiendo a la

naturaleza de los ámbitos que se abordan. Un primer bloque integra las medidas orientadas a reforzar dimensiones de carácter social, vinculadas con la salud, el bienestar social y emocional, la valoración social, la inclusión digital y la reducción de la desigualdad. El segundo bloque se centra en medidas relacionadas con el ámbito económico, laboral y formativo, abarcando cuestiones como la formación a lo largo de la vida, la adaptación de la enseñanza reglada, el rediseño de las políticas activas de empleo, el fomento de la prolongación de la vida activa y la mejora de la calidad del empleo para las personas mayores. Cada grupo recoge cinco propuestas y constituyen un conjunto de intervenciones que, de manera complementaria entre ellos, pretenden contribuir a una longevidad más activa, productiva y digna.

2. LÍNEAS DE ACCIÓN EN EL ÁMBITO SOCIAL RELACIONADAS CON LA POBLACIÓN MAYOR

2.1. Cuidar la salud de los mayores

Una política orientada a cuidar la salud de las personas de 55 años y más debería partir de la evidencia empírica sobre la relación entre formación, hábitos de vida y estado de salud en edades avanzadas. Sabemos que la calidad de vida en la vejez depende en buena medida de los comportamientos preventivos que se adoptan durante la madurez y la etapa de retiro. En países como Finlandia y Dinamarca se han impulsado iniciativas que muestran resultados positivos al combinar programas de alfabetización en salud con redes de apoyo comunitario y servicios públicos bien articulados. Por ejemplo, el programa finlandés *Ageing Well* desarrolla itinerarios formativos para mayores centrados en nutrición equilibrada, actividad física moderada y prevención de la soledad, en colaboración con centros de atención primaria y entidades vecinales. La evaluación de este tipo de intervenciones demuestra que contribuyen a retrasar la aparición de enfermedades crónicas y a reducir la demanda de hospitalizaciones evitables (Pasanen *et al.*, 2021).

Una medida eficaz sería aplicar en España iniciativas similares, integrando recursos ya existentes —centros de salud, asociaciones de mayores, instalaciones deportivas municipales— para ofrecer talleres prácticos sobre alimentación, ejercicio adaptado y gestión del estrés. El uso de tecnologías digitales, desde aplicaciones móviles hasta consultas de telemedicina, puede servir de refuerzo para llegar a quienes viven solos o en zonas rurales. En Suecia, la plataforma *Senior Alert* combina seguimiento remoto con visitas presenciales para personas con riesgo de dependencia, permitiendo ajustar las recomendaciones sanitarias a cada perfil (Edvinsson *et al.*, 2015).

Por otro lado, la calidad de los cuidados de larga duración es un desafío que requiere medir y comparar resultados en base a indicadores que reflejen no solo la eficiencia, sino también la satisfacción y la dignidad de la persona mayor. La experiencia de los Países Bajos es relevante: el sistema *Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg* (Marco de Calidad para Residencias) evalúa periódicamente residencias y servicios domiciliarios incorporando la

opinión de los residentes y sus familias (Van Den Berg *et al.*, 2025). Aplicar herramientas de evaluación parecidas permitiría mejorar la asignación de recursos públicos y detectar debilidades de forma anticipada.

Además, conviene no perder de vista la feminización de los tramos de edad más avanzada, ya que implica necesidades específicas de apoyo emocional, protección frente a situaciones de soledad y dependencia económica. Un diseño de políticas sensibles al género debería incorporar, por ejemplo, formaciones y servicios orientados a mujeres mayores que viven solas, combinando asesoramiento en salud mental y cuidado de la autonomía personal. El informe de la Comisión Europea sobre el envejecimiento activo subraya que este enfoque transversal de género está presente en los países nórdicos y se relaciona con mejores indicadores de bienestar en la vejez (Comisión Europea, 2021).

Aprovechar la telemedicina y las nuevas tecnologías para acercar la atención preventiva y los programas de seguimiento a domicilio es otro eje con un alto potencial. La pandemia aceleró esta tendencia, y las evaluaciones preliminares sugieren que su combinación con visitas presenciales permite optimizar recursos y atender mejor a las preferencias de los usuarios (Vermunt *et al.*, 2023).

Experiencias internacionales

Programa *Ageing Well* (Finlandia)

- Objetivo: Promover hábitos de vida saludables entre mayores de 55 años mediante itinerarios formativos sobre nutrición, ejercicio adaptado y prevención de la soledad.
- Actores implicados: Servicios de atención primaria, ayuntamientos, organizaciones vecinales y centros comunitarios.
- Resultados: Reducción demostrada de hospitalizaciones evitables y retraso de la dependencia mediante acciones coordinadas de prevención y seguimiento comunitario.

Plataforma *Senior Alert* (Suecia)

- Objetivo: Ofrecer seguimiento remoto de la salud y prevención de riesgos para personas mayores con riesgo de dependencia o caídas.
- Actores implicados: Personal de atención primaria, enfermería comunitaria, servicios sociales municipales.
- Resultados: Mejora de la detección precoz de riesgos y personalización de intervenciones combinando telemonitorización y visitas presenciales.

Marco de Calidad para Residencias *Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg* (Países Bajos)

- Objetivo: Evaluar la calidad de los cuidados de larga duración tanto en residencias como en atención domiciliaria incorporando la opinión de usuarios y familias.
- Actores implicados: Gobierno central y local, asociaciones de residencias, plataformas de familias y residentes.
- Resultados: Mejora de la transparencia, comparabilidad entre centros y refuerzo de la calidad mediante inspecciones periódicas y auditorías.

Telemedicina personalizada (Dinamarca)

- Objetivo: Integrar consultas médicas a distancia con seguimiento domiciliario para mayores con enfermedades crónicas o movilidad reducida.
- Actores implicados: Hospitales públicos, centros de salud y proveedores tecnológicos.
- Resultados: Optimización del uso de recursos sanitarios, menor presión sobre la atención presencial y alta aceptación por parte de usuarios mayores.

Estrategia de perspectiva de género en políticas de envejecimiento (países nórdicos, referencia UE)

- Objetivo: Diseñar políticas de salud y cuidados de larga duración teniendo en cuenta la mayor proporción de mujeres en edades avanzadas y sus necesidades específicas (soledad, viudedad, renta).
- Actores implicados: Ministerios de Igualdad, Bienestar Social, centros de investigación en envejecimiento y redes de mujeres mayores.
- Resultados: Mejores indicadores de bienestar subjetivo (autodeclarado) y participación social de mujeres mayores en Finlandia, Suecia y Dinamarca.

2.2. Mejorar su bienestar social y emocional

Un enfoque renovado para mejorar el bienestar social y emocional de la población de 55 años y más debería combinar la promoción activa de la participación cultural con el impulso de formas de convivencia que reduzcan la soledad y fortalezcan los lazos comunitarios. La evidencia muestra que la participación regular en actividades artísticas y culturales tiene efectos positivos sobre la salud mental, la autoestima y la percepción de bienestar, especialmente en edades avanzadas. Experiencias como las de los Países Bajos o el Reino Unido ilustran cómo programas de arte y cultura comunitaria, bien diseñados y accesibles, pueden contribuir a que las personas mayores mantengan vínculos sociales y se sientan valoradas por su comunidad. En el Reino Unido, el programa *Creative Ageing* de Age UK apoya talleres de teatro, danza y narración oral con resultados favorables en la reducción de la depresión leve y la mejora de la red de relaciones sociales (Cutler, 2009).

En España, existen iniciativas locales valiosas —como la red de Universidades Populares o los programas de arte comunitario impulsados por museos y centros culturales— que pueden servir de base para un modelo más integrado, articulando la oferta cultural con centros de día, asociaciones de mayores y servicios sociales. Para aumentar su escala y alcance, puede ser eficaz promover acuerdos entre administraciones y entidades culturales, facilitando incentivos fiscales a empresas y organizaciones que apoyen estos programas. Así se logra no solo un impacto positivo en la salud emocional de las personas mayores, sino también un estímulo para la economía local.

