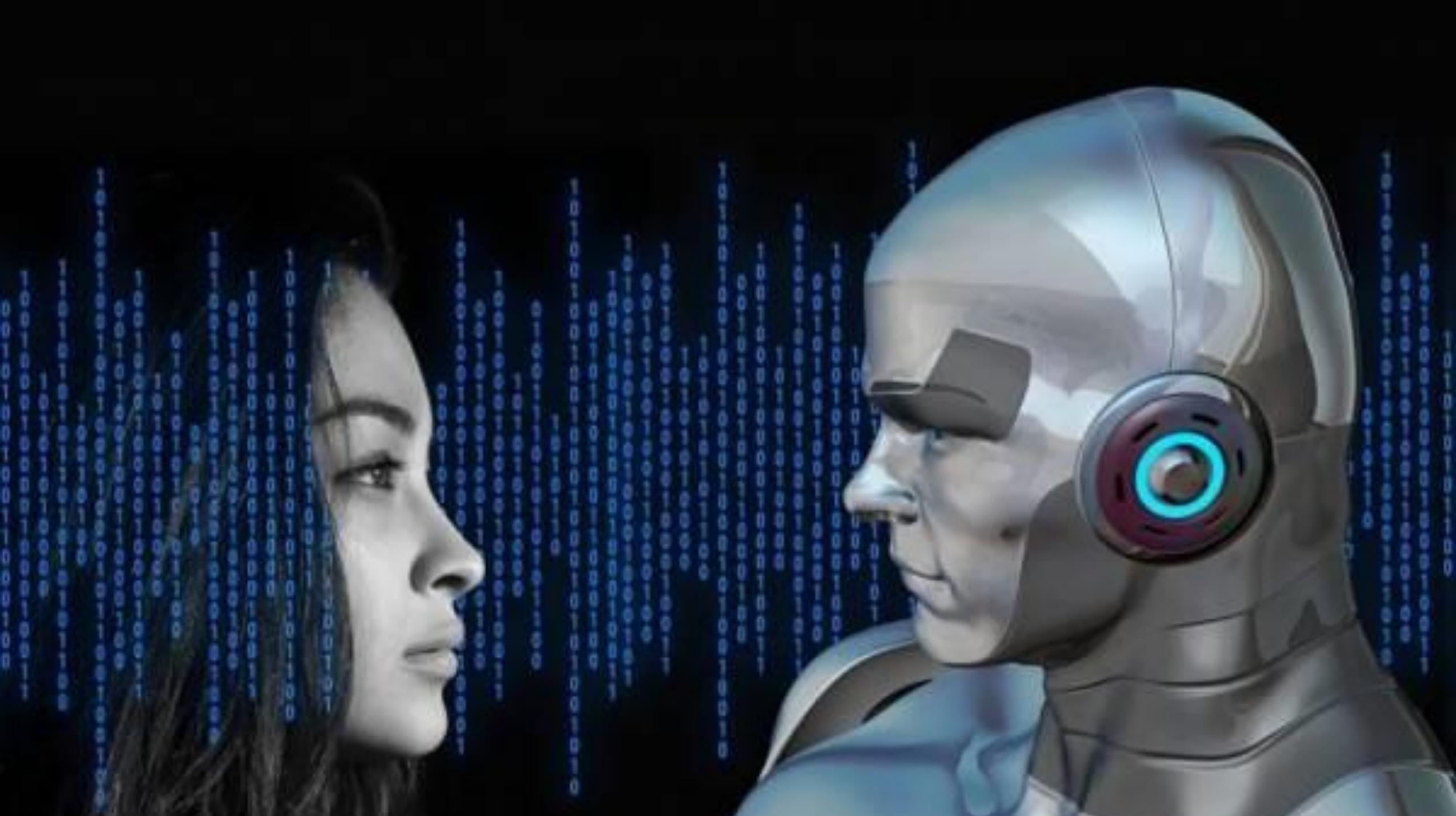




# Envejecimiento de la fuerza laboral española & Gestión del talento senior







# España en datos

---



**Natalidad**



**Esperanza de vida**



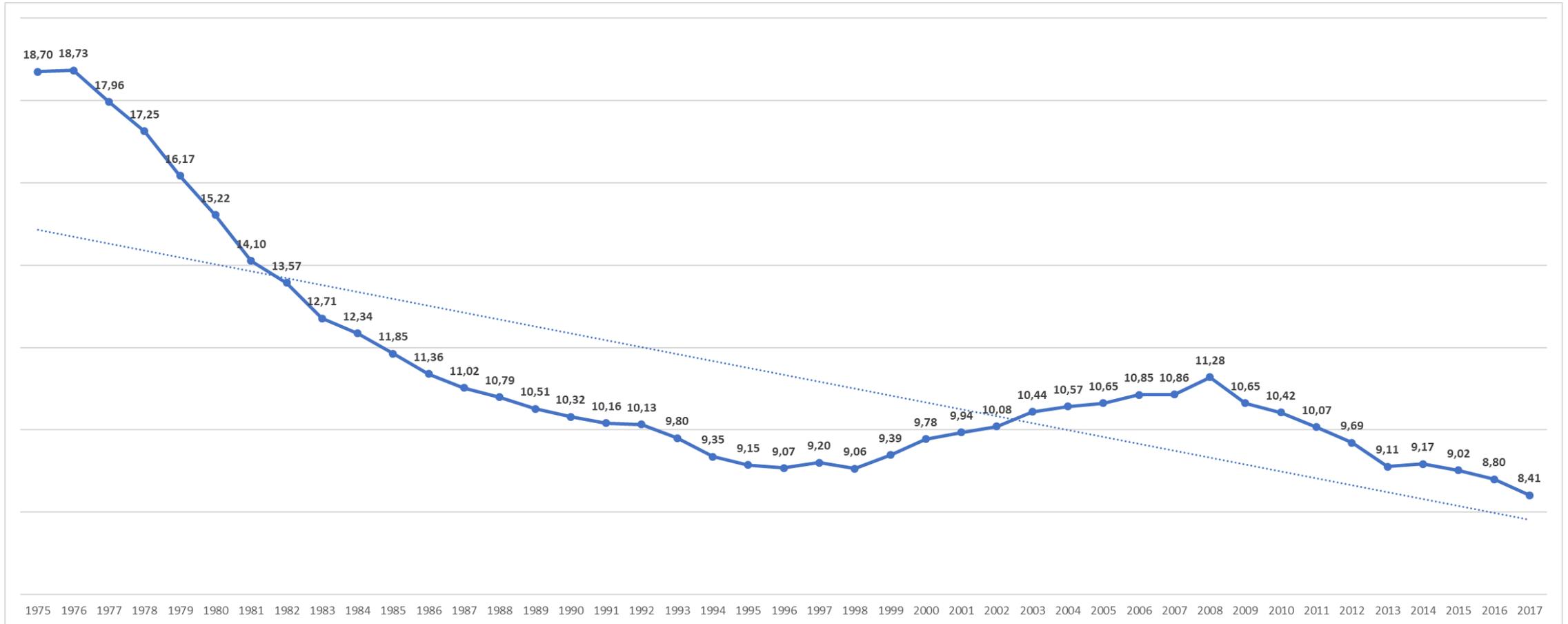
**Factores  
transversales**



