



OBSERVATORIO
DEMOGRAFÍA Y DIVERSIDAD
GENERACIONAL

¿A qué se refiere la diversidad?

Existe una diversidad cultural, biológica (biodiversidad), ecológica, funcional, sexual, lingüística y muchas otras variedades y sub variedades más.

Cada una de ellas ha dado lugar a estudios especializados protagonizados por los departamentos y centros de investigación de las universidades y escuelas de negocio que ha desarrollado líneas específicas de trabajo sobre una o varias de esas “diversidades”.

Uno de los ámbitos de mayor relevancia actual en los que la diversidad constituye un importante factor de diferenciación interna de ciertas variables, es la demografía. En ella pueden diferenciarse tres grandes temas en los que el análisis de la diversidad resulta fundamental: El género, la composición étnica de la población provocada por las migraciones y la estructura por edades.

En el plano de la estructura por edades la evolución principal que afecta a nuestras sociedades viene definida por la llamada inversión demográfica. Es decir, un estancamiento, cuando no una reducción de la población joven y un acentuado

proceso de envejecimiento, de tal manera que, a diferencia de lo que ocurría antes, los viejos (más de 65 años) son más que los jóvenes (menos de 15 años).

La demografía puede aportar el conocimiento necesario para entender tendencias en la diversidad corporativa y en especial sobre los cambios generacionales y cómo gestionarlos.

Que haya más viejos es ante todo una conquista social a la que hay que dar la bienvenida. Pero desgraciadamente no es un fenómeno neutro y sus consecuencias se dejan sentir en el pago de las pensiones, el aumento de los gastos sanitarios, la población activa, el consumo, la política, etc.

No hay que ver sólo el envejecimiento como un factor de gasto, sino como una nueva oportunidad de inversión de gran alcance.



Juventud; emigración e inmigración

Consecuencias a corto y medio plazo de la escasez de población joven.

Integración del talento joven nacional e inmigrante



La mujer y la edad

Mujeres cualificadas en el mercado exterior. La recuperación necesaria.

La mujer después de los 50

La mujer y la maternidad



El Talento Senior en la empresa

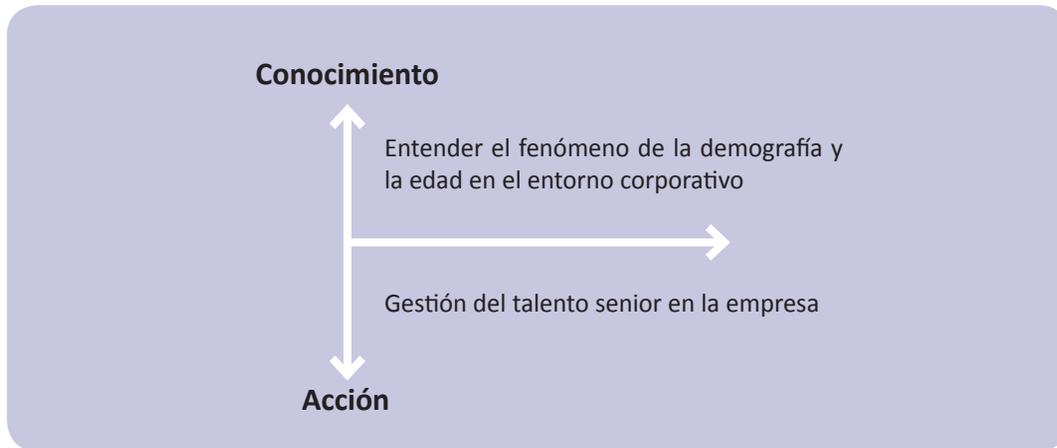
¿Cómo retener al trabajador senior en las empresas?

Modelos de gestión de los trabajadores seniors en el mundo empresarial.

Utilidad laboral después de la jubilación. El papel diferencial de hombres y mujeres.

Innovación y diversidad generacional

¿Cuál es el reto corporativo?



¿Cuál es nuestra propuesta?

Up and Down, un nuevo modelo de gestión del Talento Senior de la empresa

Tradicionalmente se trataba de un modelo de progresión de up or out cuando un directivo de una determinada edad próxima a los 55 y sin perspectivas de seguir ascendiendo, tenía en la prejubilación su mejor opción.

Por diversos factores, existe, en el mercado actual una población numerosa en la dirección empresarial, con un horizonte de 15 años de trabajo, que no se plantea ni el movimiento up ni el movimiento out. Por otro lado, las empresas no pueden permitirse la pérdida del talento senior debido a la experiencia y conocimiento que puede ofrecer. El ejecutivo de más de 50 años, necesita encontrar nuevas motivaciones en un horizonte profesional que va más allá de los 65 años.

Existe una tercera vía, distinta del up or out, la vía del decrecimiento profesional; el up and down, una vía de salida gradual en la que el ejecutivo senior, puede encontrar nuevas motivaciones profesionales y nuevas relaciones profesionales más flexibles con su organización.

