

peoplematters



## **Tendencias del Mercado Laboral Actual y sus implicaciones en la Gestión de Personas**

**Madrid, 21 de febrero de 2008**



# Demografía y mercado laboral

- Los factores que influyen directamente en la composición y situación del mercado laboral son:

*Incorporación de la mujer al mercado laboral*



*Descenso de natalidad*



*Envejecimiento de la población*



*Incremento de la demanda de trabajadores*



*Reducción de la oferta de trabajadores*



*Incorporación del inmigrante al mercado laboral*



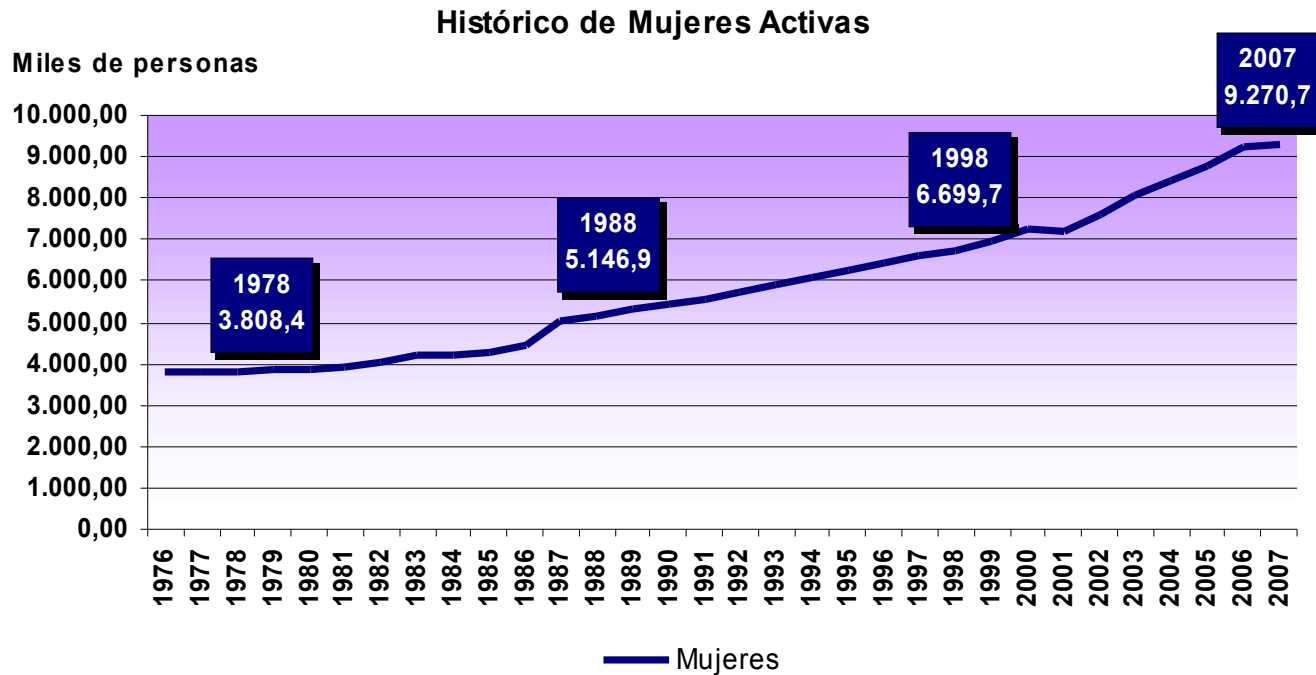
*Cambio de valores en las nuevas generaciones*





# Demografía y mercado laboral (cont.)

- Incorporación de la mujer al mundo laboral



Fuente: EPA (I Trimestre 2007 [www.ine.es](http://www.ine.es))

