

# La gestión de la edad en las empresas



Madrid 30 Octubre 2014

# Mutua Navarra - Preguntas

- **Por QUÉ**
- **Para QUÉ**
- **Para QUIÉN**
- **CÓMO hacer**
- **CUÁNDO hacer**
- **DÓNDE hacer**
- **CON QUIÉN hacer**

# Realidad social

***“Mire la hora de su reloj o teléfono”.*** ¿Ya?

***“Cuando termine el día de hoy su esperanza de vida habrá aumentado seis horas; un día al final de la semana laboral; y ¡90 días al final de este año!”.***



# Buenas noticias: Vamos a vivir más, .....



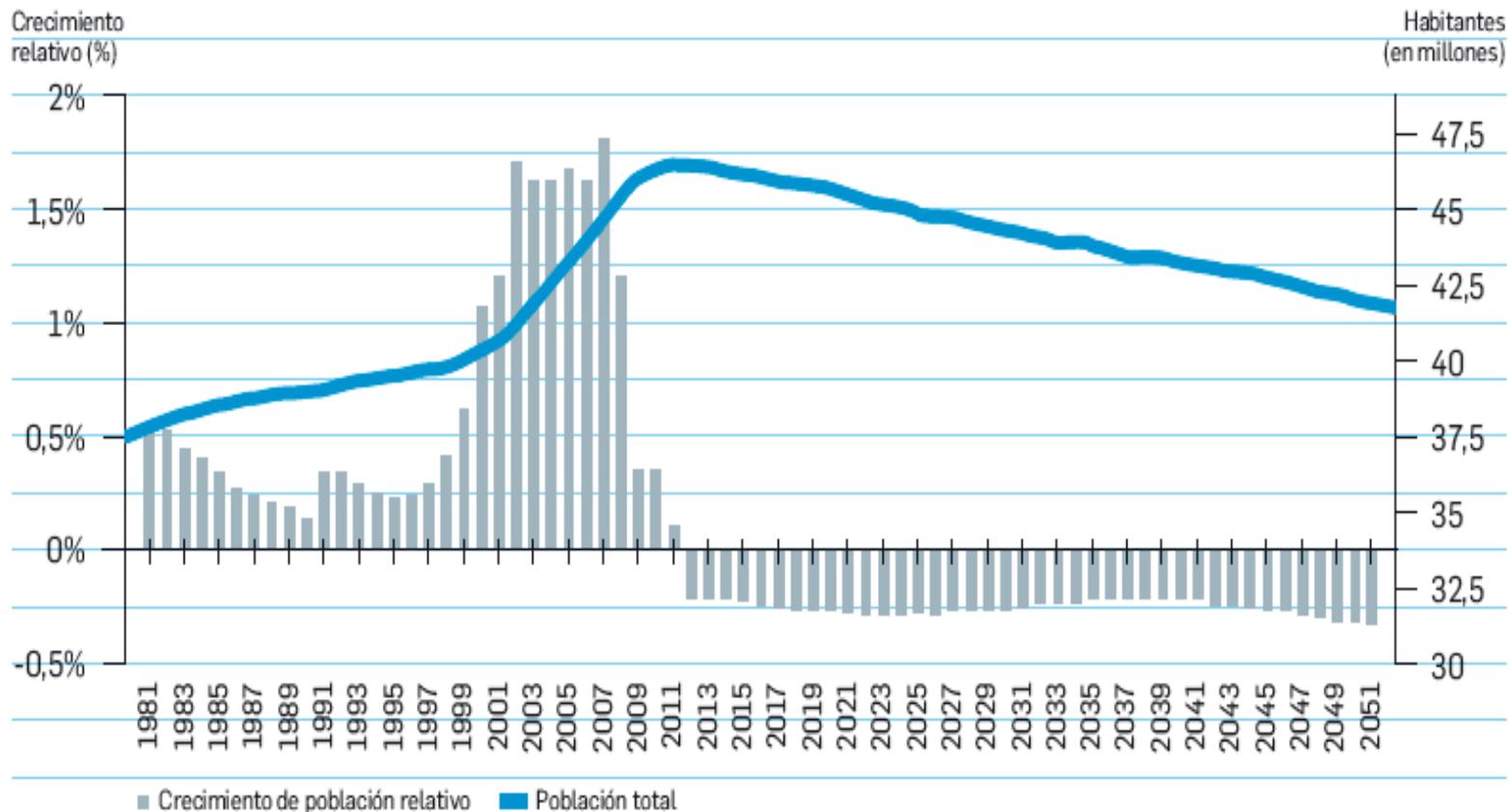
El alargamiento de la esperanza de vida nos debe ayudar a plantearnos:

- qué esperamos de nuestra vida,
- cómo queremos envejecer y
- cómo vamos a llegar a esa parte final de la vida, final sí, pero no por ello breve, en la mayoría de los casos.

.....aunque quizá “no vivir tan bien”

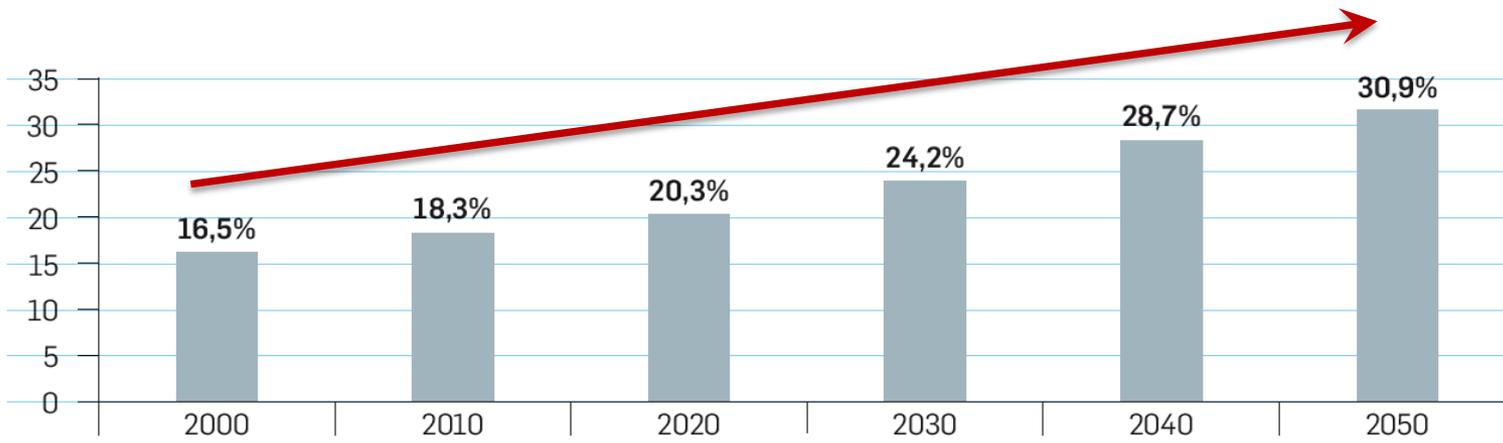
# Perdemos población

GRÁFICO 2. EVOLUCIÓN FUTURA DE LA POBLACIÓN DE ESPAÑA



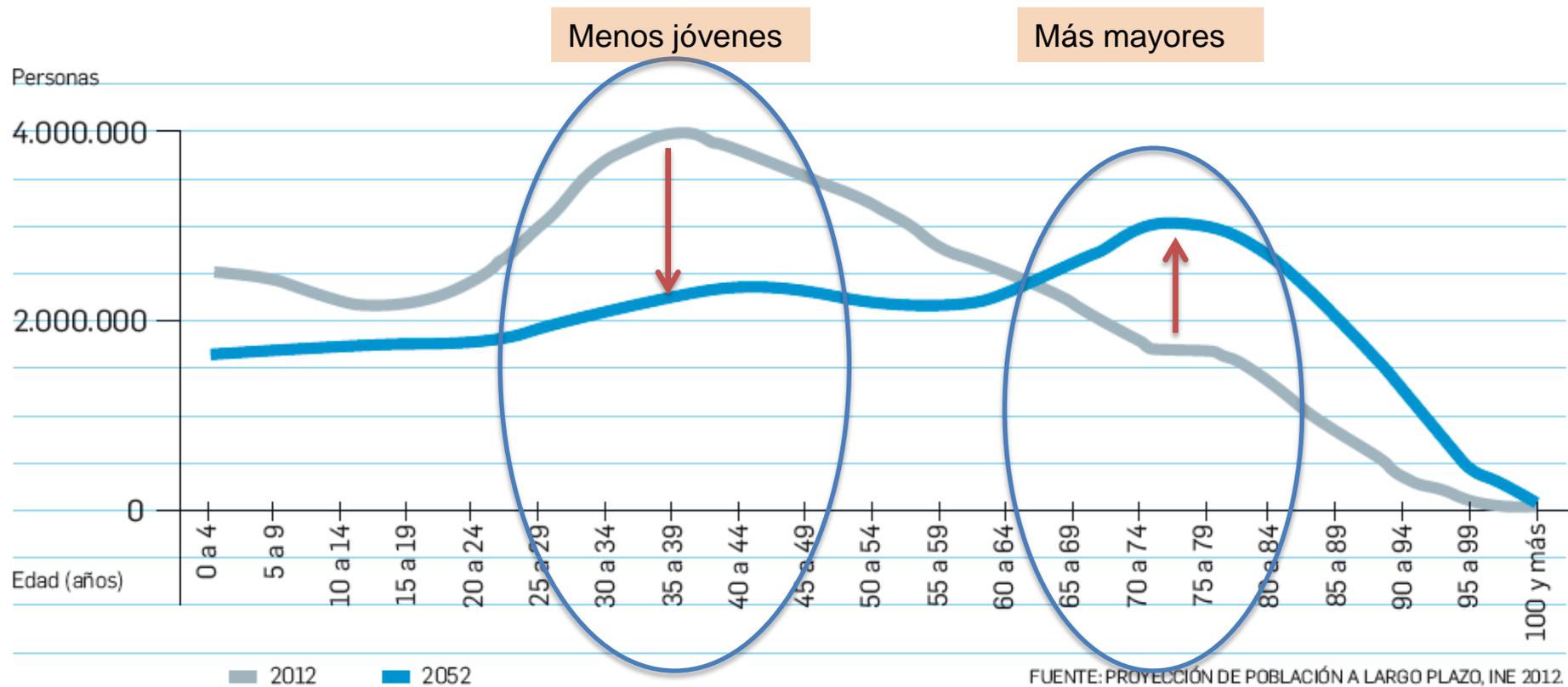
FUENTES: 1981-2001, ESTIMACIONES INTERCENSALES DE POBLACIÓN; 2002-2012, ESTIMACIONES DE LA POBLACIÓN ACTUAL; 2012-2052, PROYECCIÓN DE POBLACIÓN A LARGO PLAZO, INE 2012.

# Envejecemos a un ritmo inimaginable



FUENTES: 1991-2011, INDICADORES DEMOGRÁFICOS BÁSICOS (RESULTADOS AVANZADOS PARA 2011); 2012-2051, PROYECCIÓN DE POBLACIÓN A LARGO PLAZO, INE 2012