Complementariamente, la promoción de modelos de convivencia alternativos, como el *cohousing sénior* o las comunidades intergeneracionales, resulta prometedora para contrarrestar el aislamiento. En Dinamarca y Suecia, el *cohousing* se ha consolidado como una fórmula que combina vivienda independiente con espacios compartidos y actividades colectivas. Estas experiencias demuestran que la convivencia cooperativa refuerza la autonomía de las personas mayores y genera redes de apoyo mutuo que reducen la dependencia de cuidados formales en fases iniciales (Vestbro y Horelli, 2012). Un ejemplo paradigmático es el proyecto *Fælledvej* en Dinamarca, donde mayores viven en apartamentos adaptados, pero comparten zonas comunes y deciden conjuntamente las actividades cotidianas.

Por otro lado, las comunidades intergeneracionales están teniendo cada vez mayor acogida en Alemania y los Países Bajos. Iniciativas como *Generationsübergreifendes Wohnen* en Berlín o el complejo *Humanitas* en Rotterdam permiten que estudiantes universitarios vivan junto a personas mayores a cambio de apoyo mutuo y convivencia activa. Estas fórmulas muestran cómo se pueden construir entornos que reducen la soledad, favorecen el intercambio de conocimientos y refuerzan la cohesión social (Woolrych, 2023).

Para apoyar la extensión de estos modelos en España, los incentivos fiscales o las subvenciones públicas dirigidas a cooperativas de vivienda, asociaciones y promotores sociales pueden actuar como palanca para su viabilidad económica. Varios estudios señalan que, a medio plazo, este tipo de soluciones reduce costes sociales derivados de la soledad y la dependencia prematura (Tummers, 2016).

Experiencias internacionales

Programa *Creative Ageing* (Reino Unido)

- Objetivo: Fomentar la participación de mayores en actividades artísticas y culturales (teatro, danza, narrativa).
- Actores implicados: Organizaciones como Age UK, asociaciones locales de arte, gobiernos locales.
- Resultados: Mejora de la salud emocional, reducción de la depresión leve y fortalecimiento de la red social.

Proyectos de *Cohousing* Sénior (Dinamarca y Suecia)

- Objetivo: Ofrecer viviendas independientes con espacios comunes que fomentan la convivencia y el apoyo mutuo.
- Actores implicados: Cooperativas de vivienda, ayuntamientos, arquitectos comunitarios.
- Resultados: Incremento de la autonomía, redes de cuidado informal y retraso de la dependencia.

Comunidades intergeneracionales *Generationsübergreifendes Wohnen* (Alemania)

- Objetivo: Integrar jóvenes y mayores en complejos residenciales compartidos para promover la ayuda mutua y la cohesión social.
- Actores implicados: Ayuntamientos, cooperativas, universidades.
- Resultados: Reducción de la soledad, fortalecimiento de los lazos intergeneracionales y eficiencia en recursos habitacionales.

Modelo *Humanitas* (Países Bajos)

- Objetivo: Facilitar que estudiantes vivan en residencias de mayores a cambio de actividades de apoyo y compañía.
- Actores implicados: Fundaciones de vivienda social, ayuntamientos, universidades.
- Resultados: Generación de relaciones significativas, mayor satisfacción vital y reducción de aislamiento de los mayores.

2.3. Aumentar la valoración del papel de los mayores

Fortalecer la valoración social de las personas de 55 años y más requiere actuar sobre la percepción que se tiene del envejecimiento y sobre las oportunidades de participación activa. Numerosos estudios señalan que la discriminación por edad (edadismo) y la infravaloración de la experiencia acumulada limitan tanto el bienestar emocional de los mayores como su aportación potencial a la sociedad (OMS, 2021). Para contrarrestar este sesgo es necesario trabajar desde la sensibilización pública y la creación de espacios intergeneracionales donde la transmisión de conocimientos y valores sea una práctica cotidiana.

Países como Canadá, Australia o Japón cuentan con estrategias nacionales de *age-friendly society* que incluyen campañas de comunicación para visibilizar la contribución de los mayores en la familia, la comunidad y la economía. Un caso bien documentado es la campaña *Respect Age* en Japón, vinculada a la Ley de Medidas para una Sociedad con Envejecimiento Activo. Esta política combina mensajes positivos en medios de comunicación, talleres en escuelas y acciones de reconocimiento público a personas mayores activas en la comunidad (Song y Tang, 2019).

El potencial de los programas intergeneracionales para mejorar la percepción social y reforzar la autoestima de los mayores está ampliamente demostrado. El proyecto británico *Grandmentors*, impulsado por la organización *Volunteering Matters*, une a jubilados con jóvenes vulnerables que necesitan orientación educativa y emocional. Evaluaciones recientes confirman que estas mentorías fortalecen el sentido de pertenencia a la sociedad de los mayores y mejoran las oportunidades de los jóvenes (*Volunteering Matters*, 2025). En España, algunos programas piloto de mentoría inversa —por ejemplo, estudiantes que enseñan a mayores competencias digitales a cambio de apoyo en habilidades profesionales— muestran resultados prometedores pero requieren de mayor escala y continuidad.

Para facilitar la participación de los mayores en tareas de voluntariado o mentoría, varios países ofrecen incentivos fiscales o pequeños subsidios a quienes dedican parte de su tiempo a actividades de interés comunitario. El modelo australiano *Volunteering Australia* proporciona formación específica para mayores que quieren ser mentores, acompañantes o voluntarios en actividades culturales o educativas, fomentando el envejecimiento activo y la reciprocidad intergeneracional (Warburton y Winterton, 2017).

Implementar una estrategia similar en España implicaría apoyar a centros educativos, asociaciones vecinales y empresas para desplegar programas de intercambio de conocimientos y experiencia, mentoría inversa y acompañamiento, complementados con campañas públicas que visibilicen historias reales de mayores que siguen contribuyendo activamente. Esta doble vía —reconocimiento social y oportunidades reales de

participación— ayudaría a contrarrestar los estereotipos negativos sobre el envejecimiento y reforzar la integración plena de las personas mayores.

Experiencias internacionales

Campaña Respect Age (Japón)

- **Objetivo:** Sensibilizar a la población sobre el valor de la experiencia de las personas mayores mediante campañas en medios y actividades educativas.
- **Actores implicados:** Ministerios, gobiernos locales, escuelas y medios de comunicación.
- **Resultados:** Mayor reconocimiento social de la contribución de los mayores y refuerzo de su participación comunitaria.

Programa Grandmentors (Reino Unido)

- **Objetivo:** Poner en contacto a jubilados con jóvenes vulnerables para mentorizarlos educativamente y en su ciclo vital (inicial).
- **Actores implicados:** ONG Volunteering Matters, autoridades locales, escuelas y servicios sociales.
- **Resultados:** Reducción del aislamiento de los mayores, desarrollo de vínculos significativos y mejora de las oportunidades educativas de los jóvenes.

Estrategia Volunteering Australia (Australia)

- **Objetivo:** Fomentar la participación de mayores en actividades de voluntariado mediante formación, acompañamiento y reconocimiento social.
- **Actores implicados:** Redes de voluntariado, organizaciones comunitarias y agencias gubernamentales.
- **Resultados:** Aumento de la participación de mayores en el voluntariado, mejora del bienestar subjetivo y reducción de la soledad.

Enfoque de mentoría inversa (diversos países)

- **Objetivo:** Facilitar el intercambio de conocimientos entre jóvenes y mayores, combinando formación digital, idiomas o competencias laborales.
- **Actores implicados:** Universidades, centros comunitarios, empresas.
- **Resultados:** Fortalecimiento de habilidades digitales de los mayores y desarrollo de redes intergeneracionales.

2.4. Combatir la falta de competencias digitales y sus efectos

Mejorar la capacidad de la población mayor para desenvolverse en entornos digitales es una de las claves para garantizar su inclusión social y su autonomía en la vida diaria. La brecha digital afecta de forma más pronunciada a las personas de 55 años y más, como muestran distintos informes de la OCDE y la UE, donde se señala que tanto el nivel de competencias como la confianza en el uso de tecnologías tienden a deteriorarse si no se facilita un aprendizaje continuo y adaptado a las necesidades de este grupo (OCDE, 2021b). Además, la dificultad para acceder a formación financiada por empresas o instituciones aumenta conforme se acerca la edad de jubilación, reforzando una desigualdad que se traduce en menor participación económica, peor acceso a la información y mayor riesgo de exclusión.

