

## ÍNDICE DE ADECUACIÓN DEMOGRÁFICA DFX 2008 DE ADECCO INSTITUTE

**Las empresas no podrán afrontar la recuperación económica si siguen planteando soluciones cortoplacistas a la crisis**

- La recesión ha empujado a las compañías a utilizar esta estrategia de RRHH, pero la crisis demográfica y sus complicaciones no son cuestiones que deban depender de los ciclos de la economía.
- Este cortoplacismo acentuará aún más la falta de mano de obra cualificada en la recuperación económica, ya que ésta necesitará un aumento de la productividad a través de la inversión en capital humano y mediante la inmigración.
- En tan solo 10 años, la mayoría de personas de Europa serán mayores de 40 años. Ese es el tiempo del que disponen las empresas para prepararse y resolver sus necesidades con una fuerza laboral envejecida.
- En 2009, se esperan cambios sustanciales en las empresas como la reducción en la actividad del departamento de RRHH, especialmente en Francia que así lo declara un 34% de sus empresas, seguida por España con un 33%.
- Acciones como la reducción de horas extra o la congelación de nuevas contrataciones son las más extendidas para luchar contra la crisis por los departamentos de RRHH de todos los países estudiados.
- El cuidado de la salud y la gestión de la diversidad en el trabajo son las dos áreas de los Recursos Humanos que menos se han visto afectadas por la crisis.

**Madrid, 15 de junio de 2009.**- Las empresas europeas muestran una dependencia alarmante en su lucha por gestionar activamente las cuestiones relativas al envejecimiento de la fuerza laboral. El **descenso de la preocupación** por este envejecimiento junto con el **inicio de la recesión económica**, ha puesto de manifiesto que las **empresas utilizan soluciones a corto plazo para problemas de largo recorrido**.

Esto resulta problemático porque, de cara a la recuperación económica, acentuará todavía más la falta de mano de obra cualificada. **El cambio demográfico y sus complicaciones asociadas no son cuestiones que deban depender de los ciclos de la economía**. En vez de recortar gastos reduciendo los programas de formación de las plantillas, estos programas deberían conservarse o incluso intensificarse. Solo de esta manera, las empresas estarán preparadas para la próxima regeneración económica.

Son las conclusiones clave del *Índice de Adecuación Demográfica (IAD)* de Adecco Institute, llevado a cabo en 2.518 empresas de Alemania, Reino Unido, Francia, Italia y España. Además de los **resultados anuales**, en esta ocasión se ha planteado a las empresas encuestadas una serie de **preguntas relativas a la situación actual del mercado laboral** y en concreto, **acerca de las expectativas sobre la severa crisis económica que vivimos**.

El Índice de Adecuación Demográfica es el resultado de la tercera Encuesta sobre Adaptación Demográfica, que Adecco Institute realizó por primera vez en 2006 para evaluar si las empresas están preparadas para el impacto de los cambios demográficos y para valorar cómo se comportan en un entorno económico cambiante.

## España, el país más afectado en su lucha contra la crisis demográfica

En la evaluación de la preparación de las empresas para hacer frente a la crisis demográfica, **las compañías europeas obtienen un promedio de 172 puntos sobre una escala de 100 a 400 puntos**. Este porcentaje supone una **pérdida de 10 puntos** con respecto a las puntuaciones de 2007, lo que constituye una clara indicación del declive en la importancia concedida al cambio demográfico como reto futuro

Aunque el índice baja significativamente en los cinco países estudiados, la magnitud de este descenso no es la misma: **los más afectados han sido los países del sur de Europa. Los índices de España (162 puntos) e Italia (168 puntos) han descendido radicalmente** con respecto a ediciones anteriores de la encuesta. La principal causa es que han puesto en marcha una cantidad de medidas inferior a la de años anteriores. Francia y Gran Bretaña también exhiben índices netamente inferiores con 166 y 176 puntos, respectivamente. Por su parte, **Alemania muestra unas cifras bastante estables y se mantiene en 184 puntos**.

