

# Tendencias en diversidad generacional y gestión de la edad en el mundo laboral

Jornada Técnica  
"El camino hacia una jubilación saludable"



**Comunidad de Madrid**

22 de abril de 2016

*aBest*  
innovación social

# aBest

*innovación social*



**[www.abest.es](http://www.abest.es)**



**@amigosaBest**

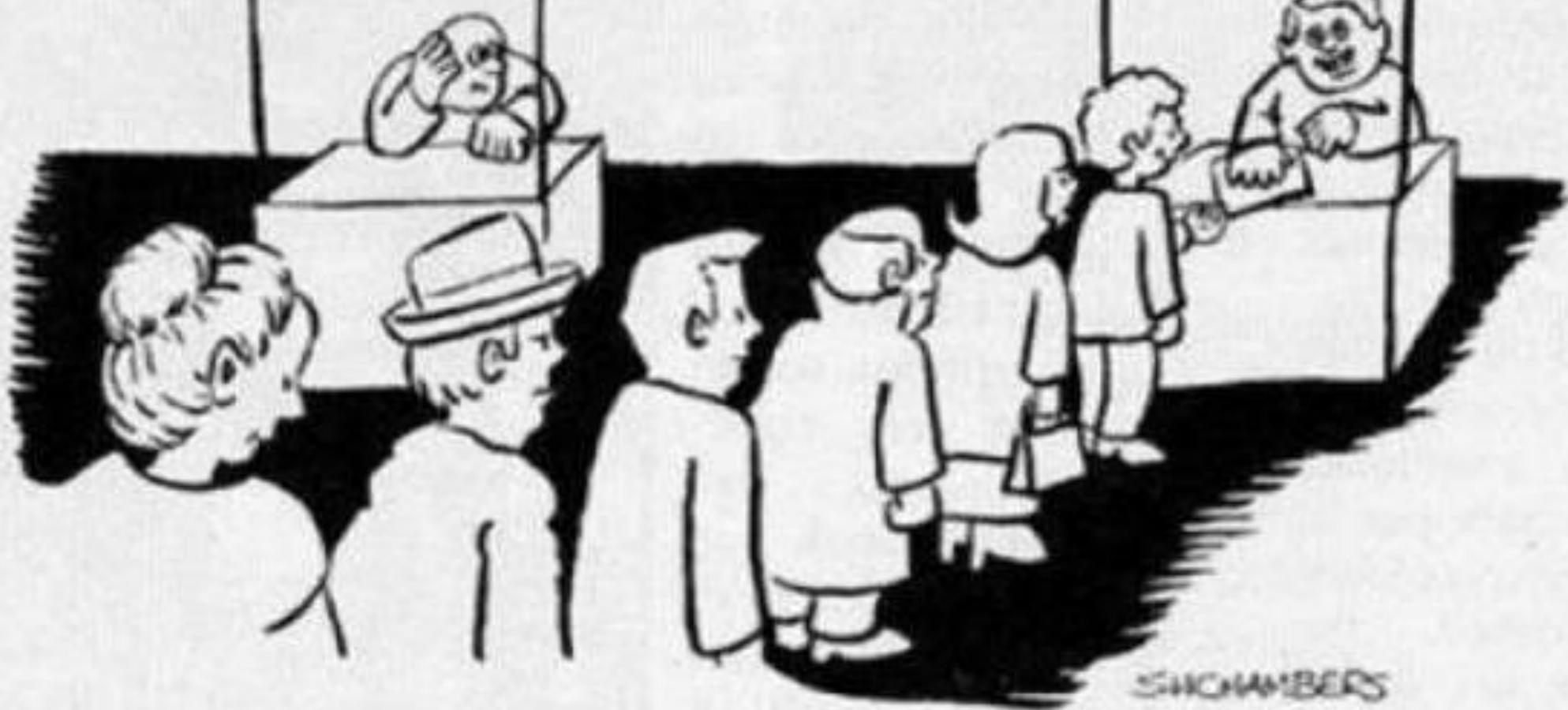


**@franciscoabadj**



verdades  
incómodas