En países como Estonia o Finlandia se han desarrollado estrategias de alfabetización digital sénior que combinan cursos presenciales en bibliotecas, centros culturales y asociaciones de mayores con tutorías personalizadas y prácticas diarias en entornos amigables. El programa estonio *Vaata Maailma* (Look@World) es uno de los más conocidos: desde su lanzamiento ha formado a decenas de miles de mayores, ofreciendo talleres de ofimática básica, navegación segura y uso de servicios electrónicos públicos, con resultados que muestran una mayor confianza y un uso más habitual de trámites online (Kattel y Mergel, 2019).

En España existen bases como las aulas digitales de mayores, pero su alcance es limitado y heterogéneo. Para que tengan éxito a gran escala sería necesario reforzar la presencialidad y la práctica adaptada, ampliar la red de espacios de formación con alianzas público-privadas y diseñar instrumentos de cofinanciación para que los mayores puedan continuar su aprendizaje. El modelo finlandés *Digituen* (Digital Support) combina ayudas directas para asociaciones locales que ofrecen asistencia cara a cara, voluntarios intergeneracionales y asesoramiento telefónico para resolver dudas de forma ágil (Frostell y Vainio, 2022).

A la vez, reducir la brecha digital implica garantizar que el acceso a servicios públicos no dependa exclusivamente de habilidades tecnológicas. El caso de Dinamarca muestra un ejemplo interesante: aunque la administración es digital por defecto, existe la figura legal del *Digital Post Exemption* para mayores con dificultad de uso, que asegura alternativas en papel o asistencia presencial en oficinas (Jansen *et al.*, 2016). Este enfoque, además de ofrecer opciones presenciales, simplifica formularios, guía al usuario paso a paso y garantiza que nadie quede atrás por limitaciones de acceso o comprensión.

Para que este tipo de políticas tengan éxito se requiere una coordinación entre los distintos niveles de gobierno, incentivos para actores locales (bibliotecas, asociaciones vecinales, universidades populares) y una evaluación constante del uso de las plataformas públicas. Experiencias recientes de la UE insisten en que las inversiones en

alfabetización digital sénior pueden traducirse en mayor participación ciudadana, mejor salud digital y menor soledad no deseada (Comisión Europea, 2021).

Experiencias internacionales

Programa *Vaata Maaailma* (Estonia)

- Objetivo: Formar a personas mayores en competencias digitales básicas mediante cursos presenciales y tutorías personalizadas.
- Actores implicados: Gobierno, fundaciones privadas, bibliotecas y voluntarios.
- Resultados: Aumento de la confianza en la navegación online y mayor uso de servicios digitales públicos.

Modelo *Digituen* (Finlandia)

- Objetivo: Proporcionar apoyo local continuo para resolver dudas digitales, mediante voluntariado y asistencia telefónica y presencial.
- Actores implicados: Ayuntamientos, asociaciones de mayores, redes de voluntariado intergeneracional.
- Resultados: Incremento de la autonomía digital de los mayores y mejora de la participación en servicios online.

Sistema *Digital Post Exemption* (Dinamarca)

- Objetivo: Garantizar alternativas presenciales o en papel para mayores con dificultad en el uso de la administración digital.
- Actores implicados: Administraciones locales y oficinas de asistencia ciudadana.
- Resultados: Reducción de la exclusión digital y mayor accesibilidad de los trámites públicos.

Estrategias de alfabetización digital sénior (UE)

- Objetivo: Impulsar la formación digital de mayores mediante redes locales de apoyo, formación práctica y cofinanciación.
- Actores implicados: Gobiernos nacionales, municipios, asociaciones vecinales y bibliotecas públicas.
- Resultados: Mayor participación ciudadana, reducción de la soledad y acceso más equitativo a la administración electrónica.

2.5. Combatir la desigualdad, incrementar la seguridad económica y atender las situaciones más desfavorables

Combatir la desigualdad económica y atender a los mayores que se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad es esencial para garantizar que el envejecimiento se viva con dignidad y seguridad material. Aunque en términos medios la población mayor en España tiene niveles de renta más estables que otros grupos —gracias al funcionamiento del sistema de pensiones—, persisten focos significativos de riesgo: según Eurostat, uno de cada cuatro mayores de 75 años se enfrenta a riesgo de pobreza o exclusión social, y la renta equivalente ajustada tiende a descender en los tramos más avanzados de edad, especialmente para mujeres viudas o personas sin redes familiares de apoyo (Eurostat, 2025).

La experiencia comparada muestra que los programas de ayuda selectiva, bien diseñados, permiten reforzar la protección de los mayores más expuestos a carencias económicas, sin caer en duplicidades ni generar efectos regresivos. Finlandia, por ejemplo, combina un sistema de pensiones con complementos de garantía de ingresos dirigidos a mayores con pensiones mínimas o sin carreras contributivas completas (*Guaranteed Pension*), lo que ha permitido reducir significativamente la pobreza de mayores de 75 años (Kanabar *et al.*, 2024).

Junto a la mejora de la protección económica directa, es cada vez más relevante potenciar la capacidad de los mayores para gestionar de forma autónoma sus recursos económicos y prevenir situaciones de sobreendeudamiento o fraude financiero. Países como Australia y Reino Unido han puesto en marcha programas de alfabetización financiera para mayores, con resultados positivos. El programa británico *Money Smart for Older People*, desarrollado por el *Money and Pensions Service* junto a organizaciones de mayores, ofrece cursos gratuitos y materiales adaptados para reforzar conocimientos sobre presupuestos, ahorro, inversiones seguras y planificación de la jubilación (Atkinson *et al.*, 2007).

Este enfoque preventivo puede complementarse con alianzas público-privadas. En Canadá, varias entidades bancarias colaboran con organizaciones sin ánimo de lucro para impartir talleres de finanzas personales en centros comunitarios y residencias de mayores, con materiales específicos para mayores con bajo nivel educativo o baja alfabetización digital (OCDE, 2021b). Además, algunos países como Nueva Zelanda han reforzado la protección frente a abusos y fraudes financieros mediante oficinas de asesoría gratuita, mediación y líneas de denuncia, teniendo en cuenta que los mayores son un colectivo especialmente expuesto a estas prácticas delictivas.

Finalmente, cabe recordar que la desigualdad dentro del grupo de mayores puede ser tan grande como en otros colectivos: la situación de una persona de 60 años con trayectoria laboral estable no es comparable a la de una mujer mayor de 80 años con

pensión mínima de viudedad y sin apoyo familiar. Por ello, el diseño de ayudas selectivas debe basarse en un diagnóstico riguroso, incorporar evaluación continua y asegurar que las políticas de protección se complementen con estrategias de formación y empoderamiento financiero.

Experiencias internacionales

Guaranteed Pension (Finlandia)

- Objetivo: Complementar ingresos de mayores con pensiones mínimas o trayectorias laborales incompletas para evitar riesgo de pobreza.
- Actores implicados: Gobierno central, Ministerio de seguridad social.
- Resultados: Reducción sostenida de la pobreza en mayores de 75 años y mejora de la seguridad económica.

Money Smart for Older People (Reino Unido)

- Objetivo: Reforzar la alfabetización financiera de mayores mediante cursos gratuitos sobre ahorro, inversión y planificación de la jubilación.
- Actores implicados: Money and Pensions Service, ONG de mayores, centros comunitarios.
- Resultados: Mayor autonomía en la gestión de recursos y reducción de fraudes financieros.

Talleres de finanzas personales con bancos (Canadá)

- Objetivo: Ofrecer formación práctica en presupuesto familiar, banca digital segura y prevención de estafas.
- Actores implicados: Bancos, ONG locales, centros de mayores.
- Resultados: Mejora del conocimiento financiero básico y confianza para gestionar recursos.

Protección frente a abusos financieros (Nueva Zelanda)

- Objetivo: Prevenir fraudes dirigidos a personas mayores mediante asesoría gratuita, mediación y líneas de denuncia.
- Actores implicados: Oficina de Defensa del Consumidor, organizaciones de mayores, entidades financieras.
- Resultados: Reducción de la victimización y mayor protección jurídica de los mayores.

3. LÍNEAS DE ACCIÓN EN EL ÁMBITO ECONÓMICO-LABORAL RELACIONADAS CON LA POBLACIÓN MAYOR

3.1. Superar los obstáculos a la formación de los mayores y el menor interés de las empresas por formar a sus trabajadores mayores

Una política coherente para superar los obstáculos que encuentran muchas personas de 55 años y más para acceder a la formación debe tener en cuenta tanto factores individuales —horarios, motivación, responsabilidades familiares o de cuidados— como barreras estructurales derivadas de la escasa implicación de las empresas en la formación de trabajadores mayores. La evidencia comparada muestra que los países que logran tasas más altas de educación permanente combinan incentivos claros para el sector productivo con medidas de apoyo directo a la persona adulta, especialmente cuando se acerca a la jubilación.