### Evolución del índice de adaptación demográfica (DFX), 2006-2008

DFX	5 Grandes UE	Alemania	U K	Francia	Italia	España
Puntuación media 2006	183	181	189	172	186	185
	↓ -1	↓ +5	↓ -3	↓ +2	↓ -4	↓ -5
Puntuación media 2007	182	186	186	174	182	180
	↓ -10	↓ -2	↓ -10	↓ -8	↓ -14	↓ -18
Puntuación media 2008	172	184	176	166	168	162

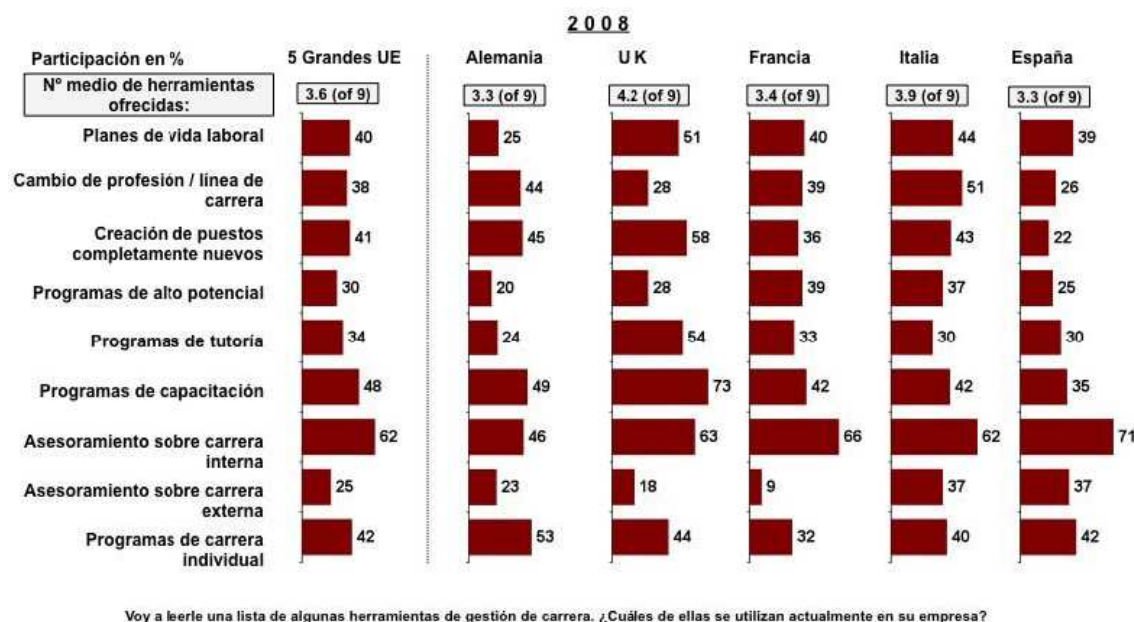
**El envejecimiento de la fuerza laboral europea es un hecho irrefrenable:** durante los próximos 50 años, todos los países industrializados vivirán un drástico aumento del porcentaje de jubilados y al mismo tiempo, se experimentará un agudo descenso del porcentaje de personas en primera edad laboral. **En 2020 las personas de más de 40 años serán mayoría en Europa.** Este último dato revela que en tan solo diez años las empresas deben prepararse para resolver sus necesidades con una fuerza laboral envejecida. **A partir de ese momento, el crecimiento económico deberá alimentarse de un aumento de la productividad obtenido a través de la inversión en capital humano y físico, y mediante la inmigración, que ayudará a compensar la falta de fuerza laboral.**

### El reto demográfico a través de la acción política y empresarial

Aún así, según el informe, Europa puede afrontar su futuro demográfico con confianza, derivada de que el envejecimiento de la población es consecuencia del progreso económico, social y médico, así como de un mayor control sobre el número y el momento en que se tienen los hijos. Europa tiene buenas oportunidades para enfrentarse a los retos del cambio demográfico a través de cinco áreas de **acción política**: la mejora en el **apoyo a las familias**, la **promoción del empleo**, las reformas para **aumentar la productividad** y la **rentabilidad económica**, la **inmigración y la propia integración de los inmigrantes**, y unas **finanzas públicas sostenibles**.