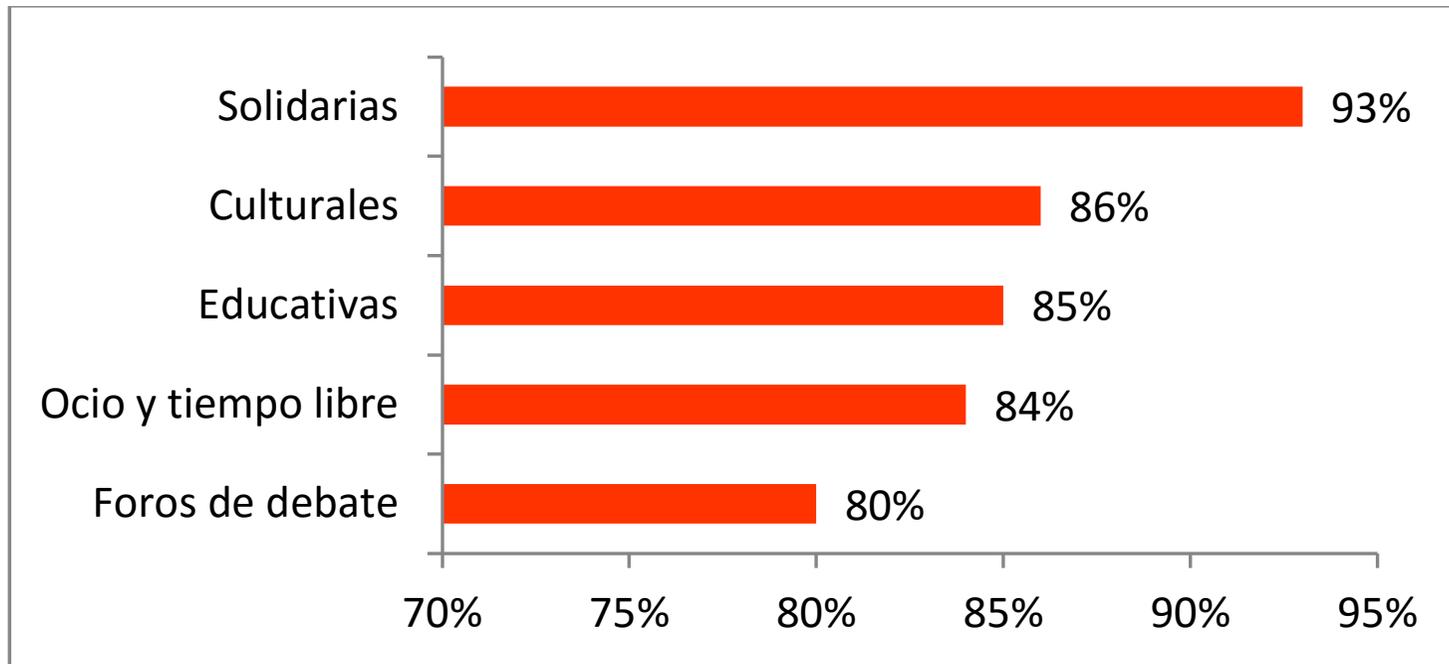
mentiras  
reconfortantes



SHOWMBERS

# ¿En qué tipo de actividades participa usted más en la sociedad a través de grupos formales o informales?

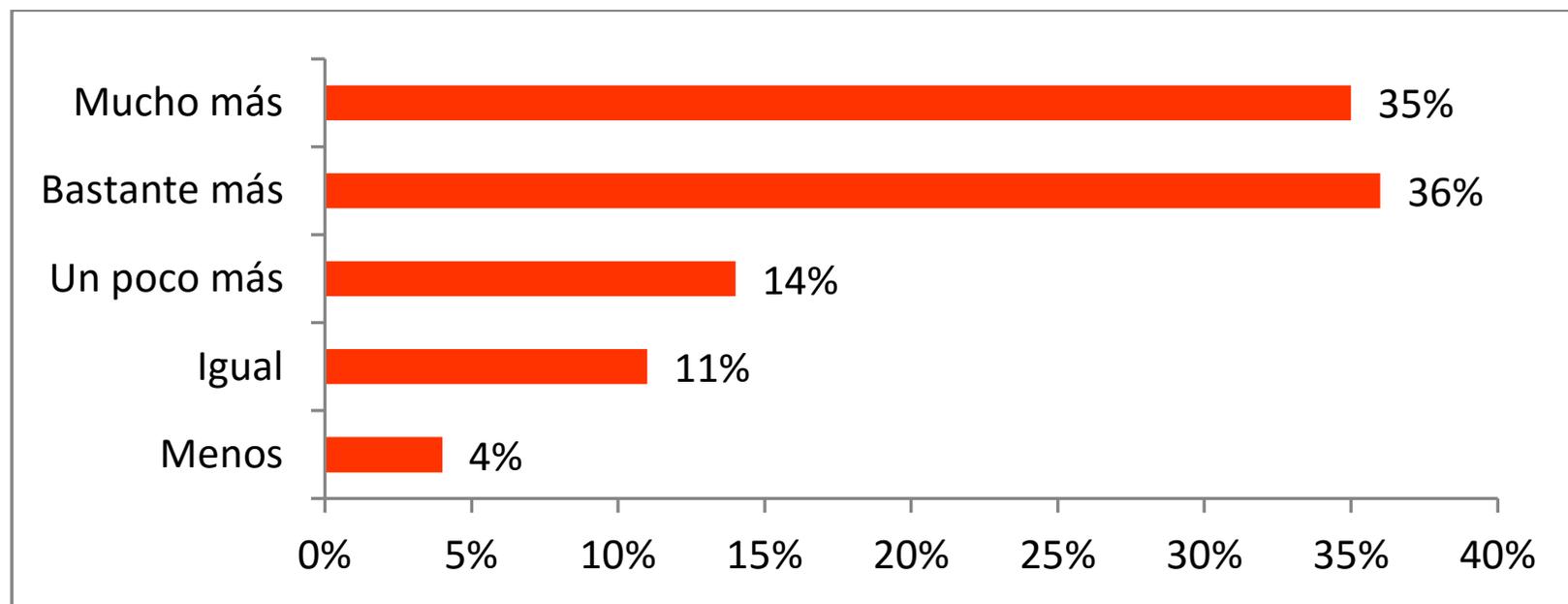
(% de participantes en cada tipo de actividad, para las cinco con mayor participación)



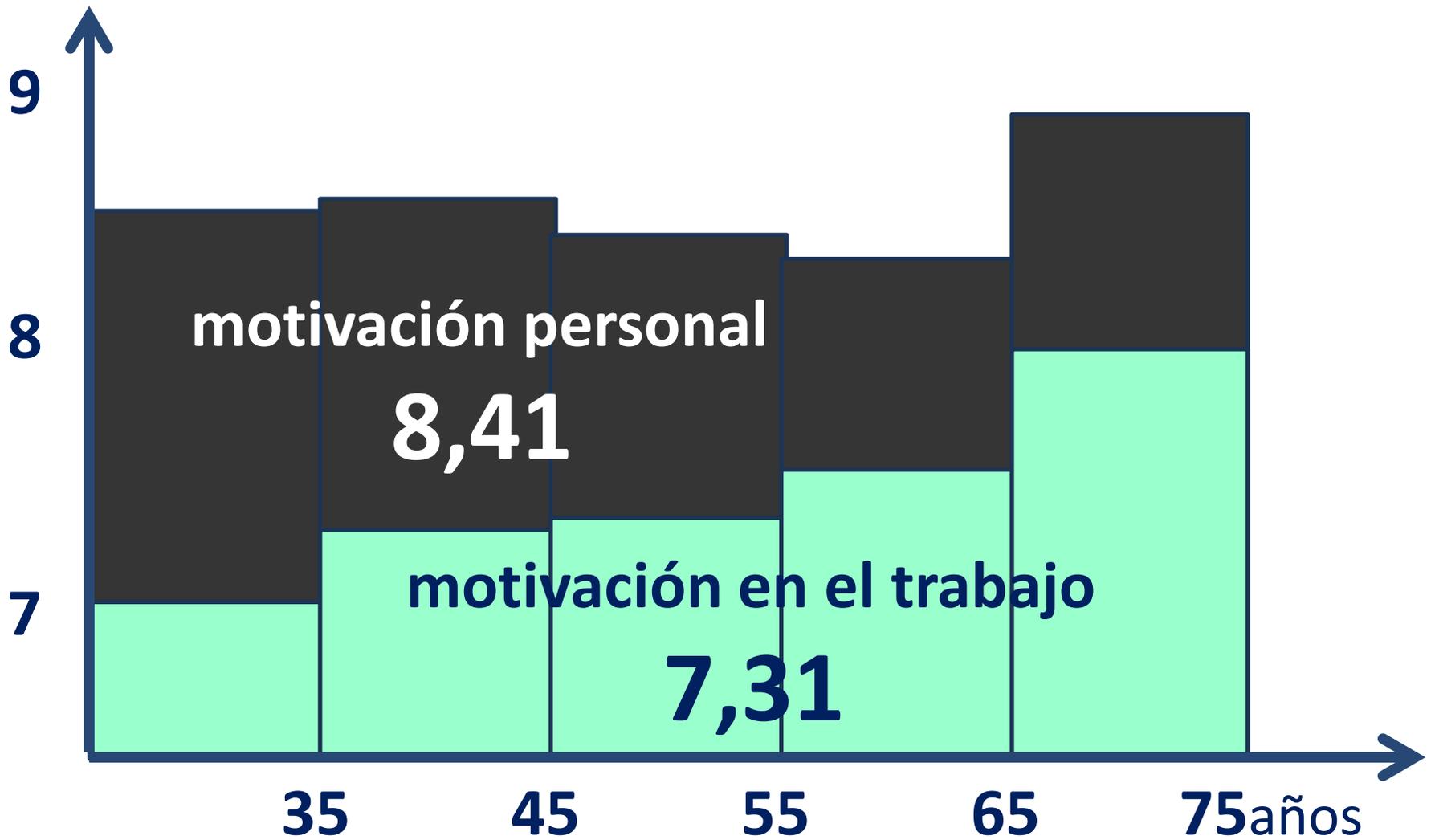
**Fuente:** Foro LideA (1.251 participantes). Octubre de 2014.

