

PERSONAS MAYORES: INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO

David Padilla Góngora
José Manuel Aguilar Parra
Pilar Díaz López
Ana Manzano León
Universidad de Almería
dpadilla@ual.es

<https://doi.org/10.17060/ijodaep.2016.n2.v1.663>

Fecha de Recepción: 19 Julio 2016

Fecha de Admisión: 1 Octubre 2016

RESUMEN

En este trabajo partimos de la realidad de nuestra sociedad longeva que, como se viene diciendo desde hace tiempo, supone un desafío para este siglo XXI, valoramos las consecuencias del aumento de la esperanza de vida y analizamos los parámetros de lo que entendemos que es una “nueva jubilación” que requiere nuevas herramientas y nuevas estrategias de intervención.

Con esta base proponemos un cambio en los procesos de preparación para la jubilación, en los currículos de los programas educativos y en las actividades programadas para el desarrollo del envejecimiento activo, además de apostar por el trabajo de las personas mayores que lo deseen y por la potenciación del emprendimiento en los inicios de la jubilación.

Palabras clave: Personas mayores, innovación, emprendimiento, esperanza de vida, jubilación.

INTRODUCCIÓN

Se trata de un tema de extraordinario interés que afecta a muchas personas mayores y al conjunto de la sociedad y sobre el que es necesario trabajar e investigar en la búsqueda de soluciones.

El número de personas mayores jubiladas crece de manera exponencial como consecuencia del envejecimiento de la población, acercándose cada más en número al de la población activa, lo que da lugar a que las administraciones públicas y la sociedad en general trabajen en la búsqueda de soluciones adecuadas para que las personas mayores puedan disfrutar de su jubilación sin sobresaltos, al mismo tiempo que se mantienen intactos los demás servicios y prestaciones necesarios para el conjunto de la sociedad.

Partiendo de la base de que las personas mayores tienen derecho a disfrutar de su tiempo de júbilo en las mejores condiciones y a realizar actividades que les gratifiquen después de una larga e intensa vida laboral, las soluciones que busquemos deben ir encaminadas a facilitar la viabilidad del sistema de pensiones, para lo que se hace necesario que, aquellas personas mayores que deseen

PERSONAS MAYORES: INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO

continuar trabajando a tiempo completo a tiempo parcial, puedan hacerlo con todas las bendiciones y facilidades por parte de la administración pública.

Si queremos proporcionar a nuestros mayores una mayor calidad de vida, es necesario que éstos, además de cubrir sus necesidades básicas, puedan “vivir activamente, bajo un enfoque de independencia, participación, dignidad, cuidado y autorrealización” (López, Padilla y Martínez, 2013).

El hecho de que las personas mayores que lo deseen alarguen su vida laboral, si se hace bien, puede aportar beneficios importantes tanto al Fondo de reserva de pensiones, que se resentirá menos, como a las propias personas mayores que verán satisfecho su deseo de hacer algo que les gusta y les gratifica profesional y personalmente, además de ver incrementados sus ingresos mensuales.

LA NUEVA JUBILACIÓN

Sociedades longevas. Un desafío para el siglo XXI

Hace poco tiempo, una de cada cinco personas nacidas moría antes del primer año, y casi la mitad, antes de cumplir los 15 años. La esperanza de vida era de 34 años al empezar el siglo XX. De un modo muy rápido, en menos de un siglo, la mejora en la mortalidad infantil, ahora casi inexistente, y el aumento de la longevidad nos ha llevado a las cifras actuales por encima de los 80 años. Muy probablemente muchos de nuestros nietos de hoy llegarán a ser centenarios.

Por otra parte, en los países desarrollados, los mayores de 65 años superan el 15% de la población y, aunque en algunos países como España llevamos un buen ritmo en este sentido, se trata de un proceso que afecta a todo el mundo civilizado, pero además hay que considerar que se vive más y que se vive mejor, mucho mejor. Las mujeres mayores constituyen hoy día la décima parte de la población española y los cuidadores de los muy mayores suelen ser personas de edad “madura”

Edades que hace relativamente poco tiempo se consideraban “avanzadas”, son hoy jóvenes. Muchas personas mayores de sesenta y de sesenta y cinco años alguno de cuyos padres todavía vive, se sienten jóvenes, activos, con ganas y con ilusión de seguir aportando a la sociedad.