El IAD evalúa cinco factores que afectan la capacidad de una empresa para afrontar satisfactoriamente el envejecimiento de la fuerza laboral: **la gestión de la carrera, la formación continua, la gestión del conocimiento, el cuidado de la salud y la gestión de la diversidad**. Los índices se calculan en función de las respuestas proporcionadas por las empresas entrevistadas.

### Campos de actuación "Adaptación demográfica": Gestión de carrera



Los tres primeros factores muestran una tendencia general a la baja en los cinco países estudiados. Sin embargo, **el cuidado de la salud y la gestión de la diversidad parecen ser los factores menos dependientes de los altibajos económicos**. Los programas de cuidado de la salud y de gestión de la diversidad se han mantenido relativamente estables hasta ahora y es de esperar que se mantenga esta tendencia a pesar de que se agrave la recesión económica en los próximos meses.

Para evaluar el factor *Cuidado de la Salud* se toman en cuenta nueve herramientas empleadas por las empresas en éste área, entre las que destacan los chequeos médicos, la comida sana o las instalaciones deportivas dentro de la empresa. La media de los cinco países estudiados es de 3,4 sobre 9. Esa cifra es precisamente la misma que registra España, que además se sitúa a la cabeza en Chequeos Médicos Rutinarios realizándolo un 76% de las empresas.

Otro de los puntos fundamentales del IAD ha sido comprobar la **percepción de las compañías** encuestadas acerca de cuáles son los principales retos a los que se enfrentan las empresas del todo el mundo. El resultado obtenido muestra que los jefes de Recursos Humanos Europeos ven el **progreso tecnológico** como el **cambio futuro más importante con una media del 48%**, por encima de las cuestiones del **cambio demográfico y la globalización, valoradas ambas en un 40%**. Debido a la actual crisis económica, **el cambio demográfico ha dejado de ser el problema central de las empresas europeas**.

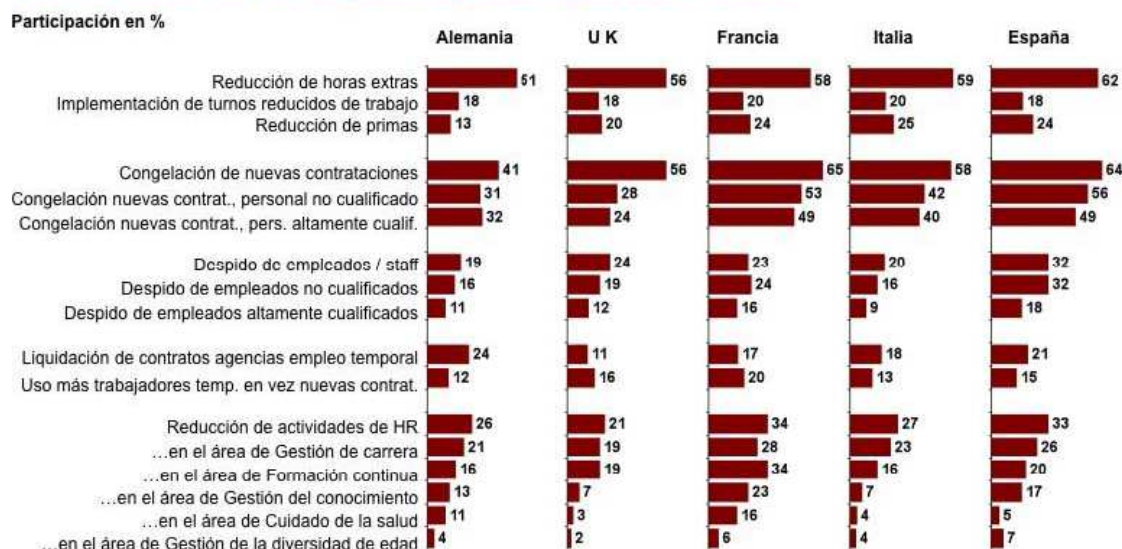
### En 2009 las empresas reducirán la actividad del departamento de RRHH