# ¿Cree que su participación en este tipo de actividades está siendo mayor desde que ha acabado su vida laboral?

(% de cada respuesta)



Fuente: Foro LideA (292 jubilados). Octubre de 2014.



- **“Los más motivados en la edad madura son los que dedican tiempo a su familia, ayudan a los demás y ven que crecen como persona”.**

# Una revolución

<http://youtu.be/lqIMo-A-UQ8>

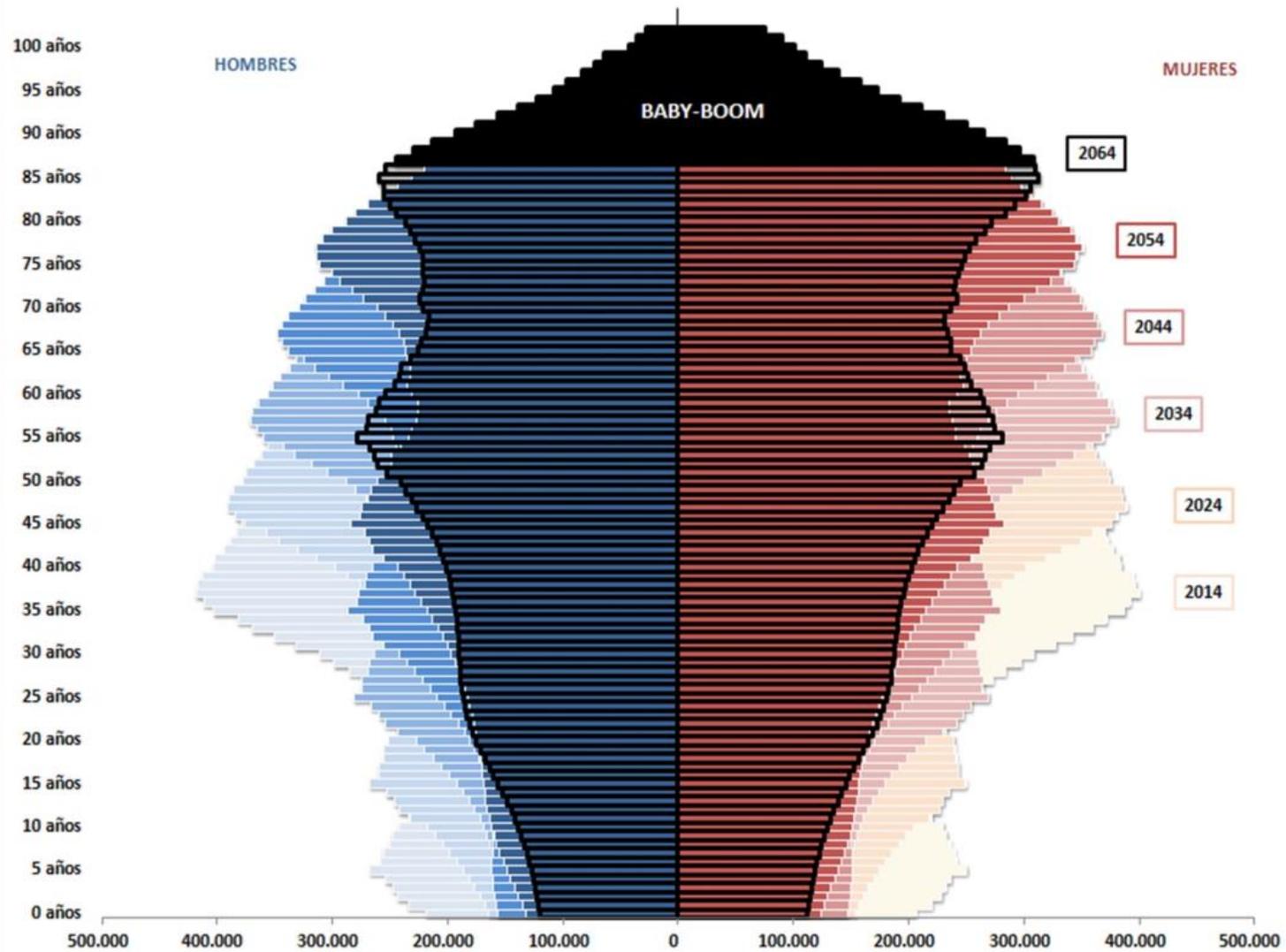


## Dentro de 15 años

### ¿ESCENARIOS IMPROBABLES?

Francisco Abad coordina un equipo de autores que imaginan el futuro y dibujan una sociedad muy distinta a la actual.