Las consecuencias del aumento de la esperanza de vida:

Las implicaciones son enormes en todas las áreas a la hora de planificar la jubilación, especialmente en lo que se refiere a los costes de salud y en los nuevos modelos de trabajo y, de forma muy concreta, a las estrategias innovadoras a llevar a cabo en el área de la educación, pues como dice Vaupel (2009)¹ “si las personas supieran que pueden vivir hasta los 100 años, tal vez organizarían su vida de otra manera”.

Los que nos dedicamos a trabajar con personas mayores y en especial, a diseñar y desarrollar programas educativos para mayores debemos tener en cuenta que las personas, en el futuro próximo, tendrán que seguir activas no sólo por encima de los sesenta años, sino también entre los setenta y ochenta años. Y, por otra parte, al mundo laboral no le va a quedar más remedio que cambiar en este sentido de forma que sea más receptivo a los empleados más mayores, adecuando las condiciones de trabajo para que, a medida que las personas trabajen más años en su vida y menos horas, el lugar de trabajo sea más agradable y adaptativo.

De acuerdo con Christensen (2009) “la introducción de mejoras relacionadas con la salud en el funcionamiento del lugar de trabajo, así como el cambio de un trabajo que exige esfuerzo a otro que requiere conocimiento, significa que un porcentaje creciente de personas en la franja de los sesenta y los setenta son capaces de contribuir y mucho a la economía y como, muchas de estas perso-

nas personas prefieren trabajar a tiempo parcial, todo indica que actividades que requieren 15, 20 o 25 horas de trabajo, deberían aumentar”.

Esto puede chocar con la idea de algunos que luchan por forzar la salida de los trabajadores más mayores para que otros más jóvenes ocupen sus puestos o, en otros casos, lo que puede suponer una discriminación a todas luces, cual es el hecho de en algunas empresas, los trabajadores más jóvenes, por el hecho de serlo, acaban supervisando a los más mayores y con más experiencia (Cappelli, 2008). Se oye con frecuencia que si el siglo XX fué el siglo de la redistribución de la renta, el siglo XXI será el siglo de la redistribución del trabajo. A medida que las personas viven más y se mantienen activas y productivas, es normal que extiendan sus años de trabajo. Si un día la esperanza de vida está en 100 años y más tarde en 120 años, está claro que nadie se va a jubilar a los 65 años.

Todo esto trae como consecuencia un aumento considerable del tiempo dedicado a la formación de las personas mayores que se ven obligadas a estar “al día” y a “reciclarse “ para mantenerse actualizados y, sobre todo para aprender a cómo seguir aprendiendo en vez de trabajar con un conocimiento congelado.

Autores como Pauly (2015) aseguran que los años de más en la esperanza de vida son de mejor calidad, por lo que los gastos sociales disminuyen, especialmente si la persona está bien integrada familiar, laboral y socialmente.

Aun así, todavía se sigue produciendo la contradicción de que los países con esperanza de vida más elevadas, adoptan una edad más precoz para la jubilación, como es el caso de Italia o Alemania o la misma España.

Los retos del sistema de pensiones

Si se cumplen las previsiones, en pocos años tendremos solo un trabajador por cada jubilado.

El sistema de pensiones, tan presente en época de elecciones, está en un proceso de revisión y adaptación en nuestro país, debido sobre todo, a los cambios demográficos. Según datos del INE (2015), en los próximos cuarenta años habrá casi 9 millones menos de personas en edad de trabajar entre 16 y 66 años y, al mismo tiempo, habrá 8 millones más de personas mayores de 67 años y el número de octogenarios se triplicará hasta alcanzar el 18% de la población.

En España el proceso de envejecimiento es más intenso que en otros países de nuestro entorno. En primer lugar, tenemos una mayor esperanza de vida, en segundo lugar tenemos una tasa de fecundidad más baja que la mayoría de los países industrializados y, en tercer lugar, este proceso de envejecimiento va más lento en España que en los países de nuestra órbita, especialmente por el proceso inmigratorio que hemos tenido a principios del siglo XXI.