En Dinamarca y Suecia, por ejemplo, se reconoce que el aprendizaje a lo largo de la vida requiere formatos flexibles, accesibles y adaptados a quienes tienen menos familiaridad con la educación formal. El modelo danés de *Folkeuniversitetet* (Universidad Popular) ofrece cursos abiertos de cultura general, alfabetización digital, idiomas y competencias laborales, organizados en franjas horarias diversas para poder compaginar responsabilidades de cuidado (Rasmussen, 2013). Esta flexibilidad se complementa con políticas de cofinanciación pública para reducir barreras económicas. En Suecia, los *Study Circles* gestionados por asociaciones de educación de adultos (ABF, Medborgarskolan) fomentan grupos de aprendizaje autónomo con fuerte componente de socialización, lo que motiva especialmente a los mayores con trayectorias educativas más frágiles (Rubenson, 2018).

El menor interés de las empresas en formar a trabajadores de más edad se aborda en algunos países mediante bonificaciones específicas y deducciones fiscales para la formación sénior. Alemania ofrece un ejemplo interesante: el programa *WeGebAU* (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) incentiva a las pymes para formar a empleados mayores de 45 años mediante subvenciones salariales parciales y cofinanciación del coste de la formación (Berg *et al.*, 2017). Evaluaciones recientes destacan que estas ayudas pueden aumentar significativamente la participación de trabajadores sénior en cursos de actualización profesional y nuevas competencias digitales.

En paralelo, reforzar la red de educación permanente y alfabetización digital requiere una oferta suficiente y cercana. Países como Finlandia y Estonia muestran que llevar la formación básica a bibliotecas, centros cívicos y espacios vecinales es especialmente eficaz para captar a personas mayores con menor motivación inicial. El programa finlandés *Kansalaisopisto* (Instituto Cívico) combina formación presencial adaptada con

tutorías de apoyo y opciones online para quienes no pueden desplazarse (Kuusipalo *et al.*, 2021).

Para que este tipo de políticas tenga impacto sostenido, conviene diseñar incentivos claros para empresas que inviertan en la empleabilidad de sus trabajadores mayores, así como vías de cofinanciación para garantizar que la oferta llegue también a quienes están fuera del mercado laboral. Los datos de la OCDE muestran que cada año de formación adicional en etapas tardías de la vida laboral mejora la empleabilidad y contribuye a reducir el riesgo de exclusión social (OCDE, 2019a).

Experiencias internacionales

Folkeuniversitetet (Dinamarca)

- Objetivo: Facilitar formación cultural, digital y profesional a adultos de todas las edades mediante horarios flexibles y cursos asequibles.
- Actores implicados: Universidades populares, ayuntamientos, asociaciones educativas.
- Resultados: Alta participación de mayores, mejor adaptación a responsabilidades familiares y prolongación de la vida activa.

Study Circles (Suecia)

- Objetivo: Promover el aprendizaje colaborativo y autónomo en grupos pequeños para reforzar motivación y habilidades clave.
- Actores implicados: Asociaciones de educación popular (ABF, Medborgarskolan).
- Resultados: Mayores tasas de participación de colectivos vulnerables y fortalecimiento de la cohesión social.

Programa *WeGebAU* (Alemania)

- Objetivo: Incentivar a pymes a formar a trabajadores mayores de 45 años mediante subsidios y bonificaciones fiscales.
- Actores implicados: Agencia Federal de Empleo, pymes, centros de formación.
- Resultados: Aumento de la participación de trabajadores sénior en formación continua y actualización de competencias digitales.

Kansalaisopisto (Finlandia)

- Objetivo: Ofrecer formación permanente básica y digital en entornos de proximidad como bibliotecas y asociaciones de vecinos.
- Actores implicados: Institutos cívicos, autoridades locales y asociaciones vecinales.
- Resultados: Mayor acceso de mayores con bajo nivel educativo y menor familiaridad digital.

3.2. Evaluar los canales de acceso de los mayores a la enseñanza reglada y facilitar la acreditación de competencias

Facilitar que la población de 55 años y más pueda acceder a la enseñanza reglada y ver reconocidas sus competencias adquiridas a lo largo de la vida es un elemento de especial relevancia para promover el aprendizaje permanente y la empleabilidad en edades avanzadas. En muchos países europeos se reconoce que la educación postobligatoria para adultos requiere canales de acceso claros, orientación personalizada y una oferta académica flexible que responda a motivaciones diversas: desde actualizar habilidades laborales hasta ampliar conocimientos culturales y personales. Sin embargo, los mecanismos de acceso actuales suelen estar poco adaptados a la realidad de los mayores, y las oportunidades de acreditación de competencias informales o no formales siguen infrutilizadas.

Una de las prácticas más consolidadas en este ámbito es el sistema de *Validation of Prior Learning (VPL)*, ampliamente desarrollado en países como Francia y Portugal. En Francia, el programa *Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)* permite que adultos con experiencia laboral o de voluntariado puedan obtener títulos oficiales equivalentes a cualificaciones formales, tras un proceso de evaluación y tutoría (Pouget & Osborne, 2004). Este mecanismo contribuye a reconocer el valor de trayectorias laborales largas y polivalentes, incentivando a las personas mayores a retomar itinerarios educativos para complementar o actualizar sus competencias.

Portugal ha sido pionero en extender este enfoque a través del programa *Centros Qualifica*, una red nacional de centros de orientación y validación de competencias. Los mayores pueden acudir a estos centros para recibir asesoramiento personalizado, planificar itinerarios formativos y obtener la certificación de competencias adquiridas en la práctica profesional o en la vida cotidiana (Institute for Lifelong Learning, 2023). Evaluaciones de este tipo muestran que, cuando la orientación es personalizada y cercana, la motivación para completar estudios formales aumenta, incluso entre personas con niveles educativos bajos.

Por otra parte, la atracción de estudiantes sénior a la enseñanza superior ha adquirido relevancia en países con envejecimiento acelerado de la población. El programa británico *University of the Third Age (U3A)* es una red de grupos autogestionados donde personas mayores participan en actividades universitarias, culturales y de investigación, sin requerir acreditación formal pero fomentando el aprendizaje mutuo (Swindell, 2002). En paralelo, algunas universidades convencionales en países como Australia o Canadá han lanzado programas con matrícula reducida, clases adaptadas y formatos híbridos para estudiantes mayores, conscientes de que este segmento no solo aporta diversidad intergeneracional sino también sostenibilidad financiera ante la caída de cohortes jóvenes (Formosa, 2014).

En España, la expansión de Universidades de Mayores y Programas Sénior en centros públicos y privados muestra el potencial de este mercado, pero debe hacer frente a retos de financiación, reconocimiento académico y conexión con el sistema de cualificaciones oficiales. Diseñar planes estratégicos universitarios que contemplen específicamente a este público, junto con servicios de asesoramiento y pasarelas hacia la acreditación oficial, puede hacer más atractiva y eficaz la educación reglada para personas mayores.

Experiencias internacionales

Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) (Francia)

- Objetivo: Permitir la obtención de títulos oficiales mediante la validación de experiencia laboral y competencias adquiridas fuera del sistema formal.
- Actores implicados: Ministerio de Educación, centros de formación profesional, tutores especializados.
- Resultados: Aumento de la motivación para retomar estudios reglados y reconocimiento de trayectorias laborales extensas.

Centros Qualifica (Portugal)

- Objetivo: Ofrecer orientación individualizada, itinerarios de cualificación y certificación de competencias no formales.
- Actores implicados: Ministerio de Educación, ayuntamientos, centros de estudio.
- Resultados: Elevación de los niveles educativos de adultos y mejora de la empleabilidad de personas mayores con baja cualificación formal.

University of the Third Age (U3A) (Reino Unido y red internacional)

- Objetivo: Fomentar el aprendizaje y la investigación participativa entre personas mayores a través de actividades universitarias y culturales.
- Actores implicados: Grupos de mayores autogestionados, universidades, asociaciones de vecinos.
- Resultados: Refuerzo de la motivación para aprender, cohesión social y participación cultural.