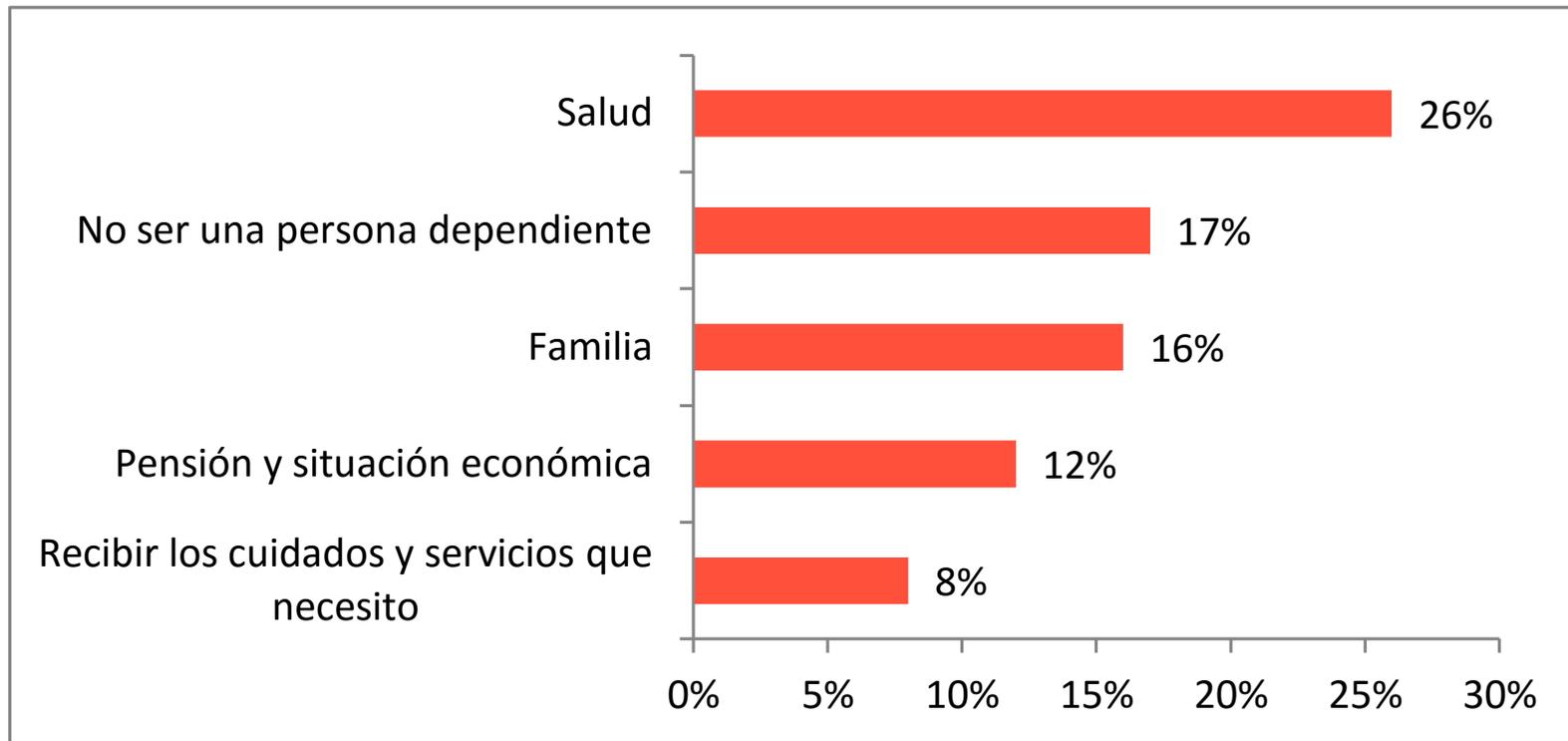
Figura 1. Población por sexo y edad. España 2014-2064



Fuente: INE: Proyección de la población de España 2014-2064

# ¿Qué considera más importante para usted cuando acabe su vida laboral?

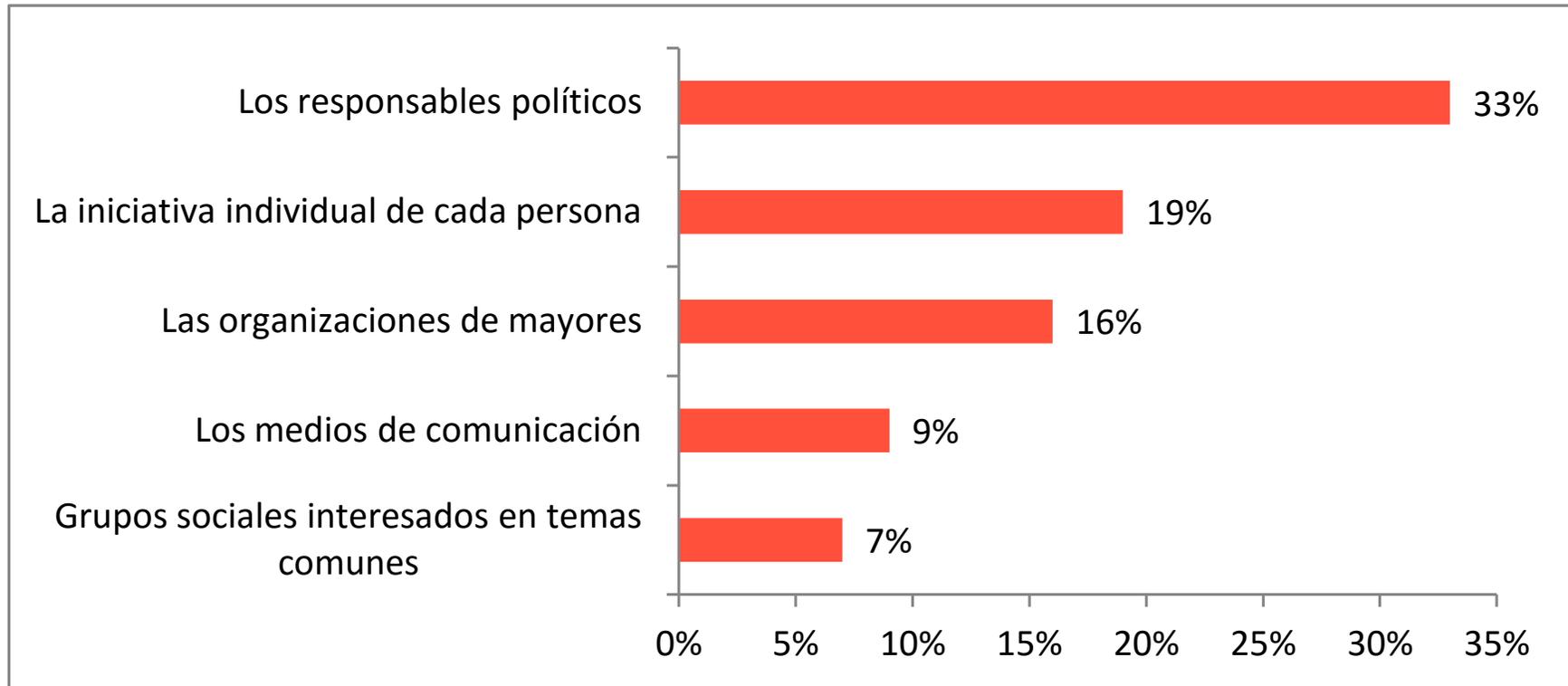
(cinco temas más mencionados como primera opción)



