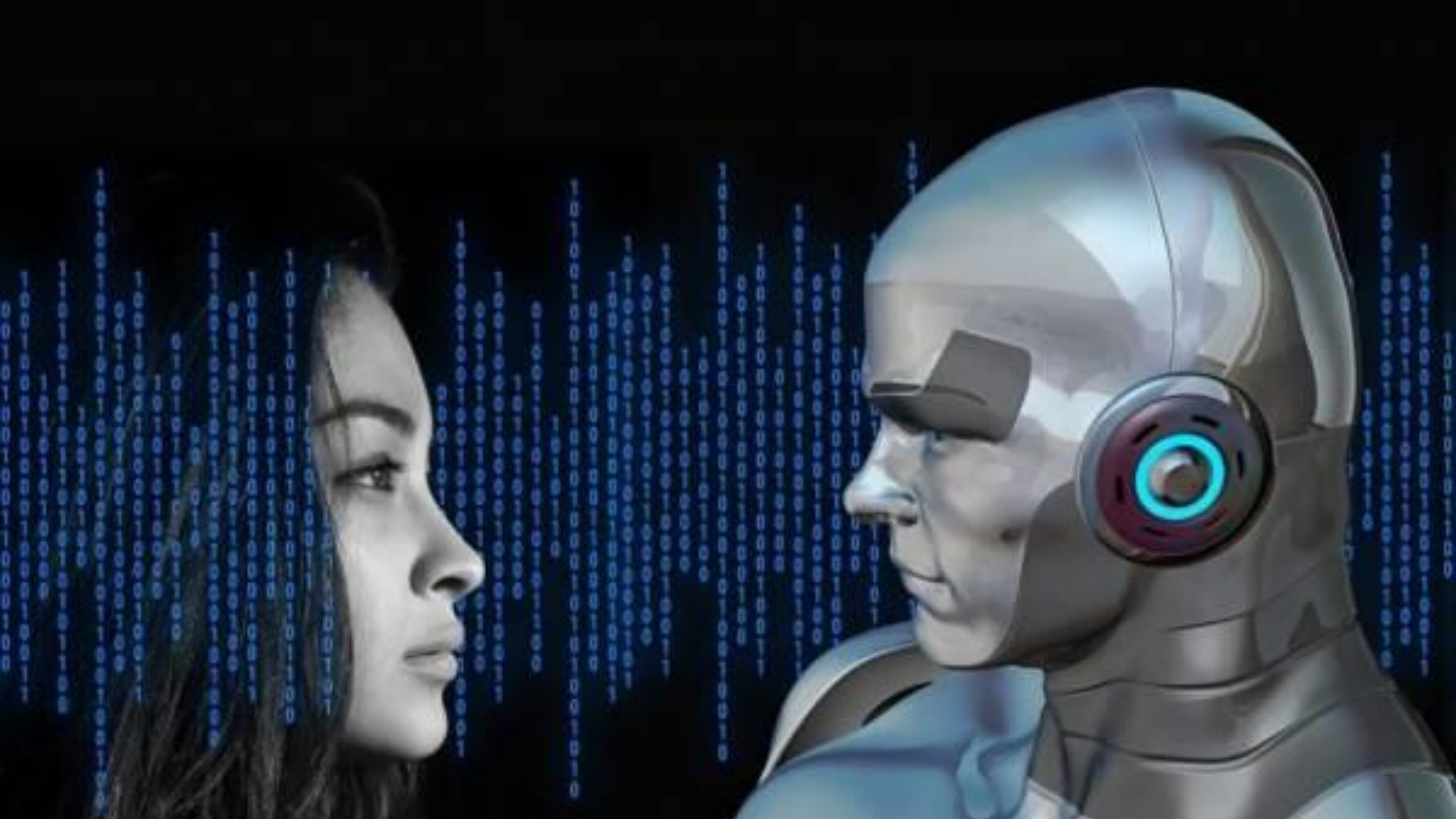




Envejecimiento de la fuerza laboral española & Gestión del talento senior







**España en
datos**



Natalidad



Esperanza de vida



