

**Las empresas necesitan planes para adaptar sus plantillas a un envejecimiento progresivo**

## **La población activa envejece y se feminiza muy rápido: el número de hombres de más de 55 años aumentó un 49% y el de mujeres un 81% en una década**

- La población activa envejece y también las plantillas de las empresas: en los últimos diez años, los mayores de 55 con trabajo o en búsqueda han aumentado un 49%; las mujeres un 81%.
- Las empresas necesitan fórmulas para adaptar su producción a este envejecimiento: programas de salud laboral, formación, cambios en la organización de jornadas y en la política de jubilaciones son las incipientes respuestas ante el nuevo mercado de trabajo.
- [PeopleMatters](#) y [Bankinter Consumer Finance](#) organizan la jornada “Ageing, el tsunami que nos viene”, para analizar las tendencias de envejecimiento que muestra el mercado laboral y las respuestas que requiere por parte de las compañías.

**Madrid, 11 de abril de 2019.-** La población española y europea envejece a un ritmo imparable y el mercado de trabajo se está transformando también: la población activa está formada por más mayores y más mujeres mientras que el número de jóvenes sigue decreciendo. Las consecuencias de todo ello para el mercado laboral son drásticas y las empresas necesitan gestionar plantillas más mayores.

[PeopleMatters](#), consultora especializada en Gestión de Personas, y [Bankinter Consumer Finance](#), han organizado la jornada “Ageing, el tsunami que nos viene”, para analizar el impacto de este cambio en las organizaciones, debatir soluciones y conocer las mejores prácticas en la gestión del talento *senior*.

El primer análisis que resulta necesario es el cambio que ha experimentado la población activa:

- Por un lado, la población española envejece: el grupo de personas de más de 55 años ha crecido un 19,8% en la última década en España, mientras que el de jóvenes de 16 a 29 años ha sufrido un cambio similar en sentido inverso y ha caído un 20,7% desde 2008. El alargamiento de la esperanza de vida y el descenso de la tasa de natalidad que se inició a finales de los años 70 explican esta realidad.
- Las personas de más de 55 años suponían menos de un tercio de la población adulta hace diez años y en la actualidad ya son el 37,7% (14,6 millones de los 38,8 millones que conforman la población adulta española).
- El número de personas inactivas (que no trabajan ni buscan trabajo) de más de 55 años supone hoy el 67,7% de la población inactiva española, ya que, hasta hace poco,

a partir de esa edad las personas se empezaban a jubilar o eran expulsadas del mercado laboral.

- No obstante, ya se está alargando la vida laboral de este colectivo. La población activa española de más de 55 años ha crecido un 49% en los últimos 10 años. El aumento de las mujeres dentro de este segmento ha sido especialmente relevante, con una subida del 81%, consecuencia de la incorporación de la mujer al mercado laboral en la generación del *baby boom*.

¿Qué está pasando? Según explica **Alfonso Jiménez**, socio director de **PeopleMatters**, *“Tenemos que acostumbrarnos a ver muchas canas en las empresas pero parece que éstas aún no lo han asumido. No hay tantos jóvenes como para seguir el ritmo de fichajes y jubilaciones que se mantuvo en otros momentos. Ahora, es la población del baby boom la que está llegando al tramo de profesionales mayores de 55 y es una generación con experiencia y que tiene que ser productiva durante, al menos, 15 años más. El binomio debe llegar a ser un win/win: profesionales con mucho que aportar y empresas que entienden cómo pueden cuidarles”*.

### Cuidado de seniors

Este cambio ha pillado a las empresas un poco descolocadas. Tras una época en que las prejubilaciones fueron una estrategia para rejuvenecer sus equipos, una crisis muy dura y una digitalización rápida y drástica, el escenario que afrontan ha sufrido un cambio muy brusco que requiere respuestas adecuadas para garantizar su viabilidad y éxito.

Los mayores aportan a las empresas muchos valores que son imprescindibles para ellas: mayor motivación, responsabilidad y compromiso con el trabajo; rotan menos; tienen redes de contacto valiosas; y conocimientos y experiencia tanto profesional como vital que es importante que transmitan a las nuevas generaciones. En estas premisas se basan las *best practices* que empieza a ponerse en marcha en las compañías para cuidar a los profesionales senior y que tienen como ejes los planes de:

- Salud: el *well being* o bienestar corporativo trabaja sobre varias dimensiones: nutrición, hidratación, ejercicio, monitorización y bienestar psicológico; es decir: personas estables, sin problemas y con vida sana, van a ser mejores profesionales.
- Formación: hasta ahora, los mayores de 40 no accedían a ella. Ahora, si no actualizas formación, te conviertes en un analfabeto para el mundo digital y tecnológico en el que estamos inmersos.
- Mentoring: los mayores tienen mucho que aportar a las nuevas generaciones y es un proceso que tiene retroalimentación porque, a su vez, los jóvenes pueden enseñar a manejar herramientas como los canales de RRSS a los mayores.
- Organización del trabajo: es necesario establecer nuevas posibilidades de jornada con menos horas, horarios continuados, posibilidades abiertas para adaptarse a distintos tipos de necesidades, etc. con el objetivo de mantener un *know how* valioso abierto a nuevas formas de adaptación a la empresa.

Según **María Paramés**, directora de Gestión de Personas y Comunicación Corporativa de Bankinter: *“Nuestra entidad es, en cierta manera, un caso diferencial en el sector financiero español. Somos el único banco que ha incrementado plantilla en los últimos años, en contra de la tendencia del sector. No obstante, este sigue siendo un sector de mucha competencia. Por ello somos conscientes de la importancia no solo de atraer talento joven externo, sino de retener y potenciar el talento interno a través de programas de formación, adaptación al*

*cambio, conciliación, mejora del entorno laboral, etc. Los empleados más veteranos son un colectivo fundamental al que debemos cuidar y del que las empresas debemos ser capaces de extraer todo su potencial”.*

#### **Sobre PeopleMatters**

**PeopleMatters** es una firma de servicios profesionales de consultoría de gestión de personas, líder en *Employer Branding* y comunicación en España. Otras líneas de servicio incluyen la Estrategia de Capital Humano, Transformación Cultural, Gestión del Talento, Organización, Retribución y Recompensa, y Diversidad y Bienestar Corporativo.

La compañía ha creado y desarrolla el programa *Recruiting Erasmus* para la atención de talento en las empresas. Además, realiza formación y profesionalización avanzada y diversos estudios y *benchmarking*.

Para más información, visita: [www.peoplematters.com](http://www.peoplematters.com)

#### **Información de prensa de PeopleMatters**

Soledad Gamerman

PeopleMatters. Tel. 917810680

[soledad.gamerman@peoplematters.com](mailto:soledad.gamerman@peoplematters.com)

#### **Sobre Bankinter Consumer Finance**

Filial de consumo 100% propiedad del Grupo Bankinter, es una de las financieras del sector bancario español con mayor crecimiento en los últimos años, siguiendo la política de riesgo crediticio prudente que prima en Bankinter. Al cierre de 2018, esta compañía cuenta con una cartera de 1,3 millones de clientes, lo que supone un 18% más que los existentes hace un año. En cuanto a la cartera de inversión, asciende a 1.991 millones de euros, lo que refleja un crecimiento del 34% con respecto a la misma cifra de hace un año.