Fuente: Foro Empresa y Sociedad (839 participantes).

# ¿Quién debe tomar la iniciativa para que se tenga cada vez más en cuenta la opinión y participación de las personas mayores?

(cinco opciones más mencionadas como primera opción)



Fuente: Foro Empresa y Sociedad (839 participantes).

# ¿IPC senior?

- 1. Suministros vivienda (40%)**
- 2. Alimentación (20%)**
- 3. Transporte**
- 4. Hoteles, restaurantes, cafés**
- 5. Ocio**
- 6. Ayuda externa**
- 7. Teléfono**
- 8. Salud (medicamentos, consultas...)**
- 9. AHORRO**

# TDI+e

42 empresas

## Tendencias en la gestión de la edad en el mundo laboral

24 de febrero de 2015

compartir comunicación diversidad estructura  
generaciones intergeneracional liderazgo motivación  
puente riqueza valor visión

[www.abest.es](http://www.abest.es)

@emgouabest

# Actuaciones

## Habituales

1. Fomentar hábitos de vida y pensamiento saludables.
2. Potenciar el intercambio intergeneracional de experiencia y conocimiento.
3. Contemplar la evolución por edad de responsabilidades, tareas, horarios y retribución.
4. Desarrollar el talento, el compromiso y la motivación de forma continua.
5. Mantener vínculos activos con los jubilados de la empresa.

## Estratégicas



4



1



2



5

Conciliación considerando la edad

3

# Cuestionario orientativo

## Evaluación y gestión de la plantilla según la edad

- Herramientas, datos y ratios ya existentes.
- Segmentación por edad de las principales herramientas de gestión y comparación.
- La edad en los Planes de Igualdad, políticas y procedimientos.
- Cultura interna y comunicación sobre edad.
- Evolución de responsabilidades, tareas, flexibilidad, conciliación y retribución durante la vida laboral.
- Mantenimiento de capacidades y actitudes, incluyendo la optimización intergeneracional de conocimientos y experiencia.
- Fomento de la innovación abierta sobre contenidos relacionados con la edad.
- Diversidad por edad en los Comités.
- Plan para empleados mayores con discapacidad.

## Profesionales mayores y su tránsito a la jubilación

- Empleabilidad a lo largo de la vida laboral.
- Preparación del tránsito a la jubilación.
- Intercambio intergeneracional de experiencias en los programas de formación.
- Participación de los mayores en programas internos relacionados con la economía del envejecimiento.
- Aprovechamiento después de la jubilación de la experiencia adquirida.

## Uso de las TIC durante toda la vida laboral

- Fomento de la comunicación hipermedia.
- El apoyo a la I+D+i y a la economía digital en la formación, incluyendo su efectos en la comunidad, el hogar, ...
- Relación con el mundo emprendedor, en general y especializado en mayores, como fuente de innovación y ahorro de costes.