Respecto a la **planificación previa de las necesidades de personal**, se observa una **evolución** general y bastante uniforme hacia una orientación **más a corto plazo**. Ninguna empresa planifica sus necesidades de personal con más de **1,9 años** (22,8 meses) que es el dato más alto, correspondiente a **Alemania** donde las necesidades de profesionales y personal ejecutivo se planifican con bastante más antelación que en otros países. **Por su parte, España registra una cifra de 1,2 años en esta misma cuestión, a la par que Francia y por delante de Reino Unido e Italia (ambos con 1,1 años)**. Las empresas alemanas muestran unas cifras

relativamente positivas y en relación con las expectativas de planificación, parece existir una diferencia positiva con respecto a otros países. No obstante, puede deberse a que la recesión económica ha alcanzado en momentos diferentes a los países estudiados.

La encuesta realizada en diciembre de 2008 incluía preguntas acerca de la crisis, que todavía no se había extendido completamente. Sin embargo, los jefes de Recursos Humanos de los cinco grandes países europeos declararon que la **crisis económica financiera había tenido un impacto notable sobre las decisiones de RRHH tomadas durante 2008 y que este impacto aumentaría** en líneas generales.

### Plan de acción de las empresas para responder a la crisis



En cuanto a las expectativas para 2009, se esperan cambios sustanciales como, por ejemplo, una **reducción general en la actividad del departamento de RRHH**, que en Francia alcanzará al 34% de las empresas, seguida por España con un 33% (13 puntos más que en 2008, en ambos casos). Acciones como la reducción de horas extra o la congelación de nuevas contrataciones son las más extendidas para luchar contra la crisis por los departamentos de RRHH de todos los países estudiados.

### Acerca de Adecco Institute

*El Instituto Adecco tiene el compromiso de facilitar debates sobre el trabajo en sentido amplio y cómo el trabajo afecta a nuestra sociedad a todos los niveles, desde los políticos hasta académicos y empresarios, sindicatos y trabajadores.*

*Por medio de investigaciones primarias y secundarias, así como de estudios, conferencias y actos, el instituto proporciona un análisis de tendencias basándose en datos concretos sobre estrategias innovadoras para ayudar a las organizaciones y las regiones a aumentar el empleo, la productividad y la satisfacción de los empleados en su trabajo.*

*La implantación mundial de Adecco enriquece las opiniones del Instituto. Con más de 6.600 delegaciones en más de 70 países y territorios, y gestionando una base laboral de más de cuatro millones de personas cada año, los empleados de Adecco se enfrentan todos los días a las realidades económicas y demográficas, que suponen tanto un reto como una oportunidad para lograr los objetivos empresariales de nuestros clientes.*

[www.adeccoinstitute.com](http://www.adeccoinstitute.com)

*Para cualquier aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros. Un cordial saludo:*

Marina Gómez/Luis Perdiguero  
Dpto. de Comunicación  
Tlf: 91 432 56 30  
[marina.gomez@adecco.com](mailto:marina.gomez@adecco.com)  
[luis.perdiguero@adecco.com](mailto:luis.perdiguero@adecco.com)

Laura García/Silvia Enrique  
R Comunicación  
Tlf: 914115868/ 670 61 92 50  
[laura.garcia@grupor.es](mailto:laura.garcia@grupor.es)  
[silvia.enrique@grupor.es](mailto:silvia.enrique@grupor.es)