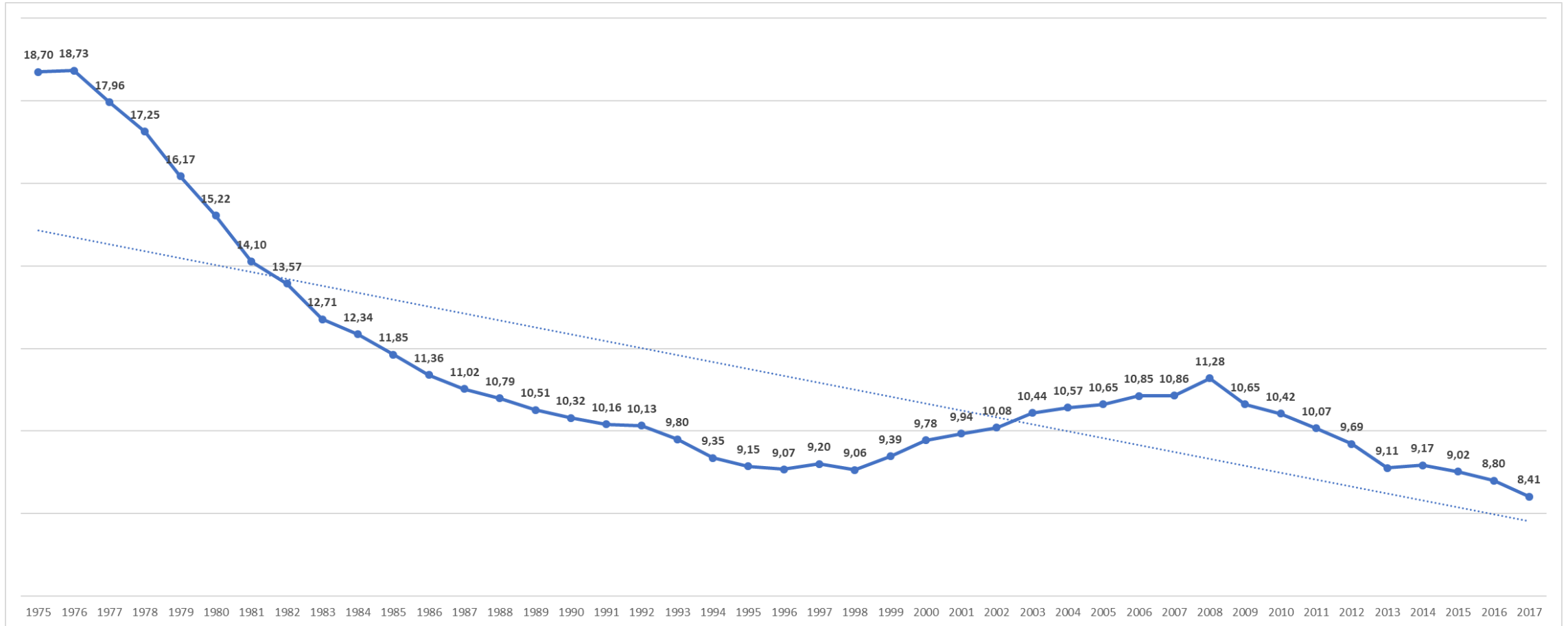
**Factores
transversales**



NATALIDAD

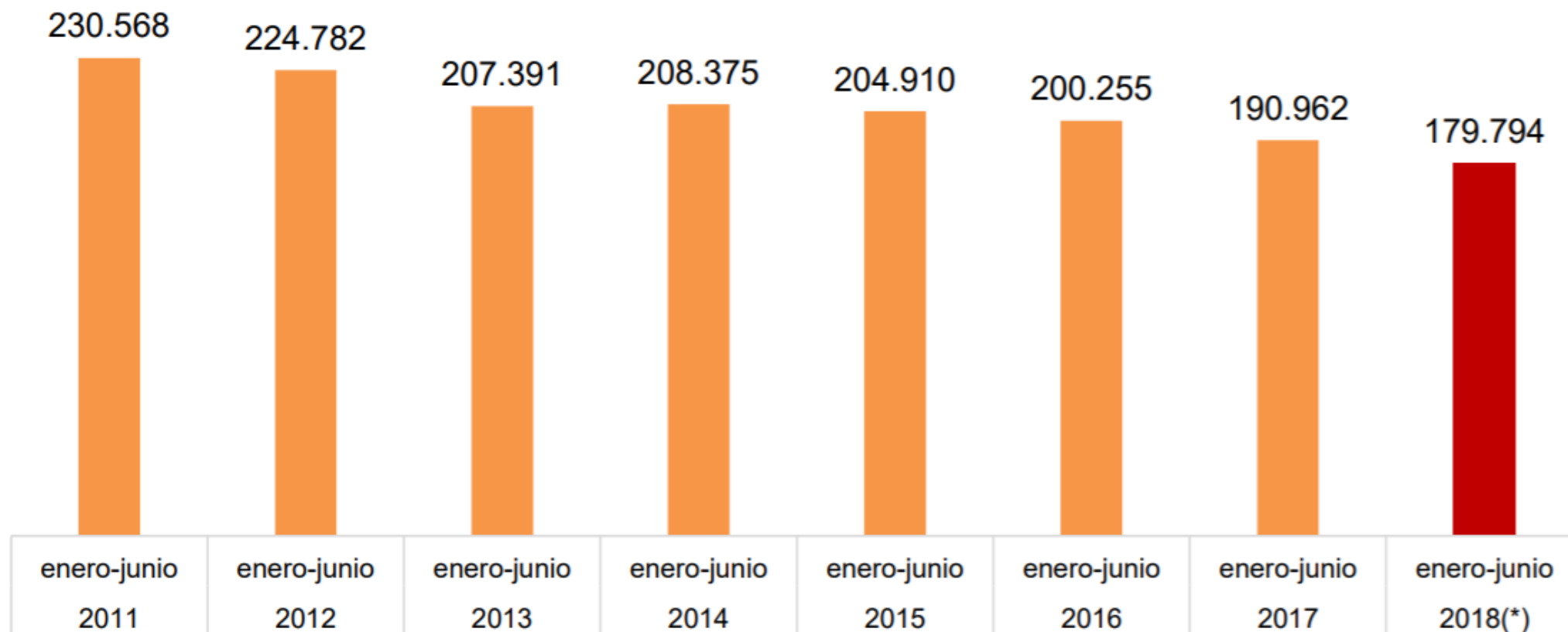


Tasa Bruta de Natalidad (*en tantos por mil*)