**NATALIDAD**

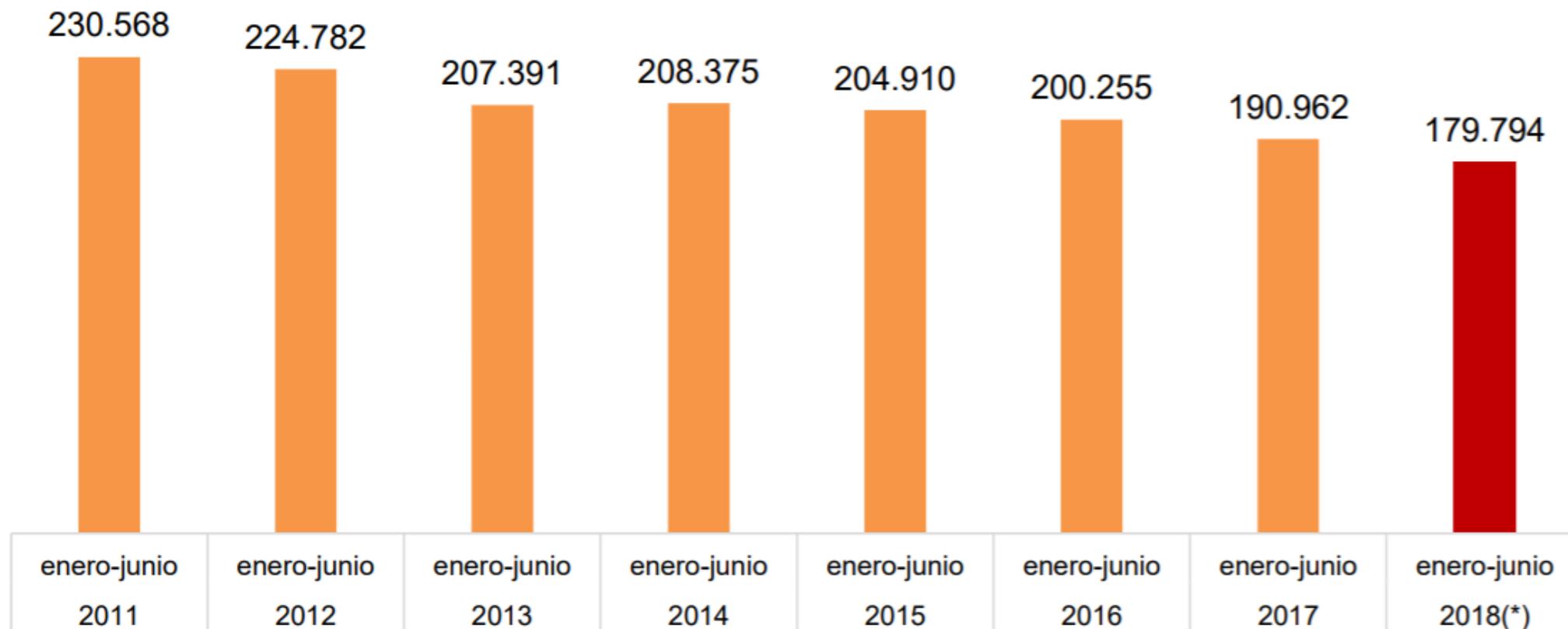


## Tasa Bruta de Natalidad (*en tantos por mil*)





## Número de nacimientos durante el primer semestre



Fuente: INE



**ESPERANZA DE VIDA**



## Esperanza de vida en el momento de nacer





**Natalidad**



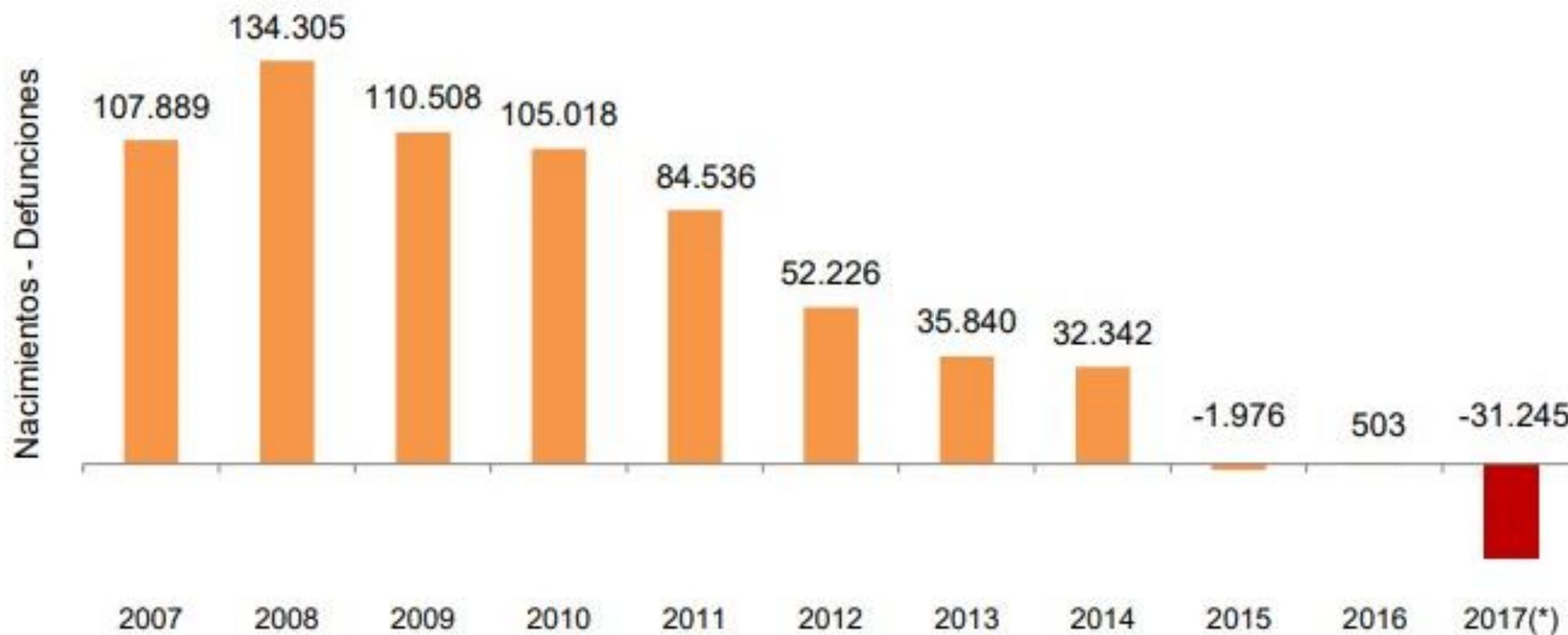
