

## EL CAMBIO DEMOGRÁFICO

El reto del mundo desarrollado. Implicaciones, riesgos y recomendaciones





# El Cambio Demográfico

El cambio demográfico es uno de los mayores retos a los que se enfrenta el mundo desarrollado. Es un fenómeno que afecta a toda la sociedad. Sus consecuencias implican desequilibrios y altos costes que amenazan la sostenibilidad de los sistemas socio-políticos.

Este artículo trata de analizar las variables que influyen directamente en los cambios de la estructura de edad a nivel global. Suena evidente señalar que una mayor esperanza de vida combinada con una decreciente tasa de natalidad invierte la pirámide de población. Más difícil sin embargo es identificar cuáles son los cambios en el estilo de vida, la cultura y los patrones sociales que parecen haber convertido un desequilibrio coyuntural en algo crónico.

Esta tercera edición del RSEARCH presenta los efectos tanto macroeconómicos como microeconómicos del cambio demográfico. Analiza cómo este fenómeno puede afectar a la sostenibilidad del gasto público, a la productividad a escala local, o al desabastecimiento de los mercados de trabajo. En suma, la pérdida de competitividad de las economías desarrolladas como consecuencia última.

De igual modo, este número introduce qué papel puede tener la responsabilidad social a la hora de prevenir y mitigar las consecuencias negativas del envejecimiento de la población. Además de poner sobre la mesa soluciones de muy diverso ámbito, a corto y largo plazo.

El cambio demográfico es un proceso lento, gradual y requiere una aproximación conjunta de todos los actores socio-económicos. Cuanto más tiempo pase, el número de soluciones aplicables se reducirá dramáticamente. Es la hora de actuar.

# ¿Qué es el Cambio Demográfico?

El envejecimiento de la población, la jubilación inminente de los denominados *baby boomers*<sup>1</sup> y el descenso de los niveles de natalidad generan urgencia y presión en la necesidad de tomar medidas frente al reto del cambio demográfico. Este fenómeno, definido como un cambio en la composición de la edad de la población, es fruto en buena medida de los avances sustanciales en la sociedad en que vivimos.

El cambio demográfico es una historia de éxito si se considera desde el punto de vista de la sociedad. Se debe a un incremento en la calidad y duración de vida de las personas. Mejoras sustanciales en los servicios de salud, un incremento en la calidad de vida y la prosperidad económica han incrementado las expectativas de vida y el número de años que se vive de manera saludable. Vivimos más y mejor.

Aunque a priori esto sea una noticia a celebrar, este cambio brusco del perfil demográfico puede suponer una amenaza para el equilibrio de nuestros sistemas socioeconómicos. Un fuerte incremento de la esperanza de vida, junto con un descenso dramático de las tasas de natalidad anticipa un escenario de profunda transformación en la estructura y funcionamiento de la sociedad. Para muchos expertos, el cambio demográfico es más cierto –en el sentido probabilístico del término– que el cambio climático y sin embargo apenas se le presta atención.

---

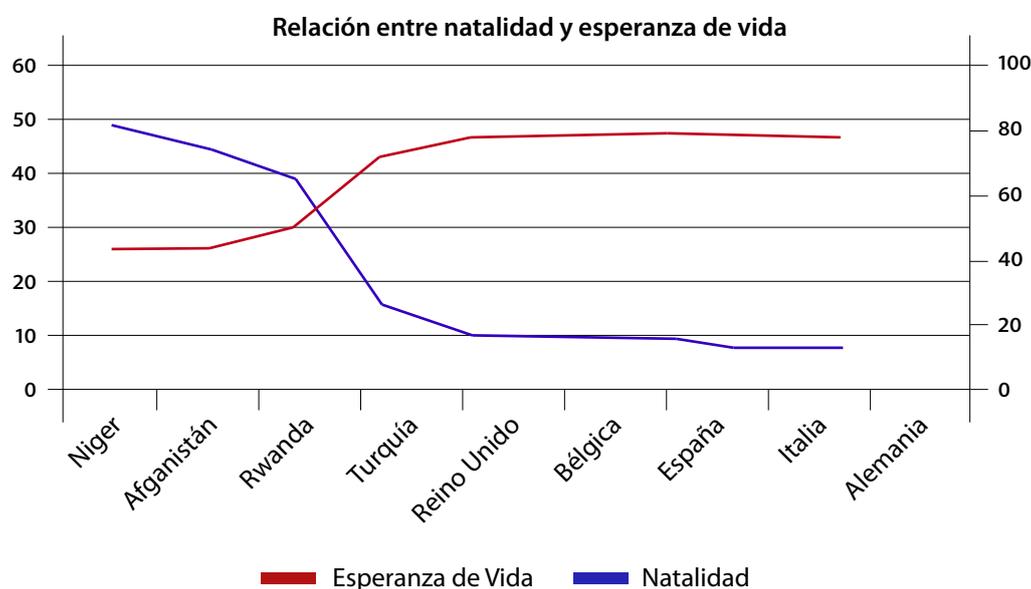
<sup>1</sup> Es un término que describe a las personas que nacieron durante la explosión de natalidad (baby boom) en la etapa posterior a la Segunda Guerra mundial (1948-1960)

¿Qué es el Cambio Demográfico?

## Desarrollo versus natalidad, una imperceptible encrucijada

La realidad macroeconómica nos revela una curiosa ley empírica. En contra de lo que cabría esperar, el nivel de natalidad de un país es inversamente proporcional a su grado de desarrollo económico. Los países industrializados, desde hace años, han experimentado una importante disminución en la tasa de natalidad. Así, en la Europa de los 15 esta tasa se situaba en torno a 13 nacimientos por mil habitantes en 2008. Por el contrario otros sistemas socio-políticos arrojan cifras muy diferentes: Costa Rica 17,71 o Angola 44,09. Esta tendencia se replica de manera generalizada en todo el mundo.

Las causas que explican este cambio en la natalidad del mundo desarrollado son enormemente complejas y suelen estar fuertemente correlacionadas. Cambios culturales, el ritmo de vida, los hábitos, los gustos, las preferencias y –con especial significación– la incorporación de la mujer<sup>2</sup> al mercado laboral han creado barreras, a menudo invisibles, a la natalidad. Los hijos son una inversión de tiempo y recursos que muchas veces no resulta fácil compaginar con el trabajo y el ritmo de vida. En España, la tasa de natalidad es de 10,73 nacimientos por mil habitantes<sup>3</sup>, lo que constituye una de las más



<sup>2</sup> La incorporación de la mujer al mercado de trabajo es un hecho relativamente reciente. En Estados Unidos la tasa de ocupación femenina pasó del 19% al 60% entre 1900 y 1999 (Bureau of labour statistics). En España esta tasa pasó del 28,6% en 1976 al 48,76% en 1995 (INE).

<sup>3</sup> Instituto Nacional de Estadística Tasa bruta de natalidad por mil habitantes, Nacional (2009)

bajas del mundo. Mientras, en los países en desarrollo se suelen registrar tasas de natalidad bastante altas debido a diversos factores. Algunos de ellos tienen que ver con aspectos como la idiosincrasia, la cultura y la religión. Otros motivos tienen un fundamento puramente económico, como la necesidad de mano de obra que soporte la economía familiar. Además, debido a las altas tasas de mortalidad infantil que normalmente acompañan a países en vía de desarrollo, la necesidad de tener más hijos es mucho más acuciante debido al elevado riesgo de descapitalizar la unidad productiva familiar. Desde un punto de vista puramente economicista, se podría argumentar que el incrementar el número de hijos por familia en un entorno subdesarrollado equivaldría a un seguro familiar ya que reduce la probabilidad de que la defunción de uno o más de sus miembros deje a la familia desamparada. Esto es aún más notable en escenarios de inestabilidad política, guerras y convulsiones sociales.

¿Qué es el Cambio Demográfico?

## El envejecimiento paulatino, una revolución silenciosa

Los efectos del cambio demográfico son ya hoy visibles en muchos lugares del territorio europeo. La edad media de maternidad de la mujer europea es cada vez mayor mientras que el número medio de hijos por mujer baja. Si bien es cierto que el envejecimiento de la sociedad es una señal de incremento en la calidad y la esperanza de vida, la ausencia de un reemplazo generacional genera dos consecuencias de calado.

En primer lugar, una mayor proporción de población anciana incrementa sustancialmente la tasa de dependencia. Esto repercute en un mayor gasto sanitario y asistencial, una mayor carga para el sistema de pensiones y una mayor concentración de la gestión de la dependencia. Ilustramos este fenómeno con el ejemplo cotidiano de la familia Alves.

### La familia Alves y el incremento de la tasa de dependencia

La familia Alves se compone de los dos abuelos, cuatro hijos y un nieto. Los cuatro hermanos cuidan de sus padres turnándose un día de diario cada uno y rotan el fin de semana adecuadamente. Dado que se pueden organizar entre ellos incurren en menores costes asistenciales. Cristina Alves, la hermana mayor de los hermanos Alves tiene un único hijo, Raúl. La pregunta es ¿cómo se podrá organizar Raúl para atender a su madre cuando ésta sea dependiente en el futuro?. ¿Y si la empresa para la que trabaja le propone trasladarse a París?. ¿Debería renunciar a tal propuesta?. En cualquiera de los casos esta situación genera una elevada concentración del coste social, que repercute en una sola persona mientras que, en el caso de sus antecesores, este coste se diluía entre los cuatro hermanos.

Es importante subrayar que el cambio demográfico no es solamente un posible escenario futuro con una determinada probabilidad de ocurrencia. Es una tendencia predecible y que -salvo graves catástrofes naturales, guerras u otros fenómenos singulares- se producirá con un 100% de certidumbre. Aunque no hay duda de que los efectos del cambio demográfico serán importantes, el grado de impacto es difícil de determinar ya que afecta de manera muy local. Por esta razón, este artículo se centra en tendencias, estadísticas y posibles futuros impactos. No obstante, se tratará de ejemplificar las importantes diferencias que se pueden observar en distintos entornos locales.