En cuanto se resuelva la incertidumbre política en que estamos inmersos, es imprescindible un gran pacto nacional por las pensiones, de cuyos resultados habrá implicaciones muy importantes de cara a planificar la jubilación futura y los planes de formación para las personas mayores.

Para un envejecimiento del siglo XXI necesitamos estrategias del siglo XXI.

Como venimos diciendo la población está envejeciendo y ello trae como consecuencia un crecimiento económico más lento, una menor participación laboral, menor productividad, una importante crisis en lo que se refiere al sistema de pensiones, unos costes mucho más elevados en los seguros médicos.

Si tenemos claro que cumplir 65 años en 2016 es muy diferente a lo que significaba cumplirlos en 1916 o en 1956, debemos convenir que nuestras herramientas para medir el envejecimiento y los métodos empleados para actuar sobre él, han envejecido también y es necesario actualizarlos.

Una de las nuevas circunstancias a tener en cuenta es que el número de personas que siguen

PERSONAS MAYORES: INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO

activas pasados los sesenta y cinco años es cada vez más alto. Por ejemplo en EEUU, donde no es obligatorio jubilarse, salvo en profesiones muy concretas, en 1994 el 26,8% de la población de entre 65 y 69 años permanecían activas, porcentaje que aumentó hasta 36,1% en 2014 y las predicciones apuntan a que en 2014 habrá un 40% de personas de esta edad que permanecen activas. En otros países como Reino Unido la tasa de hombres de entre 65 y 69 años activos laboralmente era de un 24,2% en 2014, en Israel era de un 50,2%, mientras que en España podemos hablar sólo de un 10% de personas mayores de esta edad en plena actividad laboral.

Esto trae como consecuencia que en el futuro, en lugar de suponer que la gente trabaja solo de los 20 a los 64 años y que se convierten en personas dependientes a los 65, debemos establecer unas "tasas de dependencia económica" que toman en consideración la participación laboral, o lo que es lo mismo, tener en cuenta cuántos adultos que no están activos hay por cada adulto de la población activa y no poner 65 u otra edad como punto de corte.

También es interesante tener en cuenta que, si bien los costes de la sanidad aumentarán con el envejecimiento de la población, si tenemos en cuenta que la mayor parte de los gastos en atención sanitaria se producen durante los últimos años de la vida, éstos van a ser mucho menores que si consideramos que el inicio de la dependencia se sitúa en torno a los 65 años, pues estos "últimos años" van a llegar mucho más tarde.

El indicador conocido como "tasa de dependencia prospectiva" (Pujol, Abellán y Ramiro, 2014), es también de un gran interés para el nuevo concepto de envejecimiento, pues está claro que la gente no pasa a ser dependiente cuando cumple 65 años, es más, cada vez más gente con 65 años está activa o en condiciones óptimas para estar activa. Desde este punto de vista tiene más sentido clasificar a las personas como "mayores" cuando se encuentren en los últimos años de sus vidas.

Desde esta tasa de "dependencia prospectiva" decimos que una persona es mayor cuando se encuentra en un grupo de edad en el que la esperanza de vida restante es de 15 años o menos.

Si tenemos en cuenta lo que viene pasando en España en los años finales del siglo XX y también en los primeros años de este siglo (especialmente hasta 2008-2010, cuando creíamos que éramos ricos), veremos como se han utilizado herramientas muy antiguas para medir el envejecimiento actual.

Como ejemplo, recordemos cómo se produjeron muchas "jubilaciones" o "prejubilaciones", jubilaciones anticipadas e incentivadas de algunos miembros de las fuerzas armadas, o de muchos empleados de la banca, o de de Telefónica, o de maestros y profesores de instituto que se acogieron a la jubilación LOGSE o LOCE o de profesores de algunas universidades a los que se les facilitó una "jubilación de lujo" a partir de los 62-63 años, suplementando las universidades el sueldo de la Seguridad Social hasta la cantidad que cobraría si estuviera en activo, hasta la edad de 70 años.