**Esperanza de vida**

## **Crecimiento natural**

**Negativo**



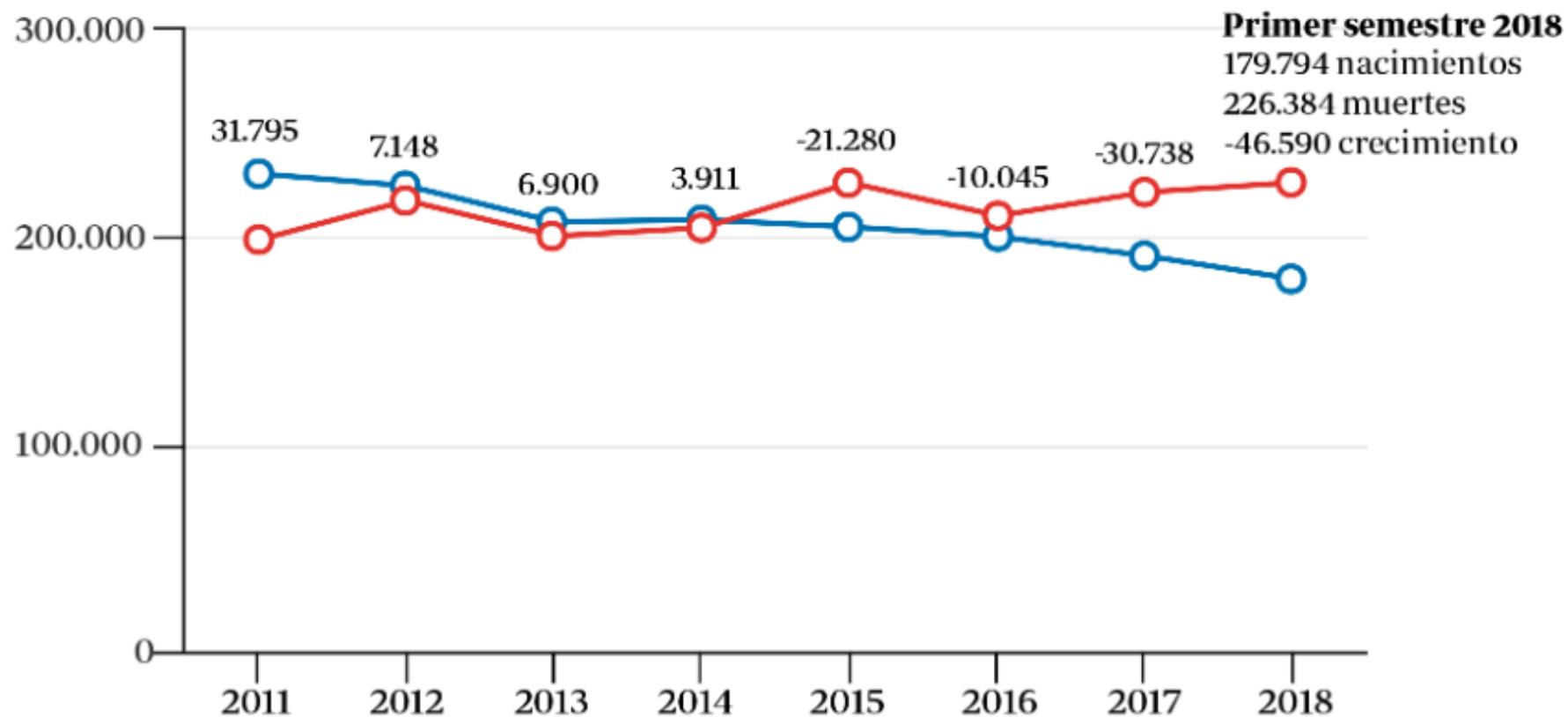
## Crecimiento Vegetativo 2007 - 2017



(\*) Datos provisionales



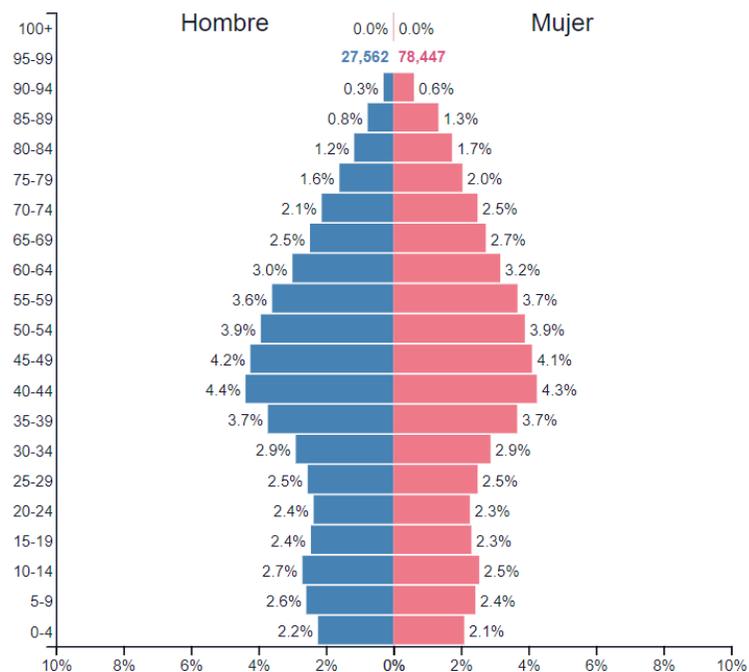
## Crecimiento Vegetativo primer semestre 2018