## ¡Bienvenidos a Seniópolis!

Este país inventado por Forética constituye un mundo simulado que nos va a permitir analizar los efectos del cambio demográfico. Se trata de un país que goza de una economía en la que se combina el sector privado con el sector público (educación, sanidad, sistema público de pensiones y justicia). En Seniópolis no hay inflación y la moneda local basada en reservas de oro se llama Vetusto.

Grupo de edad	%
<b>0 a 14 años</b>	<b>14,34%</b>
<b>15 a 29 años</b>	<b>19,73%</b>
<b>30 a 44 años</b>	<b>25,30%</b>
<b>45 a 59 años</b>	<b>18,92%</b>
<b>60 a 74 años</b>	<b>13,53%</b>
<b>75 años y más</b>	<b>8,18%</b>

Seniópolis pretende ser un reflejo simplificado de un país europeo, por ejemplo España, y presenta las siguientes características demográficas:

**Hombres:** 49% ~ **Mujeres:** 51%  
**Tasa de natalidad:** 1,14%  
**Tasa de mortalidad:** 0,85%  
**Inmigración:** 5,55%  
**Emigración:** 4,2%  
**Salario Medio:** 1.609 Vetustos

Las variables demográficas se basan en datos de la población española y han sido obtenidos del INE.

Seniópolis nos va a ayudar a ir desgranando la manifestación del cambio demográfico a lo largo de todo el artículo.

Comparemos dos ciudades europeas como Londres y Estepona. La primera es una ciudad en expansión, cosmopolita y creadora de tendencias. La inmigración es abundante y diversa, y la ciudad es un imán para un gran número de nuevos residentes jóvenes, como estudiantes y profesionales cualificados. Estepona, por otro lado, es un sitio relativamente pequeño al que se trasladan a vivir, entre otros, un buen número de extranjeros jubilados.

Cada sitio tiene realidades distintas y requiere políticas hechas a medida. Posiblemente, en un futuro no muy lejano, Estepona precise de movimientos migratorios de población más joven que preste los servicios demandados por una ciudad "envejecida" (personal médico, servicios especializados en la tercera edad) a medida que su población autóctona también envejece. Barcelona puede "exportar" parte de esta mano de obra. No obstante, si ésta también envejece, el desarrollo económico de ambas ciudades puede quedar limitado. Algunas de las recetas para este problema parten de reasignación de masas de población de un lugar a otro. Pero no siempre esto es suficiente. Al no haber un reemplazo de la población debido a la disminución de los niveles de natalidad, el cambio demográfico hace que la estructura de la sociedad vaya avanzando en edad. Eso no solo supone el envejecimiento de la población sino también su disminución porque los niños no nacen al ritmo que fallecen los mayores.

¿Qué es el Cambio Demográfico?

## Los ricos también lloran. Además, envejecen

Europa no está sola. La situación general en los Estados Unidos y Japón, entre otros, es similar a la de Europa. Las economías industrializadas están experimentando un periodo de cambio demográfico sin precedente en la historia. En estos países la tendencia es que la edad media de la población se incremente y las tasas de natalidad disminuyan. El crecimiento de población y los niveles altos de natalidad serán características de los países en vía de desarrollo -y emergentes, con alguna notable excepción- como los países africanos, India y Brasil.

Japón es uno de los ejemplos más claros de un país bajo los efectos del cambio demográfico. La edad media en 2008 era de 43,8 años de edad y se prevé que en 2050 la población media tenga unos 55 años de edad. Además, en Japón la esperanza de vida en 2005 era de 83 años y

en 2025 se disparará a 85 con sólo 8 nacimientos por cada 1000 mujeres (la cifra era de 9 hijos por 1000 en 2005)<sup>4</sup>. Según un estudio hecho por McKinsey & Company, Japón es uno de los países más afectados por el cambio demográfico. Hoy, ya es posible ver algunos efectos económicos relacionados con este tipo de cambios demográficos. El estudio subraya, por ejemplo, que en Japón ya existe una disminución en la acumulación de capital por parte de hogares individuales. Esto se debe a que en el transcurso de su vida, una persona tiende a acumular más riqueza y a ahorrar durante sus años activos y reservar capital para cubrir las contingencias de la jubilación. Una mayor duración de la vida –mayor número de jubilados y de mayor edad media- reducen significativamente estas reservas de capital<sup>5</sup>.

En los países europeos, el envejecimiento y disminución de la población es una realidad. En Alemania, por ejemplo, aún con un nivel de inmigración neta de 200.000 personas por año, se prevé que la población del país disminuya de 82,4 millones a 75 millones. La mitad de estos 75 millones probablemente tendrán una edad mayor a los 49 años; más de un tercio tendrá más de 59 y la octava parte más de 79 años de edad. Dicho de otro modo, en términos absolutos 28 millones de los 75 habitantes que componen Alemania tendrán más de 59 años y más de 9 millones tendrán una edad mayor a los 79 años<sup>6</sup>. En la República Checa, la situación es similar. En el año 2000, el país tenía una población de 10,2 millones de habitantes. Las proyecciones destacan una disminución de la población. En 2025 se estima que la República Checa tenga unos 9,8 millones de habitantes y esta cifra descenderá a unos 8,5 en 2050. En 2025 se prevé que más de un tercio de los 10,2 millones de habitantes tenga más de 49 años. En 2050, los habitantes mayores de 49 años serán unos 4,5 millones, más de la mitad de la población total. Mientras, las personas de más de 59 años son la gran mayoría de este grupo con un total de 3,4 millones.

De esta manera se observa no sólo un envejecimiento generalizado de la población, sino también una reducción en la capacidad de crecimiento de las economías desarrolladas.

---

<sup>4</sup> División de Población de Naciones Unidas, Proyecciones de Población: Revisión 2008, Japón  
<http://esa.un.org/unpp/p2k0data.asp>

<sup>5</sup> McKinsey & Company, El Déficit Demográfico: Cómo las Poblaciones Envejecidas Reducirán El Ahorro Global,  
<http://www.mckinsey.com/mgi/reports/pdfs/demographics/Chapter1.pdf>

<sup>6</sup> Consejo Europeo de las Regiones y Municipios, Cambios Demográficos en Europa,  
[www.ccre.org/bases/T\\_599\\_36\\_3524.pdf](http://www.ccre.org/bases/T_599_36_3524.pdf)

¿Qué es el Cambio Demográfico?

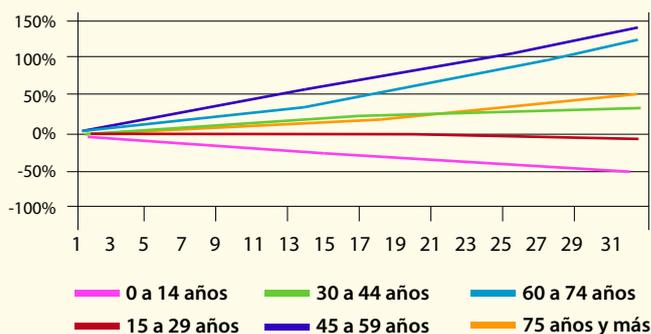
# Asimetrías de una nueva estructura poblacional del planeta

¿Qué indican este tipo de proyecciones? Este escenario subraya el cambio de estructuras de población entre países. Frente a la realidad histórica casi homogénea e inmutable entre países en lo referente a la composición de los diferentes grupos de edad, los próximos años serán testigos de una disminución en las poblaciones de Europa, Japón y otras partes desarrolladas del mundo. Al otro lado de la balanza, el crecimiento de la población tendrá lugar en continentes como Asia, África y América del Sur, aunque en este último, se prevé que sea menor.

Esto provocará cambios en las tendencias de población a nivel mundial. En países en vía de desarrollo, especialmente los del continente africano la tendencia es la opuesta a Europa: se prevé que debido a altos niveles de natalidad y esperanzas de vida no tan largas en comparación con países desarrollados, la población estará compuesta mayoritariamente por gente joven. Esto significa que la mayor concentración de jóvenes se agrupará en estas regiones.



Incremento acumulado por grupos de edad

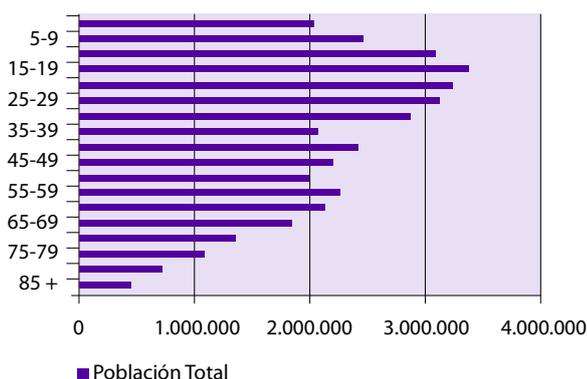


A medida que la población crece, el ritmo se ralentiza y el peso recae sobre los grupos veteranos. El envejecimiento de la población se hace patente si observamos que las mayores tasas de crecimiento se concentran en las franjas de edad de la población de 45 años.