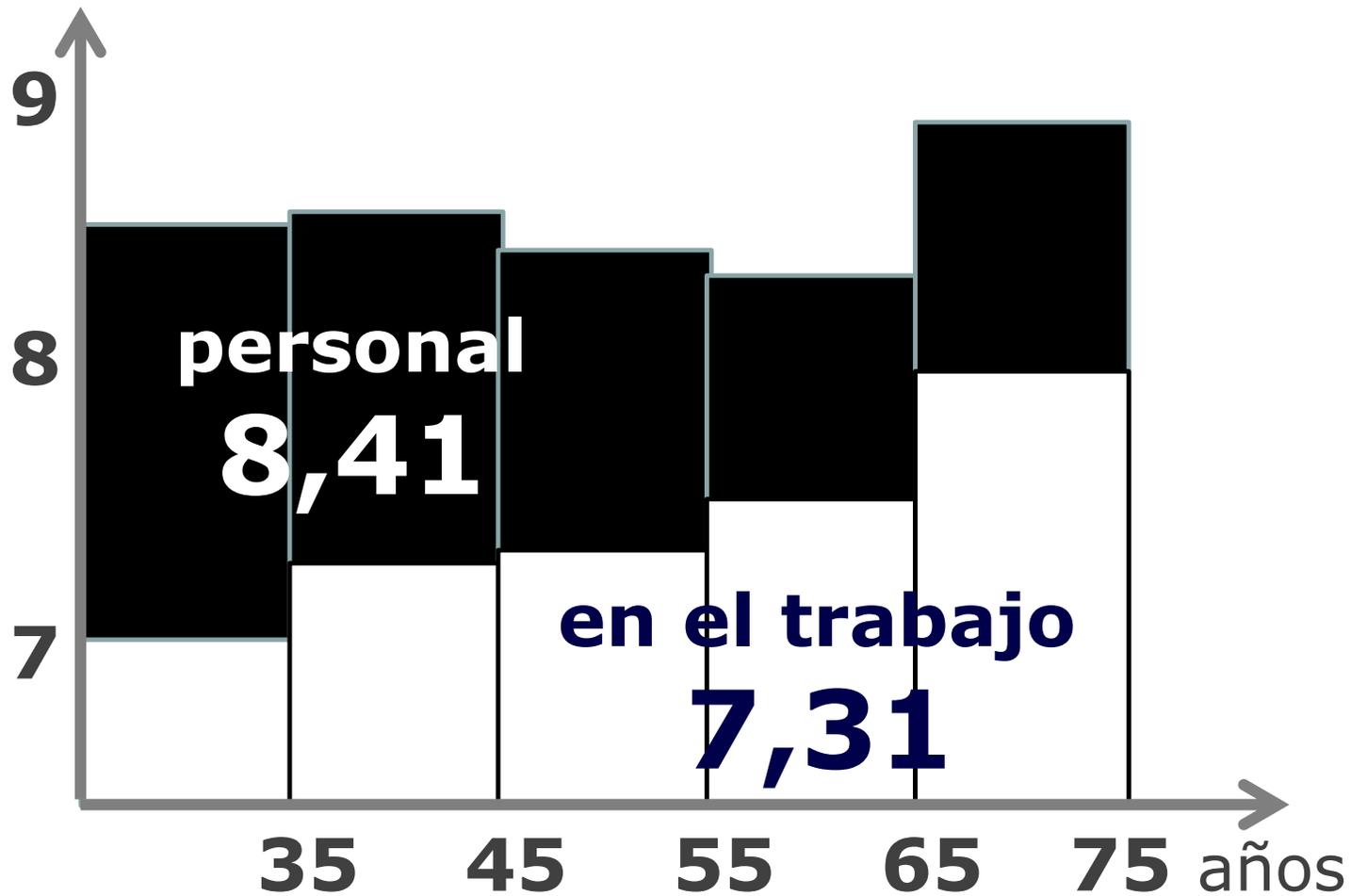
## Explorar alianzas

- Colaboración con y entre especialistas, instituciones públicas y organizaciones del movimiento asociativo de personas mayores.
- Incorporación del envejecimiento activo en sus diferentes dimensiones a los programas de responsabilidad y acción social.
- Divulgación activa del conocimiento de interés general adquirido sobre el envejecimiento.

## Benchmarking

- Con el resultado agregado del resto de las empresas participantes.
- Con prácticas de referencia entre las empresas participantes.

# Evolución de la motivación con la edad



Fundación Empresa y Sociedad, 1,227 respuestas, mayo de 2015

# Tres principales motivaciones en la vida

	< 35	36-45	46-55	56-65	66-75	> 75
<b>1.</b>		Dedicar tiempo a mi familia			Ayudar a los demás	
<b>2.</b>	Tener tiempo para mí y mis aficiones		Crecer como persona		Dedicar tiempo a mi familia	
<b>3.</b>	Disfrutar con mis amigos	Crecer como persona	Tener tiempo para mí y mis aficiones		Crecer como persona	

Fundación Empresa y Sociedad, 1,227 respuestas, mayo de 2015

# Tres principales motivaciones en el trabajo

	< 35	36-45	46-55	56-65	66-75	> 75
<b>1.</b>	Trabajar en equipo en un entorno colaborativo					Establecer relaciones de calidad con otras personas
<b>2.</b>	Innovar aportando soluciones creativas				Contribuir al bien común desde la empresa	
<b>3.</b>	Aprender cada día	Contribuir al bien común desde la empresa		Establecer relaciones de calidad con otras personas	Innovar aportando soluciones creativas	

Fundación Empresa y Sociedad, 1,227 respuestas, mayo de 2015

# Las mujeres se motivan más por factores personales (sobre todo, conciliar) y los hombres por laborales (estabilidad, retribución, desarrollo) además de por el cuidado de su salud

## Grado de motivación



Trabajo	Crece con la edad	Decae a los 50 's
Personal	Crece a los 30 's, baja luego y sube a los 60	Decrece algo con la edad

## Motivaciones profesionales



Conciliar, hasta los 50	Estabilidad laboral, que crece hasta los 60
Disfrutar del trabajo, tras los 50	Compartir mi exp <sup>a</sup> , que crece con la edad
	Incremento salarial, desde los 30

## Motivaciones personales



Conciliar	Estabilidad laboral
Tiempo personal, sobre todo tras los 50 's	Retribución suficiente
Estabilidad laboral, que crece con la edad	Cuidar la salud, que crece con la edad

## Medidas más motivadoras



Conciliar, sobre todo los jóvenes	Desarrollo profesional, mayor a menor edad
Flexibilidad laboral, en edades maduras	Seguridad y m/a, creciente con la edad

# En Comercial prima la estabilidad laboral, en Corporación el incremento salarial y en Fábricas disfrutar del trabajo, aprender y colaborar

## Grado de motivación



Trabajo	Crece hasta los 40 y se estabiliza	Alta al principio y creciente tras los 40	Mayor en los 30-39
Personal	Alta en general y decreciente con la edad		

## Motivaciones profesionales



Estabilidad laboral, creciente con la edad	Incremento salarial, sobre todo a los 40-49	Estabilidad laboral, creciente con la edad
--	---	--

## Motivaciones personales



Retribución y salud, crecientes con la edad	Estabilidad laboral, retribución y salud, crecientes	Conciliar, decreciente con la edad
---	--	------------------------------------

