

¿Qué significa para las empresas el reto demográfico?

Dr. Nicola Hülskamp

Simposio sobre respuestas del sector empresarial al reto demográfico
Ginebra, 28 de abril de 2009

Estructura

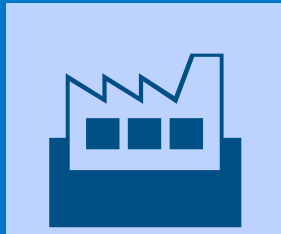
- Los cinco grandes retos para las empresas
- Estrategias empresariales frente al cambio demográfico
- Grupos objetivo para reactivar y cualificar

Los cinco grandes retos para las empresas

- Cambio demográfico
- Globalización
- Tendencia hacia más servicios
- Creciente necesidad de más trabajadores más cualificados
- Individualización de la fuerza de trabajo

Retos demográficos para las empresas

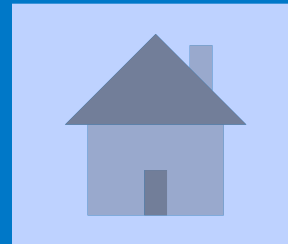
en la oferta



¿menos empresas?
¿menos empresas
jóvenes
e innovadoras?

poco impacto

en la empresa



trabajadores
más mayores, menos gente
para contratar,
trabajadores más diversos
(madres, más mayores,
extranjeros, etc.)

mucho impacto

en la demanda



consumidores
más mayores,
menos consumidores
en algunos mercados
nacionales

impacto normal

Retos demográficos en la demanda:



Menos pañales, más andadores

Retos demográficos para las empresas

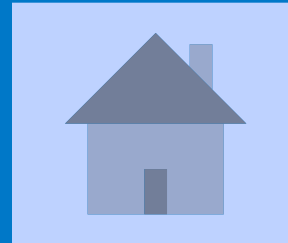
en la oferta



¿menos empresas?
¿menos empresas
jóvenes
e innovadoras?

poco impacto

en la empresa



trabajadores
más mayores, menos gente
para contratar,
trabajadores más diversos
(madres, más mayores,
extranjeros, etc.)

mucho impacto

en la demanda



consumidores
más mayores,
menos consumidores
en algunos mercados
nacionales

impacto normal

Estrategias empresariales frente al cambio demográfico:

Contratación y mantenimiento de una fuerza de trabajo cualificada y productiva

- Reactivar a más trabajadores
- Cualificar mejor a la fuerza de trabajo

Nuevos grupos objetivo para reactivar y cualificar

- Pueden escasear los tradicionales trabajadores jóvenes muy cualificados y de dedicación plena
- Nuevos grupos objetivo para reactivar y cualificar:



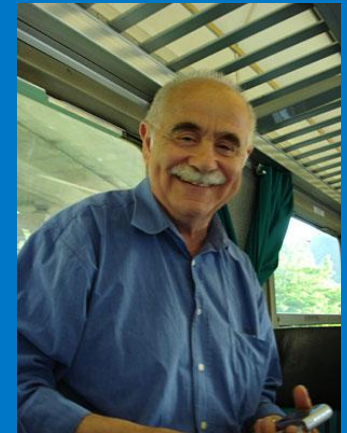
madres



inmigrantes



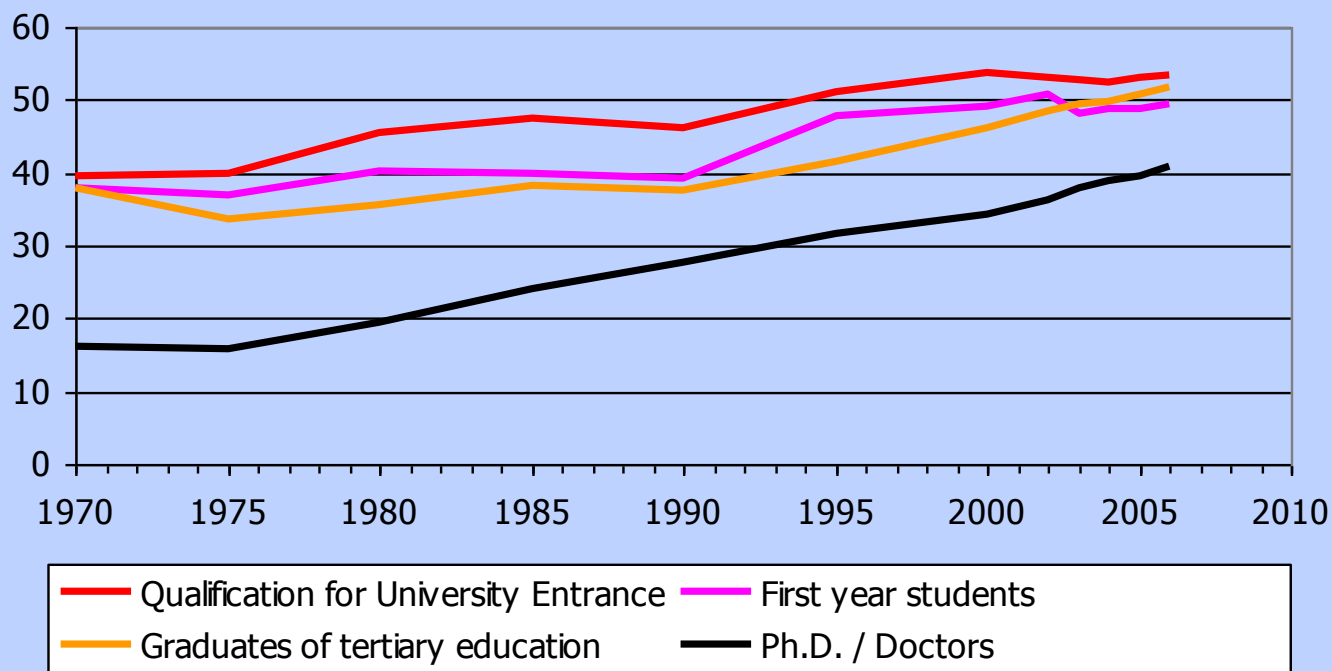
desempleados



mayores