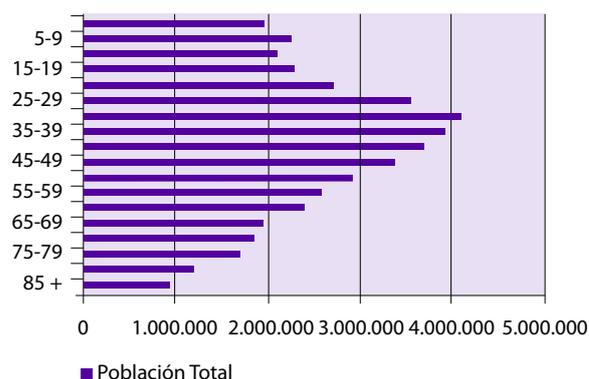
# La situación del Cambio Demográfico en España

Con más de 46,5 millones de habitantes, España también se ve afectada por este fenómeno demográfico. En la actualidad, un 17% de los españoles tienen más de 65 años y se prevé que este porcentaje aumente a un 37% en 2050. Esto representa un crecimiento del 117% en menos de 50 años.

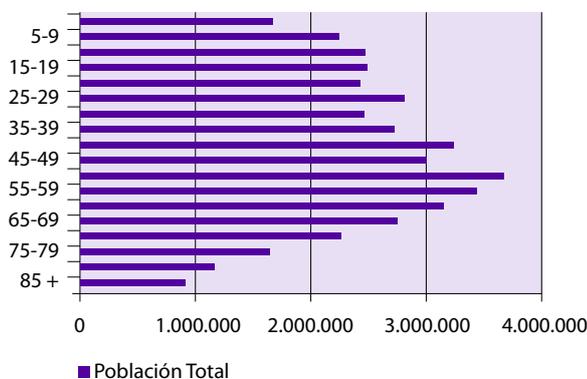
**Población Española por Edades 1991**



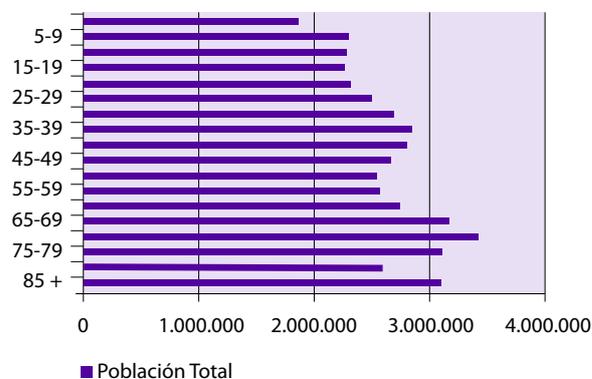
**Población Española por Edades 2010**



**Población Española por Edades 2025**



**Población Española por Edades 2049**



<sup>7</sup> Instituto Nacional de Estadística, Proyecciones de Población a largo plazo (2009-2059)

Los gráficos demuestran los cambios demográficos que están ocurriendo y los que se anticipan para los próximos años en España. Analicemos la relación que existe entre la población joven menor de 20 años y la población mayor de 65 años. En 1991, los jóvenes de entre 0-19 años suponían un 28% de la población. Las personas mayores de 65 años, por el contrario, representaban casi un 14% de la población, lo que supone un ratio de dos jóvenes por cada persona mayor.

Hoy en día, la situación es bastante diferente. En España en 2010 se observa que un 19% de la población tiene entre 0 y 19 años de edad y otro 18% tiene más de 65 años. El ratio entre jóvenes y mayores queda en 1,12, con una caída del 44%. Este es un cambio significativo para una variable poco volátil históricamente y en un espacio de tiempo relativamente corto. Como reza el tango de Gardel "20 años no es nada" pero como se puede apreciar los cambios en este corto espacio de tiempo son importantes. Si ampliamos la observación de este patrón a las proyecciones demográficas del Instituto Nacional de Estadística para 2025 y 2049 los cambios son aún más radicales. En 2025, el ratio es de un joven por cada persona mayor de 65 años, mientras que en 2049 es de 0,5 personas jóvenes por una persona mayor, lo que representaría una drástica reducción del 50% y 72% respectivamente respecto a 1991.

Otra forma de ver este mismo fenómeno consiste en calcular la edad media de la población española a lo largo del tiempo, y observar que ésta experimentará un incremento importante. La edad media actual es de 40 años. En 2025, será de 45,9 y en 2049 de unos 48,2 años.

# El camino a una población más global

El cambio demográfico en Europa y EEUU tiene otra dimensión que es necesario considerar: la inmigración. A nivel intuitivo, la inmigración puede servir para suplir el déficit de mano de obra en la economía y podría ayudar a incrementar la tasa de natalidad. Desde finales del siglo XX, Europa ha atraído un flujo migratorio importante. Según la OCDE, el caso de España es muy ilustrativo al ser el país con mayor crecimiento de inmigrantes en Europa <sup>8</sup>. El informe 2009 sobre Migración y Mercado Laboral, redactado por el Observatorio Permanente de la Inmigración, subraya que desde el 1 de Enero de 2000 había 801.329 residentes extranjeros en España. Ocho años después, en enero de 2008, había unos 3,98 millones de residentes extranjeros<sup>9</sup>, lo que supone un salto de más de 3 millones en un periodo de ocho años.

No obstante, la inmigración por sí sola no es una receta mágica que neutralice el cambio demográfico. Aun apoyando el crecimiento de la población española, la inmigración debería cubrir y mejorar las deficiencias de la estructura de la población así como del mercado de trabajo, pero esto parece ser una asignatura pendiente.

---

<sup>8</sup> OCDE, Cifras Nacionales de Inmigración 1998-2007.

<sup>9</sup> Informe 2009: Inmigración y Mercado Laboral en España. Observatorio de la Inmigración.

El camino a una población más global

# La previsión social en una España envejecida

Por último, es importante resaltar los efectos que puede tener el cambio demográfico en el sistema de seguridad social español. El aumento de la esperanza de vida de los españoles junto con la disminución de las tasas de natalidad tiene consecuencias directas sobre los sistemas de seguridad social. El envejecimiento de los españoles incrementa el número de personas mayores elevando la cantidad de personas pertenecientes a la población no activa<sup>10</sup>.

El funcionamiento del sistema precisa de un equilibrio entre el número de personas que cotizan a la seguridad social (contribuyentes netos) por una parte, y de aquellos que perciben prestaciones de la misma (perceptores netos), por otra. Esta situación de equilibrio existe en la actualidad, aunque como hemos visto a lo largo de este documento no solo está en peligro si no que, con toda certeza, se romperá. La escasez de población joven que reemplace a aquellos que salen del mercado laboral, crea una situación donde hay un número mayor de

gente que es beneficiario y otro grupo, de menor tamaño, que son los contribuyentes al sistema. Debido a que el sistema de seguridad social español depende de las contribuciones de la población activa para apoyar a la población no activa y en situación de desempleo, el cambio demográfico amenaza la sostenibilidad de dicho sistema.

De acuerdo con la Comisión Europea<sup>11</sup>, en España había en 2004 un perceptor neto por cada tres cotizantes, o lo que es lo mismo, el 75% de la población sufragaba los costes sociales. La previsión a futuro es que en 2050 un 67% de la población sea perceptora neta en España, por lo que cada individuo trabajando tendrá que mantener a dos personas. Así mismo, según un artículo publicado en la revista del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio sobre el futuro de las pensiones en España, todos los estudios realizados anuncian una subida notable del gasto en las pensiones de cara a 2050.

<sup>10</sup> La Población No Activa se define como aquellas personas que no formen parte del mercado laboral y no contribuyan al sistema de seguridad social (tanto niños como mayores).

<sup>11</sup> Report on adequate and sustainable pensions (27/02/2006). CE. Empleo y Asuntos Sociales

Aunque las cifras exactas varían según los estudios y parámetros utilizados, se prevé que el aumento sea entre un 2,4% y un 3,4% del producto interior bruto español solo en las pensiones contributivas de jubilación. Si se consideran todas las pensiones contributivas esas cifras se disparan y los expertos indican un incremento del gasto como porcentaje del PIB de entre 4,3% a 9,1%<sup>12</sup>.

En España, y en general en toda Europa, también es preocupante la integración laboral de los trabajadores mayores, que ha descendido desde principios de siglo. La media de participación de los trabajadores mayores se ha visto reducida en un 20% debido a políticas que promueven y premian un adelanto en la edad media de jubilación. Mientras que la edad de jubilación anticipada en 1960 era unos 67,9 años, en 1990 se situaba en el 61,7. El cambio demográfico, sin embargo, viene a cuestionar la sostenibilidad de estas prácticas ya que la jubilación prematura de las personas con capacidad de trabajar supone un lujo en un mercado de trabajo escaso de oferta. Las menores entradas en el mercado por la ausencia de población joven deberán ser compensadas con salidas más tardías de la gente veterana. El alargamiento de la vida laboral constituye, no obstante, una

píldora difícil de tragar debido a su elevado coste político. De nuevo, el envejecimiento de la población genera una dinámica electoral perversa. Si el grueso del electorado es cada vez más mayor y la población joven tiende a no votar, los decisores políticos carecen de un incentivo claro para realizar reformas que son traumáticas. Especialmente gravosas para aquellas personas próximas – y relativamente próximas (personas con una edad entre los 40 y 50 años)- a la edad de jubilación cuya expectativa es disfrutar de una larga jubilación después de casi cincuenta años de duro trabajo.

En conclusión, España está en una situación singular en relación al cambio demográfico. Sufre los mismos síntomas que muchos de sus vecinos Europeos y países industrializados, pero los niveles de inmigración de los últimos años crean un escenario un tanto especial que requiere soluciones singulares y ajustadas a la realidad nacional. El descenso de la tasa de natalidad y el envejecimiento de la población causan transformaciones socio-económicas a nivel micro, macro, local y regional. La gestión de la inmigración y el sistema de pensiones son algunos temas clave a abordar para poder suavizar los efectos que puede traer el cambio demográfico.