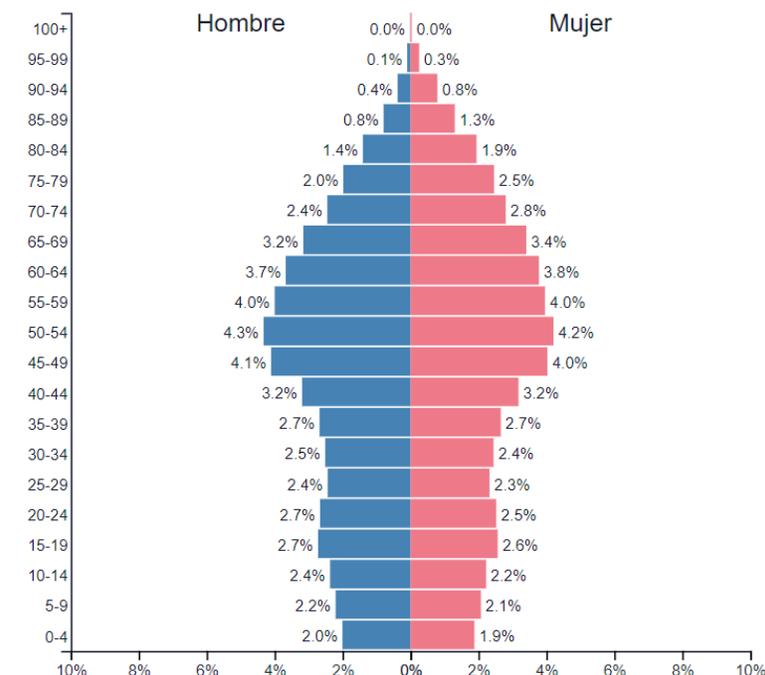


## Pirámide de Población Española

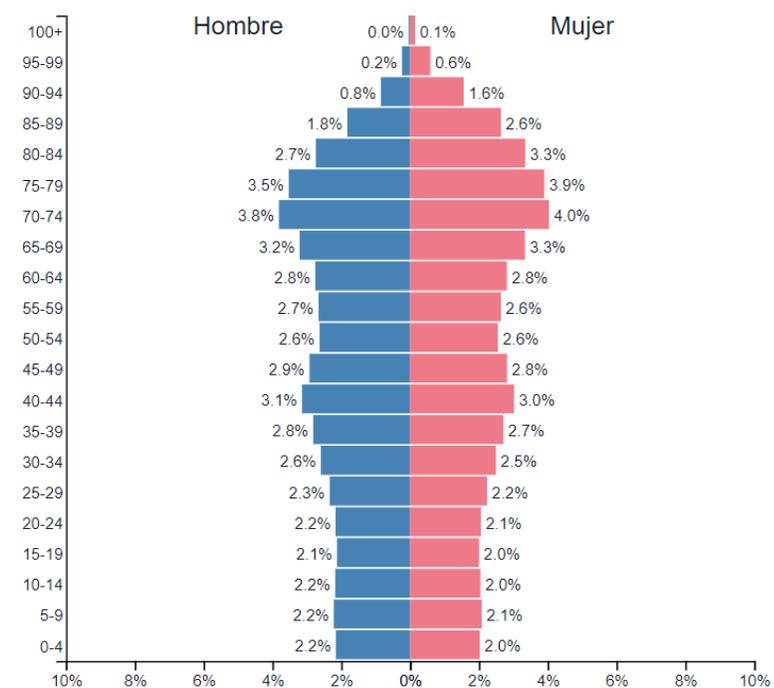
### 2018



### 2026



### 2050





# Factores transversales



## Incorporación de la mujer al mercado de trabajo





## Nuevas formas de