**En los últimos 30 años, el número de mujeres activas en nuestro país ha crecido alrededor de un 30% cada 10 años.**

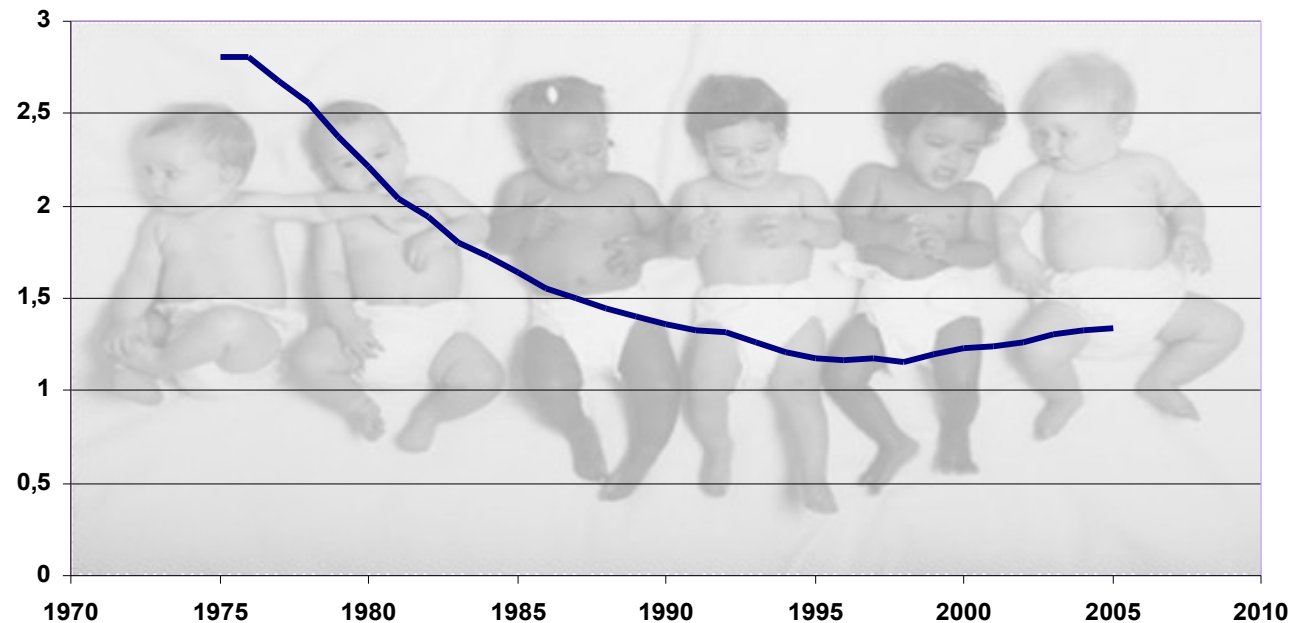


# Demografía y mercado laboral (cont.)

- Descenso de la natalidad

Hemos pasado de tener una media de hijos por mujer de 2,8 en 1975 a una media de 1,3 en el 2005, muy por debajo de la tasa de reemplazo (2,1).

*Número medio de hijos por mujer*



Instituto Nacional de Estadística.  
Indicadores demográficos básicos.



# Demografía y mercado laboral (cont.)

- Envejecimiento de la población



**Tendremos una tercera edad española muy importante, a la que hay que sumar los pensionistas europeos que se ubiquen en España.**

## Millones de habitantes

Años	Mujeres	
	Mayores de 65 años	Mayores de 80 años
2000	3,9	1,0
2010	4,4	1,4
2020	5,0	1,6
2030	6,0	1,9
2040	7,1	2,2
2050	7,4	2,7

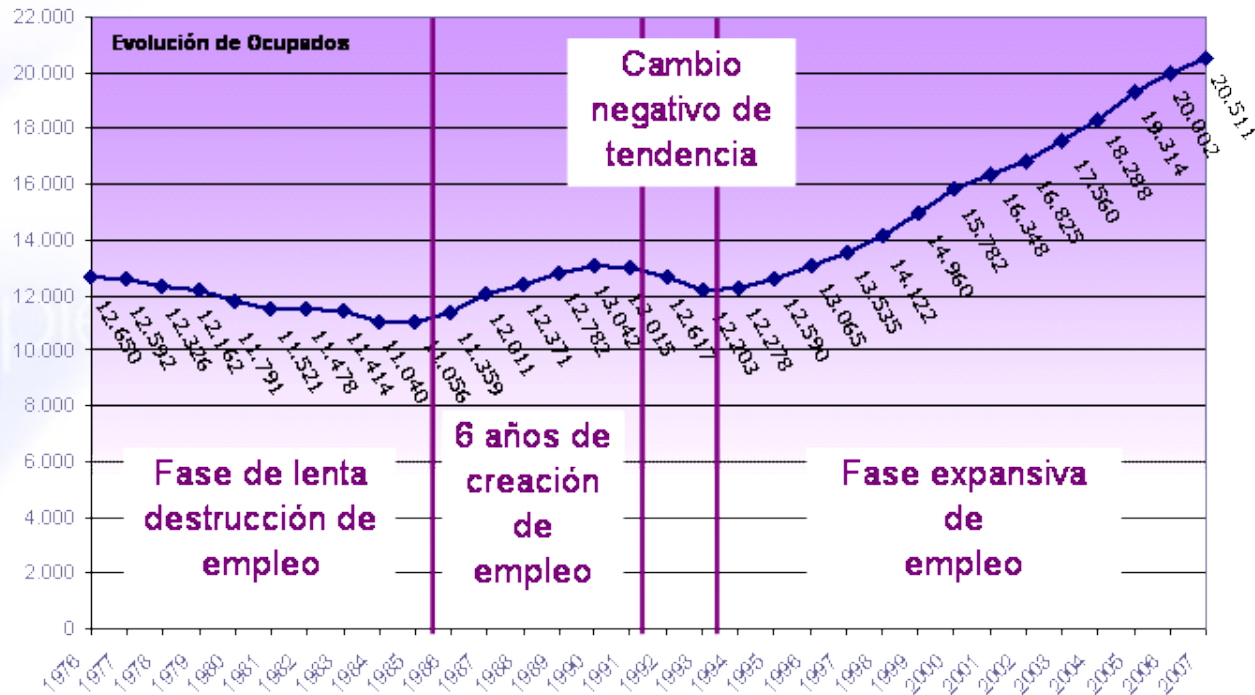
Años	Hombres	
	Mayores de 65 años	Mayores de 80 años
2000	2,8	0,5
2010	3,1	0,8
2020	3,6	0,8
2030	4,4	1,0
2040	5,3	1,2
2050	5,4	1,5



# Demografía y mercado laboral (cont.)

- Incremento demanda de trabajadores

Nuestro mercado laboral ha cambiado muy significativamente en los últimos años:



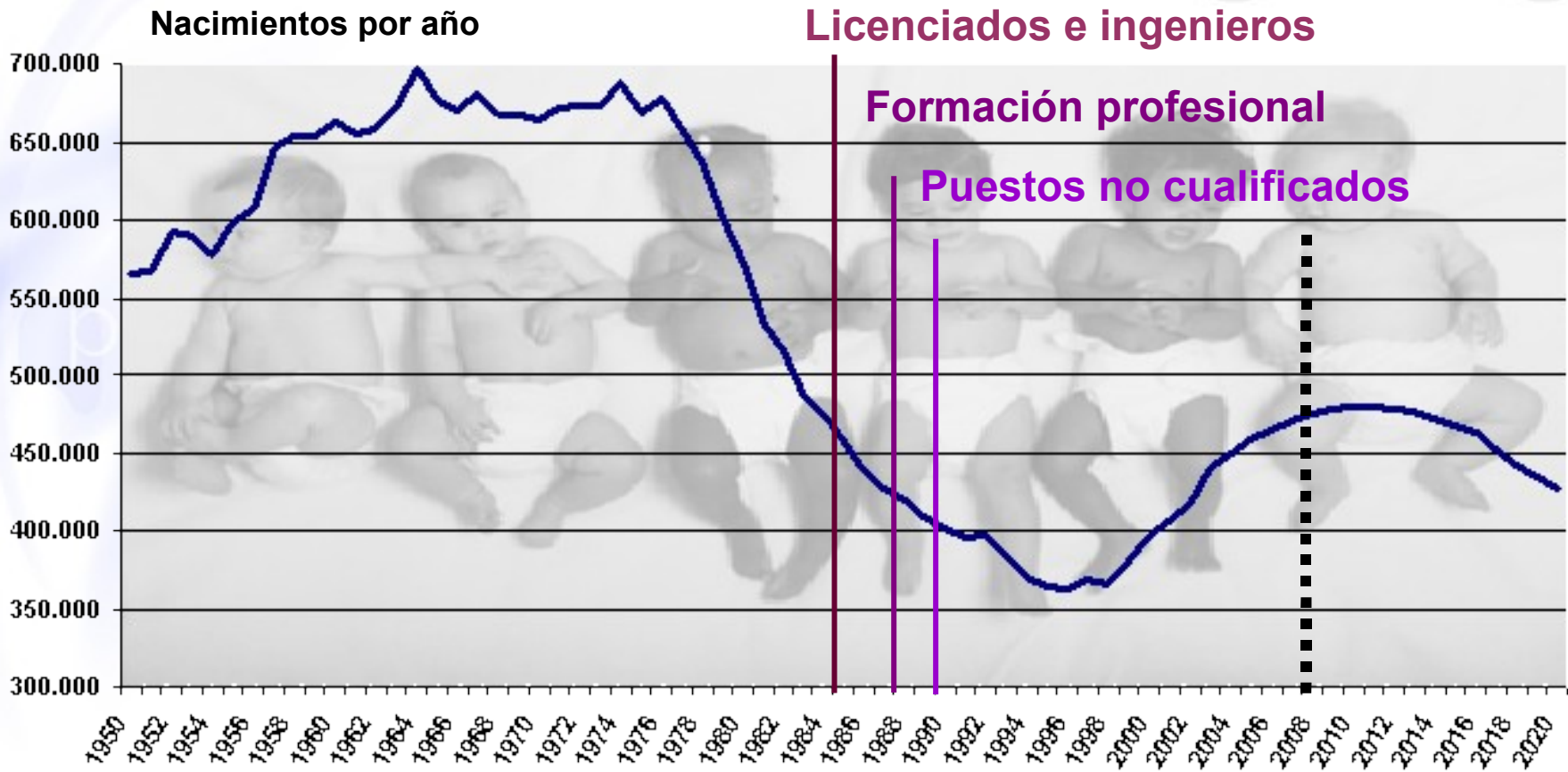
Fuente: EPA (III Trimestre 2007 [www.ine.es](http://www.ine.es))

Hoy es mucho más grande: se han creado un 56,7% de empleos netos en los últimos 20 años. Este crecimiento de la demanda ha coincidido en el tiempo con un importante descenso en la oferta.



# Demografía y mercado laboral (cont.)

- Reducción de la oferta de trabajadores



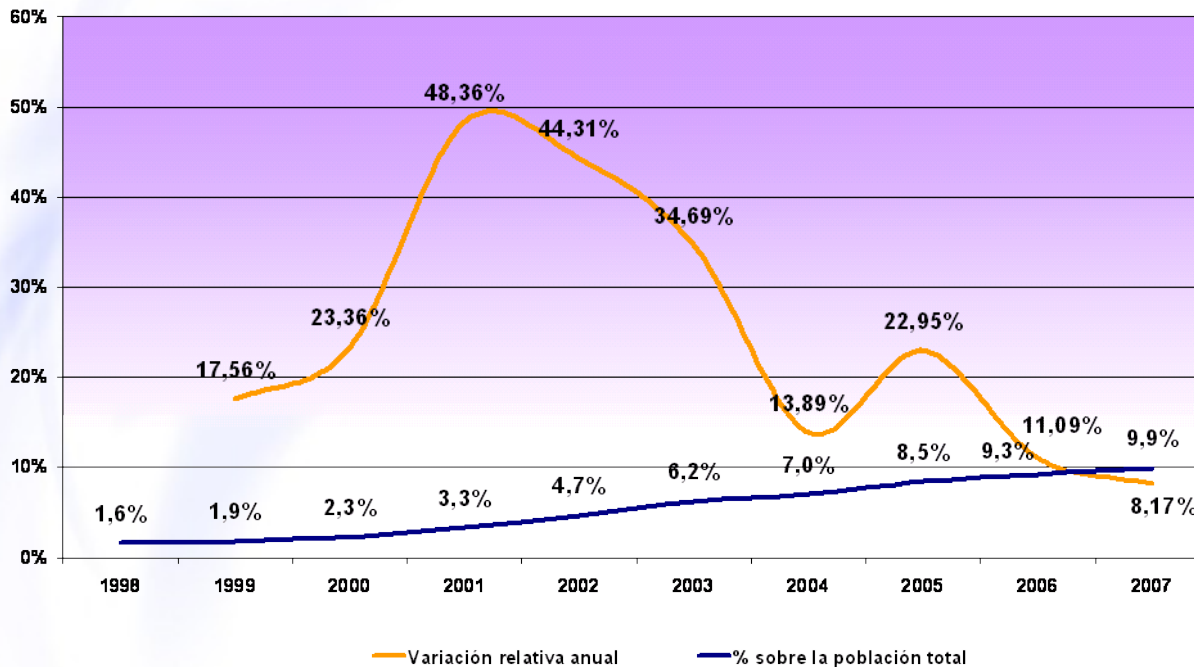
SOURCE: Instituto Nacional de Estadística. Basic demographic indicators.  
Peoplematters Demography and Labor Market Observatory.