<sup>12</sup> J. Ignacio Conde-Ruiz y Javier Alonso Meseguer, El Futuro de las Pensiones en España: Perspectivas y Lecciones. ICE

# Los Efectos del Cambio Demográfico

El cambio demográfico afecta a todos los aspectos de nuestra sociedad. Impacta en casi todos los ámbitos de la vida: mercados laborales, sistemas de pensiones/seguridad social, infraestructuras y gestión urbana, educación, presupuestos y finanzas. Todas las variables relacionadas con la estructura de la población se verán afectadas por este fenómeno. Su significación será más acusada a nivel local y regional, y variará dependiendo de la composición y contexto del lugar. Afecta a la sociedad, la industria, la cultura y la economía en varios niveles.

Los Efectos del Cambio Demográfico

## Los Efectos Sociales

Desde un punto de vista social, el cambio demográfico incrementa la dependencia de mayores y ésta a su vez aumenta la presión sobre la población activa. El cambio demográfico crea un escenario donde un número más grande de personas (la población no activa) depende de un grupo más pequeño (la población activa). Según la Comisión Europea, en 2004 en España había una persona inactiva por cada tres activa. La previsión es que en 2050 cada persona activa tendrá que mantener a dos personas inactivas<sup>13</sup>.

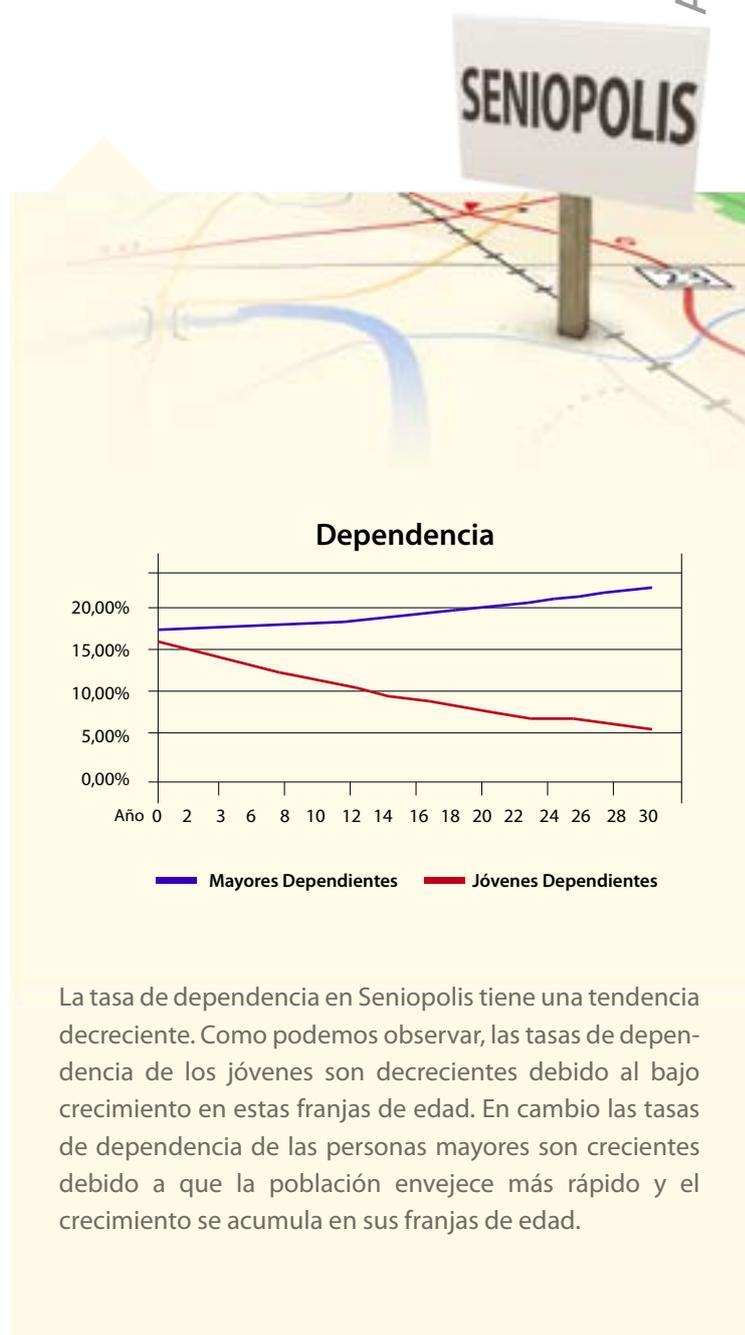
---

<sup>13</sup> Report on Adequate and Sustainable Pensions (27/02/2006), Comisión Europea, Empleo y Asuntos Sociales

La pirámide de edad muestra la división y el apoyo existente entre la población activa y la no activa. La pirámide situada a la izquierda hace referencia a una situación de dependencia normal. La mayor concentración de población se encuentra en el área activa. Sin embargo, el cambio demográfico hace que la pirámide de la edad se invierta. Se crea una situación donde la población activa es minoría. La segunda pirámide, situada a la derecha, muestra este escenario, donde la presencia de una mayor proporción de población anciana incrementa sustancialmente la tasa de dependencia.



Como mencionábamos anteriormente, esto repercute en una mayor concentración de la gestión de la dependencia y causa desequilibrios en el mercado de trabajo -escasez de mano de obra cualificada- y en el sistema de pensiones -más pensionistas para un menor número de cotizantes a la seguridad social-.



La tasa de dependencia en Seniopolis tiene una tendencia decreciente. Como podemos observar, las tasas de dependencia de los jóvenes son decrecientes debido al bajo crecimiento en estas franjas de edad. En cambio las tasas de dependencia de las personas mayores son crecientes debido a que la población envejece más rápido y el crecimiento se acumula en sus franjas de edad.

Otra área de impacto de este mismo fenómeno es la alteración de la oferta y demanda de servicios públicos como la sanidad o la educación. Manteniendo los factores constantes, el envejecimiento de la población y una presencia menor de jóvenes crea la necesidad de alterar los presupuestos públicos ya que genera capacidad ociosa en algunos servicios (menos jóvenes implica menos demanda en educación) y escasez en otros (servicios sanitarios y asistenciales).

Estos cambios en la demanda de servicios públicos harán necesaria una reasignación eficiente de los recursos públicos, lo que nuevamente generará un enorme coste político, especialmente de cara a la función pública.

En términos laborales, estas alteraciones en la oferta y demanda de servicios públicos ocasionaría cambios en las oferta de trabajo para algunos perfiles en los servicios públicos. Por ejemplo, la demanda de profesoras de educación infantil o pediatras disminuirá, mientras la oferta de trabajo para médicos especializados en enfermedades de vejez o trabajadores en centros de mayores serán más abundante.

Los Efectos del Cambio Demográfico

## Los Efectos Macroeconómicos y la competitividad internacional

El fenómeno demográfico también afecta a la economía a nivel macroeconómico y puede suponer un hándicap a la competitividad internacional de una economía. Cambios en la demografía de un país pueden poner en riesgo la operatividad de las economías nacionales.

El éxito de la economía moderna está basado, en gran parte, en la entrada laboral de nuevas generaciones que traen consigo más rendimiento, ambición, motivación, creatividad y nuevos conocimientos. La innovación, los avances tecnológicos, el desarrollo en las infraestructuras, el conocimiento y la productividad de los trabajadores, son elementos imprescindibles para el buen funcionamiento de una economía nacional.

Es decir, la sostenibilidad de los sistemas económicos en países industrializados depende de la productividad de la economía.

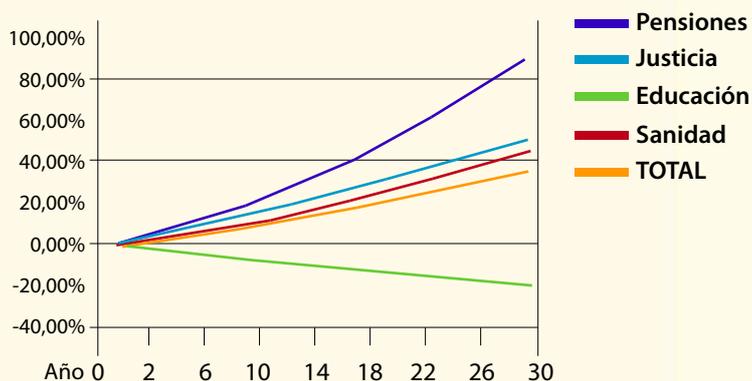
El cambio demográfico, sin embargo, hace que la entrada al mercado laboral de los jóvenes sea más limitada, mientras que la permanencia de las personas mayores es más larga. Teniendo en cuenta este

escenario, muchos expertos destacan que el cambio demográfico puede causar una caída en los niveles de productividad. ¿Cómo se explica esto? Los expertos subrayan que la creatividad, dinamismo, actitud y nuevas perspectivas que traen las personas jóvenes recién entradas al mercado laboral apoyan y refuerzan de manera directa la innovación, los avances tecnológicos y de manera general tienen un impacto positivo en la productividad. En un mercado laboral con una baja tasa de renovación de la población activa la productividad de un país corre peligro. Para mantener los niveles de productividad constantes en un mercado envejecido es necesario incrementar la contribución de otros factores de capital, especialmente la tecnología, para absorber un menor dinamismo del factor trabajo (mano de obra). Como acabamos de ver, el papel tan relevante de la población joven a la hora de impulsar la innovación tecnológica lleva algunos expertos a concluir que la tendencia resultante será de un descenso generalizado en los niveles de productividad.

Los expertos también destacan que un posible descenso de productividad afectaría directamente al precio de productos en los mercados internacionales, dando lugar a una tendencia inflacionaria secular donde la producción de un producto costaría más recursos. Por eso, el cambio demográfico podría suponer un fenómeno que afecta de manera negativa a la competitividad internacional de un país.