# Menos jóvenes, más ancianos



# Perdemos población laboral

De 1995 a 2015

13 millones **menos**  
de personas entre  
16-29 años



16 millones **más**  
de personas entre  
50-64 años

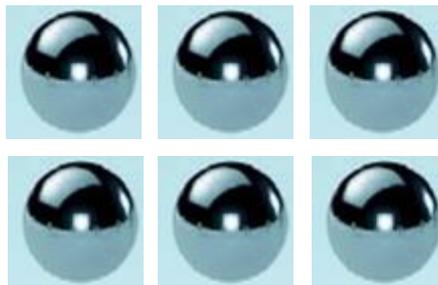


# ¿Reto o Amenaza?

**En 2022**



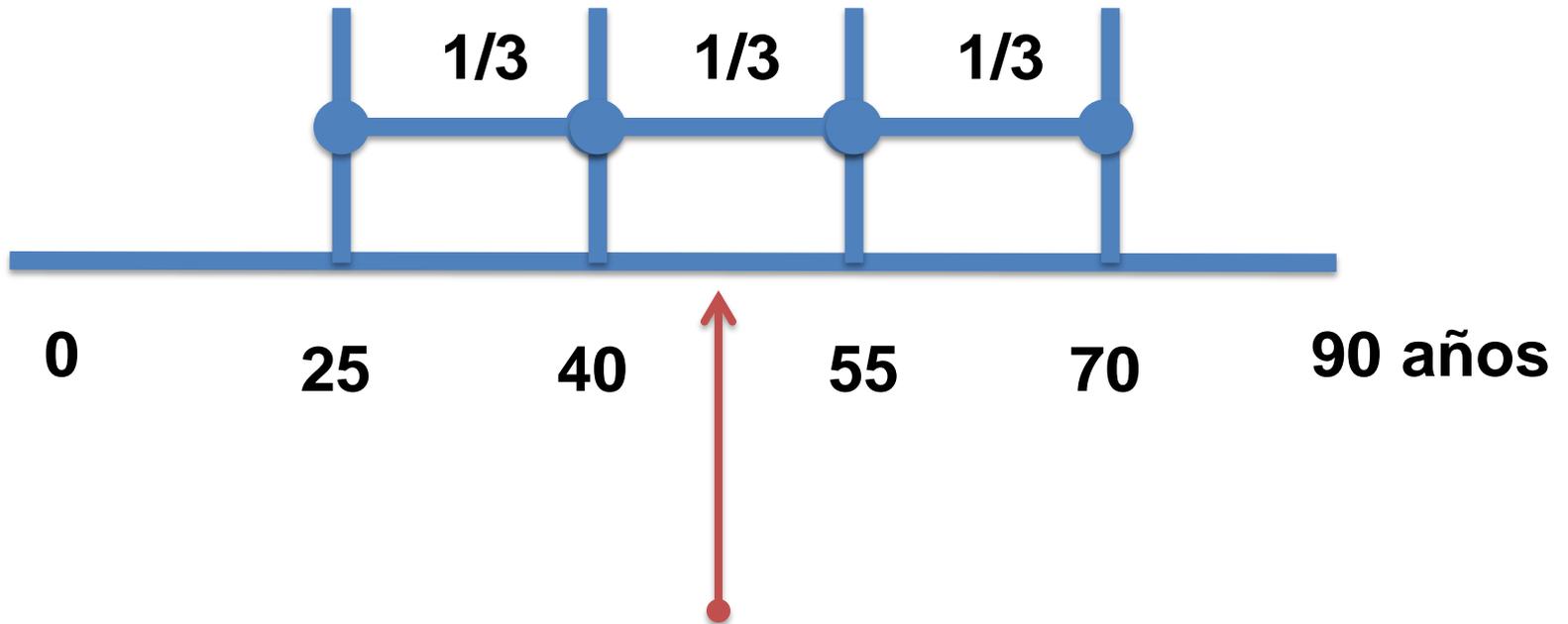
Personas  
en edad  
de trabajar



Personas  
potencialmente  
inactivas

# Algo tenemos que hacer

## Nueva aritmética vital



# Debemos MEJORAR

Adaptabilidad de los  
trabajadores.

Adaptabilidad de los  
puestos de trabajo.

Buena Salud

# Aumentar la “*capacidad laboral*”



- “*El potencial de una persona, hombre o mujer, de realizar una determinada tarea en un tiempo determinado*”. Illmarinen.

# Cambiar- cambiamos – (es cierto).

## Transformación de las capacidades funcionales con el envejecimiento / en el curso de la vida laboral

Capacidad física y funcional (velocidad, fuerza, visión, audición, velocidad aprendizaje).



Talento, inteligencia, habilidad, capacidad aprendizaje, adquisición de información, atención.



Calidad, responsabilidad, habilidades sociales, confianza en uno mismo.