Todos ellos pasaron a cobrar su pensión a través de la Caja de la Seguridad Social y, aunque a muchos se les aumentaba este sueldo de modo significativo por parte de sus empresas, en la mayoría de los casos no se les pedía nada a cambio, ningún trabajo ni dedicación en la institución, aunque fuera "a tiempo parcial", algo que habría sido muy útil tanto para la entidad como para el propio beneficiario que no se habría encontrado "sin poder hacer nada" en una edad en la que esta persona está perfectamente útil para desempeñar un trabajo "a tiempo parcial" y seguir aportando beneficios a la sociedad, aunque fuera con menor esfuerzo. Todo era graciable, para propiciar una jubilación digna, en un momento de la vida en que la mayoría de estas personas no estaban todavía para pasar a esta situación en lo que supone un cambio muy drástico en sus vidas y en su situación sociolaboral.

Como el ejemplo anterior podríamos encontrar otros muchos que nos llevan a la conclusión de que efectivamente estamos utilizando herramientas y estrategias de tiempos pretéritos para el tiempo presente, que como venimos viendo, es muy diferente del pasado.

En este momento, muchos trabajadores y trabajadoras de mediana edad y mayores de 60 años trabajan que desarrollan su actividad en un empleo a tiempo completo, creen que les vendría bien y buscan una transición antes de dejar completamente de trabajar. Se trata de una reducción del horario laboral en el lugar donde están o en otro, pero también de buscar otras alternativas como el autoempleo y el emprendimiento.

ESTRATEGIAS INNOVADORAS

Más allá del envejecimiento activo:

Es conocida por todos la gran importancia que tiene el trabajo en la vida cotidiana de las personas, cuyos beneficios van mucho más allá de la pura supervivencia económica o el incremento del bienestar sociofamiliar. Como sabemos, determina el papel de las personas en la sociedad, regula el ritmo y la actividad cotidianos, facilita y potencia las relaciones sociales, aumenta la autoestima, favorece el hecho de que la persona “se sienta bien”, pues tiene la percepción de que hace algo que le gusta y es útil para los demás, solemos decir que se realiza personalmente.

Es verdad que durante algunos momentos de la época laboral podemos tener la sensación de que estamos sometidos a horarios muy rigurosos, a una cierta presión y que carecemos de tiempo para realizar ciertas actividades de ocio que nos gustaría hacer, pero también es cierto que muchas personas prejubiladas o jubiladas, pasada la fase de euforia, comienzan a tener dificultades para “organizar su tiempo”, para estar satisfechos con lo que hacen, echan de menos el papel que tenían en la sociedad, se pierden relaciones, etc.

Nuestra propuesta va en el sentido de que aquellas personas que lo deseen, independientemente de la edad que tengan, si se encuentran bien de salud física y mental, puedan continuar su vida laboral, si bien en algunos podría ser con un ritmo más atenuado, en trabajos a tiempo parcial, pero en plenitud de derechos y obligaciones.

Nuevos modelos de intervención psicoeducativa:

Lógicamente, los programas educativos para mayores deben ser revisados, al menos los que van dirigidos a este grupo de personas mayores que ha decidido continuar su vida laboral.

Cada uno de los pilares de la trilogía de bloques temáticos publicada por el IMSERSO en 1999 (Formación para el desarrollo laboral, Formación para el ejercicio de los derechos y deberes y para la participación social y Formación para el disfrute del tiempo libre) tendría que adaptarse a la nueva realidad, además de incluir un nuevo pilar que podría ser Formación para el trabajo y la vida laboral, pues es preciso ayudar a algunas personas que desean trabajar, sobre diferentes vías para conseguirlo, sus derechos legales, etc.

Por otra parte, las personas mayores deben aprender a relacionar su estado mental con la ocupación que desarrollan y disfrutar de los efectos positivos que tiene la actividad laboral “hecha con gusto” sobre las personas de edad avanzada. Sabemos que se perciben mejor mentalmente las personas activas que las inactivas, aumenta su autoestima y el bienestar subjetivo.