**Incremento acumulado del gasto público en términos reales**



El incremento de la masa de población activa hace crecer en gran medida los ingresos de Seniópolis, y a su vez hace que los gastos sean menos representativos. Claramente, la educación, acusando las bajas tasas de crecimiento de los segmentos más jóvenes, incurre en un menor gasto a lo largo de los años, hay menos Seniópoltas a los que educar. No ocurre así con las pensiones, que siguen un ritmo creciente debido al envejecimiento de la población.

El decrecimiento de los gastos de justicia se suaviza y los de sanidad cada vez son mayores, teniendo en cuenta las necesidades sanitarias de las personas de mayor edad.

Más allá de los niveles de productividad, el cambio demográfico también puede afectar a la capacidad de atraer inversiones extranjeras.

Aunque la composición del mercado laboral no es el único determinante en las decisiones de inversión, es un factor importante. Los inversores en general buscan condiciones atractivas a la hora de invertir. Un país donde la mayoría del mercado laboral es mayor puede resultar menos atractivo que otro con una población joven.

La capacidad de atraer inversiones extranjeras también se podría ver afectada por el hecho de que los sueldos de los trabajadores mayores suelen ser más elevados debido al número de años de experiencia laboral. Para la comunidad inversora, contar con una base amplia de trabajadores jóvenes con sueldos bajos es más atractivo que un país donde los recursos humanos están compuestos mayoritariamente por gente de edad más avanzada con sueldos más altos.

Los Efectos del Cambio Demográfico

## Los Efectos Microeconómicos, la guerra por el talento

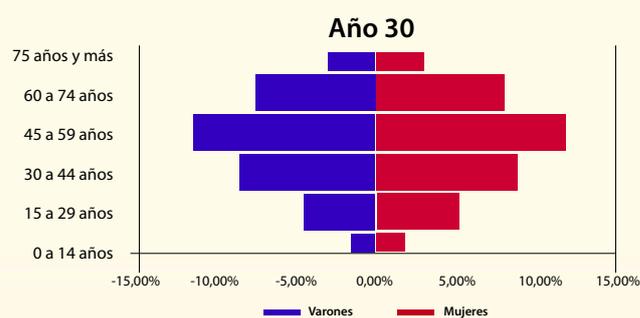
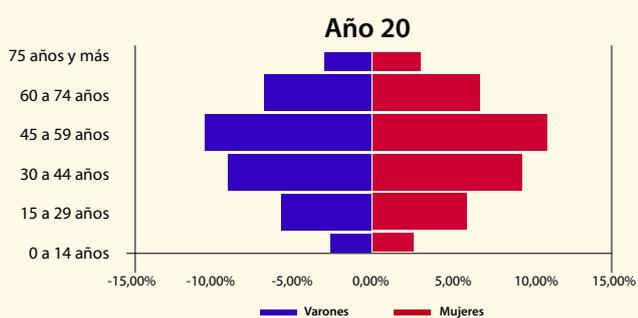
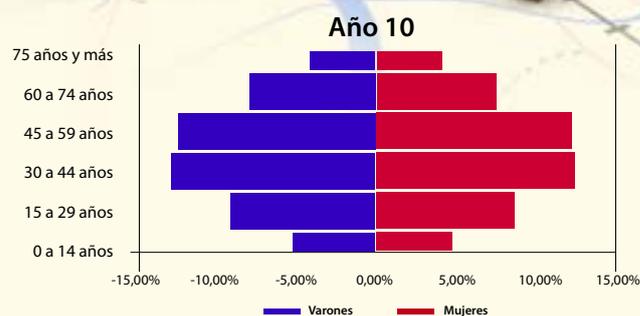
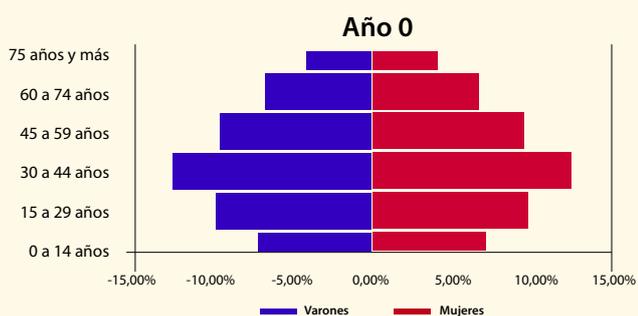
El cambio demográfico también tiene repercusiones a nivel microeconómico. Los cambios en la composición del mercado laboral tienen un impacto directo sobre el rendimiento y la competitividad de las empresas. Su competitividad y rendimiento dependen, en gran parte, de la innovación y la productividad. Una empresa con niveles bajos de productividad y con falta de innovación se arriesga a perder su cuota de mercado y con ella su viabilidad.

Con el cambio demográfico, el gran reto de empresas es mantener con éxito su competitividad con una plantilla más mayor mientras, al mismo tiempo, incrementa su poder de innovación y los niveles de productividad.

Una plantilla más sénior tiene importantes repercusiones en la estructura de costes de una compañía. Los trabajadores mayores, al tener una mayor experiencia de trabajo, suelen disfrutar de sueldos más elevados en comparación con los trabajadores que hayan entrado en el mercado laboral hace poco tiempo. Las empresas deben tener en cuenta un escenario futuro donde los mayores serán un porcentaje más elevado en las plantillas que los jóvenes, requiriendo mayores gastos en sueldos y gestión de los recursos humanos.

Esto generará lo que algunos expertos han denominado la crisis del talento, aunque los autores de este artículo vamos más allá y hablamos de guerra del talento. La guerra se produce cuando la escasez es tan aguda que las empresas y organizaciones libran verdaderas batallas por la captación de los empleados de mayor potencial. En una situación de guerra, el estrategia cobra el

mayor protagonismo. Esto reforzará la figura del director de recursos humanos que quedará investido como la llave del talento y se convertirá –presumiblemente- en un directivo fundamental en una compañía.



Podemos comprobar cómo cada vez más, la Pirámide de población de Seniópolis se invierte. Existe un claro envejecimiento progresivo de la

población y una falta de jóvenes en los que sustentar el crecimiento y el desarrollo de la sociedad.

# La responsabilidad social empresarial, una herramienta para la gestión de los efectos microeconómicos del cambio demográfico

Los efectos microeconómicos del cambio demográfico arrojan algunos desafíos y oportunidades concretos tanto para empresas como para los poderes públicos. Para suavizar estos efectos microeconómicos potencialmente devastadores es necesario gestionar los desafíos específicos que conlleva este fenómeno y explotar las oportunidades que presenta. La tabla de la siguiente página detalla tanto los desafíos como las oportunidades del cambio demográfico destacando las áreas en las que puede tener impacto.

Los desafíos del cambio demográfico constituyen una amenaza a la productividad y innovación. Además puede influir de manera negativa en la capacidad de una empresa para atraer inversiones, sobre todo para empresas de pequeño y mediano tamaño de carácter local. La inclusión social de las personas mayores, garantizar el bienestar y la salud en una plantilla de más avanzada edad y la guerra de talento debido a los cambios en las estructuras de edad de la población activa, son retos que requieren soluciones hechas a medida según cada caso.

Finalmente, el desafío de la formación continua se refiere a la necesidad de garantizar un desarrollo de conocimientos continuo en la vida profesional para que la empresa disponga de un mayor pool de talento y para que el empleado disfrute de una mayor empleabilidad en caso de pérdida del puesto de trabajo o cambio de empleo.

Un número creciente de empresas ya está dando respuesta a estos desafíos. Amenazadas por un incremento en la edad media de los trabajadores en los próximos años, muchas empresas implantan estrategias con el fin de prevenir un descenso en los niveles de productividad.

Entre estas respuestas se incluyen medidas como la gestión de la salud y el bienestar en el trabajo, junto con políticas proactivas de gestión de la diversidad que integren las diferentes necesidades de todos, tanto jóvenes como mayores. Otras medidas incluyen la creación de programas de formación para incrementar el conocimiento y talento de sus empleados, además de desarrollar campañas de sensibilización y dialogo para asegurar un clima laboral positivo y prevenir cualquier tipo de discriminación relacionado con la edad <sup>14</sup>.

La tabla también detalla tres oportunidades existentes dentro del ámbito del cambio demográfico a nivel microeconómico. La primera hace referencia al dialogo entre generaciones. Debido a cambios en las estructuras de edad de la población, la comunicación interna en las empresas debe tratar de mitigar la fricción natural que existe entre los distintos saltos generacionales. Por ello, es crucial que haya un diálogo continuo entre estas generaciones, no sólo para generar un entorno solidario y respetuoso, sino también para apoyar el desarrollo de nuevos conocimientos y habilidades entre estas dos generaciones. El conocimiento de los jóvenes (cosmopolita, global e “internáutico”) y el de los mayores (cultura del esfuerzo y austeridad, experiencia y sabiduría) no es mutuamente excluyente, sino que puede generar un mayor valor mediante el enriquecimiento mutuo. A través de este intercambio se hacen posibles la transferencia de conocimientos y el desarrollo de nuevas perspectivas que pueden enriquecer la creatividad y la innovación.

	Áreas de Impacto		
	Lugar de trabajo	Mercado	Comunidad
<b>Desafíos</b>			
Productividad	X	X	X
Innovación	X	X	X
Atracción de Inversión	X	X	X
Salud y Bienestar	X	X	X
Inclusión Social	X	X	X
Guerra de Talento	X	X	
Gestión de la Diversidad (Recursos Humanos)	X	X	
Formación Continua	X		
<b>Oportunidades</b>			
Dialogo Intergeneracional	X	X	X
Productos & Servicios	X	X	
Relaciones con Clientes		X	

<sup>14</sup> Harvard Business Review, How BMW is Diffusing the Demographic Bomb (Marzo 2010) <http://hbr.org/2010/03/the-globe-how-bmw-is-defusing-the-demographic-time-bomb/ar/1>

Otra oportunidad del cambio demográfico se encuentra en la forma en la que las empresas se relacionan con sus clientes. Esto se puede ilustrar con un ejemplo. Un mismo banco opera en dos entornos distintos. Uno es un pueblo donde la mayoría de la población son personas mayores, mientras que el otro es en una ciudad compuesta fundamentalmente por gente joven. Cada entorno probablemente requerirá soluciones distintas. En la ciudad, la banca online o la banca móvil podrían resultar una herramienta más efectiva y apropiada para gestionar la demanda de servicios financieros. En el pueblo, por su parte, probablemente sería necesario tener una mayor presencia física a través de una sucursal y una mayor tutela del cliente debido a la menor utilización de nuevas tecnologías de banca.