Vida y experiencia profesional, desarrollo trabajo, desempeño.



Viejo  $\neq$  rendimiento deteriorado

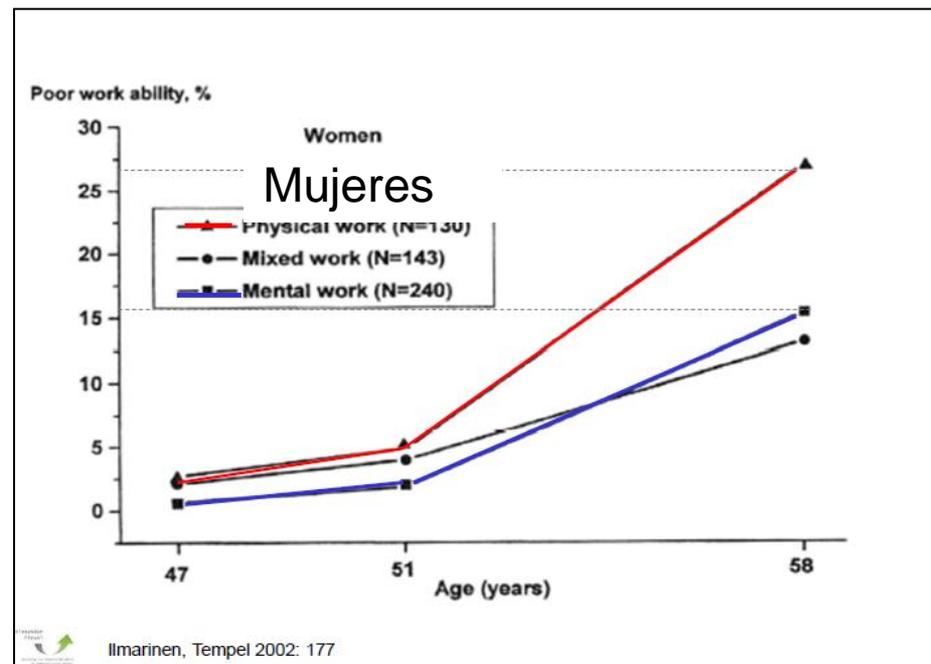
Joven  $\neq$  experiencia suficiente

# Disminuye la capacidad de trabajo físico

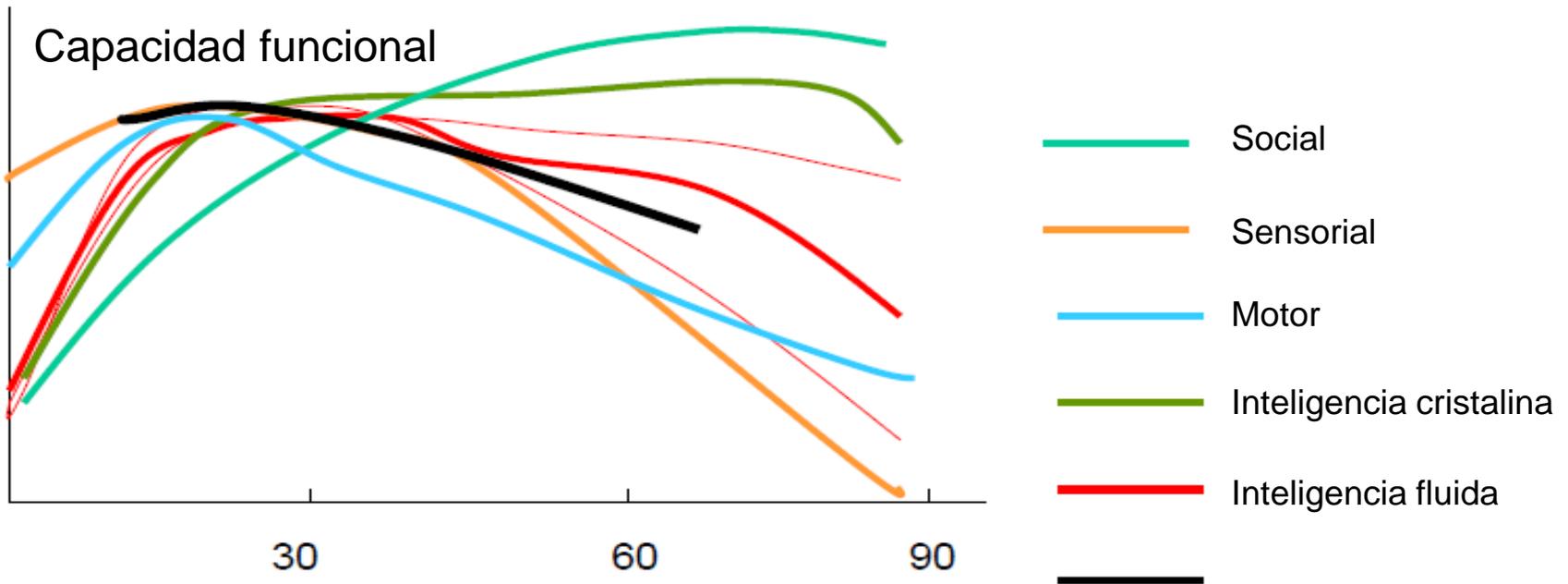


Reducción del ICL según edad, sexo y tipo de actividad

Índice de Capacidad laboral (ICL)  
Work Ability Index (WAI)