entender la vida



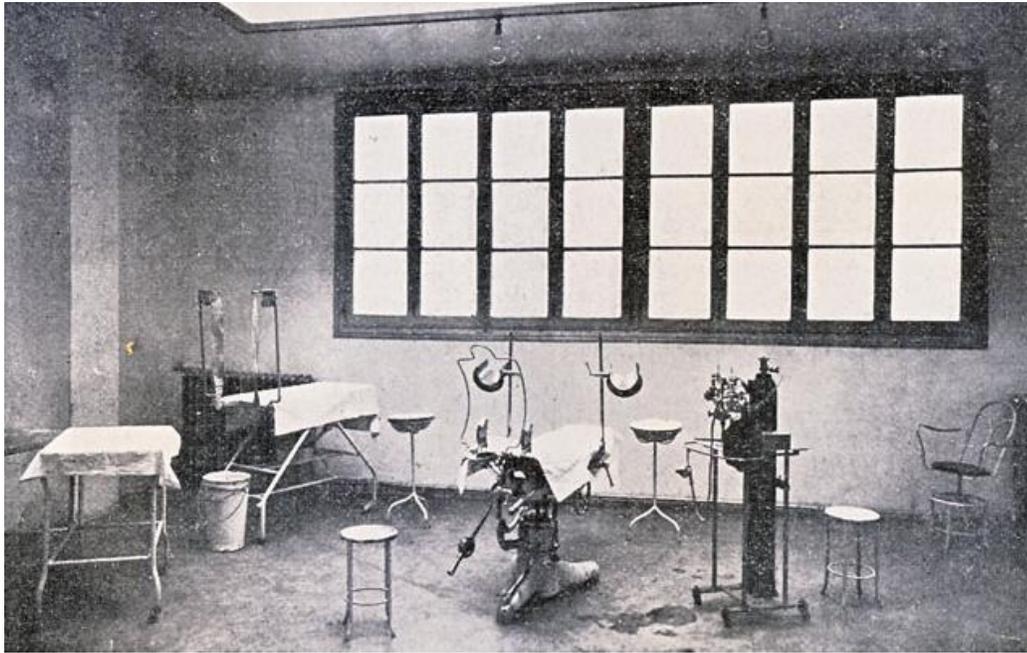


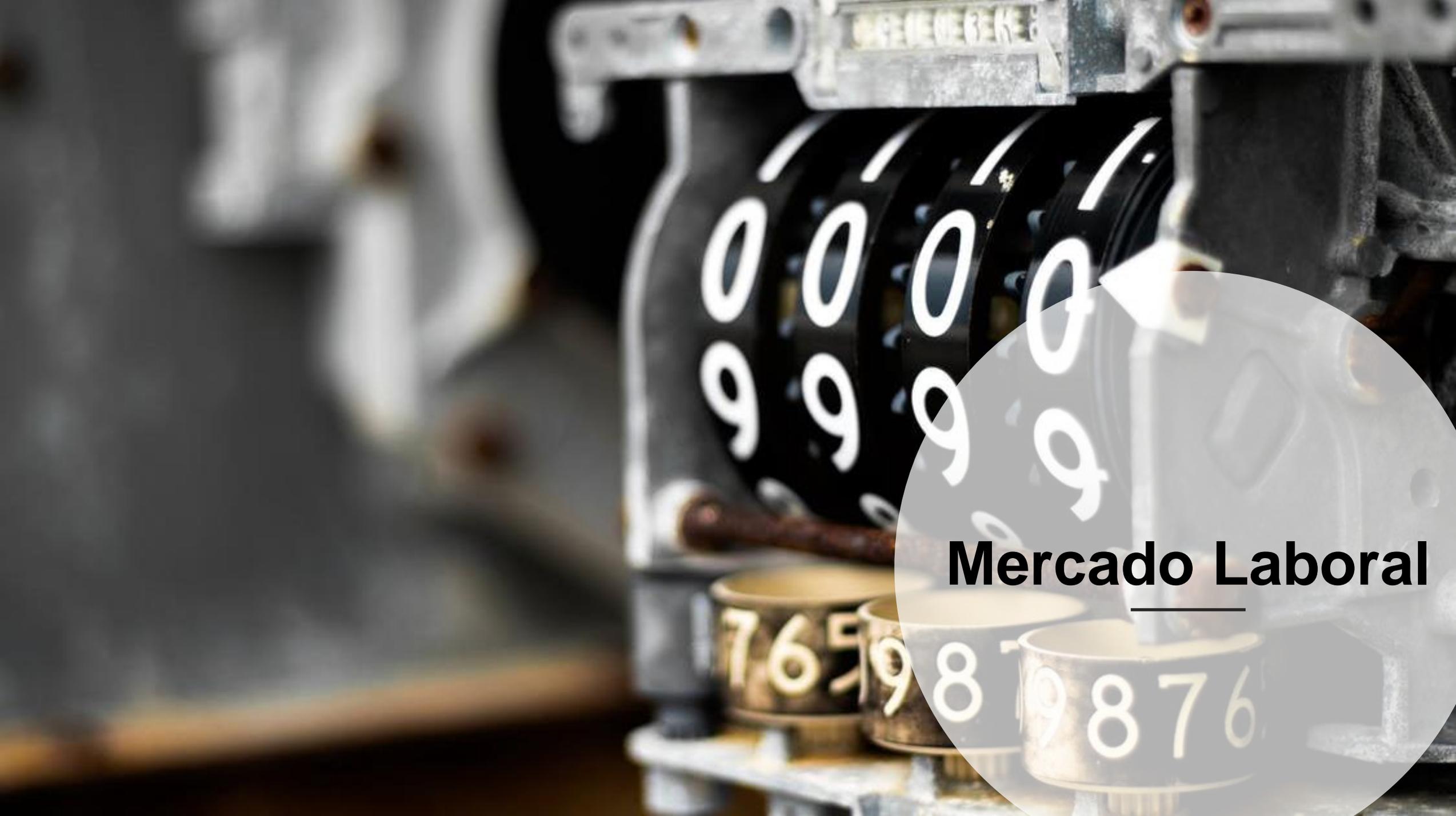
## Mejores condiciones laborales





## Mejores condiciones sanitarias



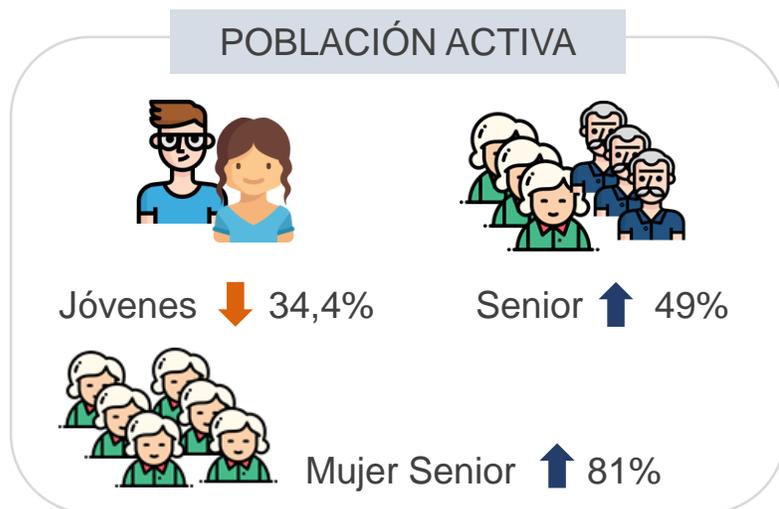
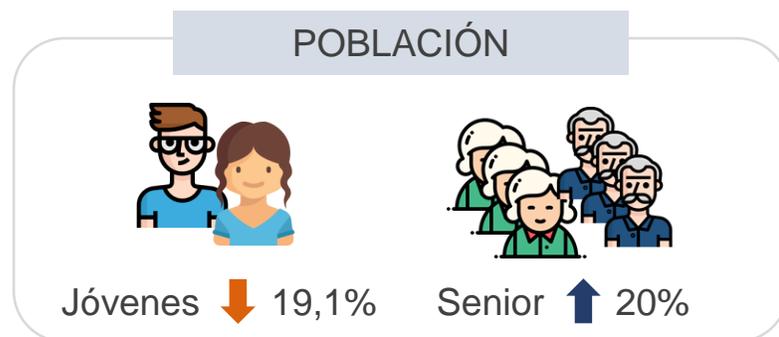