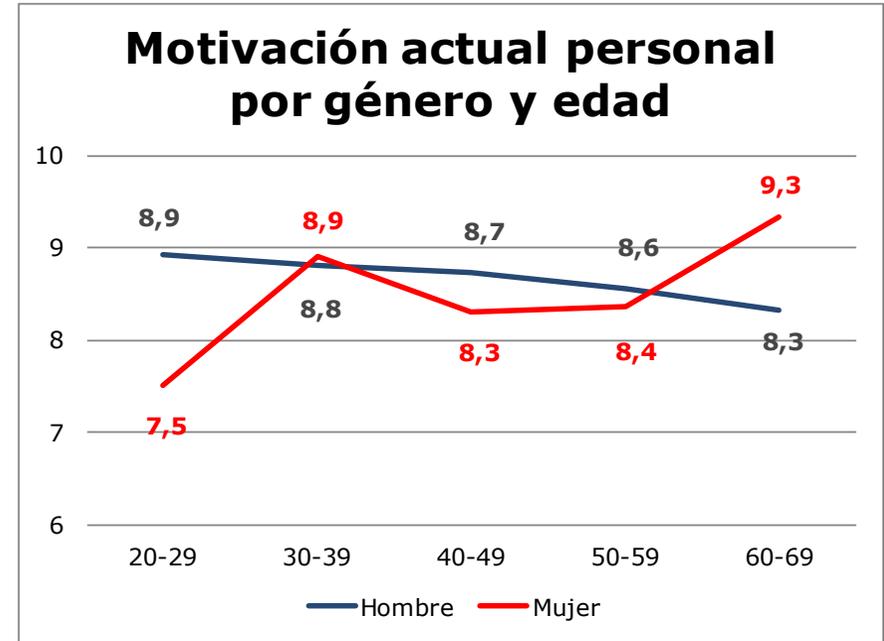
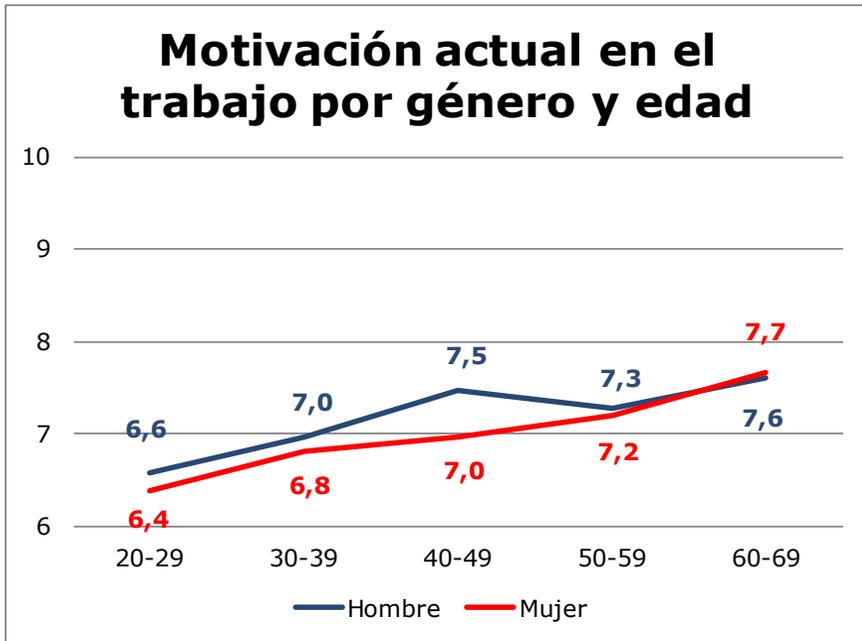
## Medidas más motivadoras



Desarrollo y conciliación, pero decrecientes con la edad	Al principio, desarrollo profesional. Después, flexibilidad	Seguridad y m/a, crecientes con la edad
--	---	---

# Evolución del grado de motivación profesional y personal

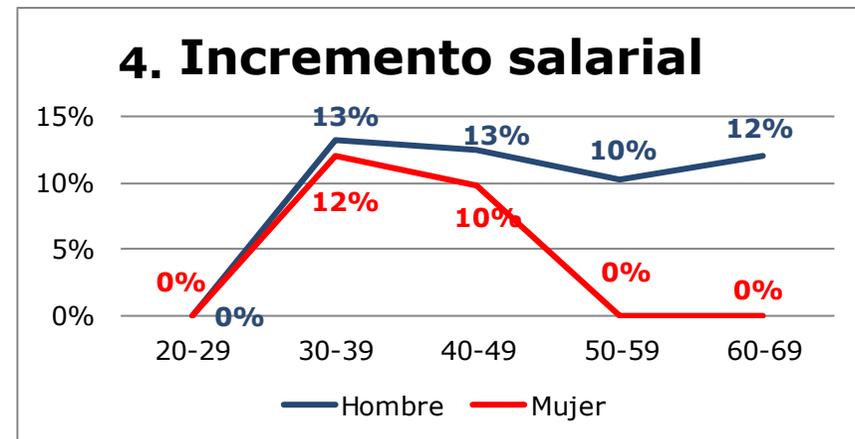
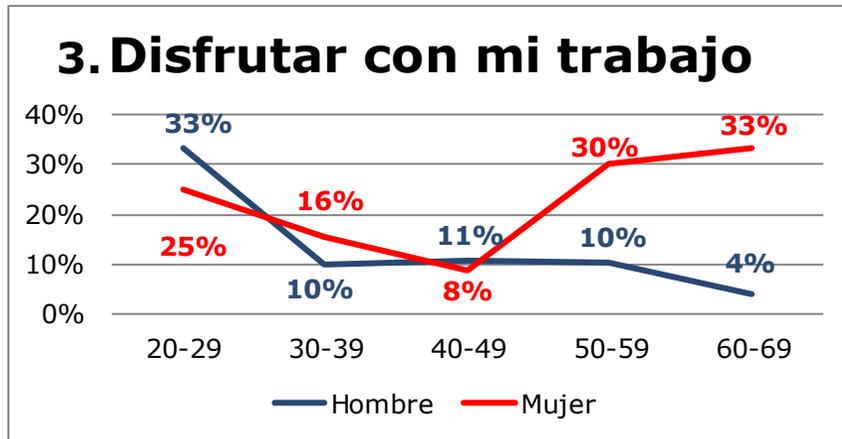
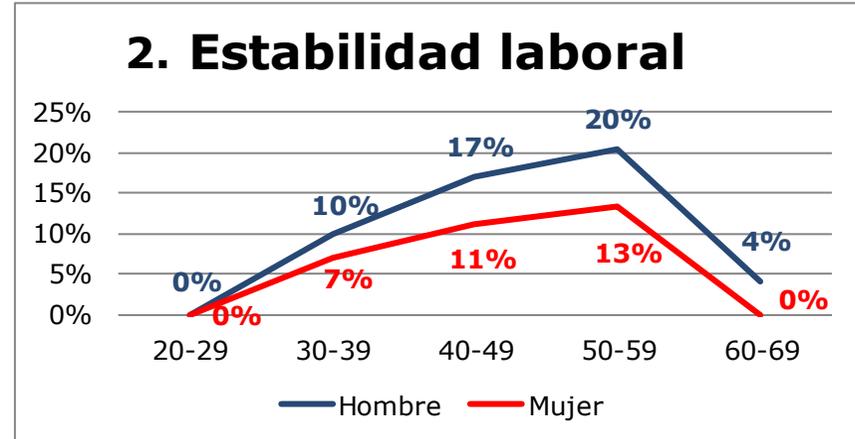
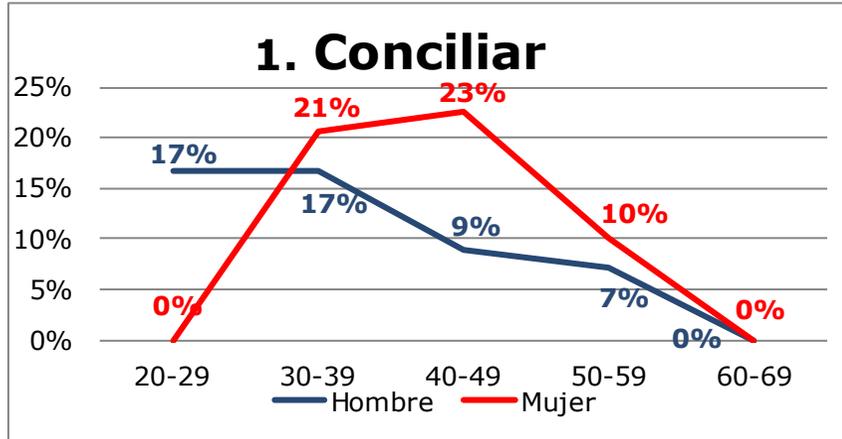
(% del total de respuestas a cada edad de cada género)