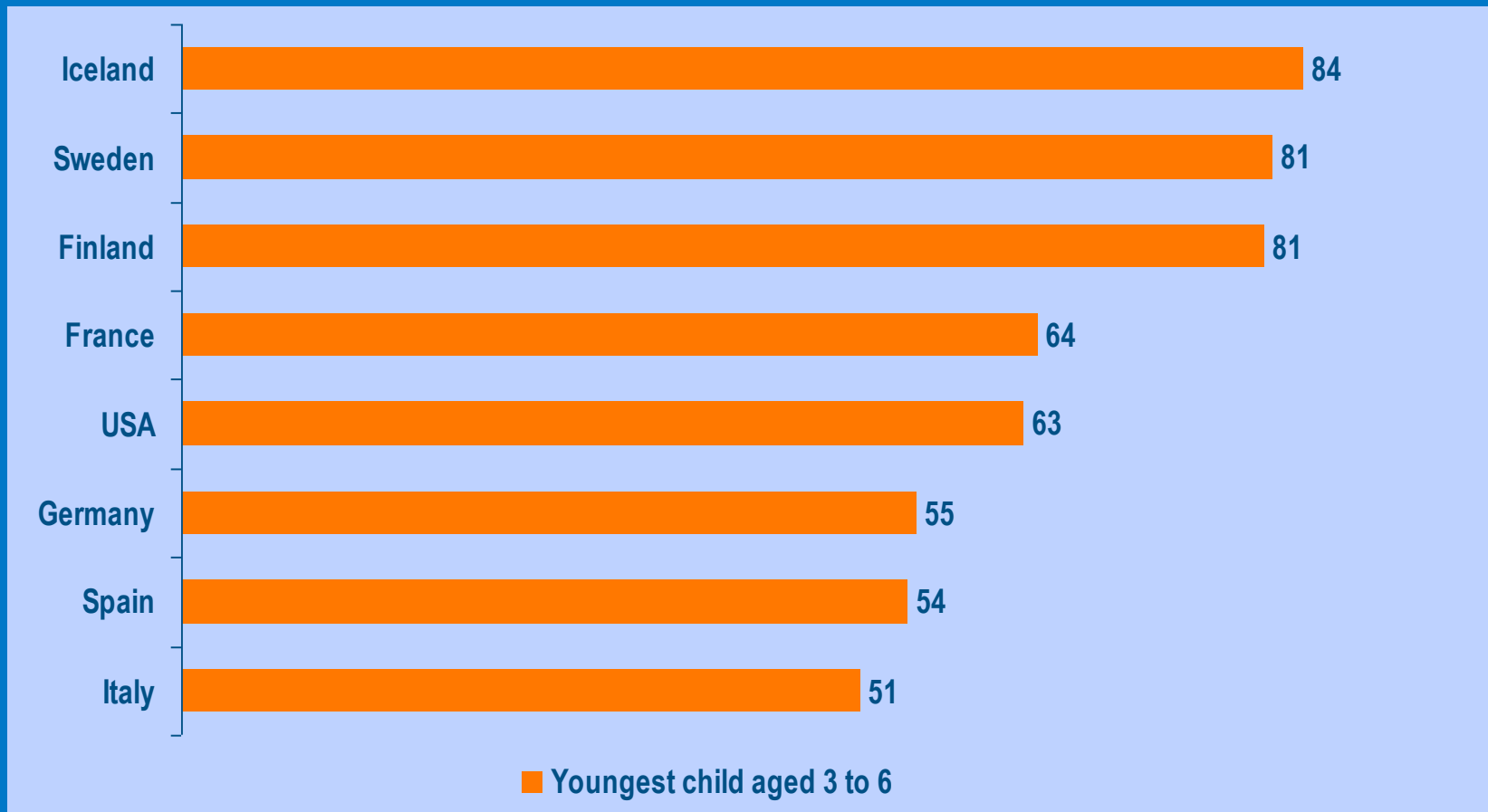
¿Por qué las madres interesan cada vez más a las empresas? Ejemplo: Nivel educativo de las mujeres en Alemania