Número de nacimientos durante el primer semestre



Fuente: INE



ESPERANZA DE VIDA



Esperanza de vida en el momento de nacer





Natalidad



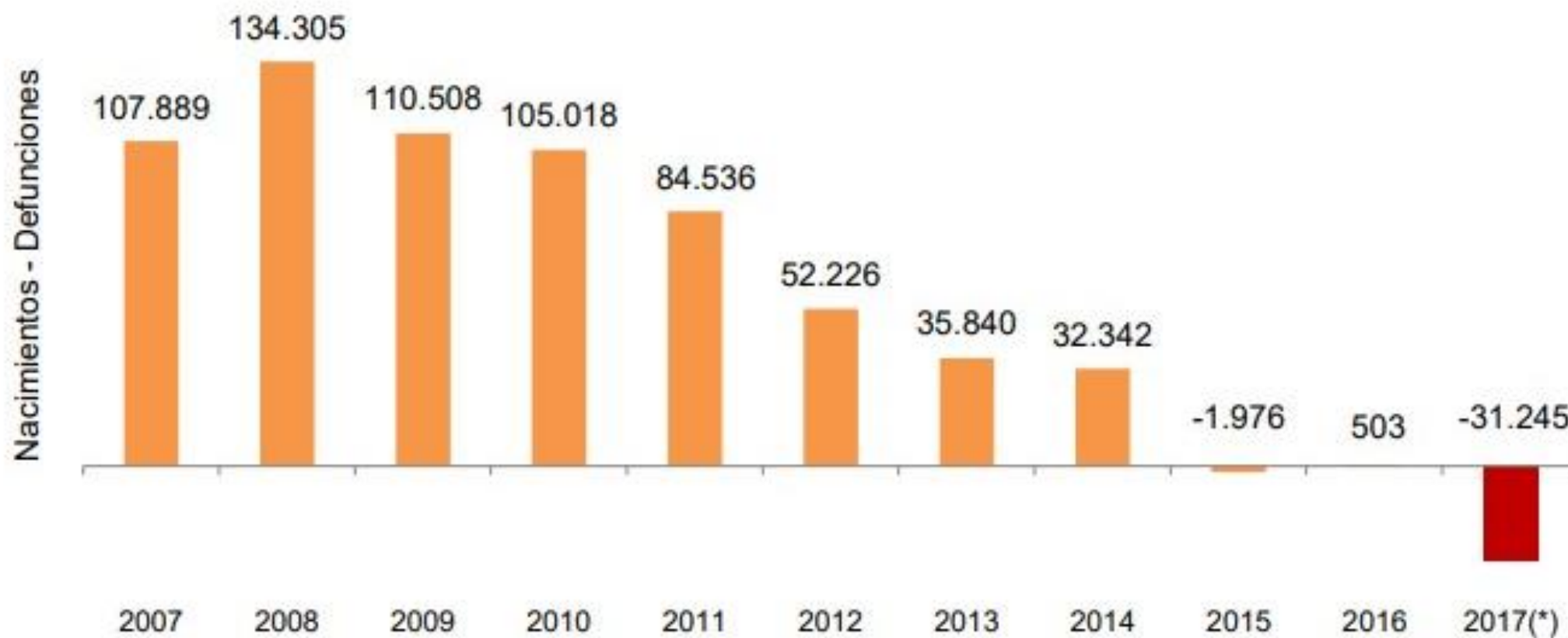
Esperanza de vida