Universidades con programas sénior adaptados (Australia/Canadá)

- Objetivo: Integrar a estudiantes mayores mediante matrículas reducidas, clases adaptadas y formatos híbridos.
- Actores implicados: Universidades públicas y privadas, ministerios de educación.
- Resultados: Diversificación de la población estudiantil, sostenibilidad financiera y fomento del aprendizaje intergeneracional.

3.3. Aumentar la, hasta ahora, relativa eficacia de las políticas activas de empleo y de fomento de contratación de trabajadores mayores

Una mejora real en la eficacia de las políticas activas de empleo para personas de 55 años y más exige modernizar los servicios públicos de empleo y adaptar los instrumentos de apoyo a las trayectorias y características específicas de los trabajadores sénior. La evidencia internacional muestra que la tasa de retorno al empleo en este grupo es, en general, inferior a la de otros segmentos de edad, por lo que evaluar la eficacia de los programas solo con métricas globales puede ocultar importantes limitaciones (OCDE, 2018).

En países como Alemania y Finlandia se ha demostrado que la combinación de orientación personalizada, examen detallado de competencias y uso intensivo de herramientas digitales de perfilado puede aumentar las posibilidades de reinserción. El modelo alemán de *Persönlicher Ansprechpartner* (asesor personal) vincula cada demandante de empleo o parado de larga duración con un orientador que realiza un seguimiento continuo, ajustando itinerarios de formación, contactos con empresas y medidas de apoyo (Dauth y Lang, 2017). Para los mayores, esta figura especializada suele incluir formación específica para comprender las barreras y motivaciones de este grupo.

En paralelo, varios países están incorporando el tratamiento de *big data* e inteligencia artificial para mejorar la coincidencia entre perfiles y ofertas de trabajo. El proyecto finlandés *AuroraAI*, impulsado por el Ministerio de Finanzas, es una iniciativa de gobierno digital que aplica algoritmos de IA para conectar ciudadanos con servicios de empleo, formación y prestaciones según sus competencias y circunstancias vitales (Ministry of Finance Finland, 2019). Aunque se encuentra en fase de desarrollo, representa una vía prometedora para diseñar itinerarios más personalizados para mayores desempleados, especialmente si se complementa con orientadores humanos que validen y ajusten los resultados.

Respecto a la colaboración público-privada, ejemplos como *Experience Works* en Australia ilustran la eficacia de movilizar a empresas para crear bolsas de empleo sénior y ajustar prácticas de contratación. Este programa incluye incentivos para las empresas que contratan trabajadores mayores de 50 años, junto con apoyo para adaptar puestos de trabajo y mentoría dentro de la empresa (Hutchens, 2010). Algunas evaluaciones realizadas por la OCDE subrayan que el éxito de la iniciativa depende de que estos incentivos se mantengan suficientes en el tiempo y se acompañen de campañas que combatan los prejuicios sobre la productividad de los trabajadores mayores.

Un aspecto a destacar consiste en revisar los indicadores con los que se mide la eficiencia y eficacia de los servicios de empleo. En muchos países se ha comenzado a aplicar un ajuste por grupos de difícil colocación (*hard-to-place unemployed*), reconociendo la mayor dificultad de inserción para colectivos como los parados de larga duración mayores de 55. El informe de la OCDE sobre políticas activas recomienda que esta

práctica se generalice para evitar la penalización injusta de orientadores y agencias cuando trabajan con colectivos más vulnerables (OCDE, 2018).

Por último, reforzar la formación continua del propio personal de los servicios de empleo es necesario para dotarles de herramientas actualizadas en asesoramiento motivacional, perfilado de competencias y conocimiento de oportunidades del mercado para mayores. Países como Países Bajos y Suecia han puesto en marcha programas de capacitación interna para orientadores con módulos específicos sobre envejecimiento, discriminación por edad y adaptación de itinerarios (De Koning y Peers, 2007).

Experiencias internacionales

Persönlicher Ansprechpartner (Alemania)

- Objetivo: Asignar orientadores personales a parados de larga duración, con atención especial a mayores, para diseñar itinerarios individualizados.
- Actores implicados: Agencia Federal de Empleo, orientadores especializados, empresas colaboradoras.
- Resultados: Incremento de las tasas de reinserción laboral y mejor ajuste entre competencias y ofertas.

AuroraAI (Finlandia)

- Objetivo: Aplicar IA y big data para personalizar la conexión entre ciudadanos y oportunidades de empleo y formación.
- Actores implicados: Ministerio de Finanzas, servicios de empleo, plataformas digitales.
- Resultados: Aún en desarrollo, pero con potencial para itinerarios más adaptados y proactivos.

Experience Works (Australia)

- Objetivo: Fomentar la contratación de mayores de 50 años mediante incentivos económicos y mentoría interna.
- Actores implicados: Gobierno federal, pymes, redes de empleadores.
- Resultados: Reducción de la discriminación por edad y aumento de las contrataciones de trabajadores sénior.

Ajuste de indicadores por dificultad de colocación (OCDE/EU)

- Objetivo: Incorporar la mayor dificultad de inserción de parados mayores en la evaluación de políticas de empleo.
- Actores implicados: Servicios públicos de empleo, autoridades evaluadoras, entidades de control.
- Resultados: Medición más realista de la eficacia, evitando penalizaciones a orientadores que trabajan con colectivos vulnerables.

3.4. Estimular la escasa propensión a prolongar la vida activa y desalentar la fuerte preferencia por una jubilación temprana

Estimular una prolongación voluntaria y sostenible de la vida laboral es uno de los grandes desafíos de los sistemas de bienestar envejecidos. Aunque la edad legal de jubilación ha aumentado en muchos países europeos, la preferencia por retirarse anticipadamente sigue muy extendida, especialmente entre quienes perciben que sus oportunidades laborales o su estado de salud ya no permiten mantenerse activos con condiciones adecuadas. Estudios recientes de la OCDE y la Comisión Europea coinciden en que los incentivos económicos por sí solos no son suficientes: resulta determinante actuar sobre la calidad del empleo, la flexibilidad de las condiciones laborales y la percepción social de la prolongación de la carrera profesional como algo positivo y factible (OCDE, 2019b; Comisión Europea, 2021).

Algunos países han introducido ajustes automáticos que vinculan la edad de jubilación a la esperanza de vida. Un ejemplo bien conocido es Finlandia, donde la reforma de 2017 ajusta la edad de retiro de forma gradual según la evolución de la esperanza de vida, incentivando a prolongar la actividad mediante bonificaciones crecientes en la pensión por cada mes adicional trabajado (Kangas y Palme, 2019). Sin embargo, estos mecanismos resultan más efectivos cuando se acompañan de posibilidades reales para combinar trabajo y pensión parcial, una práctica muy extendida en Suecia. El sistema sueco permite que trabajadores mayores reduzcan su jornada y cobren una parte de la pensión, lo que favorece transiciones graduales y mantiene la motivación para permanecer activos (Barr y Diamond, 2011).

Alemania y Países Bajos, por su parte, han promovido fórmulas de empleo a tiempo parcial con contratos adaptados a mayores de 60 años, conocidos como *Altersteilzeit* en Alemania. Estos acuerdos se acompañan de subvenciones parciales a las cotizaciones para las empresas, lo que hace menos costosa la retención de trabajadores de más edad (Hess, 2017). Además, los empleadores se benefician de empleados con experiencia que pueden desempeñar tareas de mentoría, reduciendo así la percepción de que el trabajador sénior es menos rentable.

La calidad de la prolongación de la vida laboral está directamente relacionada con el estado de salud de la población mayor. Los países nórdicos destacan en la vigilancia de las condiciones de salud y seguridad laboral para mayores de 55, con revisiones médicas periódicas y protocolos adaptados a la edad para prevenir bajas prolongadas (Ilmarinen, 2006). Al mismo tiempo, algunos sistemas como el de Dinamarca han reforzado la coordinación entre administraciones de seguridad social y mutuas de trabajo para reducir la duración media de las incapacidades temporales, evitando salidas prematuras del mercado por enfermedades que podrían gestionarse mejor.

Los expertos coinciden en que prolongar la carrera laboral será más probable para quienes tengan mejor estado físico y mental, así como niveles educativos altos que se traducen en ocupaciones menos exigentes físicamente. Por ello, una estrategia coherente debería conjugar incentivos de pensión, contratos parciales y medidas de salud laboral con la promoción de itinerarios formativos que refuercen la empleabilidad de los mayores (OCDE, 2019b).