porcentaje de mujeres en cada nivel educativo



Grupo objetivo 1: Madres

Tasas de empleo de madres de hijos pequeños

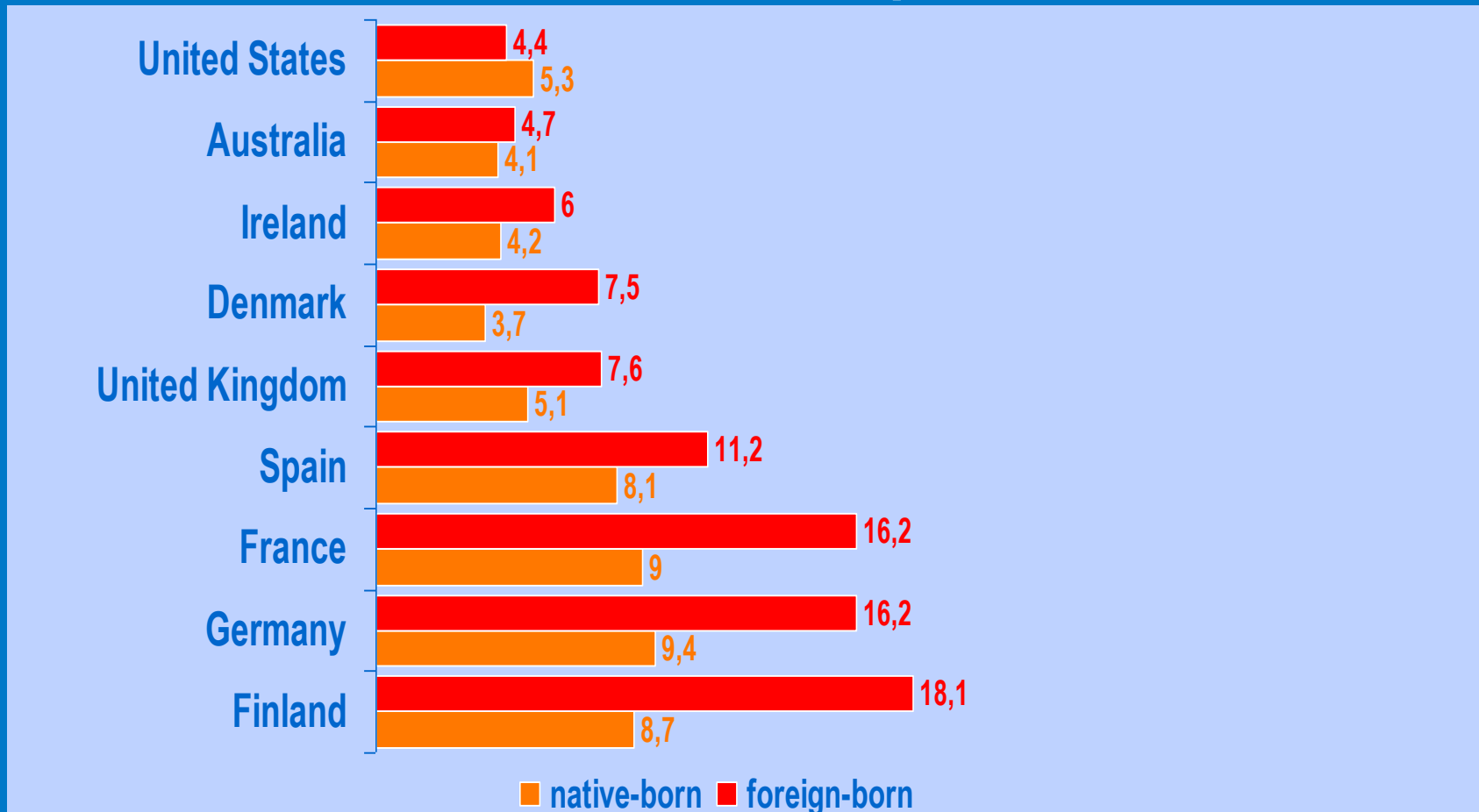


Instrumentos para integrar a las madres en la fuerza de trabajo

- modalidades de trabajo flexibles
- puestos cualificados a tiempo parcial
- oficina en casa
- buenos servicios de guardería
- cultura de rendimiento frente a cultura de presencia física
- opciones de carrera para quienes tienen familia, reintegración tras licencia parental
- promoción del papel de cuidador entre los padres
- cultura de entendimiento, más comunicación entre ambas partes
- apoyo a los servicios familiares (sala de padres-niños para emergencias, apoyo a soluciones del cuidado de los hijos, comida para llevar en el restaurante de empleados, etc.)

Grupo objetivo 2: Inmigrantes y desempleados

Tasas de desempleo



Grupo objetivo 3: Desempleados

Instrumentos para integrar a los desempleados en la fuerza de trabajo

- políticas del mercado de trabajo
- tareas de las empresas:
 - prevenir los desajustes mediante la cooperación con los centros de enseñanza
 - programas de becas
 - apertura a quienes tiene una carrera poco frecuente

