

El tejido empresarial ante el reto demográfico

¿Qué medidas deben desarrollar las empresas españolas ante el envejecimiento de sus plantillas?

- La Fundación Edad&Vida ha elaborado el estudio “Empresas responsables con el envejecimiento: Recomendaciones y buenas prácticas en la gestión del envejecimiento de los trabajadores”, en colaboración con el Ministerio de Trabajo y Economía Social, tras entrevistar a responsables de RRHH de empresas españolas líderes de diferentes sectores
- El documento, que da continuidad al trabajo iniciado en 2020, analiza el grado de implementación de las políticas de gestión de la edad en las empresas españolas y resalta una serie de recomendaciones para ponerlas en marcha
- Potenciar estrategias de diversidad generacional en las organizaciones, concienciar sobre la realidad demográfica del país y los beneficios del talento sénior, y reivindicar medidas legislativas que garanticen los derechos de todas las personas en edad activa, algunos de los puntos clave del documento

Barcelona, 29 de diciembre de 2021.- El aumento de la longevidad y el envejecimiento de la población española ya están teniendo efectos tangibles para el mercado laboral. Actualmente, el número de trabajadores de más de 45 años ya supera en volumen a los jóvenes, y para 2050 se estima que habrá más españoles mayores de 60 años que jóvenes de entre 15 y 24 años. Esta nueva realidad demográfica obligará a las empresas a elaborar estrategias para adaptarse a la diversidad de sus plantillas por motivos de edad.

Para analizar hasta qué punto las empresas españolas están preparadas, o se están preparando, para afrontar este desafío, la [Fundación Edad&Vida](#) ha elaborado el estudio “[Empresas responsables con el envejecimiento. Recomendaciones y buenas prácticas en la gestión del envejecimiento de los trabajadores](#)”. Este documento, que cuenta con el apoyo del **Ministerio de Trabajo y Economía Social**, da continuidad al trabajo “La gestión de la edad en las empresas. El envejecimiento de las plantillas”, publicado en 2020 por Edad&Vida, y que este año cuenta con nuevas entrevistas en profundidad a responsables de recursos humanos y gestión de personas de empresas españolas de referencia de diferentes sectores.

Según **María José Abraham**, directora de la Fundación Edad&Vida: *“El mercado laboral se enfrenta a una serie de retos para poder mantener, e incluso mejorar, los actuales niveles de bienestar y calidad de vida, además de su competitividad y productividad. Hoy en día, en muchas empresas ya conviven hasta 5 generaciones, incluyendo evidentemente la que conforman los mayores de 55 años. Las empresas deben prepararse para un aumento significativo de trabajadores que sobrepasarán esa edad en los próximos años”*.

Puntos en común entre las empresas españolas

En este estudio han sido consultadas empresas líderes del sector financiero, asegurador, sanitario, sociosanitario, farmacéutico, gran consumo y servicios integrales. Todas ellas han respondido abiertamente a cuestiones relacionadas con sus políticas de gestión de la edad, del talento, promoción de la salud, formación continuada, plan de carrera, contratación, fomento de las relaciones intergeneracionales o de tránsito a la jubilación, entre muchas otras.

El estudio ha detectado una serie de puntos en común en todas las empresas:

- Que la **implicación y sensibilización de los altos niveles de dirección** es un requisito necesario para el éxito de las políticas de gestión de la diversidad generacional
- Que **es vital contar con una estrategia integral de gestión de la edad** para poder prevenir y anticiparse a situaciones futuras de riesgo
- Que **las medidas deben ser transversales a toda la organización**, y que los departamentos directamente vinculados a estas deben comprender que no les pertenecen en exclusiva
- Que la **pandemia ha tenido efectos negativos** en el desarrollo e implementación de estas medidas, aunque hay algunas que han podido ampliar su alcance, como la **conciliación de la vida familiar**, además de romper estereotipos vinculados al uso de las nuevas tecnologías de los trabajadores de más edad, además de la **rápida reducción de la brecha digital**

Recomendaciones para una correcta gestión de la edad

Tal y como avanza **María José Abraham**, *“las empresas son generalmente conscientes del envejecimiento de sus plantillas y del reto al que se enfrentan, pero aún persisten estereotipos y prejuicios edadistas en las organizaciones y sus responsables. Estas ideas negativas vinculadas a la edad, como la menor producción de los trabajadores mayores, su poca motivación al estar cerca de la jubilación, o sus dificultades para adoptar las nuevas tecnologías, no se sustentan en datos objetivos”*.

Además, el estudio pone de relieve el consenso existente para que, en un futuro cercano, se introduzcan marcos normativos que garanticen una correcta gestión de la diversidad generacional. En este sentido, las empresas con una mayor trayectoria previa en la implementación de políticas de gestión de la edad se adaptarán mejor a la nueva legislación y experimentarán múltiples beneficios.

Por ello, la Fundación Edad&Vida apunta en el estudio una serie de recomendaciones:

- Las empresas deberían desarrollar una **Estrategia de Diversidad Generacional** para fomentar un entorno laboral inclusivo, que combata el edadismo, potencie los talentos de las generaciones mayores, y ofrezca oportunidades igualitarias y equitativas de desarrollo laboral
- Para asegurar el éxito de estas estrategias es preciso potenciar una **cultura de diversidad generacional dentro de la empresa**, entendiéndola como una tarea transversal, colaborativa y colectiva, en la que todos los agentes y departamentos tienen parte de responsabilidad

- En las **políticas de diversidad** que ya tienen muchas empresas (ej: por discapacidad o de género) debe **añadirse la variable edad** como criterio y ámbito de actuación
- Es básico **seguir concienciando a todos los niveles de la sociedad**, incluyendo el tejido económico y empresarial, sobre la realidad demográfica del país, que el envejecimiento de las plantillas es irreversible, y al mismo tiempo de los múltiples beneficios de sumar talento intergeneracional, combatiendo así los prejuicios edadistas
- En el caso concreto de los trabajadores, debe generarse conciencia sobre los **múltiples beneficios de estar activos el mayor tiempo posible**, tanto a nivel personal como laboral
- Debe reivindicarse ante las **administraciones públicas el impulso de medidas legislativas** que garanticen tanto el derecho al trabajo de las personas mayores en edad activa, como la optimización de los beneficios que pueden extraerse del talento sénior
- Es recomendable desarrollar campañas divulgativas sobre las **bondades de las políticas de gestión de la edad** en general, y de las diferentes medidas aplicables en particular, así como combatir los prejuicios y estereotipos edadistas

El estudio “Empresas responsables con el envejecimiento. Recomendaciones y buenas prácticas en la gestión del envejecimiento de los trabajadores” al completo está disponible [en este enlace](#).

Estudio elaborado gracias al apoyo de:



Sobre la Fundación Edad&Vida

Es una fundación privada apolítica cuya misión es promover desde las empresas de diversos sectores, en colaboración con instituciones de investigación y formación y organizaciones de personas mayores, la búsqueda de soluciones para la mejora de la calidad de vida de las personas mayores y de aquellas que van a serlo. Su razón de ser es facilitar corresponsabilidad y equilibrio entre el sector público y la iniciativa privada, con el fin de dar respuesta a los retos económicos y sociales del cambio demográfico, actuando desde una perspectiva de eficiencia y sostenibilidad, generando un estado de opinión independiente que facilite la mejora de los comportamientos de todos los actores en el entorno de las personas para cuando sean mayores.

Más información: www.edad-vida.org

Contacto de prensa:

Albert Rimbau: arimbau@atrevia.com / 683 16 20 28

Laura Sánchez: lsanchez@atrevia.com / 648 03 30 51