# Mercado Laboral

---



## PRINCIPALES CAMBIOS EN LOS 10 ÚLTIMOS AÑOS



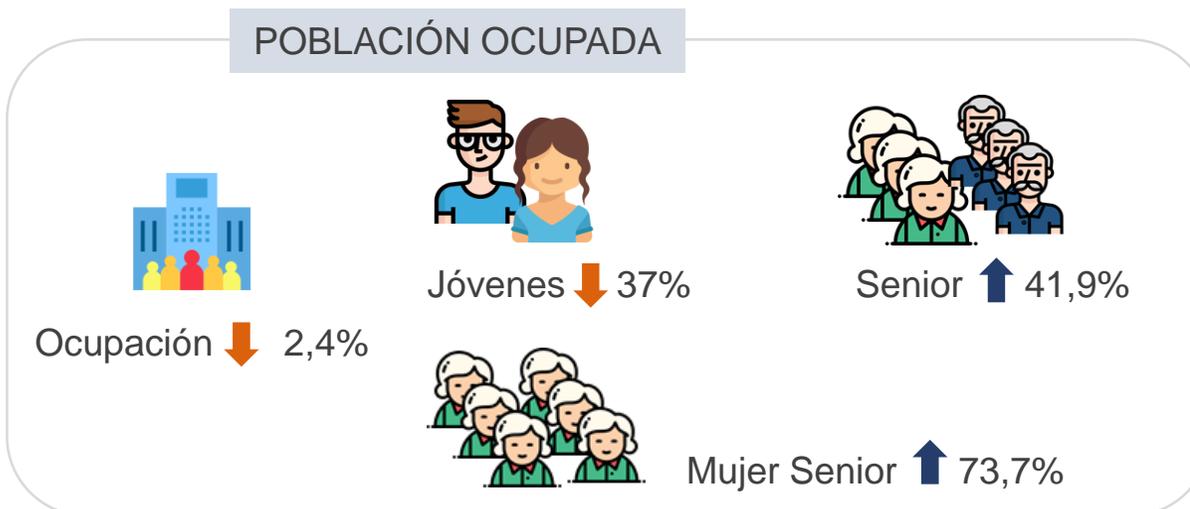
Somos más **productivos**, hacemos más actividad económica con un **6,3%** menos de trabajadores que en 2008.



La **incorporación de la mujer al mercado de trabajo** se **consolida** con un **7,5%** más de actividad que en 2008.



Nuestra **oferta está envejeciendo**.