# Demografía y mercado laboral (cont.)

- Incorporación del Inmigrante al Mercado Laboral

Evolución de la Inmigración (1998-2007)



La inmigración ha sido regulada por diversas leyes en los últimos años.

Es un fenómeno nuevo y trascendente para la sociedad española y para nuestro Mercado Laboral.

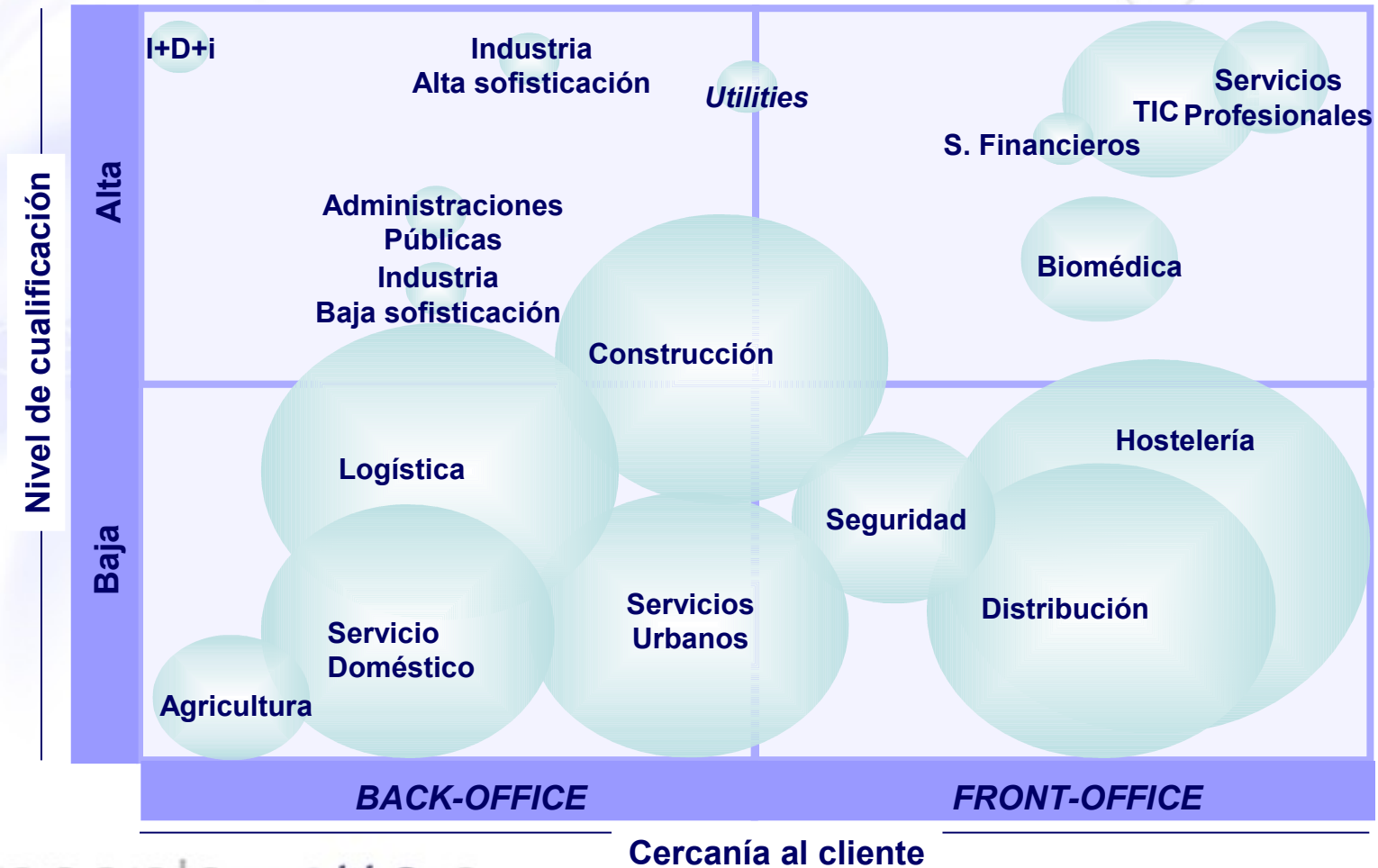
En el 2007 supone el 9,9 % de la población total y un porcentaje muy superior en la población mayor de 16 años.

Hay sectores con amplia implantación (Agricultura, Construcción, Restauración, ...), en puestos no cualificados de mano de obra.