Crecimiento natural

Negativo



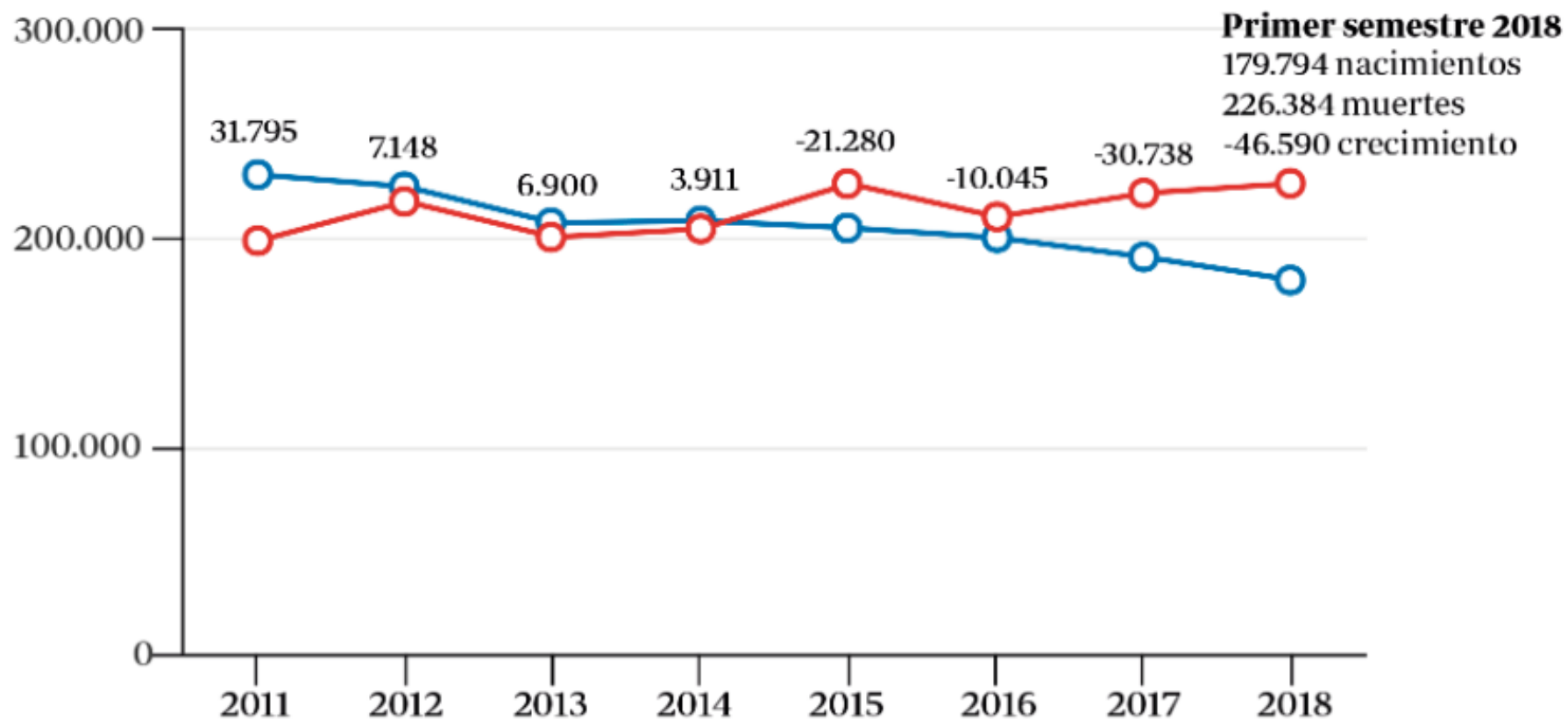
Crecimiento Vegetativo 2007 - 2017



(*) Datos provisionales



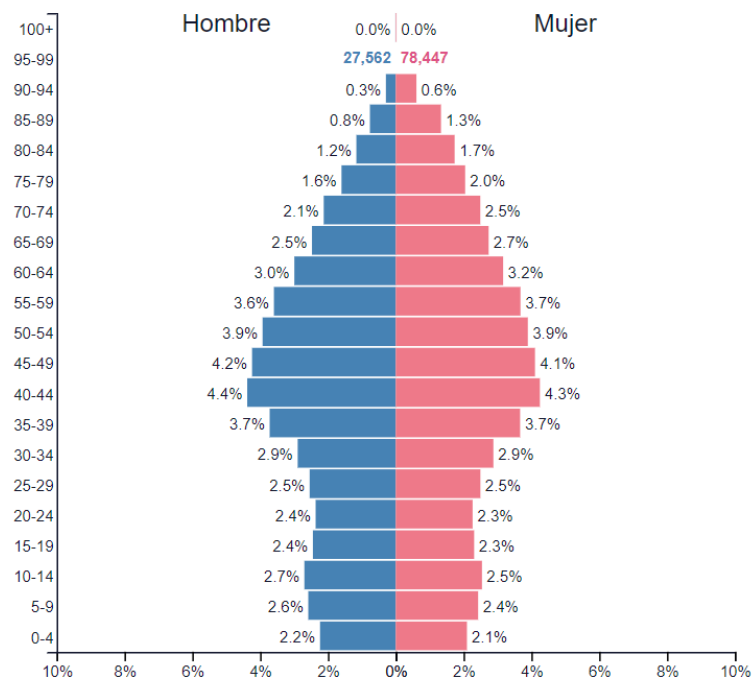
Crecimiento Vegetativo primer semestre 2018