Otro desafío es el desarrollo de nuevos productos y servicios destinados a cubrir necesidades de un segmento creciente del mercado, las personas mayores. Volviendo al ejemplo de la banca, ya existen varios productos y servicios pensados para este tipo de perfiles, como pueden ser las hipotecas inversas. Este producto permite al propietario percibir una renta adicional mediante la conversión en dinero del valor patrimonial de una vivienda, sin perder la titularidad. Ante el fallecimiento del propietario, los herederos y la entidad financiera liquidan los adeudos correspondientes (patrimonio, deuda e intereses). Otro ejemplo es el sistema de asistencia que ya han implantado varias comunidades autónomas. Las personas mayores pueden contratar un servicio de asistencia que les facilita una comunicación continua con servicios de salud y la persona mayor que recibe una variedad de servicios (entrevistas periódicas, emergencias, consultas etc.). Los clientes pueden ponerse en contacto con estos servicios a través de un dispositivo automático que el usuario puede llevar colgado en el cuello. Este tipo de servicios también aumentan la calidad de vida de las personas mayores ya que les otorga más independencia y acceso inmediato a asistencia de la comunidad.

# Soluciones a los Efectos del Cambio Demográfico

El cambio demográfico viene a transformar de manera sustancial el mundo en que vivimos y trabajamos. Al tener un impacto tan considerable es preciso que las soluciones sean un esfuerzo conjunto entre todos los grupos afectados. Las empresas, los ciudadanos, las administraciones públicas a nivel nacional, local y regional deberán colaborar para implantar estrategias hechas a medida teniendo en cuenta la nueva realidad social.

Este artículo destaca fundamentalmente siete herramientas y prácticas que pueden ayudar a mitigar los efectos del cambio demográfico. La primera destaca la necesidad de aproximar a los jóvenes y las personas veteranas a través del dialogo intergeneracional, generando un mejor entendimiento y respeto. La segunda habla de la importancia de implantar medidas locales para gestionar los efectos del cambio demográfico. En tercer lugar, se habla del sistema de seguridad social y se destacan algunas recomendaciones de expertos sobre posibles adaptaciones para garantizar su sostenibilidad. En cuarto lugar se articulan soluciones sobre la inmigración. La quinta solución habla del mercado laboral tocando aspectos como la accesibilidad al empleo, la gestión de la diversidad y la inclusión social, seguida de cómo aumentar la productividad a través de la educación y la innovación. Finalmente, el artículo destaca la importancia de incrementar las tasas de natalidad para gestionar el cambio demográfico a largo plazo.

Soluciones a los Efectos del Cambio Demográfico

# 1. El diálogo intergeneracional para promover la solidaridad y el mutuo entendimiento

El envejecimiento gradual de la población tiene consecuencias de gran alcance para la sociedad. El cambio demográfico hace que la demanda de servicios para mayores aumente, como las pensiones o la sanidad, mientras que disminuye el presupuesto previsto para servicios utilizados mayoritariamente por jóvenes haciendo que la accesibilidad a servicios de calidad para jóvenes sean más escasos. La necesidad de alterar los presupuestos de los servicios públicos, dando un mayor peso hacia los servicios para personas mayores, puede crear un conflicto de intereses entre diferentes generaciones.

Para prevenir que estos cambios alteren la armonía de la sociedad es importante facilitar un clima de solidaridad y entendimiento entre ambas generaciones. El diálogo intergeneracional puede ser una herramienta elemental para la prevención de conflictos y el fomento del respeto. Las habilidades y conocimientos de las personas mayores y los jóvenes no compiten entre sí. Al contrario, ayudan al enriquecimiento de la sociedad en general. A través de este tipo de dialogo, los jóvenes aprenden de la experiencia de otras generaciones, las personas mayores pueden pasar su conocimiento a los jóvenes, mientras que los mayores se benefician también a través del aprendizaje de nuevos conocimientos y perspectivas de otras generaciones.

Un ejemplo de este tipo de diálogo intergeneracional es el programa desarrollado en varias universidades de España, entre ellas la Universidad de Alicante, llamado "Programa de Alojamiento por Compañía"<sup>15</sup>. El programa otorga la posibilidad a jóvenes estudiantes de convivir con personas mayores, discapacitados y familias uniparentales con hijos. Tiene como objetivo fomentar la solidaridad inter-generacional y el apoyo mutuo. La universidad destaca que a través del programa se consigue que las personas mayores adquieran un conocimiento más profundo de las necesidades de las generaciones posteriores. Para los estudiantes este programa ha significado una oportunidad, no sólo de desarrollo de actitudes solidarias, sino también por la oportunidad de entrar contacto con la realidad de su entorno social.

---

<sup>15</sup> Programa de Alojamiento por Compañía. Universidad de Alicante  
[http://cervantes.cpd.ua.es/es/novedades/comunicados/2003/program\\_alojam.html](http://cervantes.cpd.ua.es/es/novedades/comunicados/2003/program_alojam.html)

Soluciones a los Efectos del Cambio Demográfico

## 2. Gestión de infraestructuras y productos adaptados al contexto local

El cambio demográfico tiene un impacto local al causar cambios en la composición de la población. Significa que pueblos, ciudades y áreas rurales experimentarán cambios en la oferta y la demanda de diferentes servicios sociales e influye también en áreas como el desarrollo y construcción urbanística o rural.

Las reformas urbanísticas, el desarrollo e implantación de obras u otro tipo de desarrollo de infraestructuras deben considerar las necesidades y el contexto de la población. El siguiente ejemplo nos permitirá ilustrar esta situación. Un pueblo tiene una población mayoritariamente adulta y experimenta un nivel alto de emigración de jóvenes hacia otras ciudades. Este pueblo no tendrá las mismas necesidades de infraestructuras y desarrollo urbanístico que una ciudad, con una población compuesta por jóvenes inmigrantes nacionales y extranjeros. La construcción de parques para niños, por ejemplo, sería más necesaria en la ciudad. La demanda y necesidad de hogares de pensionistas o parques diseñados para el ejercicio de las personas de más avanzada edad serían más apropiados para facilitar la calidad de vida en el pueblo.

Estepona sirve como ejemplo para destacar este tipo de gestión de infraestructuras. Esta localidad de la provincia de Málaga ha desarrollado un plan urbanístico basado en la nueva realidad demográfica llamado "El Paraíso del Pensionista—Los Mejores servicios para mayores." Estepona busca convertirse en un ejemplo de servicios de calidad a mayores, ya que no solo goza de la presencia de pensionistas extranjeros y españoles sino que además, un 25% de la población local tiene ya más de 65 años. Estepona ha construido varias residencias de mayores y ha desarrollado servicios de apoyo como un servicio de asistencia personal 24 horas de manera gratuita<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> Noticias La Costa del Sol,  
[www.andalucia.com/news/cdsn/2004-11-24-htm](http://www.andalucia.com/news/cdsn/2004-11-24-htm)

Soluciones a los Efectos del Cambio Demográfico

### 3. Trabajar por la sostenibilidad de los sistemas de Seguridad Social nacionales

Existen diferentes tipos de sistemas de seguridad social. En el contexto del cambio demográfico, es importante trabajar para que estos sistemas reflejen el contexto real en el ámbito nacional. Es decir, el envejecimiento de la población y la disminución de las tasas de natalidad, tienen un efecto en la estructura de la población e incrementan notablemente la presión sobre el presupuesto del sistema público de pensiones.

En España, por ejemplo, el sistema de seguridad social está diseñado de manera que las contribuciones de la población activa van destinadas a financiarla. Las prestaciones de la Seguridad Social contemplan distintas coberturas de contingencias para los trabajadores (accidentes, paro, asistencia sanitaria, entre otros) e incluyen las pensiones de las personas no activas (jubilación, viudedad). Centrándonos en el impacto del cambio demográfico en el sistema de pensiones, debemos destacar en primer lugar que existe un criterio denominado “caja única”. Es decir, las pensiones actuales son respaldadas por las contribuciones actuales, de igual manera que las pensiones futuras serán respaldadas con las contribuciones futuras. La sostenibilidad de este sistema, como hemos visto anteriormente, se basa en el equilibrio entre cotizantes y perceptores netos.

Anticipando un más que probable desequilibrio en el sistema de pensiones consecuencia del cambio demográfico, España constituyó en 2003 un Fondo de Reserva de la Seguridad Social. Este fondo tiene como objeto incrementar la cobertura de las pensiones en el país satisfaciendo las pensiones en caso de déficit estructural (y no financiero) del sistema de la Seguridad Social.

La pregunta es: ¿cuánta dotación deberá tener este fondo en caso de que el desequilibrio demográfico se convierta en estructural y secular? A cierre de 2009 este fondo tenía unos activos en cartera por valor de 60 mil millones de euros. El presupuesto de la Seguridad Social en 2010 para el pago de pensiones (tanto contributivas como no contributivas) es de 106.847 millones de euros. Es decir, el Fondo de Reserva tiene en la actualidad una cobertura aproximada 6,7 meses de pensiones<sup>17</sup>.