# Demografía y mercado laboral (cont.)

- Inmigración: Análisis de Sectores





## Demografía y mercado laboral (cont.)

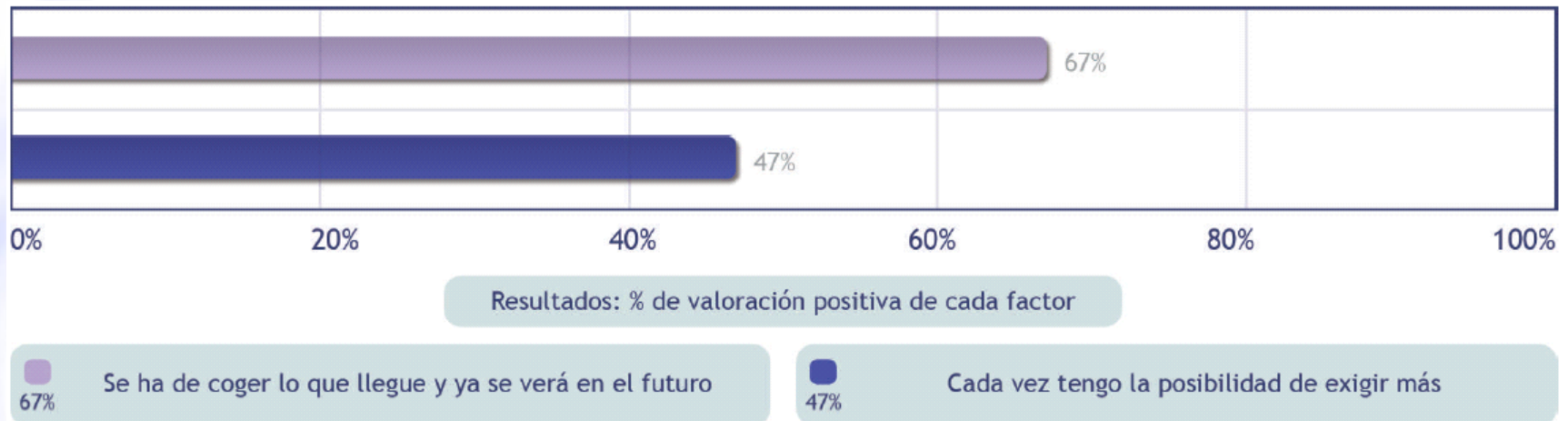
- Población joven representada ajustada a las submuestras autonómicas, muestras y errores muestrales:

Distribución de la población 18 - 30 años por CCAA	Población	Muestra teórica (ponderada)	Muestra real	Máx. error muestral
TOTAL	8.481.954	1.800	1.802	2,4%
Andalucía	1.605.989	341	307	
Aragón	221.915	47	55	
Asturias	180.930	28	55	
Baleares	199.240	42	55	
Canarias	410.385	87	78	
Cantabria	102.979	22	55	
Castilla - La Mancha	362.962	77	69	
Castilla y León	425.523	90	81	
Cataluña	1.349.597	287	257	
Comunidad Valenciana	926.073	197	178	
Extremadura	197.620	42	55	
Galicia	490.618	104	94	
Madrid	1.187.921	252	227	
Murcia	292.448	62	56	
Navarra	107.511	23	55	
País Vasco	363.646	77	69	
La Rioja	56.595	12	56	



## Demografía y mercado laboral (cont.)

- ¿Cómo reaccionan los jóvenes ante una oferta de empleo?

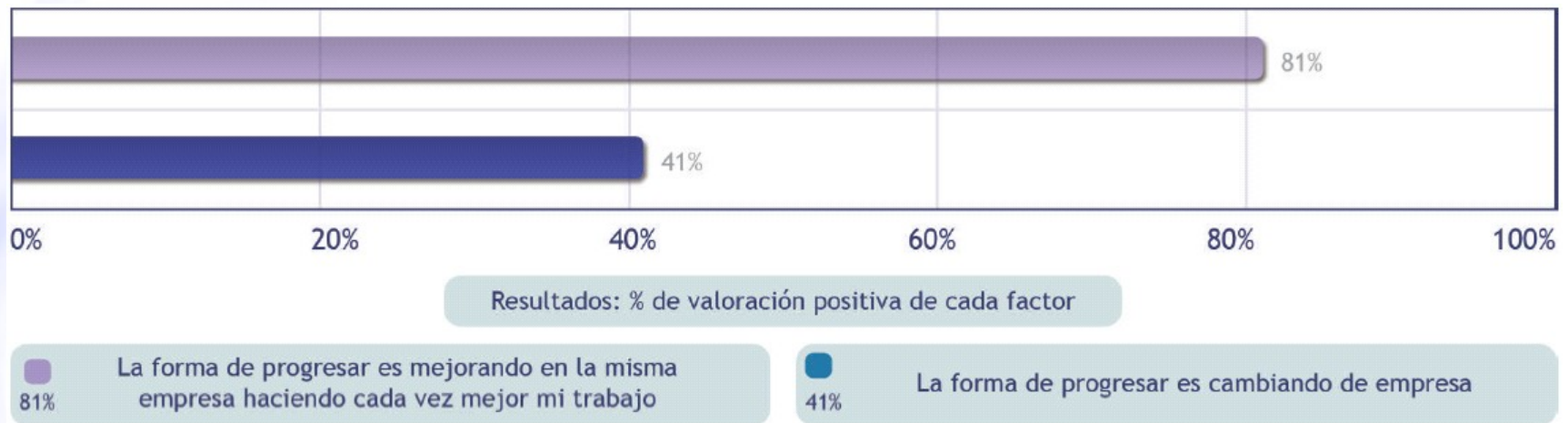


Los jóvenes consideran que se encuentran en posición de negociar una oferta de empleo, lo que impactará en el salario de entrada.