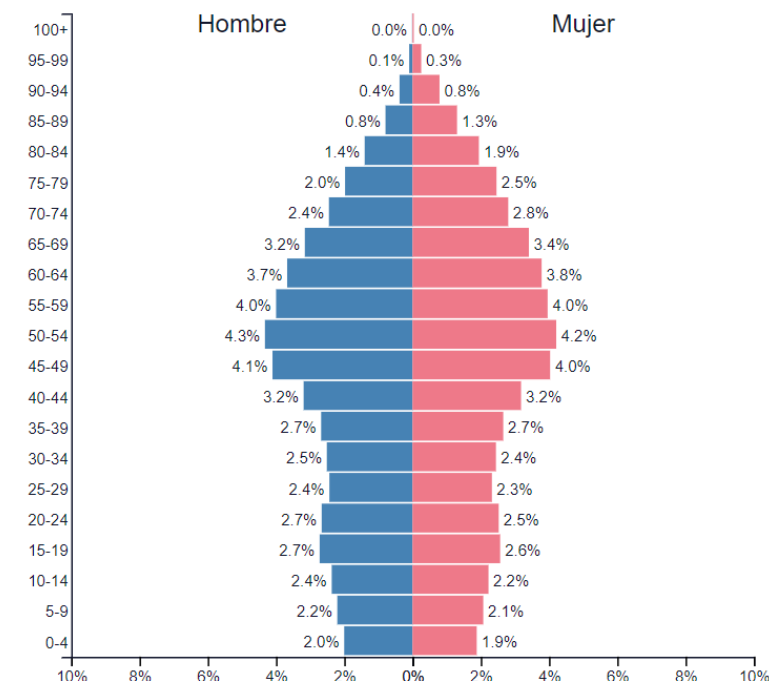


Pirámide de Población Española

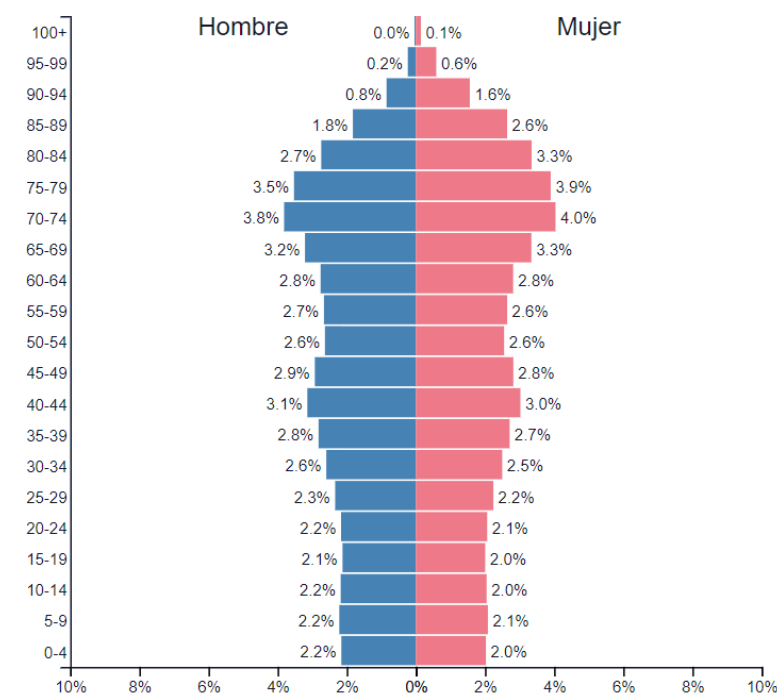
2018



2026



2050





Factores transversales



Incorporación de la mujer al mercado de trabajo





Nuevas formas de entender la vida



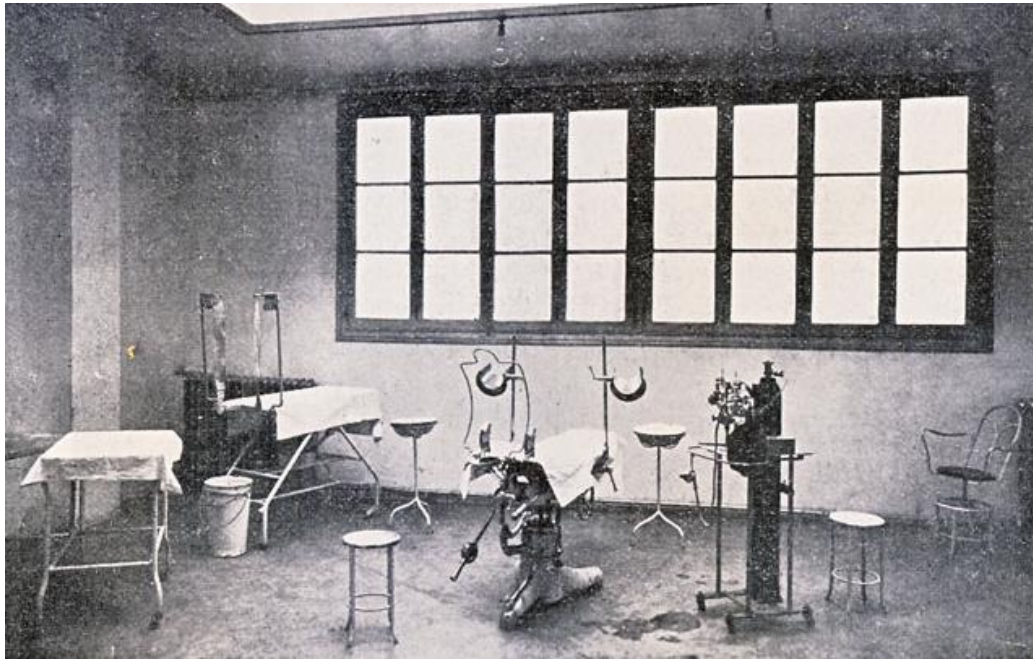