---

<sup>17</sup> Presupuesto de la Seguridad Social 2010, Secretaría del Estado de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo e Inmigración, p. 97

Ante esta situación, muchos expertos destacan que el Fondo de Reserva constituye una garantía temporal adicional, pero no resuelve el desequilibrio estructural del sistema. Entre las posibles soluciones a este desajuste se destacan las siguientes:

■ **Incremento de la edad de jubilación:**

Cuanto mayor sea la vida laboral, menor tiempo será necesaria la prestación de la seguridad social, aliviando el presupuesto público. Como se argumentaba anteriormente, no se trata solamente de modificar la edad legal de jubilación. El mercado de trabajo debe adaptarse para integrar a las personas más veteranas. La Comisión Europea recomienda en su Libro Verde sobre pensiones, publicado recientemente, que para poder mantener la sostenibilidad de los sistemas de pensiones europeos habría que incrementar la edad de la jubilación hasta los 70 años.

■ **Incremento de las cargas sociales:**

Manteniéndose todo lo demás constante, un mayor gasto debe ir acompañado de un mayor ingreso. Incrementar las cargas sociales a particulares y empresas puede contribuir a aliviar el presupuesto de la seguridad social. No obstante, esta medida también tiene consecuencias negativas para la economía, ya que puede terminar por reducir la competitividad internacional del país –encareciendo los costes laborales y generando mayor desempleo-, lo que de nuevo reduciría los ingresos de la Seguridad Social.

■ **Transición parcial a un sistema de capitalización:**

Al revés que en el sistema de caja única, en un sistema de capitalización puro, cada euro que aporta un cotizante a la seguridad social lleva su nombre y apellidos. Esto fuerza al administrador o gestor del sistema a una disciplina presupuestaria estricta ya que debe preservar las prestaciones de manera individualizada. Un sistema puro, sin embargo, tiene un elevado coste social, puesto que un grupo importante de la población quedaría desahuciada, ya que aquellos individuos que no puedan contribuir quedarían abandonados a su suerte y a la beneficencia. Por otro lado, una transición parcial –por ejemplo, estableciendo un mínimo personal de capitalización por cotizante- permitiría distribuir el coste de las reformas a un número mayor de cotizantes reduciendo los agravios comparativos intergeneracionales.

■ **Incentivos al ahorro privado:**

Un marco jurídico y fiscal que incentive el ahorro privado para las pensiones de jubilación podría incrementar los recursos que las familias y empresas asignan a la cobertura de sus contingencias de jubilación y dependencia. Esta solución, no obstante, parece poco verosímil en un marco de elevado déficit público y excesivo endeudamiento público y privado.

Soluciones a los Efectos del Cambio Demográfico

## 4. Promover la gestión sostenible de la inmigración

La inmigración es un fenómeno que influye directamente sobre los efectos del cambio demográfico. Desde un punto de vista estrictamente económico, la inmigración puede suponer una fuente de recursos humanos para reemplazar a las personas mayores que salgan del mercado laboral, a la vez que reduce la edad media de la población activa. Sin embargo, para aprovechar el potencial de los flujos migratorios en la mitigación de las consecuencias económicas del envejecimiento de la población, es necesario un ajuste entre inmigración y oferta de empleo en el país de destino.

Niveles altos de inmigración no necesariamente frenan la disminución de la población activa. Es importante que las políticas de inmigración estén enfocadas en atraer recursos, conocimientos y habilidades escasos en el país receptor. Pongamos un ejemplo. Durante los últimos 30 años la inmigración ha sumado unas 190.000 personas por año al censo en España. Imaginemos que en España hay una escasez acuciante de personal médico (la demanda de empleados en sanidad es más alta que la oferta). Para ofrecer una adecuada prestación sanitaria, el país debería contratar a 8.000 médicos de manera inmediata. Si de los 190.000 nuevos habitantes tan solo 1.000 tienen una cualificación en el campo de la salud, el problema sanitario permanecerá sin resolver. Por otro lado, si el resto de los 189.000 nuevos inmigrantes carece de un perfil demandado por el mercado de trabajo, no solamente no se mitigarán los efectos del cambio demográfico sino que además generarían una mayor tasa de paro, a la vez que aumenta la demanda general de servicios públicos (salud, educación, justicia, entre otros).

Algunos expertos ponen la atención en el hecho de que el foco de la inmigración está centrado en garantizar puestos de baja cualificación profesional (agricultura, construcción, empleo doméstico, etc.). Advierten que ésto supone un riesgo, ya que este modelo difícilmente soportaría los incrementos en productividad que compensen el decremento y el menor dinamismo de un factor trabajo más maduro. También destacan que es importante evitar caer en el círculo vicioso de los flujos migratorios en el que un país pierde y exporta talento (por jubilación y fuga de cerebros) y por otro lado, no es capaz de atraer perfiles de talento y alta cualificación.

Es importante que la gestión de la inmigración tenga como objetivo prioritario la inclusión laboral y social. Una mala integración de los colectivos inmigrantes puede generar graves brechas en la población con elevado coste social. Desde la creación de guetos, la aparición de barreras culturales y raciales, el sectarismo, la marginalidad y en consecuencia, inseguridad ciudadana y falta de cohesión.

En España, la región de Aragón es una de las zonas con mayor escasez personas jóvenes, sobre todo en zonas rurales. En el municipio de Aguaviva, el alcalde y sus ciudadanos han diseñado un plan para atraer a inmigrantes jóvenes con permisos de trabajo. Este programa de repoblación tiene como fin incrementar la presencia joven a través de la inmigración y de esta forma el número de estudiantes jóvenes y niños y satisfacer la demanda de trabajo en el municipio. A través de un anuncio internacional, se hizo un llamamiento sobre las oportunidades que brinda el municipio a aquellas familias de inmigrantes que quieran trasladarse, vivir y trabajar en Aguaviva. Se ofrecían medidas para facilitar el emprendimiento de una nueva vida incluyendo viviendas con un bajo alquiler, empleo en la agricultura, construcción o servicios, seguro de salud y educación para sus hijos de forma gratuita. A cambio de estas oportunidades, las familias se comprometen a quedarse un mínimo de cinco años. Desde el año 2000, la población de este pequeño municipio se ha incrementado en un 15% y las inscripciones para el servicio de guardería se han duplicado. Se han construido viviendas nuevas y entre la población se ha abierto un centro de internet. Tienen planes para abrir otras instalaciones como un gimnasio y una discoteca<sup>18</sup>.

Soluciones a los Efectos del Cambio Demográfico

## 5. Accesibilidad al empleo, gestión de la diversidad e inclusión social

El mercado laboral es una de las áreas que más se verá afectada por el cambio demográfico. Si no hay suficiente gente entrando al mercado laboral para reemplazar a las personas mayores que salgan se crea la necesidad de encontrar recursos para reemplazar dichas salidas. Existen dos formas de reemplazar. Una es a través de la gestión de la inmigración y la otra es evitar tener que reemplazar haciendo que las personas salgan del mercado laboral más tarde.

---

<sup>18</sup> El Comité Europeo de Municipios y Regiones. *El Impacto del Cambio Demográfico en los gobiernos locales y regionales*.

Se necesitan medidas que no solamente alarguen la vida laboral de las personas, sino también políticas que hagan el empleo y la capacidad de movimiento en el mercado laboral más accesible para las personas mayores. Esta responsabilidad es tanto del gobierno como del sector privado.

En la gestión de los recursos humanos domina hoy una cultura que favorece a las personas jóvenes y que crea barreras para las personas mayores a la hora de buscar o empezar un trabajo nuevo. Con el cambio demográfico, donde la escasez de los jóvenes será una realidad, será importante promover y adoptar prácticas que apoyen a la integración de personas mayores en el trabajo.

Una manera de conseguirlo es a través de la integración de la gestión de la diversidad en la empresa. Es importante entender y saber valorar, desde la empresa, el talento y experiencia que traen las personas mayores y cómo pueden contribuir al rendimiento y al éxito de la empresa. Los conocimientos y habilidades de las personas mayores no compiten con los conocimientos de los jóvenes, sino que se complementan. Para la empresa, disponer de una variedad de perspectivas, conocimientos y habilidades siempre ayuda a impulsar la creatividad y la innovación dentro de las empresas. Una estrategia de diversidad puede ayudar a maximizar la productividad y creatividad a través de las aportaciones de diferentes tipos de personas y sirve como un mecanismo para facilitar mejor el acceso de las personas mayores al trabajo.

En general, la gestión de recursos humanos en el ámbito del cambio demográfico tiene que facilitar un desarrollo permanente de los conocimientos y habilidades del trabajador durante toda su vida laboral. A través de esta formación continua se incrementa la empleabilidad de las personas, lo cual beneficia por una parte a la empresa ya que el empleado se puede adaptar mejor a las necesidades de su trabajo en una sociedad cambiante y por otra al empleado que se beneficia de ello a la hora de buscar trabajo o seguir trabajando pasada una cierta edad. En Navarra, la Asociación de Empresas Laborales<sup>19</sup> trabaja para formar a empresas y personas en el ámbito de sus necesidades y habilidades.

El plan de formación tiene como idea central el fomento de la formación continua durante la vida laboral para desarrollar nuevos conocimientos y habilidades profesionales que aseguren el empleo en una edad más avanzada. Este tipo de proyectos facilita y ayuda a proporcionar una mayor accesibilidad a las personas mayores en el mercado laboral a través de la formación continua y el desarrollo de conocimientos complementarios como pueden ser en el área de la informática, comunicación, administración o comercial. Es decir, a través de la formación continua se busca equipar a los trabajadores activos para que desarrollen habilidades que incrementen su empleabilidad y en última instancia disminuir futuros riesgos de exclusión social y laboral.