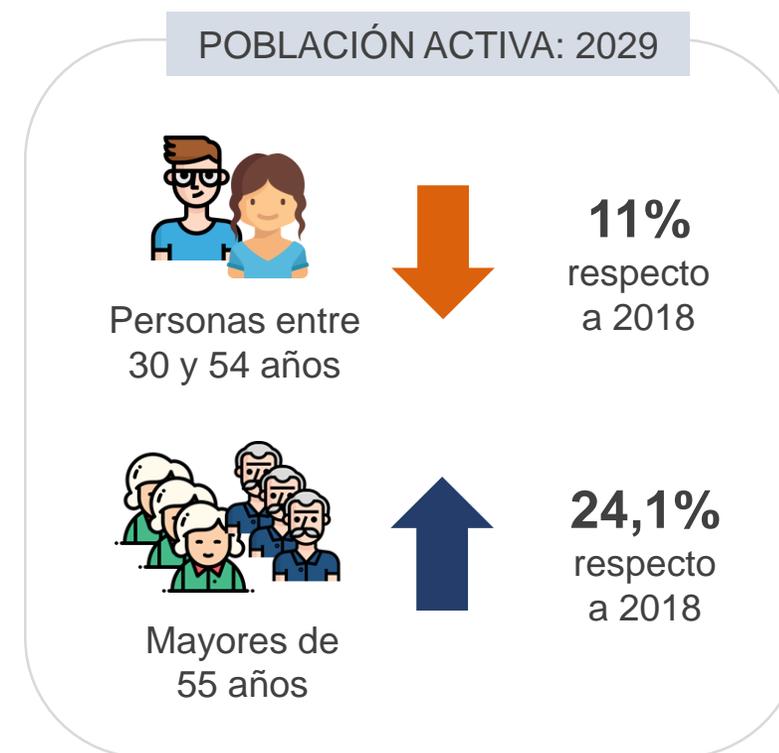
\*Jóvenes: entre 16 y 29 años

\*Senior: más de 55 años



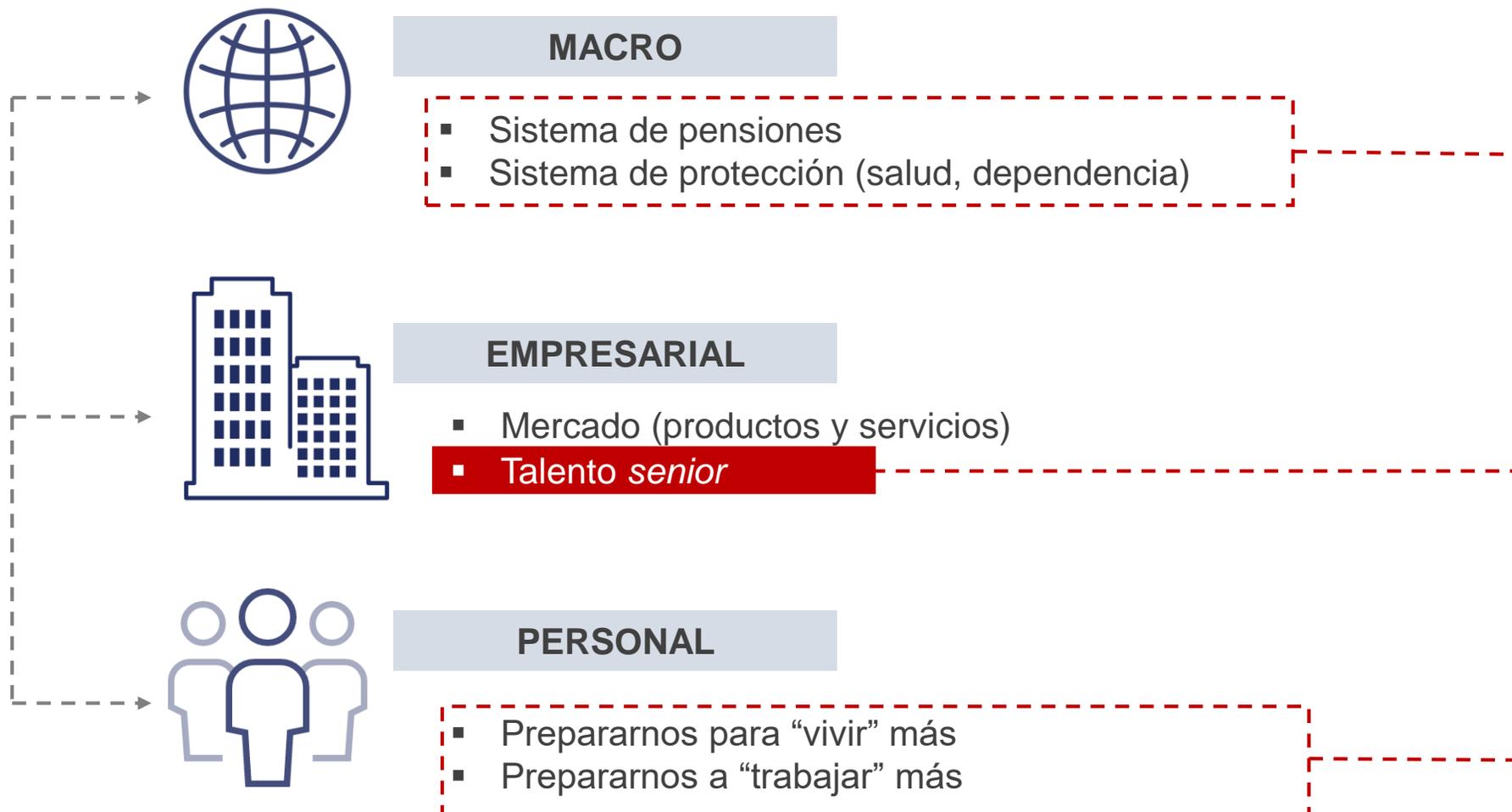
## PERSPECTIVA DE FUTURO

-  Los españoles vamos a **trabajar cada vez más hasta edades más avanzadas**.
-  El actual **sistema de pensiones será difícilmente sostenible**.
-  Muchos españoles van a tener que **retrasar su edad de jubilación forzosamente**.
-  **Nuevos retos en la Gestión de los equipos:** la necesidad de gestionar equipos más *senior* va a suponer una revolución en el ámbito de los Recursos Humanos





## RETO DEMOGRÁFICO





# Gestión del Talento Senior

---

**Sensibilización  
y  
reconocimiento**

**Seguridad  
y  
salud laboral**

**Desarrollo  
profesional**

**Organización y  
entorno de  
trabajo**

**Beneficios por  
edad**

**Reemplazo  
generacional y  
sucesión**

**Modelos  
flexibles de  
acceso a la  
jubilación**

**Preparación  
para la  
jubilación**



## Salud y bienestar

Medidas y acciones tanto de **cuidado** de la **salud**, como de carácter **preventivo**, para garantizar el **bienestar físico y psicológico** de los profesionales *senior* asegurando así un **buen nivel** de salud con impacto sobre su **desempeño** y **absentismo**





## Desarrollo profesional

Acciones dirigidas a lograr el **crecimiento profesional** de las personas en las organizaciones, tanto desde la perspectiva de gestión de **carreras**, como de gestión del **conocimiento**, evitando la obsolescencia de los conocimientos de los profesionales mayores





## Organización y entorno de trabajo

Iniciativas puestas en marcha para **adaptar** las **condiciones físicas** de los **puestos** al perfil de los profesionales, así como **alternativas** para el **desarrollo** de **funciones** acordes a las necesidades de las personas en función de su **ciclo vital**





## Beneficios por edad



Reconocimiento de **ventajas** para el **colectivo *senior*** tanto durante el desarrollo de su **actividad** profesional, como una vez hayan accedido a la **jubilación**





## Modelos flexibles de acceso a la jubilación



Nuevas **modalidades** de trabajo **flexibles** y **compatibles** con la **jubilación**, así como acciones encaminadas a facilitar la **transición** a esta nueva etapa de la vida de las personas