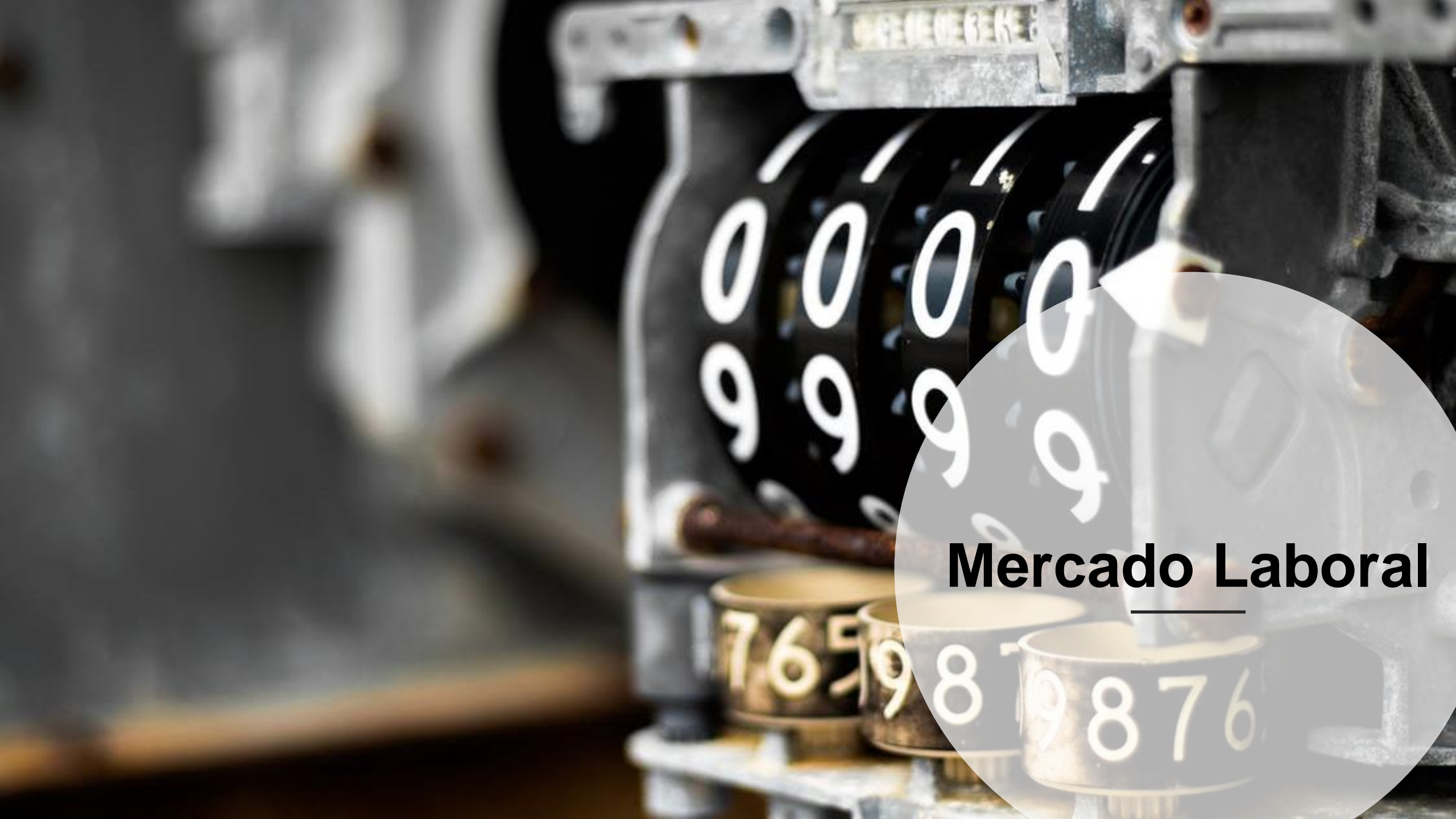
Mejores condiciones laborales





Mejores condiciones sanitarias

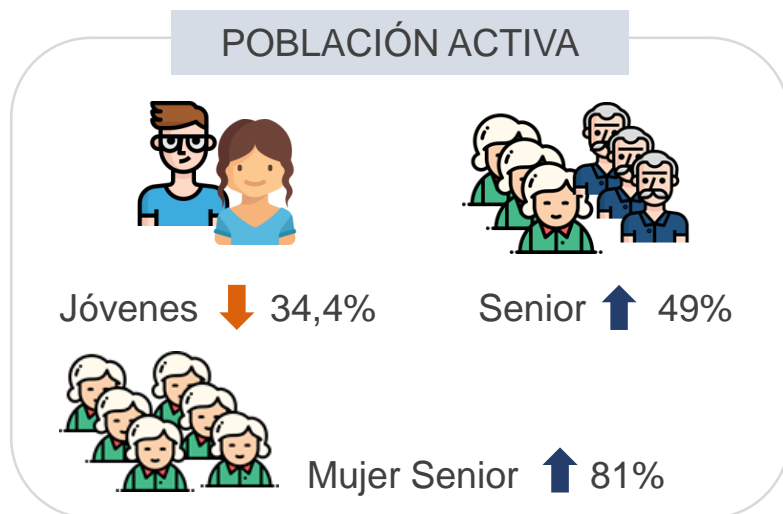
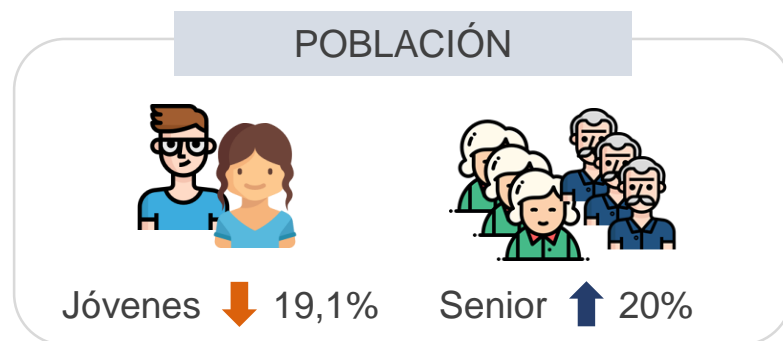







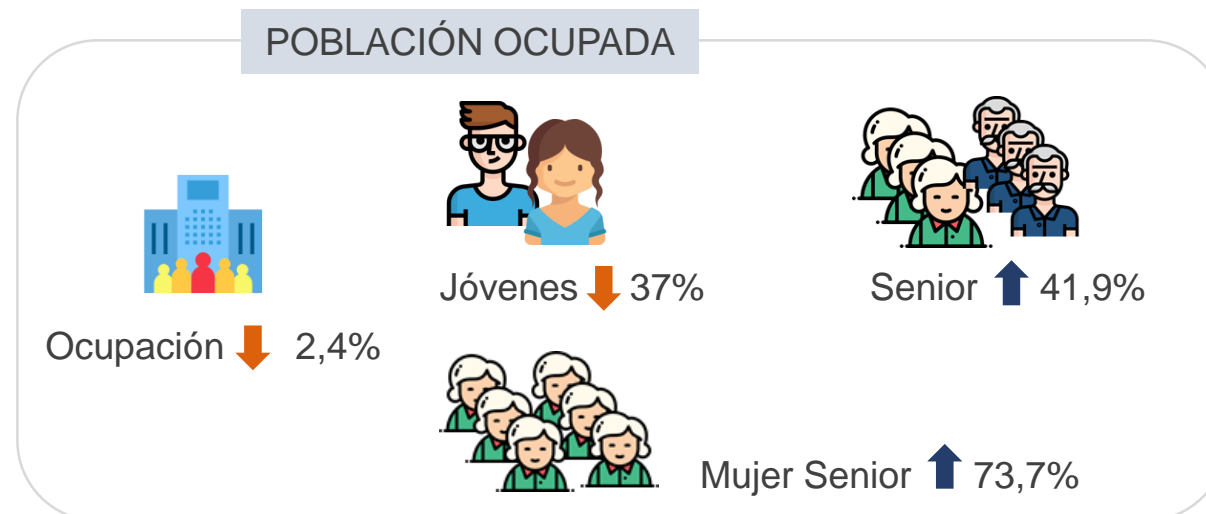
Mercado Laboral



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**.