## Demografía y mercado laboral (cont.)

- ¿Cómo creen los jóvenes que se puede progresar profesionalmente?



Aunque los jóvenes creen que la mejor forma de desarrollarse es en la misma empresa, no descartan un posible cambio.



# Demografía y mercado laboral (cont.)

- ¿Cuáles son las empresas más deseadas para trabajar y cuáles son las preferidas por los jóvenes españoles?

### Empresa Deseada:

El resultado del ranking es producto de la elección espontánea sin ninguna reflexión previa.

### Empresa Preferida:

El resultado del ranking es producto de un proceso guiado de reflexión que parte de la elección previa del sector de actividad y de la adecuación de la formación del joven.

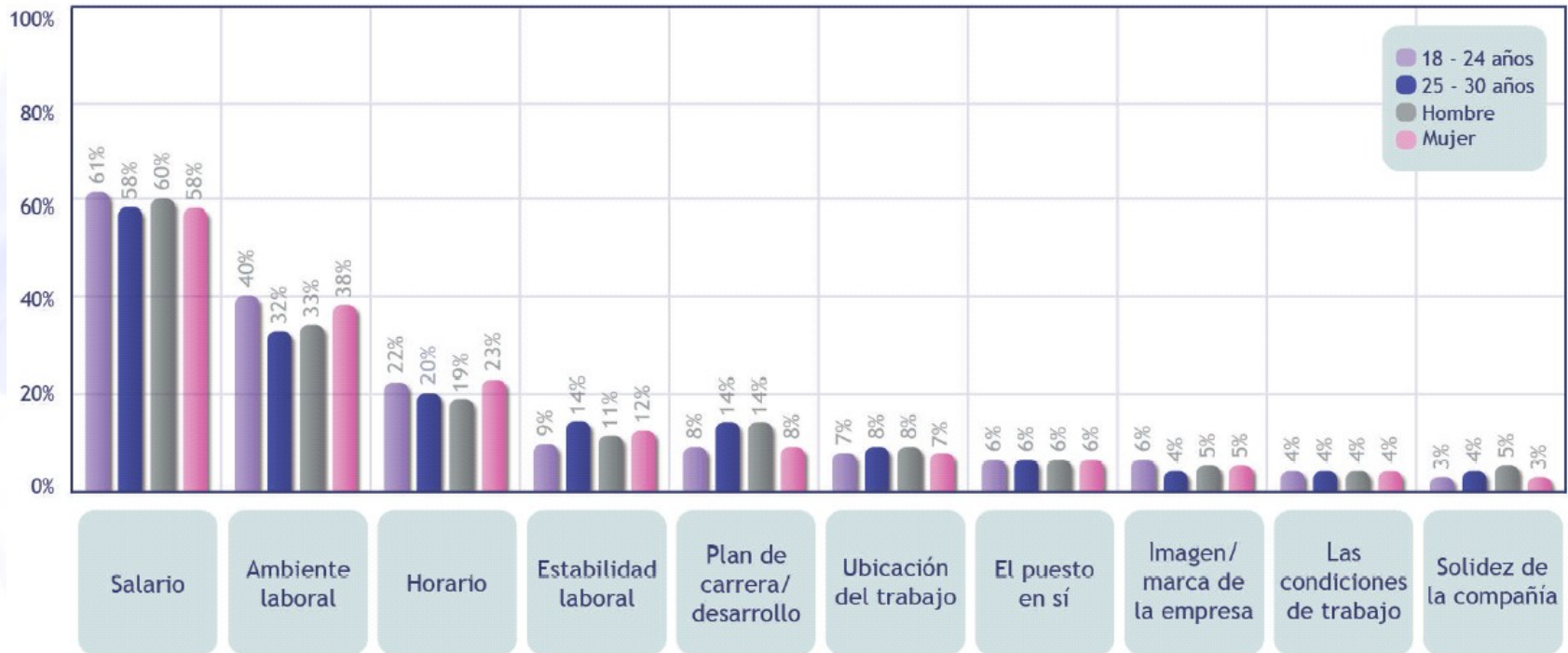
- Empresa
- Sector de actividad

Empresas deseadas para trabajar			Empresas preferidas para trabajar		
≥ 10%	1	Telefónica	≥ 10%	1	Administración Pública
	2	Administración Pública		2	Telefónica
≥ 5%	3	El Corte Inglés	≥ 5%	3	Enseñanza
	4	Grupo Santander		4	BBVA
< 5%	5	BBVA	< 5%	5	Grupo Santander
	6	Microsoft		6	Hospitales, centros de salud
	7	La Caixa		7	La Caixa
	8	Inditex		8	El Corte Inglés
	9	Endesa		9	Vodafone
	10	Grupo ACS		10	Iberia
	11	Hospitales, centros de salud		11	Grupo ACS
	12	Mercadona		12	NH Hoteles
	13	Iberdrola		13	Endesa
	14	Coca-Cola		14	Iberdrola
	15	Repsol YPF		15	Microsoft
	16	Carrefour		16	Grupo Prisa
	17	Enseñanza		17	Inditex
	18	IBM		18	Mercedes Benz
	19	Iberia		19	BMW
	20	Vodafone		20	IBM
	21	Ferrovial		21	RTVE
22	Mercedes Benz	22	Carrefour		
23	Movistar	23	Mercadona		
24	Sony	24	Bayer		
25a	Caja Madrid	25a	Orange		
25b	Google	25b	Movistar		