Experiencias internacionales

Ajuste de edad de jubilación según esperanza de vida (Finlandia)

- Objetivo: Adaptar la edad de jubilación a la evolución de la esperanza de vida, con bonificaciones para quienes retrasan el retiro.
- Actores implicados: Gobierno central, agentes sociales.
- Resultados: Aumento de la edad efectiva de jubilación y sostenibilidad del sistema de pensiones.

Jubilación flexible y parcial (Suecia)

- Objetivo: Permitir a los mayores trabajar a tiempo parcial mientras perciben parte de la pensión, facilitando transiciones graduales.
- Actores implicados: Seguridad social, empresas.
- Resultados: Elevada tasa de prolongación voluntaria de la vida laboral y satisfacción de los trabajadores.

Contratos *Altersteilzeit* (Alemania)

- Objetivo: Promover el trabajo a tiempo parcial entre mayores de 60 años con subvenciones a cotizaciones.
- Actores implicados: Empresas, agencias de empleo, sindicatos.
- Resultados: Mayor retención de trabajadores sénior y transferencia de experiencia a empleados jóvenes.

Coordinación salud laboral y bajas temporales (Dinamarca)

- Objetivo: Supervisar salud y seguridad para evitar incapacidades prolongadas, reforzando la permanencia en el empleo.
- Actores implicados: Seguridad social, mutuas de trabajo, servicios de salud laboral.
- Resultados: Reducción de salidas prematuras del mercado laboral por motivos de salud.

3.5. Mejorar la calidad del empleo para los mayores de nuevo ingreso al mercado laboral (o reingreso tras su abandono o un despido)

Mejorar la calidad del empleo para las personas mayores que se reincorporan al mercado laboral —o lo hacen por primera vez tras una etapa prolongada de inactividad— es fundamental para aprovechar su capital humano acumulado y evitar situaciones de discriminación por edad que limitan tanto su bienestar como la competitividad de la economía. En un mercado laboral con menor población joven y un volumen creciente de vacantes por cubrir, como ya sucede en países del norte de Europa y en Japón, la retención y atracción de trabajadores sénior se ha convertido en una prioridad para gobiernos y empresas (OCDE, 2019b).

Una primera línea de actuación es reforzar la prevención de la discriminación por edad en los procesos de selección. En el Reino Unido, el *Age Positive Toolkit* desarrolla guías prácticas y auditorías voluntarias para que las empresas revisen sus políticas de contratación y promoción de forma que no penalicen implícitamente a candidatos mayores (Parry y Tyson, 2011). Esta herramienta ha sido adoptada por grandes empresas y pymes, combinando formación en sesgos inconscientes y revisión de descripciones de puesto.

Para facilitar la contratación, algunos países combinan incentivos económicos con medidas que reducen el coste de la formación inicial. Alemania, por ejemplo, ha implementado subvenciones salariales para la contratación de parados sénior de larga duración, vinculadas a planes de reciclaje formativo diseñados junto a la empresa (Bellmann *et al.*, 2018). Esta cofinanciación permite que la empresa no asuma en solitario el esfuerzo de readaptar competencias, lo que se traduce en mejores condiciones de contratación para los trabajadores.

Las empresas más innovadoras están comenzando a ver a los trabajadores mayores no solo como fuerza laboral sino como embajadores de marca para conectar con una clientela que envejece. Japón es un caso paradigmático: varias grandes cadenas de comercio, como AEON, combinan estrategias de contratación de personal sénior con programas de formación cruzada para que estos empleados contribuyan a mejorar la atención a consumidores de edad similar (Raymo *et al.*, 2009). Esta alineación de intereses —valorando la experiencia acumulada y la empatía con segmentos de clientes mayores— resulta cada vez más relevante en sectores de servicios.

La evidencia internacional muestra también que un mercado de trabajo tensionado, cercano al pleno empleo, tiende a elevar la calidad de los contratos y las condiciones laborales para grupos que históricamente encuentran barreras de acceso. Países como Noruega y Suecia han registrado aumentos en la tasa de empleo de mayores de 55 años, impulsados tanto por la escasez de mano de obra joven como por estrategias de flexibilidad interna y adaptación de puestos (Ilmarinen, 2006). Este contexto refuerza la

importancia de políticas que promuevan la formación continua y la actualización de competencias, para garantizar que el reingreso se produzca en empleos de calidad y con proyección de permanencia.

Experiencias internacionales

Age Positive Toolkit (Reino Unido)

- Objetivo: Proporcionar guías y auditorías para eliminar sesgos por edad en la contratación y promoción.
- Actores implicados: Ministerio de Trabajo, empresas, consultoras de recursos humanos.
- Resultados: Menor discriminación por edad en procesos de selección y mayor diversidad generacional en plantillas.

Subvenciones salariales para contratación sénior (Alemania)

- Objetivo: Facilitar la reinserción de desempleados mayores mediante apoyo financiero a la empresa y cofinanciación de formación.
- Actores implicados: Agencia Federal de Empleo, pymes, sindicatos.
- Resultados: Incremento de la contratación de mayores de 55 años y mejor adaptación de sus competencias.

Contratación sénior vinculada a clientela mayor (Japón)

- Objetivo: Incorporar trabajadores mayores para mejorar la conexión con clientes sénior y reforzar la atención personalizada.
- Actores implicados: Grandes cadenas comerciales, cámaras de comercio, asociaciones empresariales.
- Resultados: Mejora de la calidad de la atención y del empleo para mayores, con reconocimiento de su valor estratégico como grupo de referencia.

Mercado tensionado y empleo de calidad (Países nórdicos)

- Objetivo: Aumentar la participación laboral de mayores mediante flexibilidad, adaptación de puestos y formación continua.
- Actores implicados: Servicios públicos de empleo, empresas, agentes sociales.
- Resultados: Elevada tasa de empleo sénior con condiciones laborales estables y proyección de permanencia.

4. CONCLUSIONES

A modo de cierre, y con el fin de facilitar una visión de conjunto de las propuestas presentadas, a continuación, se incluye un cuadro resumen (cuadro 1) en el que se sintetizan las principales medidas recogidas en este documento. Este cuadro ofrece una clasificación de las actuaciones en función de su orientación (social o económico-laboral) y permite identificar de forma estructurada los ámbitos de intervención, los objetivos que persiguen y el enfoque general de cada propuesta.

En este documento se ha detallado un conjunto de propuestas de política económica y social destinado a mejorar el bienestar de la población mayor, especialmente en el tramo de edad de 55 y más años. Estas medidas se apoyan en experiencias concretas desarrolladas en distintos países y regiones de nuestro entorno más cercano, donde han mostrado diferentes niveles de éxito en términos de eficacia, aceptación social o impacto sobre la calidad de vida.

Aunque las condiciones institucionales, culturales y demográficas son diferentes entre territorios, muchas de estas experiencias pueden resultar útiles como referencia para el diseño de políticas públicas en contextos como el español, y más específicamente para la Comunidad Valenciana. Por tanto, teniendo en cuenta la debida adaptación al marco normativo, a la estructura de servicios existente (que muy probablemente deberá incrementarse a medida que aumente este grupo de población y sus necesidades) y a las características propias de la población destinataria, estas propuestas pueden contribuir alumbrar iniciativas que refuercen la autonomía, la participación y la seguridad, en sus diversos ámbitos, de las personas mayores. En consecuencia, las medidas que se recogen en este documento ofrecen un punto de partida para el debate y la acción entre los distintos niveles de gobierno, el tejido asociativo, el sector privado y la ciudadanía.