Instrumentos para integrar a los inmigrantes en la fuerza de trabajo

■ tareas de política

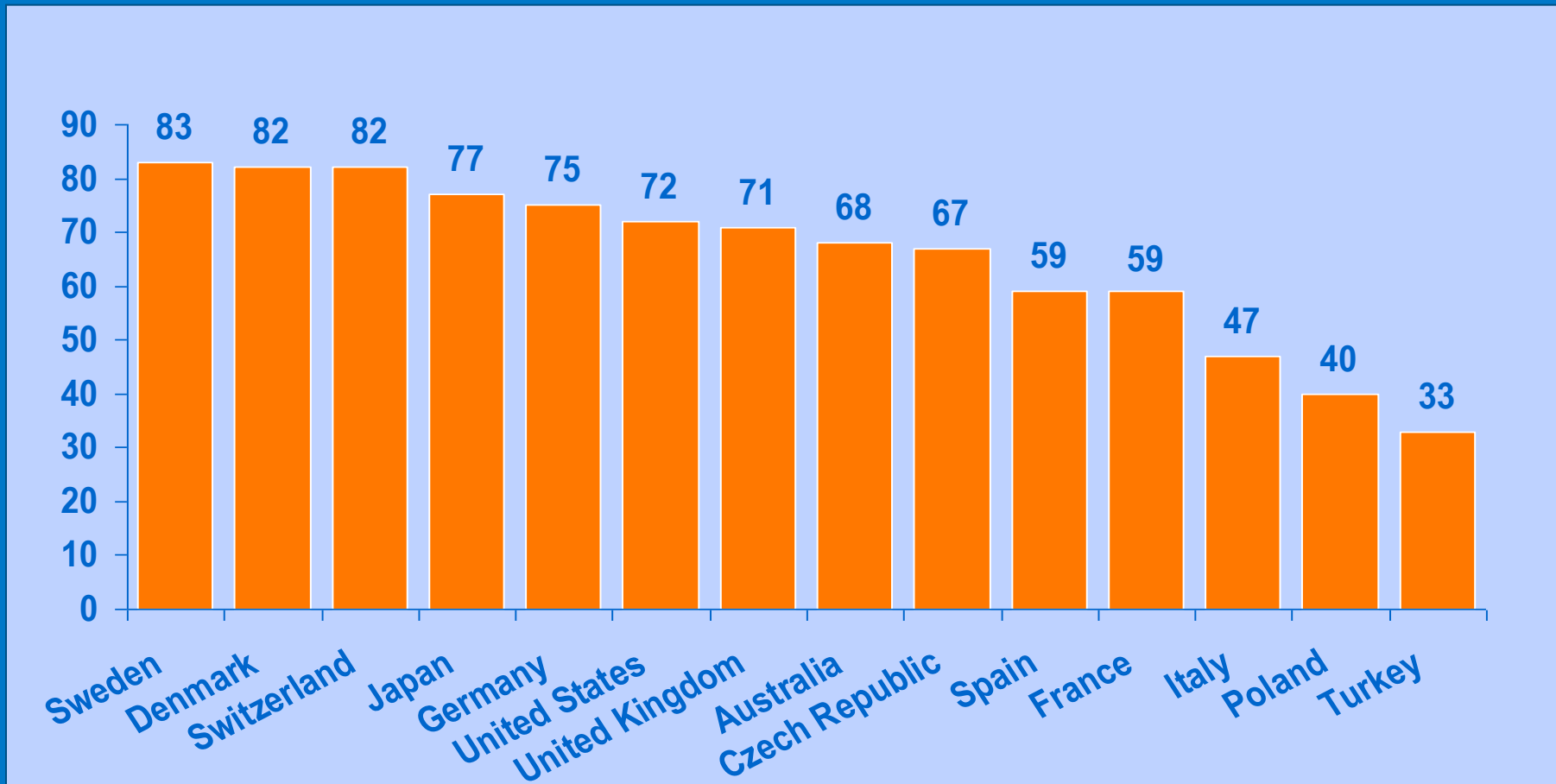
- acuerdo sobre aceptación internacional de certificados
- integración activa de los inmigrantes en el entorno socioeconómico
- competencias de idiomas
- leyes más flexibles para integrar a los extranjeros en la fuerza de trabajo

■ tareas para las empresas

- respeto por las culturas foráneas
- estrategias internacionales de recursos humanos para facilitar carreras internacionales
- gestión de la diversidad y promoción profesional de los empleados nacidos en el extranjero
- nuevas vías: por ejemplo, programas de becas para inmigrantes

Grupo objetivo 4: Trabajadores mayores

Tasas de actividad económica de las personas de 55 a 60 años



¿Pueden seguir siendo productivos los mayores?