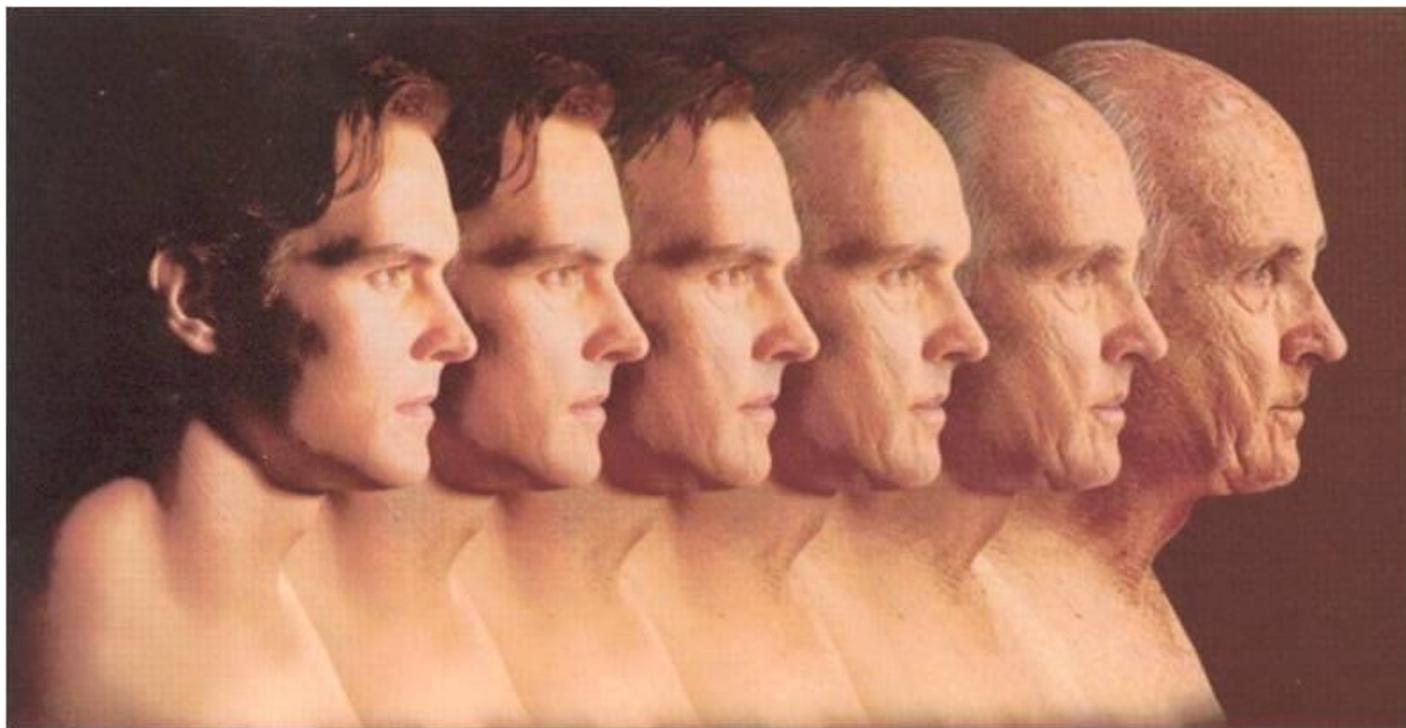
# Modifica la capacidad funcional



Modelo de déficit: todo puede pasar con la edad.

Modelos modernos: integral las funciones sensorial, motor, inteligencia fluida, inteligencia cristalina, social.

# Amenazas: barreras y estereotipos



Se accidentan más.  
Son más absentistas.  
Son menos innovadores.  
Son *menos* emprendedores.  
No aprenden.  
Rinden menos.

No trabajan bien en equipo.  
Son menos productivos.  
No tienen cualificación suficiente.  
No gusta hablar de “*vejez*”, frente a “*juventud*”

# Tenemos que actuar, pero ¿CÓMO?

Todas las acciones relacionadas con la gestión de la edad comparten un objetivo común:



Alargar la **esperanza de vida en buena salud de los trabajadores**, de manera que sean productivos el máximo número de años posibles.

# Modelo de gestión de la edad



Objetivo: alargar la esperanza de vida en **buena salud** de los trabajadores.



# Palabras clave modelo gestión edad (AESST)



1. Sensibilización.