Cuadro 1. Experiencias internacionales de políticas implementadas para mejorar el bienestar de la población mayor

Medida	Acción	País / Región	Objetivo
1. Cuidar la salud de los mayores	Programa Ageing Well	Finlandia	Itinerarios formativos en salud preventiva: nutrición, ejercicio adaptado y prevención de soledad.
	Plataforma Senior Alert	Suecia	Registro nacional para seguimiento remoto y presencial de mayores con riesgo de dependencia.
	Marco de Calidad Verpleeghuiszorg	Países Bajos	Evaluación periódica de calidad de residencias y servicios domiciliarios con participación de usuarios.
	Telemedicina personalizada	Dinamarca	Consultas médicas a distancia para mayores con movilidad reducida, combinadas con seguimiento presencial.
	Perspectiva de género en envejecimiento	Países nórdicos / UE	Políticas de salud sensibles a género: soledad, viudedad, dependencia económica de mujeres mayores.
2. Mejorar su bienestar social y emocional	Creative Ageing	Reino Unido	Talleres de arte, teatro y cultura para fortalecer la participación social y el bienestar emocional.
	Cohousing Sénior	Dinamarca y Suecia	Viviendas cooperativas con espacios compartidos para convivencia y apoyo mutuo.
	Generationsübergreifendes Wohnen	Alemania	Comunidades intergeneracionales: estudiantes y mayores viven juntos con apoyo mutuo.
	Modelo Humanitas	Países Bajos	Estudiantes residen en hogares de mayores a cambio de compañía y actividades conjuntas.
3. Aumentar la valoración del papel de los mayores	Campaña Respect Age	Japón	Sensibilizar sobre el valor de la experiencia de los mayores mediante talleres y medios.
	Grandmentors	Reino Unido	Mentoría intergeneracional: mayores orientan a jóvenes vulnerables.

	Volunteering Australia	Australia	Programas de voluntariado sénior con formación y reconocimiento social.
	Mentoría inversa	Varios países	Intercambio: jóvenes enseñan tecnologías y mayores transmiten saberes laborales.
4. Combatir la falta de competencias digitales y sus efectos	Vaata Maailma	Estonia	Formación digital básica en bibliotecas y centros vecinales con tutorías personalizadas.
	Digituen	Finlandia	Red local de apoyo digital con voluntarios intergeneracionales y asistencia telefónica.
	Digital Post Exemption	Dinamarca	Alternativas presenciales y en papel para quienes no usan administración digital.
	Estrategias alfabetización digital sénior	UE	Planes nacionales de alfabetización digital sénior mediante redes de apoyo locales.
5. Combatir la desigualdad, incrementar la seguridad económica y atender las situaciones más desfavorables	Guaranteed Pension	Finlandia	Complementar ingresos de mayores con pensiones mínimas para evitar riesgo de pobreza.
	Money Smart for Older People	Reino Unido	Programas de educación financiera para reforzar autonomía económica y prevenir fraudes.
	Talleres de finanzas personales con bancos	Canadá	Formación práctica en presupuesto, banca digital segura y prevención de estafas.
	Protección frente a abusos financieros	Nueva Zelanda	Asesoría gratuita y líneas de denuncia para prevenir abusos económicos a mayores.
6. Superar los obstáculos a la formación de los mayores y el menor interés de las empresas por formar a sus trabajadores mayores	Study Circles	Suecia	Grupos de aprendizaje autónomo con fuerte componente de socialización.
	WeGebAU	Alemania	Subsidios para formación de empleados sénior en pymes.
	Kansalaisopisto	Finlandia	Institutos cívicos para educación básica y digital accesible localmente.

7. Evaluar los canales de acceso de los mayores a la enseñanza reglada y facilitar la acreditación de competencias	Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)	Francia	Certificar competencias previas para obtener títulos oficiales.
	Centros Qualifica	Portugal	Orientación y certificación de competencias no formales para mayores.
	University of the Third Age (U3A)	Reino Unido / internacional	Aprendizaje participativo y autogestionado para mayores.
	Universidades sénior adaptadas	Australia/Canadá	Matrículas reducidas, clases adaptadas y formatos híbridos para mayores.
8. Aumentar la, hasta ahora, relativa eficacia de las políticas activas de empleo y de fomento de contratación de trabajadores mayores	Persönlicher Ansprechpartner	Alemania	Orientadores personales especializados para desempleados sénior de larga duración, con itinerarios individualizados.
	AuroraAI	Finlandia	Uso de IA y big data para personalizar oportunidades de empleo y formación a mayores desempleados.
	Experience Works	Australia	Incentivar contratación de mayores de 50 años con apoyo a empresas y programas de mentoría interna.
	Ajuste de indicadores difícil colocación	OCDE/EU	Evaluar políticas activas de empleo considerando la mayor dificultad de inserción de parados mayores.
9. Estimular la escasa propensión a prolongar la vida activa y desalentar la fuerte preferencia por una jubilación temprana	Ajuste edad-jubilación según esperanza de vida	Finlandia	Adaptar la edad legal de jubilación a la esperanza de vida, con bonificaciones para prolongar la actividad.
	Jubilación flexible y parcial	Suecia	Permitir trabajar a tiempo parcial mientras se cobra parte de la pensión, facilitando transiciones graduales.
	Contratos Altersteilzeit	Alemania	Facilitar la reducción de jornada laboral en mayores de 60 años con subvenciones a cotizaciones.
	Coordinación salud laboral y bajas temporales	Dinamarca	Supervisar salud y seguridad laboral para evitar incapacidades prolongadas y salidas prematuras.
10. Mejorar la calidad del empleo para los	Age Positive Toolkit	Reino Unido	Guías y auditorías para eliminar sesgos de edad en selección y promoción en empresas.

mayores de nuevo ingreso al mercado laboral (o reingreso tras su abandono o un despido)	Subvenciones salariales para contratación sénior	Alemania	Facilitar reinserción de mayores desempleados mediante apoyo financiero y formación.
	Contratación sénior vinculada a clientela mayor	Japón	Empleados mayores para mejorar conexión y atención a clientes sénior en retail y servicios.
	Mercado tensionado y empleo de calidad	Países Nórdicos	Fomentar flexibilidad y adaptación de puestos para mayores ante escasez de mano de obra joven.

BIBLIOGRAFÍA

- Atkinson, A., McKay, S., Collard, S., y Kempson, E. (2007). Levels of Financial Capability in the UK. *Public Money and Management*, 27(1), 29-36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9302.2007.00552.x>
- Barr, N., y Diamond, P. A. (2011). *Improving Sweden's Automatic Pension Adjustment Mechanism* (Nos. 11-2; Issue in Brief). Chestnut Hill, MA: Center for Retirement Research at Boston College. <https://crr.bc.edu/improving-swedens-automatic-pension-adjustment-mechanism/>
- Bellmann, L., Hübler, O., y Leber, U. (2018). *Works Councils, Training and Employee Satisfaction* (No. 11871; IZA DP). Bonn: Institute of Labor Economics (IZA). <https://www.ssrn.com/abstract=3273710>
- Berg, P. B., Hamman, M. K., Piszczek, M. M., y Ruhm, C. J. (2017). The relationship between employer-provided training and the retention of older workers: Evidence from Germany. *International Labour Review*, 156(3-4), 495-523. <https://doi.org/10.1111/ilr.12031>
- Comisión Europea. (2021). *The 2021 ageing report: Economic & budgetary projections for the EU Member States (2019 2070)*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2765/84455>
- Cutler, D. (2009). *Ageing artfully: Older people and professional participatory arts in the UK*. Londres: The Baring Foundation. <https://baringfoundation.org.uk/resource/ageing-artfully-older-people-and-professional-participatory-arts-in-the-uk/>
- Dauth, C., y Lang, J. (2017). *Should the unemployed care for the elderly? The effect of subsidized occupational and further training in elderly care* (No. 201713; IAB-Discussion Paper). Núremberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). <https://doku.iab.de/discussionpapers/2017/dp1317.pdf>
- Edvinsson, J., Rahm, M., Trinks, A., y Höglund, P. J. (2015). Senior alert: a quality registry to support a standardized, structured, and systematic preventive care process for older adults. *Quality Management in Health Care*, 24(2), 96-101. <https://doi.org/10.1097/QMH.0000000000000058>
- Eurostat. *Persons at risk of poverty or social exclusion by age and sex [ilc_peps01n]*. Luxemburgo. Recuperado 28 de julio de 2025, de https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_PEPS01N/default/table
- Formosa, M. (2014). Four decades of universities of the third age: past, present, future. *Ageing and Society*, 34(1), 42-66. <https://doi.org/10.1017/S0144686X12000797>
- Frostell, K., y Vainio, K. (2022). *Ageing in digital societies: enablers and barriers to older persons exercising their social rights*. Turku: Institute for Human Rights, Åbo Akademi University. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fi-ageing-in-digital-societies-country-report.pdf