El Observatorio de la diversidad demográfica se plantea el reto de un nuevo modelo de gestión, que ofrezca:

- Un modo de relación distinto con la empresa en cuanto a responsabilidad, horarios, tipo de contribución, salarios.
- Motivar al directivo, que puede seguir aportando lo mejor que tiene, su experiencia, en modelos más flexibles de gestión.

Up and Down: Fases de la investigación aplicada sobre un nuevo modelo de gestión del Talento Senior

Fase 1: Diagnóstico

Análisis comparativo de la pirámide demográfica en la empresa Española.

Fase 2

Análisis cualitativo de las mejores practicas corporativas a nivel global del talento senior en la empresa.

Fase 3

Elaboración de un informe anual que incluya los resultados comparativos de la pirámide demográfica en la empresa española, y de las mejores prácticas adaptables al entorno corporativo español.

Fase 4

Desarrollo de módulos formativos, que ayuden a la empresa a implantar un nuevo modelo de gestión del talento senior, y a motivar al ejecutivo senior a una nueva fase en su carrera profesional.

Beneficios para los miembros del observatorio

1

Exposición mediática on-line

Web especializada para el proyecto
Grupos de LinkedIn y Twitter

2

Exposición mediática presencial

Presentación de resultados tras cada fase
Publicaciones Académicas
Artículos y entrevistas en medios de comunicación
Participación en conferencias y simposios

3

Módulos formativos

Programa de formación para la gestión del talento senior en la empresa

Presupuesto



El presupuesto del observatorio es €50,000 anuales para garantizar el impacto el centro debería tener una vida mínima de tres años con posibles renovaciones futuras.

El acuerdo con cada sponsor se firmará por tres años con la idea de renovar después de ese tiempo.

El presupuesto Incluye

- Dos becarios de investigación: €20,000
- Social Media Web page & Comunicación : €5,000
- Publicación del informe: €5,000
- Evento de Presentación del informe: € 15,000
- Viajes y otros costes Administrativos: €5,000



Celia de Anca

Dr. Celia de Anca es actualmente la Directora del Centro de Diversidad del Instituto de Empresa <http://centerfordiversity.ie.edu/> así como la directora del Saudí Spanish Center for Islamic Economics and Finances (Scief) <http://www.scief.es/> del IE Business School. Anteriormente ha trabajado como directora de programas corporativos en la Euro-Arab Management School, (EAMS), Granada. Asimismo ha desarrollado su trayectoria profesional en la ONG CIPIE y en la División Internacional del Banco de Santander. Ha cursado Masters en la Fletcher School of Law and Diplomacy, (Boston) y en la Universidad Politécnica de Madrid. Es licenciada y doctora por la Universidad Autónoma de Madrid, con una tesis comparativa sobre los fondos de inversión islámicos y ético/ecológicos en el mercado de Londres.

Ha presentado ponencias en conferencias internacionales, es autora del libro *Beyond Tribalism*, Palgrave/Macmillan 2012 y coautora del libro, *Managing diversity in the global organization*, Mcmillan 2006, además de diversas publicaciones monográficas así como en revistas especializadas y en la prensa general. Ha sido asesora externa de Merrill Lynch's Diversity and Inclusion Council (Londres), de 2006 a 2008, es asimismo miembro de la Comisión ética del Fondo de Inversión ético de InverCaixa, y del Comité Internacional científico de la Universidad Euromed, Marsella, Ha recibido el premio a la directiva del año 2008 otorgado por la organización de mujeres empresarias madrileñas ASEME

Elegida entre los 50 pensadores en gestión de más influencia global en el top50 ranking 2013/15.



Rafael Puyol

Está especializado en Demografía y ha publicado 18 libros y más de 200 artículos. Sus líneas prioritarias de investigación son el envejecimiento y las migraciones especialmente España y Europa.

Actualmente desempeña su labor en el Instituto de Empresa donde es Vicepresidente de Relaciones Institucionales de la IE Business School y Presidente del Patronato de la IE University. Es Rector Honorífico de la Universidad Complutense y Presidente de Secot (Seniors Españoles para la Colaboración Técnica). Es Patrono de cuatro Fundaciones y miembro de la European Foundation Center y del Club de la Haya.

Es también miembro de la Junta Directiva del Club de Roma, Vicepresidente de la Real Sociedad Geográfica, Académico de la Academia de Doctores y Académico de Social Sciences de la European Academy of Sciences and Arts de Salzburgo.

Es Licenciado y Doctor por la Universidad Complutense de

la que fue Rector entre 1995 y 2003. Amplió estudios de Demografía en París y Nottingham (UK) y presidió el Consejo de Administración del Colegio de Estudios Europeos Miguel Servet de París (1998- 2003).

Fue colaborador por oposición el Consejo Superior de Investigaciones Científicas y Vicepresidente de la Conferencia de Rectores de las Universidades españolas.

Entre sus distinciones figuran la Cruz de Comendadores de la Orden del Mérito de la República Federal Alemana y la Gran Cruz de Alfonso X el Sabio.

Posee la Medalla de Oro de siete Universidades internacionales y es Doctor Honoris Causa por otras siete Universidades extranjeras.

Es articulista habitual del Diario ABC con una línea prioritaria de publicaciones demográficas.