Es necesario conocer las necesidades educativas reales de este grupo de población de personas mayores interesadas por trabajar tras la jubilación y diseñar programas con currículos y metodologías adecuados para satisfacer estas necesidades.

Los programas educativos que se diseñen para enseñar a las personas mayores a “emprender” deben tener en cuenta, además de los aspectos técnicos y económicos propios de la estrategia de emprendimiento, tanto los beneficios que el emprendimiento aporta a las personas mayores, como las barreras con las que se encuentran para su puesta en práctica.

Emprendimiento para los mayores

Entendemos por emprendimiento referido a personas mayores (Grey entrepreneurship/Older entrepreneurship) la iniciativa empresarial manifestada por algunos hombres y mujeres de 60 años o más, para poner en marcha su propio negocio, como una estrategia más para hacer frente a los retos propios de su proceso de envejecimiento.

Kuratko y Hodgetts (2004) definen el emprendimiento como un proceso de innovación que lleva a la creación de una nueva empresa a través de cuatro dimensiones: personal, organizativa, ambiental y el proceso de colaboración. Dahalan, Jaafar y Rosdi (2013) consideran que el emprendimiento implica que la persona o personas que participen en este proceso de creación de empresas deseen crear sus propias oportunidades mediante el empleo de procesos innovadores con recursos limitados.

El emprendimiento en las personas mayores puede considerarse un modelo de jubilación alternativo al centrado únicamente en el espacio doméstico y social. Algunas personas mayores de 60 años son capaces de desarrollar un negocio después de su jubilación para obtener un ingreso extra que les haga menos dependientes (Wainwright y Kibler, 2013).

Entre las variables relacionadas con el emprendimiento, el sexo, la edad, la educación y el estado civil son los principales determinantes para la inclinación hacia el emprendimiento y el autoempleo. De entre las personas mayores, los más propensos al autoempleo han resultado ser los hombres mayores de 50 años casados (Fairlie y Meyer, 1996; Blanchflower, 2000 y Lombard, 2001, citado por Zissimopoulos y Karoly, 2005). También es determinante el hecho de que estas personas tengan algún tipo de discapacidad, pues si es así, según Fairlie y Meyer (1996) tienen más probabilidades de generar autoempleo.

Small (2011) señala las siguientes como las principales motivaciones que tienen las personas mayores para emprender:

- En primer lugar, disfrutar siendo emprendedor
- Tener experiencia de haber sido emprendedor
- Querer tener un autoempleo
- Haber sido siempre emprendedor
- Estar en desempleo
- Otros

Otros autores (Singh y Denoble 2003), (Walker y Webster 2007) o (Kautonen, Tornikoski y Kibler 2009), creen que los deseos de emprendimiento de las personas mayores va a aumentar en el futuro como resultado de factores relacionados con la atracción que puede suponer esta actividad y correspondiente empuje hacia su desempeño (pull and push).

Estos autores suponen que se puedan dar los procesos de atracción, ya que es previsible que haya en el futuro un mayor número de personas mayores de 60 años, con experiencia en diferentes sectores del mundo laboral, que deseen seguir laboralmente activas y que cuenten con los medios financieros necesarios para emprender como una alternativa para mantener o mejorar su estilo de vida y satisfacer sus necesidades.

El primero de los beneficios que reporta el emprendimiento a las personas mayores tiene que ver con el tan traído y llevado tema de las “pensiones”. Kibler, Wainwright, Kautonen y Blackburn (2015) afirman que el emprendimiento de personas mayores tiene grandes beneficios sociales ya que reduce los costes del sistema de pensiones, hace decrecer la tasa de desempleo entre las personas mayores y se aprovecha el capital humano de los trabajadores y trabajadoras de más edad.

Desde una perspectiva personal, con el emprendimiento, las personas mayores tienen la oportunidad de gestionar de un modo flexible el equilibrio entre el trabajo y la vida sociofamiliar, así

como de reducir la discriminación por edad dentro de las organizaciones, donde son a menudo juzgados como menos capaces, además de gestionar cambios y aprender a utilizar las nuevas tecnologías junto con los trabajadores más jóvenes.