- Hess, M. (2017). Determinants of intended retirement timing in Germany. *Sozialer Fortschritt*, 66(9), 593-610. <https://doi.org/10.3790/sfo.66.9.593>
- Hutchens, R. (2010). Worker characteristics, job characteristics, and opportunities for phased retirement. *Labour Economics*, 17(6), 1010-1021. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2010.02.003>
- Ilmarinen, J. (2006). Towards a longer and better working life: A challenge of work force ageing. *La Medicina Del Lavoro*, 97(2), 143-147. <https://europepmc.org/article/med/17017338>
- INE (Instituto Nacional de Estadística). Proyecciones de Población. Madrid. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176953&menu=ultiDatos&idp=1254735572981 [consulta: junio de 2024].
- Institute for Lifelong Learning. (2023, 1 de diciembre). *Recognition, validation and accreditation in Portugal*. UNESCO Institute for Lifelong Learning. <https://www.uil.unesco.org//en/articles/recognition-validation-and-accreditation-portugal>
- Jansen, A., Berger, Jesper B., y Goldkuhl, Göran. (2016). First choice, free choice or no choice: differences in secure digital post in the Scandinavian Countries. En *Innovation and the Public Sector*. Ámsterdam: IOS Press. <https://doi.org/10.3233/978-1-61499-670-5-135>
- Kanabar, R., Nivalainen, S., y Järnefelt, N. (2024). 'Relabelling' of individual early retirement pension in Finland: Application and behavioural responses using Finnish register data. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 224, 20-38. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2024.05.026>
- Kangas, O., y Palme, J. (2019). The private-public mix in pension policy. En J. E. Kolberg (Ed.), *The Study of Welfare State Regimes* (cap. 7). Nueva York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315490533>
- Kattel, R., y Mergel, I. (2019). Estonia's digital transformation: Mission mystique and the hiding hand. En P. 'T Hart & M. Compton (Eds.), *Great Policy Successes* (pp. 143-160). Oxford: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780198843719.003.0008>
- Koning, J. de, & Peers, Y. (2007). *Evaluating active labour market policies evaluations* (No. SP I 2007-112; Discussion Papers, Research Unit: Labor Market Policy and Employment). Berlín: WZB Berlin Social Science Center. <https://ideas.repec.org//p/zbw/wzblpe/spi2007112.html>
- Kuusipalo, P., Toiviainen, H., y Pitkänen, P. (2021). Adult education as a means to social inclusion in Nordic Welfare States: Denmark, Finland and Sweden. En N. Kersh, H. Toiviainen, P. Pitkänen, & G. K. Zarifis (Eds.), *Young Adults and Active Citizenship* (Vol. 26, pp. 103-120). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-65002-5_6
- Ministry of Finance Finland. (2019). *AuroraAI. Towards a human-centric society. Development and implementation plan 2019–2023 based on the preliminary study*

- on the Aurora national artificial intelligence programme.* Helsinki.
<https://vm.fi/documents/10623/1464506/AuroraAI+development+and+implementation+plan+2019%E2%80%932023.pdf>
- Nordregio, Wendt-Lucas, N., Jessen, S., y Brynteson, M. (2024). *National digital inclusion initiatives in the Nordic and Baltic Countries.* Estocolmo: Nordregio.
<https://doi.org/10.6027/R2024:31403-2503>
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). (2018). *Working better with age: Japan.* París: OECD Publishing.
<https://doi.org/10.1787/9789264201996-en>
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). (2019a). *Getting skills right: future-ready adult learning systems.* París: OECD Publishing.
<https://doi.org/10.1787/9789264311756-en>
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). (2019b). *Working better with age.* París: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/c4d4f66a-en>
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). (2021a). Financial Literacy for Seniors. En *OECD/INFE International Survey of Adult Financial Literacy.* París: OECD Publishing.
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). (2021b). *OECD Digital Education Outlook 2021. Pushing the frontiers with artificial intelligence, blockchain and robots.* París: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/589b283f-en>
- OMS (Organización Mundial de la Salud). (2021). *Global report on ageism.* Ginebra.
<https://www.who.int/publications/i/item/9789240016866>
- Parry, E., y Tyson, S. (2011). Desired goals and actual outcomes of e-HRM: E-HRM goals and outcomes. *Human Resource Management Journal*, 21(3), 335-354.
<https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2010.00149.x>
- Pasanen, T. P., Tamminen, N., Martelin, T., & Solin, P. (2021). Positive mental health of Finnish people living alone: The role of circumstantial factors and leisure-time activities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 6735. <https://doi.org/10.3390/ijerph18136735>
- Pouget, M., y Osborne, M. (2004). Accreditation or validation of prior experiential learning: Knowledge and *savoirs* in France. A different perspective?. *Studies in Continuing Education*, 26(1), 45-66.
<https://doi.org/10.1080/158037042000199452>
- Rasmussen, P. (2013). The folk high school. En P. Mayo (Ed.), *Learning with adults* (pp. 219-228). SensePublishers. https://doi.org/10.1007/978-94-6209-335-5_17
- Raymo, J. M., Liang, J., Kobayashi, E., Sugihara, Y., y Fukaya, T. (2009). Work, health, and family at older ages in Japan. *Research on Aging*, 31(2), 180-206.
<https://doi.org/10.1177/0164027508328309>
- Rubenson, K. (2018). Conceptualizing Participation in Adult Learning and Education: Equity Issues. En M. Milana, S. Webb, J. Holford, R. Waller, & P. Jarvis (Eds.), *The*

- Palgrave International Handbook on Adult and Lifelong Education and Learning* (pp. 337-357). Londres: Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1057/978-1-137-55783-4_18
- Serrano, L., y Soler, Á. (Dir.) (2025). *Formación, transición digital y calidad de vida de los mayores en España*. Bilbao: Fundación BBVA. <https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2025/07/DE-2025-formacion-transicion-digital-y-calidad-vida-mayores-Espana-copia.pdf>
- Song, P., y Tang, W. (2019). The community-based integrated care system in Japan: Health care and nursing care challenges posed by super-aged society. *BioScience Trends*, 13(3), 279-281. <https://doi.org/10.5582/bst.2019.01173>
- Swindell, R. (2002). U3A Online: A virtual university of the third age for isolated older people. *International Journal of Lifelong Education*, 21(5), 414-429. <https://doi.org/10.1080/02601370210156727>
- Tummers, L. (2016). The re-emergence of self-managed co-housing in Europe: A critical review of co-housing research. *Urban Studies*, 53(10), 2023-2040. <https://www.jstor.org/stable/26151181>
- Van Den Berg, B., Zuure, M. B., Vermunt, P., Zondervan-Zwijnenburg, M., y Minkman, M. (2025). Improving and supporting quality of care in Dutch nursing homes: A quantitative study. *BMC Health Services Research*, 25(1), 511. <https://doi.org/10.1186/s12913-025-12640-w>
- Vermunt, P., Reijmer, Y., Van Biessum, C., De Groot, V., Van Den Berg, B., y Nies, H. (2023). Improving the quality of care in nursing home organizations with urgent quality issues: Design and effectiveness of a Dutch government-funded support programme. *BMC Health Services Research*, 23(1), 507. <https://doi.org/10.1186/s12913-023-09538-w>
- Vestbro, D. U., y Horelli, L. (2012). Design for gender equality: The history of co-housing ideas and realities. *Built Environment*, 38(3), 315-335. <https://doi.org/10.2148/benv.38.3.315>
- Volunteering Matters. (2025). *Grandmentors Impact Report 2025*. Londres. <https://volunteeringmatters.org.uk/wp-content/uploads/2021/10/Grandmentors-ImpactReport-2425-web.pdf>
- Walker, A. (2002). A strategy for active ageing. *International Social Security Review*, 55(1), 121-139. <https://doi.org/10.1111/1468-246X.00118>
- Warburton, J., y Winterton, R. (2017). A far greater sense of community. The impact of volunteer behaviour on the wellness of rural older Australians. *Health & Place*, 48, 132-138. <https://doi.org/10.1016/j.healthplace.2017.10.005>
- Woolrych, R. (2023). *Intergenerational age-friendly cities and communities*. Generations Working Together 2023. <https://researchportal.hw.ac.uk/en/publications/intergenerational-age-friendly-cities-and-communities>



VNIVERSITAT
ID VALÈNCIA

Subvenciona:



GENERALITAT
VALENCIANA

Presidència