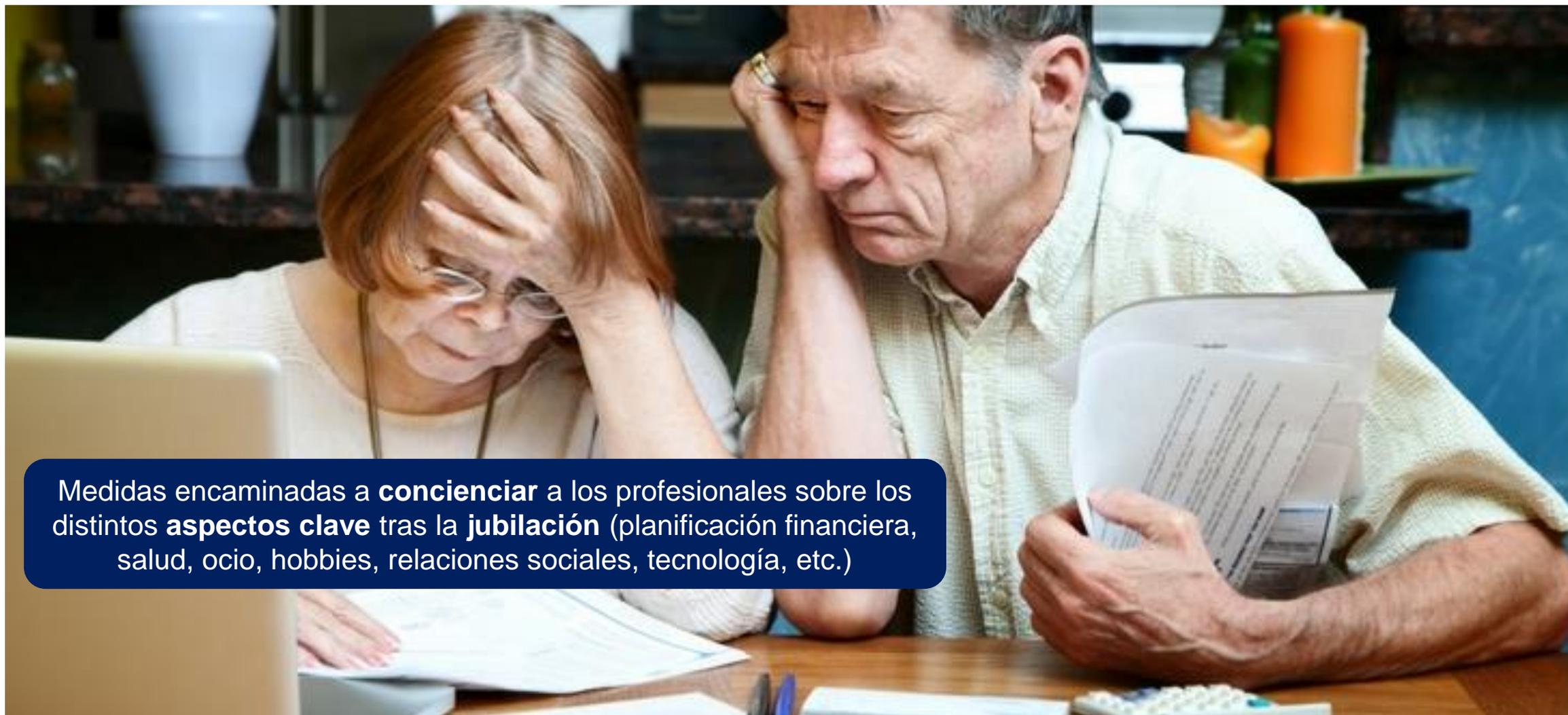
## Reemplazo generacional y sucesión

Acciones encaminadas a facilitar el **reemplazo generacional** dentro de las organizaciones, asegurando un **relevo ordenado de los profesionales**





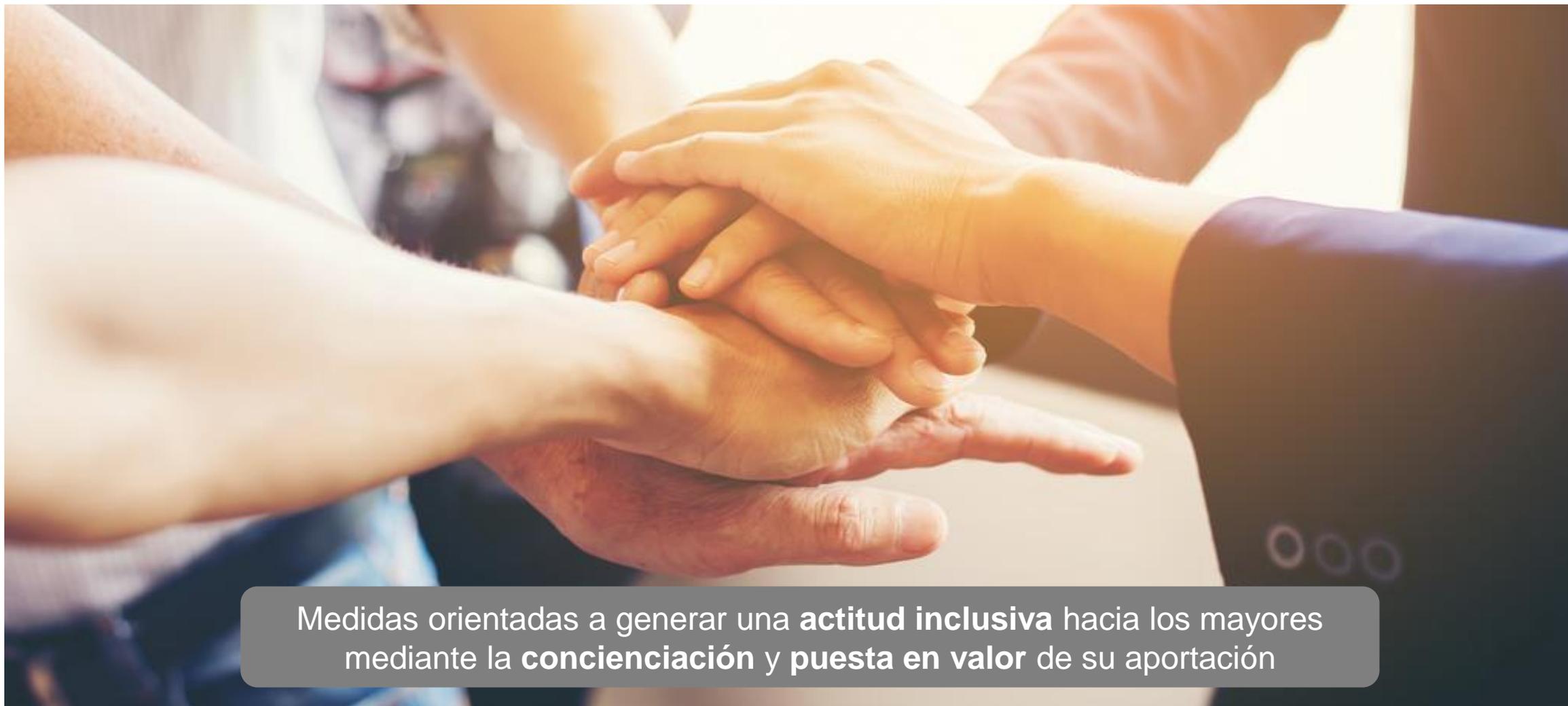
## Preparación para la jubilación



Medidas encaminadas a **concienciar** a los profesionales sobre los distintos **aspectos clave** tras la **jubilación** (planificación financiera, salud, ocio, hobbies, relaciones sociales, tecnología, etc.)



## Sensibilización y reconocimiento



Medidas orientadas a generar una **actitud inclusiva** hacia los mayores mediante la **concienciación** y **puesta en valor** de su aportación



## Conclusiones



### 4 ideas principales

1 Cada vez más empresas que comienzan a mostrar **preocupación** y **sensibilidad** por la **gestión** de los profesionales **senior**, aunque la **práctica** se encuentra todavía en una **fase embrionaria**

2 La **mayoría** de compañías desarrollan **iniciativas concretas** y, a veces, aisladas, siendo muy **pocas** las que **gestionan** el talento *senior* con una **visión holística**

3 **Europa** como punto de partida para **guiar** los primeros pasos en la **gestión del Ageing**: países **nórdicos** y **Alemania a la cabeza** (prácticas más diferenciales)  
**España - recorrido de mejora** (prácticas más tradicionales asociadas a la vigilancia de la salud)

4 La gestión del envejecimiento **requiere** una **planificación de las plantillas actuales**



## Grandes bloques de objetivos en los que impacta la gestión del *ageing*





## Estudio Los Trabajadores Seniors en la empresa Española



[https://www.peoplematters.com/category/informes-y-estudios/?fwp\\_categories=informes-y-estudios](https://www.peoplematters.com/category/informes-y-estudios/?fwp_categories=informes-y-estudios)



**¡Muchas gracias!**