Angela Merkel *1954



Benedicto XVI *1927



Juan Somavia *1941



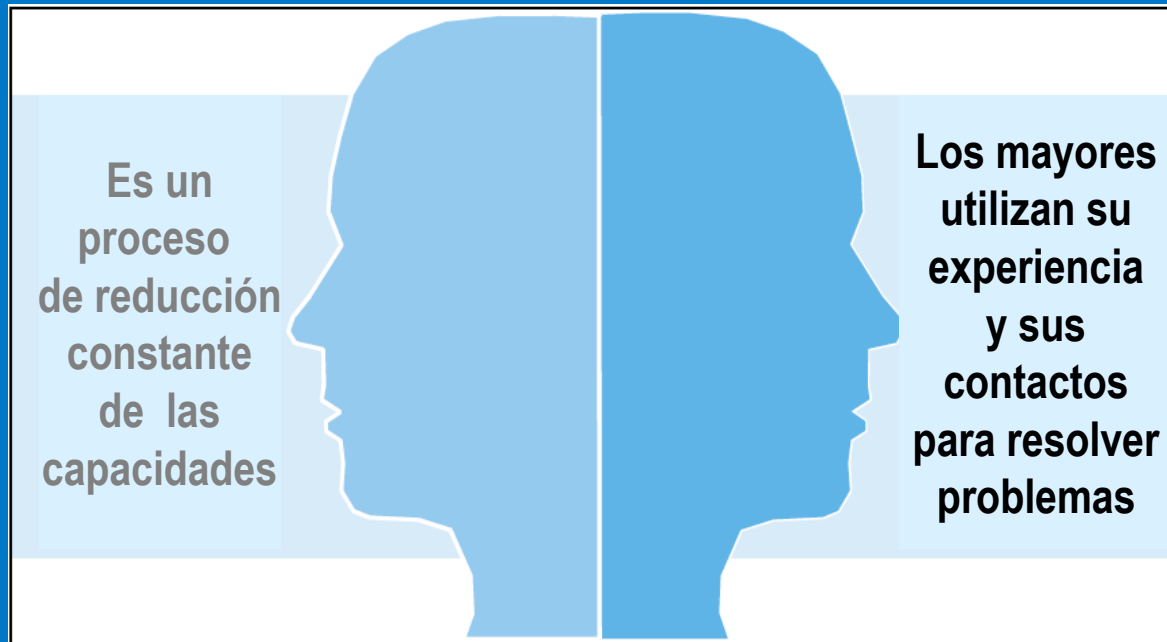
Taro Aso *1940

¡Claro que pueden!



Ban Ki-Moon
*1944

¿Qué nos dice la ciencia sobre el envejecimiento?