Empresa multinacional, muestra de 1.500 respuestas, junio de 2015

# Evolución de las cuatro motivaciones profesionales actuales más importantes

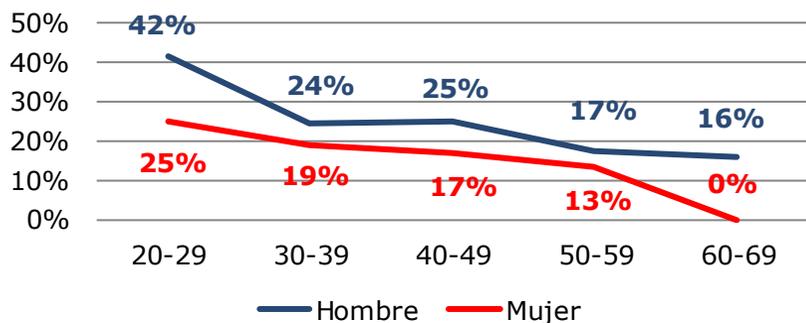
(% del total de respuestas a cada edad de cada género)



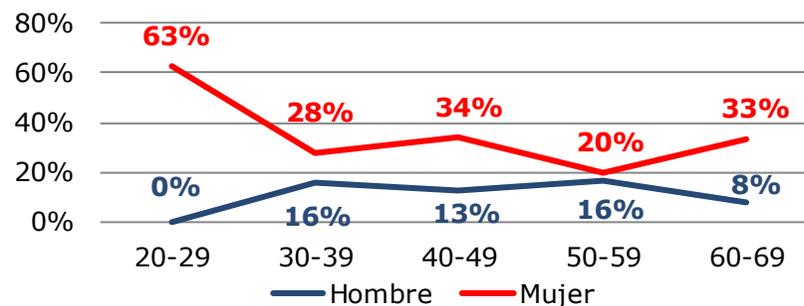
# Evolución de las cuatro medidas más motivadoras

(% del total de respuestas a cada edad de cada género)

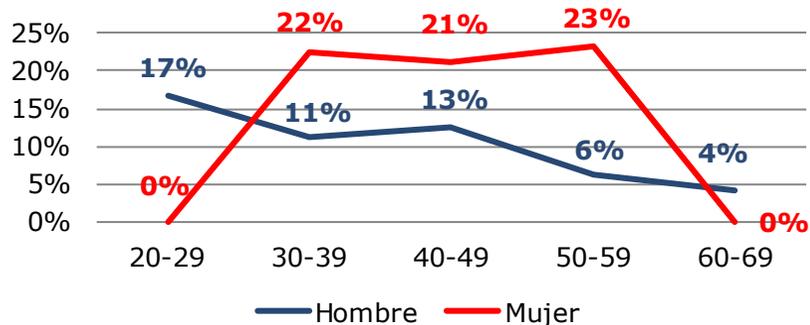
## 1. Desarrollo profesional



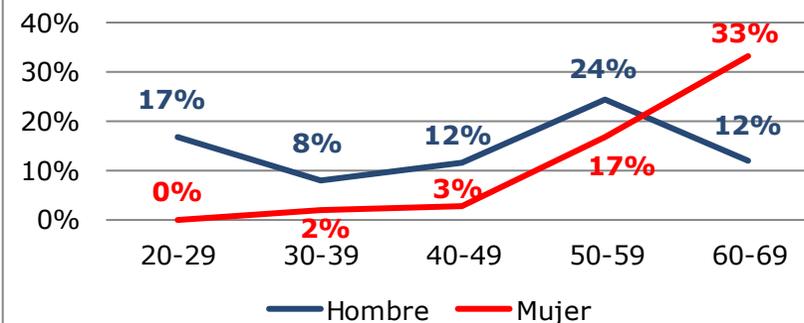
## 2. Conciliación



## 3. Flexibilidad laboral



## 4. Seguridad y m/a





# Ahorrar en telefonía a partir de recomendaciones activas



# **Mejora de la productividad mediante programas basados en técnicas deportivas**

# super cuidadores

**Formación y asistencia  
para cuidadores y  
personas dependientes,  
para empleados y su  
entorno**



**Red de coordinación actividades  
empresariales (CAE) en  
instalaciones con un  
movimiento complejo de  
personas, contratistas y  
subcontratistas**



# ABest

*innovación social*



**[www.abest.es](http://www.abest.es)**



**@amigosaBest**



**@franciscoabadj**

fundación  
**e**mpresa y **s**ociedad



**[www.empresaysociedad.org](http://www.empresaysociedad.org)**



**@amigosaEyS**



**@franciscoabadj**