Como regla general, las personas mayores suelen contar con una mayor capacidad de acceso al mundo financiero en relación con los trabajadores más jóvenes (ahorro e historia personal). Así mismo es habitual que tengan bien desarrolladas sus habilidades comunicativas y, desde luego, redes sociales más amplias. Como señalan Maritz, Zolin, de Waal, Fisher, Perenyi y Eager en su estudio de 2015, las personas mayores parten de un mayor desarrollo humano, social y financiero que los más jóvenes, por lo que consideran que:

- Hay ventajas a la hora de perseguir la puesta en marcha de proyectos emprendedores cuando eres mayor respecto a cuando eres joven.
- Hay un acceso más fácil al capital financiero para la puesta en marcha de estos proyectos para las personas mayores.
- Las personas mayores tienen redes más desarrolladas y unas mejores habilidades de comunicación que sus contrapartes más jóvenes.
- Las personas mayores tienen mayores niveles de capital humano, social y financiero que las generaciones más jóvenes.
- El capital humano y la experiencia adquirida durante años hace que la puesta en marcha de actividades emprendedoras sea más fácil y obtenga mejores resultados.
- Las personas mayores son más capaces para poner en marcha nuevos negocios.

Siendo todo esto cierto, también es verdad que las personas mayores cuentan con una serie de “barreras” que es necesario conocer antes de emprender. Estas barreras, de acuerdo con Kibler et al. (2015), tienen que ver con:

- *Conocimientos empresariales*: Las personas mayores suelen emprender en empresas relacionadas con su anterior ocupación, por lo tienen un gran capital humano; sin embargo, pueden carecer de conocimientos empresariales necesarios y/o sus habilidades pueden estar obsoletas.
- *Salud*: Las barreras de salud físicas y cognitivas aumentan a medida que las personas envejecen, y consecuentemente disminuye su interés y capacidad de emprendimiento.
- *Capital social*: Para las personas emprendedoras ya jubiladas puede ser más difícil reconstruir las redes sociales que tuvieron durante su carrera, especialmente cuando trabajan desde casa.
- *Desintevo financiero*: Los ingresos de la jubilación pueden disuadir el espíritu empresarial de algunas personas mayores, debido al riesgo de que el autoempleo no ofrezca suficientes ingresos comparados con la jubilación.
- *Acceso a la financiación*: A pesar de que las personas de más edad normalmente tienen una posición financiera estable, esto puede suponer un desincentivo para la iniciativa empresarial, pues por otro lado, el acceso a la financiación es más restringido a personas mayores de 60 años.
- *Discriminación por edad*: La sociedad sigue teniendo una percepción negativa de las personas mayores, se les considera menos flexibles, menos capaces de trabajar y de hacer frente a las nuevas tecnologías. Esto puede ser un gran obstáculo para la imagen y sostenibilidad de su empresa.
- *Utilización del tiempo*: Las personas mayores están a menudo menos dispuestas a dedicar tiempo a las actividades que generan riesgo como la creación de empresas frente a actividades de ocio o un trabajo asalariado.

PERSONAS MAYORES: INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO

- *Falta de conciencia emprendedora*: Muchas personas mayores se han pasado la vida trabajando en un empleo remunerado y no son conscientes de los beneficios del autoempleo ni han tenido acceso a una formación emprendedora

CONCLUSIONES

Partimos de la idea de que no todas las personas mayores quieren dejar de trabajar llegados a una edad aunque es cierto que muchas de ellas no desean depender de otra persona o mantener trabajos rígidos y rutinarios, sensación que se incrementa cuando tienen responsabilidades familiares que requieren independencia y flexibilidad, por lo que prefieren utilizar toda su experiencia personal y profesional en nuevos retos. es en estos casos en los que el emprendimiento cobra una gran importancia y se manifiesta como una opción viable para muchas personas mayores que quieren seguir trabajando después de su jubilación.