---

<sup>19</sup> Asociación Navarra de Empresas Laborales, Formar para Capacitar  
<http://www.anel.es/empresas/formacion/formamos-para-capacitar>

Existen muy buenas prácticas de empresas que trabajan activamente para gestionar los efectos del cambio demográfico en sus instalaciones. Una empresa del sector químico, por ejemplo, ha desarrollado una estrategia de bienestar en el trabajo que integra la importancia de la gestión de la diversidad y que tiene, como uno de sus objetivos, fomentar la accesibilidad de personas mayores al trabajo garantizando apoyo y ayuda para su permanencia.

A través de sus iniciativas, el departamento de salud ocupacional desarrolla campañas de salud considerando las necesidades específicas y especiales que pueden tener los trabajadores mayores. Los programas de salud son varios y van orientados a diferentes grupos de empleados dentro de las plantas químicas. La inclusión del enfoque en personas mayores es singular en este tipo de prácticas de bienestar. Desde medidas básicas de ergonomía hasta campañas para prevenir la diabetes, la empresa trata de asegurarse de que los empleados de más avanzada edad estén seguros y saludables disminuyendo así los riesgos laborales<sup>20</sup>.

Soluciones a los Efectos del Cambio Demográfico

## 6. Incrementar la productividad y el rendimiento económico a través de la Inversión en la Educación y la Investigación

Con el cambio demográfico, algunos expertos aseguran que los niveles de productividad bajan. Esto se debe a la falta de trabajadores jóvenes para reemplazar a aquellos que salen del mercado laboral y a la predominancia de personas más mayores, lo cual supone riesgos para el desarrollo de la innovación, la productividad y los avances tecnológicos. El cambio demográfico afecta a todas las áreas de la productividad, según varios expertos, porque una población envejecida no dispone de jóvenes que entran al mercado laboral con nuevas ideas y creatividad.

---

<sup>20</sup> BASF Website Oficial, Programa Generations@Work  
<http://basf.com/group/corporate/en/sustainability/employees/demographic-change>

Los jóvenes se consideran fuerzas vitales para el desarrollo y fomento de avances tecnológicos e innovación y además, al disponer de un grupo mayoritario de personas de más avanzada edad, los niveles de dinamismo, flexibilidad y muchas veces la ambición ligada a la juventud en el trabajo disminuyen, afectando directamente a la productividad.

Aunque haya expertos que no estén totalmente convencidos sobre esta tendencia causada por el cambio demográfico, la verdad es que la productividad es un factor demasiado importante en el sistema económico en el que habitamos para ignorar el riesgo que supone un descenso. Los expertos, como la Comisión Europea a través de su nueva Estrategia 2020, aseguran que la clave está en el fomento de la educación y la inversión en la investigación para suavizar dicho descenso.

A través de la educación, las personas pueden obtener nuevos conocimientos dando lugar a valiosas aportaciones en el marco de la innovación y el desarrollo en el lugar del trabajo. Además, la inversión en la investigación, ya clave para toda empresa, es un mecanismo que puede acentuar el desarrollo de avances innovadores que incrementen la productividad a nivel micro con un efecto multiplicador a nivel nacional.

Soluciones a los Efectos del Cambio Demográfico

## 7. Fomentar la natalidad. Las nuevas generaciones

Por último, y por obvio que parezca, una forma infalible de luchar contra el cambio demográfico consiste en incrementar la natalidad de un país. Para ello, es necesario crear una serie de incentivos, económicos, sociales y de mercado que impulsen la natalidad. Anteriormente, hablábamos de cómo las preferencias de la sociedad actual, el cambio cultural y otros elementos crean barreras de cristal a la natalidad. Uno de los factores más importantes tiene que ver con la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. En este sentido, el marco regulatorio y las políticas empresariales en la gestión de los recursos humanos pueden suponer un factor que fomente o disuada de la procreación. No obstante, el factor laboral no explica por sí solo el descenso del número de nacimientos.

España presenta una de las tasas de actividad de población femeninas más bajas del mundo desarrollado<sup>21</sup> y, al mismo tiempo, un índice de natalidad igualmente bajo. Con una población femenina de alrededor de 23 millones de mujeres, España cuenta con una participación laboral femenina del 36.5% y una tasa de natalidad de 1,14%<sup>22</sup>. Comparado con Francia, que con una población femenina de 33,2 millones, tiene una tasa de natalidad de 1,97% y una tasa de participación laboral femenina de unos 12 millones, o lo que es lo mismo, un 37%. Igualmente, Bélgica, con 5,4 millones de mujeres, disfruta de una tasa de natalidad de 1,8% y una tasa de participación laboral femenina un 36,4% o una participación laboral femenina de 2 millones<sup>23</sup>. Las cifras destacan que aún habiendo una menor proporción de mujeres que trabajan en España, se tiende a tener menos hijos, lo que permite argumentar que existen otras barreras tanto legales, culturales y de mercado que dificultan que las mujeres españolas tengan más hijos. Es necesario investigar y analizar estas barreras para poder fomentar la natalidad en España.

Desde una óptica laboral, para aumentar la tasa de natalidad entre mujeres ocupadas, las medidas de conciliación entre la vida personal y laboral son claves. Este tipo de medidas ayuda al empleado, tanto mujer como hombre, a poder gestionar mejor su tiempo y responsabilidades profesionales y personales según sus necesidades individuales.

Este tipo de medidas tienen además un beneficio importante para la empresa. Al poder gestionar su tiempo, tanto en el trabajo como en la vida personal, los empleados están más satisfechos en el entorno de trabajo, lo cual tiene un impacto positivo en la motivación y clima laboral. Esto, en términos económicos, tiende a traducirse en un mejor rendimiento y mayor productividad por parte de los empleados.

No obstante, el incremento de la natalidad por sí solo tampoco es suficiente para arreglar el problema, al menos coyunturalmente. El hecho de que cada individuo que nace necesite dos décadas para incorporarse al mercado de trabajo significa que, aunque experimentáramos hoy un nuevo baby boom, los desequilibrios estructurales no se solventarían hasta dentro de treinta o cuarenta años, dejando a un grupo generacional completo en verdaderas dificultades.

---

<sup>21</sup> Instituto Nacional de Estadística, Informe Laboral Europa25, [http://www.ine.es/prodyser/pubweb/espue25/espue25\\_merclab.pdf](http://www.ine.es/prodyser/pubweb/espue25/espue25_merclab.pdf)

<sup>22</sup> Instituto Nacional de Estadística, Tasa Natalidad y Poblacion Femenina Ocupada, 2008

<sup>23</sup> Eurostat, Tasa de Natalidad y Participación Laboral Femenina, 2008-2009

# Conclusiones

El cambio demográfico es un fenómeno social, económico y político que afecta a nivel local, nacional e internacional. El envejecimiento de la población mezclado con las bajas tasas de natalidad acentúa el desarrollo de este fenómeno en países industrializados como Alemania, Japón o la República Checa. En España, la inmigración ha sido uno de los factores que hasta ahora ha suavizado sus efectos.

En países en desarrollo, el cambio demográfico también comienza a afectar, pero las consecuencias son diferentes. En estas comunidades, la sociedad estará compuesta mayoritariamente por jóvenes e irá poco a poco disminuyendo sus altas tasas de mortalidad infantil y de natalidad, al tiempo que incrementará su esperanza de vida. De este modo, el potencial de crecimiento de la población global dependerá en su mayor parte de los países en desarrollo.

Es importante considerar las actuales y futuras consecuencias derivadas del cambio demográfico para garantizar el buen funcionamiento de nuestra sociedad en los próximos años. Hoy en día existen algunas soluciones viables, pero aunque desde el punto de vista probabilístico sea un fenómeno de mayor certidumbre que el cambio climático, se necesita más compromiso y esfuerzo para desarrollar estrategias y sistemas de gestión adaptados a esta nueva realidad demográfica.

Las empresas pueden encontrar en la RSE un arma valiosa para afrontar los retos que supone el cambio demográfico. La transformación de las estructuras de edad de la población europea plantea retos en el ámbito de la gestión de recursos humanos y supone una amenaza a los niveles de productividad.

En consecuencia, el envejecimiento de la población reducirá la competitividad de una empresa a largo plazo. Las políticas de conciliación de la vida personal y profesional, un enfoque en el bienestar físico y psíquico de los empleados, y una gestión de recursos humanos basados en la igualdad de oportunidades y la inclusión social pueden suponer herramientas de gran eficacia para mitigar sus impactos y explotar sus oportunidades.

## Lecciones aprendidas:

En 30 años la estructura de población pasa de ser mayoritariamente joven a ser dominada por una población perteneciente a las franjas de edad más avanzadas.

La dependencia de las personas mayores sube de manera desproporcionada en comparación con las contribuciones de la población activa.

En conclusión, el futuro de Seniópolis está ligado a una población cada vez más mayor. Por esta razón, surge la necesidad urgente de reestructuración del sistema de funcionamiento de la sociedad basado en esta nueva realidad demográfica

El PIB de Seniópolis sufrirá un decrecimiento progresivo debido a la falta de nuevas incorporaciones al mercado laboral y de un número significativo de salidas.

Con el paso del tiempo el sistema de pensiones de Seniópolis será insostenible. Así pues, requerirá una adaptación del sistema de reparto del gasto público.



DIRECCIÓN DE PROYECTO:  
Jaime Silos

REDACTORES:

Beatriz Berruga  
Germán Granda  
Ana Herrero  
Íñigo Luis  
Laura Maure  
Natalia Montero  
Jaime Silos  
Ricardo Trujillo

MAQUETACIÓN: Medusse



## Forética

Calle Zorrilla 11 1º izq, 28014 Madrid  
Tel. +34 91 522 79 46 · Fax +34 91 369 27 86  
foretica@foretica.es  
www.foretica.es

PATROCINADORES