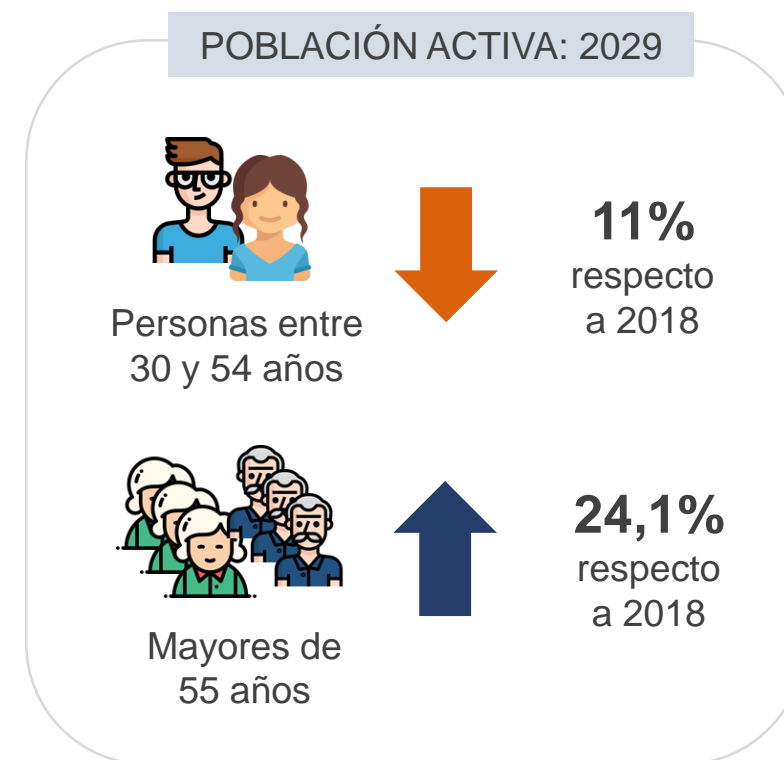


*Jóvenes: entre 16 y 29 años *Senior: más de 55 años



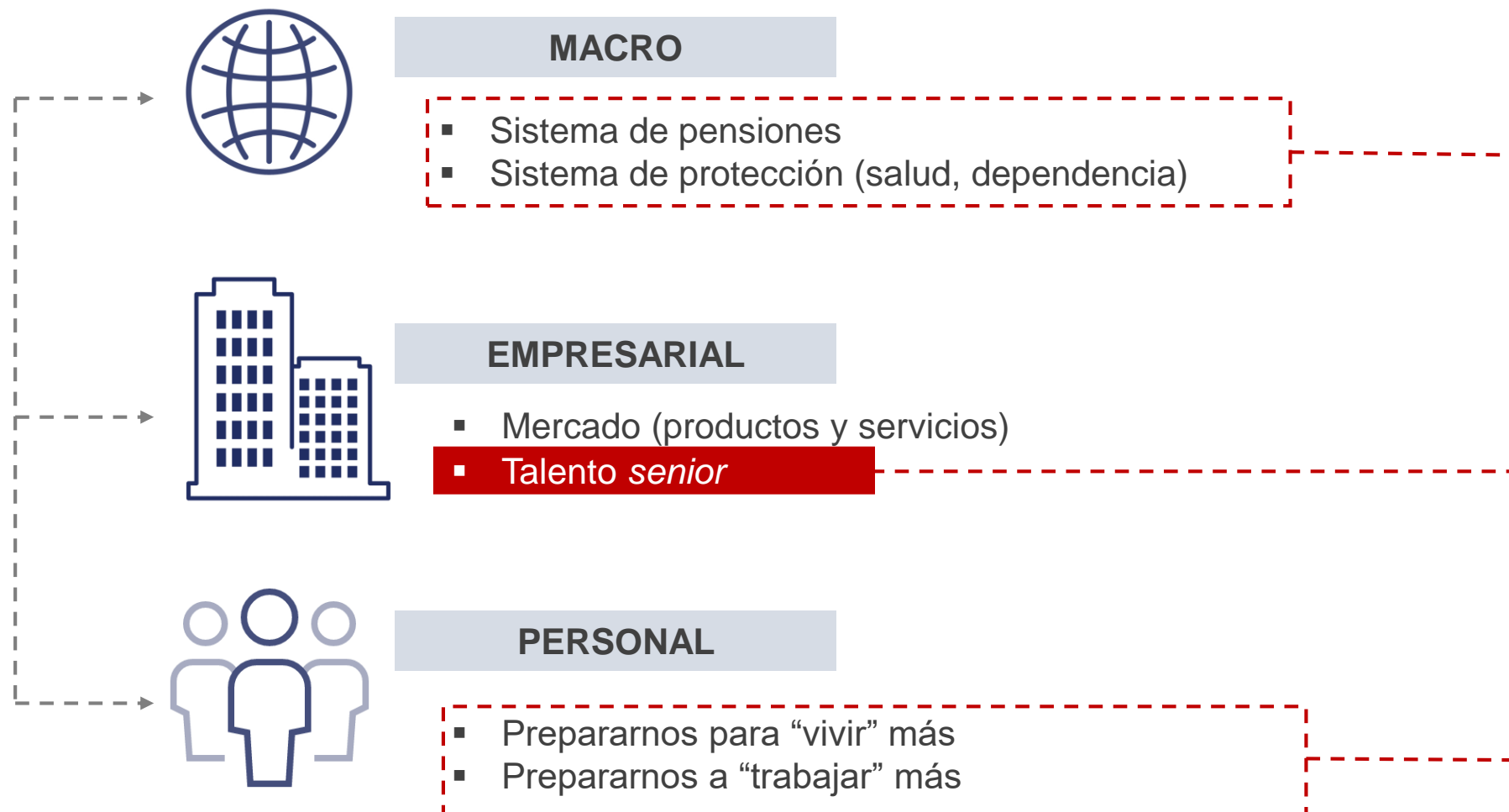
PERSPECTIVA DE FUTURO

-  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



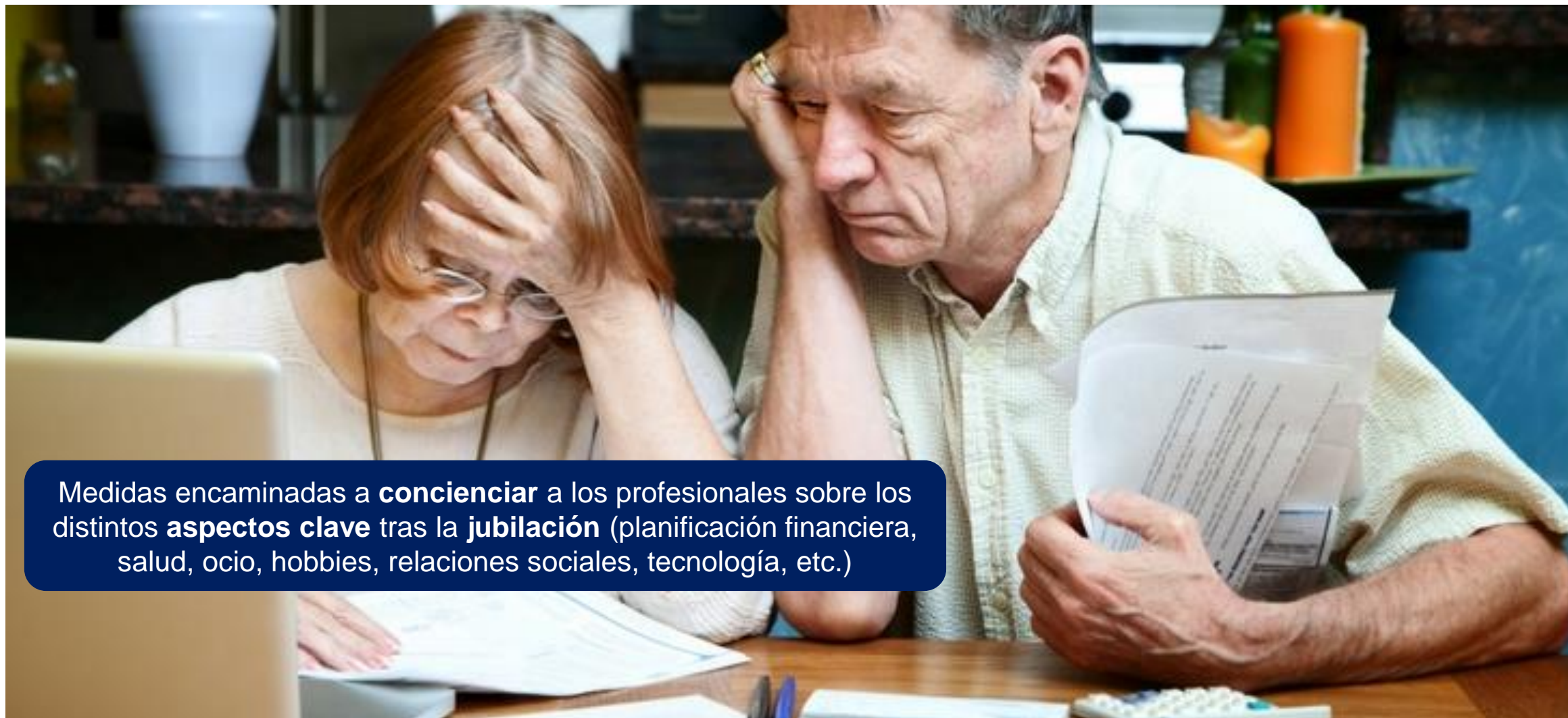