modelo de déficit

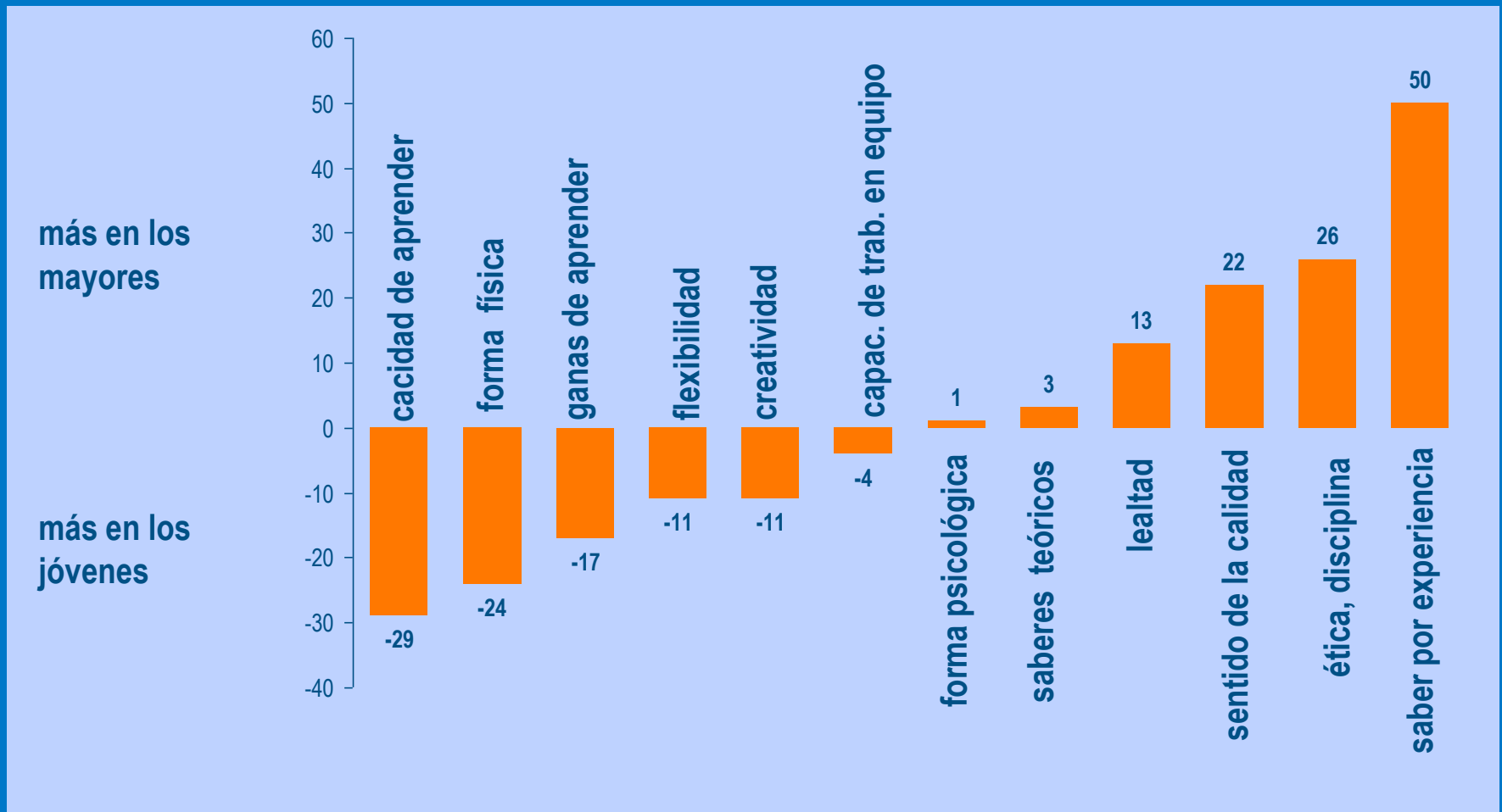
modelo de competencia

¿Qué nos dice la ciencia sobre la productividad y el envejecimiento?

- es difícil medir la productividad: los trabajadores más jóvenes son más rápidos en la cadena de producción, pero ¿qué importancia tiene eso en un mundo de servicios?
- los trabajadores de 50 años o más tienen más bajas por enfermedad que los más jóvenes, pero la mayoría de las dolencias son crónicas y se deben a malas condiciones de trabajo (problemas ortopédicos); se puede hacer mucho en el ámbito de la prevención.
- Los mayores no suelen participar en la formación fuera del lugar de trabajo.
- con la edad disminuye la capacidad de aprender cosas radicalmente nuevas, empeora la forma física y las reacciones son más lentas; los conocimientos adquiridos en el sistema educativo se van reduciendo con el tiempo.
- con la edad se incrementan los conocimientos debidos a la experiencia, el sentido de la calidad, la ética laboral y la lealtad; los más mayores tiene mejores contactos que los más jóvenes.

Buenos trabajadores: perfiles de mayores y jóvenes

¿Dónde encuentra estas capacidades? Respuestas acumuladas



Instrumentos para mantener activos a los mayores

- más formación fuera del lugar de trabajo y más específica para ellos
- promoción del aprendizaje permanente por parte de las empresas
- más inversión en programas de salud
- integración de lo que sabemos sobre las ventajas y desventajas de los mayores en la organización efectiva del trabajo en las empresas (equipos de edades mixtas)
- incentivos y medidas para motivar a los trabajadores de más edad (carreras horizontales)
- modalidades flexibles, en cuanto a jornada laboral y dedicación parcial, para los trabajadores mayores a fin de que puedan disponer de tiempo para sí mismos y sus familias
- comprensión de las ventajas de una mayor esperanza de vida
- respeto y actitudes positivas hacia los trabajadores mayores, que son esenciales

¿Cómo valoramos a los mayores?



Aún hay mucho por hacer...

¿Qué hacen realmente las empresas por los trabajadores mayores?

Alemania, panel de 2006, porcentaje de empresas que tienen personal de 50 años o más