2. Actitudes.
3. Obligación.
4. Inclusión en políticas.
5. Capacidad de trabajo.
6. Aprendizaje.
7. Regímenes trabajo.
8. Transición.

# Porque nadie es ajeno al envejecimiento



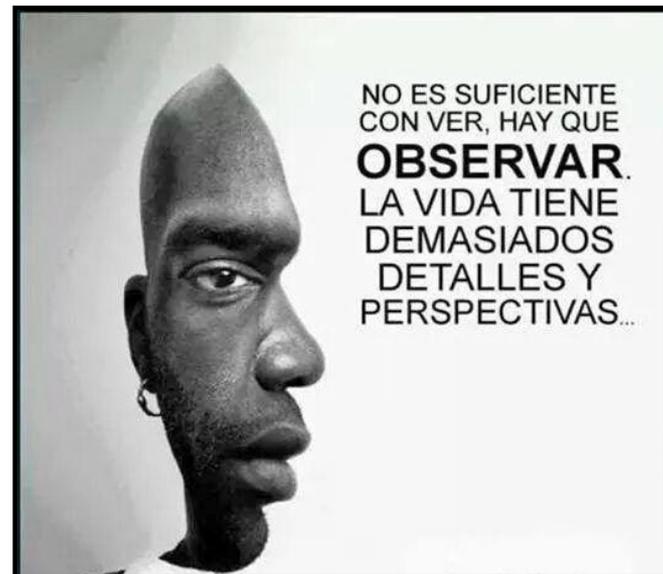
*El envejecer es un proceso que dura toda la vida y se inicia en el momento de nacer,...*

*El envejecer nos afecta a todos.*

# Nuestro objetivo:

## Conseguir:

- Desarrollo potencial pers./profes. durante toda la vida laboral.
- Ser valorados por lo que aportan
- Nueva y positiva mirada empresarial.



## Promover:

- Una cultura empresarial positiva.
- Opinión social favorable.
- Incentivos para alargar la vida laboral.
- Fomentar la capacidad de trabajo.
- Acceso aprendizaje continuo.

¿Cómo decides abordar esta realidad, ..,



¿...como una **amenaza**?

¿...como un **reto**?

¿...como una **oportunidad**?

# Gracias

## Rafa Mayorga Mas

[rafael.mayorga@mutuanavarra.es](mailto:rafael.mayorga@mutuanavarra.es)

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