Como señalan Mariz et al. (2015), una característica destacable del emprendimiento de personas mayores como un modelo de jubilación es su flexibilidad y cambio con el tiempo. Al emprender, las personas mayores pueden trabajar a tiempo parcial, pudiendo mezclar su retiro con el trabajo. Estas personas han desplazado el tiempo total de ocio por una ampliación de actividades basadas en su trabajo, satisfaciendo sus necesidades financieras y sociales

El emprendimiento de las personas mayores aporta tanto beneficios personales como sociales y económicos.

Este tipo de iniciativas empresariales, que ante todo crea nuevas oportunidades de empleo, permitirá en el futuro que se puedan reducir los gastos en pensiones de jubilación y seguridad social, pero sobre todo, incidirán en el bienestar subjetivo de las personas mayores que las acometen, potenciando de modo muy considerable el envejecimiento activo.

REFERENCIAS

- Cappelli, P. (2008). Talent management for the twenty century. En *Harv Bus Rev*. Vol. 86-3, pp. 74-81.
- Christensen, K. (2009). Ageing populations: the challenges ahead. En *The Lancet*, Vol. 374, número 9696, pp. 1208.
- Dahalan, N., Jaafar, M. y Rosdi, S. (2013). Local community readiness in entrepreneurship: Do gender differ in searching business opportunity. . *Procedia Economics and Finances*, 91, 403-410.
- Fairlie, R. W. y Meyer, B:D. (1996). Ethnic and racial self-employment differences and possible explanations. En *Journal of Human Resources*, 31, pp. 757-793.
- INE. (2015). *Cifras de población y censos demográficos*. Instituto Nacional de Estadística. Madrid.
- Kibler, E., Wainwright, T., Kautonen, T. y Blackburn, R. (2015). Can social exclusion against "older entrepreneurs" be managed? *Journal of Small Business Management*, 53 (1), 193-208
- Kuratko, D. y Hodgetts, R. (2004). *Entrepreneurship: Theory, Process. Practice* Mason, OH; South-Western Publishers.
- López, R., Padilla, D. y Martínez, M. (2013): Educación permanente y calidad de vida. En Padilla, D, Durand, J., López, R. y Amarante, A. (2013). *Intervención psicoeducativa con personas mayores*. Tutorial Formación, S.L. Almería.
- Maritz, A., Zolin, R., de Waal, A., Fisher, R., Perenyi, A. y Eager, (2015). *Senior Entrepreneurship in Australia: Active Ageing and Extending Working Lives*. Recuperado en: <http://seniorpreneurs.foundation/wp-content/uploads/2015/09/2015-NSA-Report-240815.pdf>
- Pauly, M. V. (2014). Comparison of evidence-based interventions on outcomes of hospitalized, cognitively impaired older adults. En *Journal of comparative Effectiveness Research* Vol. 3 (2014), pp. 245-257.

- Pujol, R, Abellán, A. y Ramiro, D. (2014). *La medida del envejecimiento*. CSIC. Madrid. Informes de envejecimiento en red, número 9.
- Small, M. (2011). *Understanding the Older Entrepreneur*. Recuperado en: http://www.ilcuk.org.uk/images/uploads/publication-pdfs/Understanding_the_Older_Entrepreneur.pdf
- Singh, G. y DeNoble, A. (2003). Early retirees as the next generation of entrepreneurs. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 23, 207-226
- Vaupel, J. (2009). An innovator in the demography of ageing. En *The Lancet*, vol. 374, número 9696, pp. 1139.
- Wainwright, T. and Kibler, E. (2013). Beyond financialization: Older entrepreneurship and retirement planning. *Journal of Economic Geography*. Recuperado en: [10.1093/jeg/lbt023](https://doi.org/10.1093/jeg/lbt023).
- Walker, E. y Webster, B. (2007). Gender, age and self-employment: some things change, some stay the same. *Women in Management Review*, 22 (2). 122-135. Recuperado en: <http://dx.doi.org/10.1108/09649420710732088>
- Zissimopoulos, J. y Karoly, L. (2005). Transitions to self-employment at older ages: The role of wealth, health, health insurance and other factors. *Labour Economics* 14, 269–295.

¹ James W, Vaupel es director-fundador del Instituto Max Planck de Investigación demográfica de Rostock en Alemania.