## Demografía y mercado laboral (cont.)

- Factores que tienen en cuenta para elegir entre una empresa y otra para trabajar



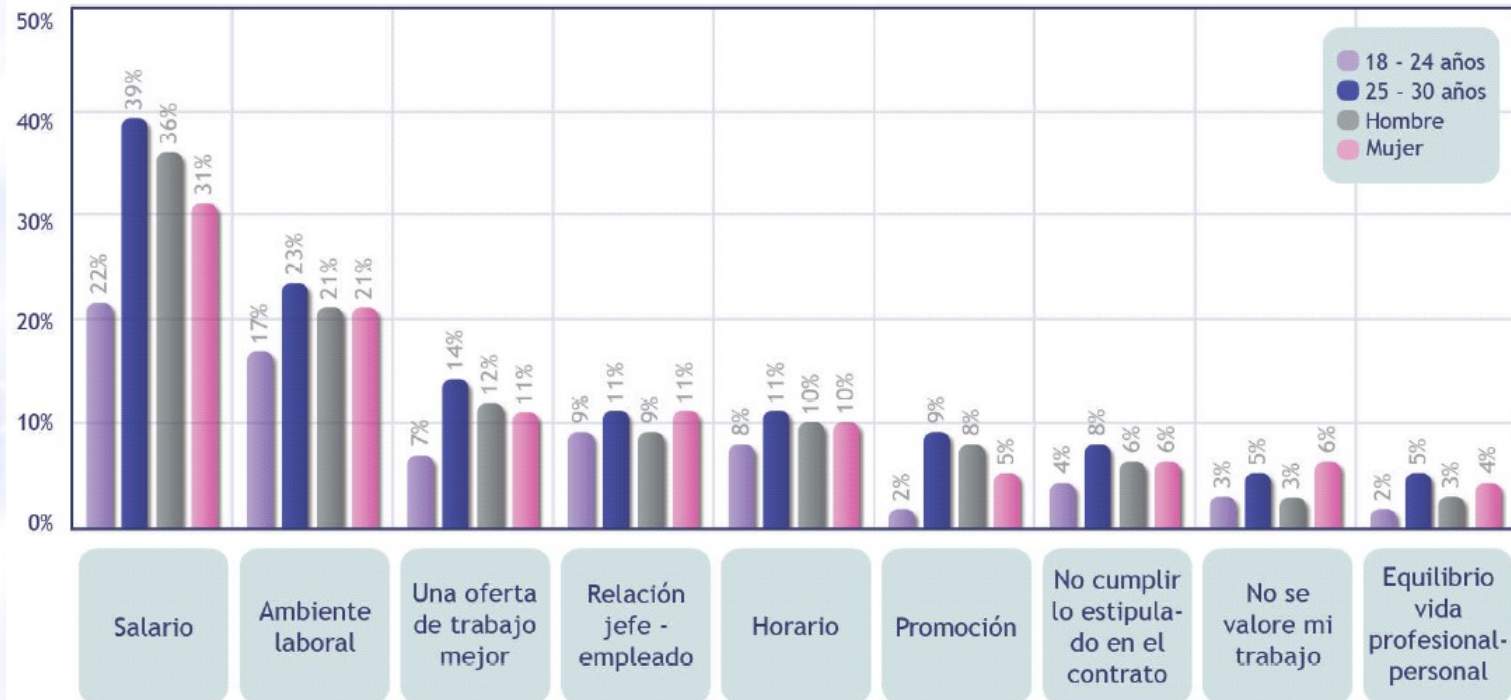
Resultados: % agregado de respuestas elegidas como primera y segunda opción

Salario, ambiente laboral y horario, factores que los jóvenes tienen en cuenta para elegir una empresa para trabajar.



# Demografía y mercado laboral (cont.)

- Causas de abandono en la empresa



Resultados: % agregado de respuestas elegidas como primera y segunda opción

Los jóvenes ya no abandonan sólo las empresas por razones económicas sino también por el ambiente laboral que éstas ofrecen.



## Demografía y mercado laboral (cont.)

	2006	2010	2015	2020	2025
<b>Total Población</b>	43.739.556	45.499.276	47.286.564	48.796.729	49.974.892
<b>0 a 17 años</b>	7.730.880	8.103.786	8.601.411	8.817.808	8.605.080
<b>18 a 24 años</b>	3.735.998	3.396.149	3.208.945	3.311.031	3.675.761
<b>25 a 30 años</b>	4.372.208	3.911.829	3.322.929	3.110.998	3.086.722
<b>31 a 65 años</b>	20.921.811	22.677.281	24.013.635	24.651.729	24.721.446
<b>Más de 66 años</b>	6.978.659	7.410.231	8.139.644	8.905.163	9.885.883
<b>Total Población</b>	100%	100%	100%	100%	100%
<b>0 a 17 años</b>	18%	18%	18%	18%	17%
<b>18 a 24 años</b>	9%	7%	7%	7%	7%
<b>25 a 30 años</b>	10%	9%	7%	6%	6%
<b>31 a 65 años</b>	48%	50%	51%	51%	49%
<b>Más de 66 años</b>	16%	16%	17%	18%	20%