Reemplazo generacional y sucesión

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





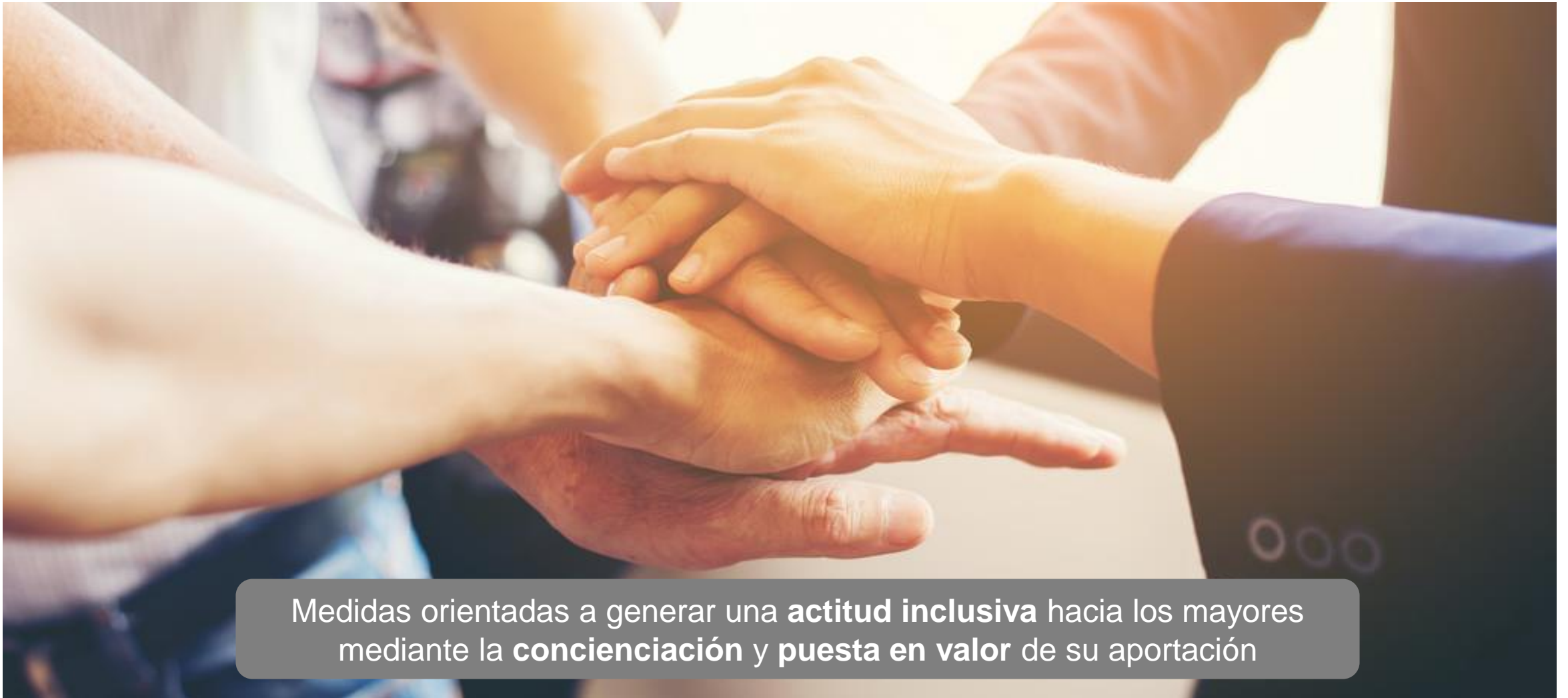
Preparación para la jubilación



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



¡Muchas gracias!