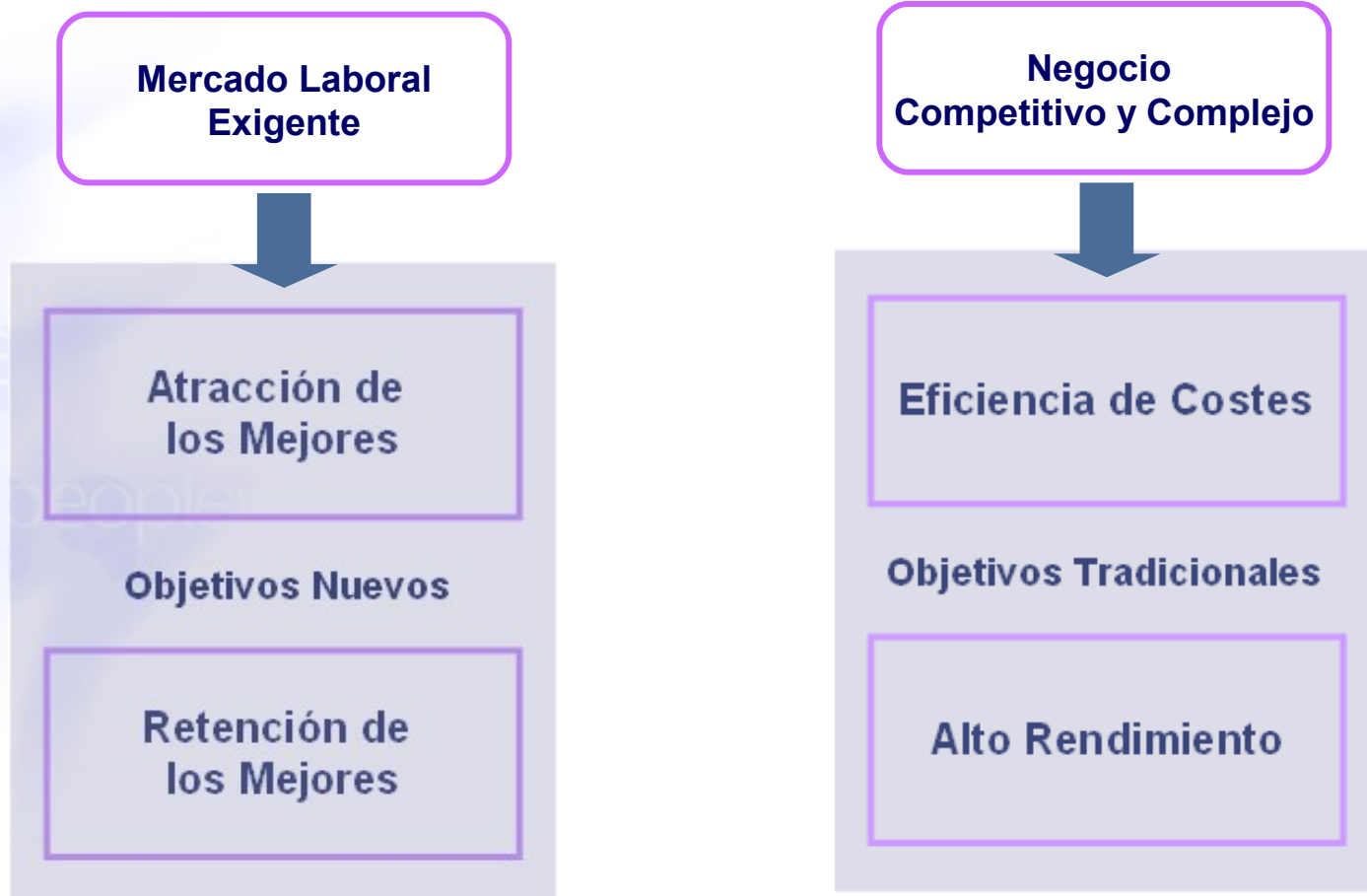
Fuente: PeopleMatters a partir de datos del INE



## Nuevo paradigma.

## Repercusiones empresariales en la gestión de personas

- Objetivos estratégicos en la gestión de personas para las empresas





**Nuevo paradigma.**

**Repercusiones empresariales en la gestión de personas**

- ¿Cómo afecta esto a nuestras empresas?

**ESTRATEGIA  
DE CAPITAL  
HUMANO**

**COMPENSACIÓN  
EFECTIVA**

**DIVERSIDAD**



**CALIDAD DIRECTIVA**

**EMPLOYER  
BRANDING**

**COMPROMISO**



**Nuevo paradigma.**

**Repercusiones empresariales en la gestión de personas**

## **Conciliación**

**Hacer más  
+  
Hacer mejor  
-  
Tiempo**



**Horarios  
-  
Desplazamiento  
(Ubicación  
Transporte)  
-  
Trabajo en casa**

**Cultura y  
políticas de  
“productividad”**

**Tiempo no laboral**

# Nuevo paradigma. Repercusiones empresariales en la gestión de personas



Inspira, orienta y resuelve dudas sobre la acomodación y adaptación de las Políticas sobre Empresa Familiarmente Responsable.



Reconoce públicamente el compromiso de la empresa con la Responsabilidad Familiar

peoplematters

Acreditado por la Fundación +Familia. Acompaña en el proceso de certificación proporcionando ideas y ordenando los elementos del Modelo



AENOR



Certifica la adecuación del Modelo de Gestión de Empresa Familiarmente Responsable a los requerimientos de la Normativa



Capacitan a directivos y empleados en la creación de una cultura de pro-conciliación





---

# Muchas gracias

[alfonso.jimenez@peplematters.com](mailto:alfonso.jimenez@peplematters.com)