

A. Empresa y persona de contacto

Nombre de la empresa		Persona de contacto	
País		E-mail	
Dirección		Teléfono	

La empresa es...	<input type="checkbox"/>	independiente	<input type="checkbox"/>	parte de un grupo de empresas
Indicar el nombre del grupo de empresas.				
La empresa es...	<input type="checkbox"/>	fabricante final (OEM)	<input type="checkbox"/>	un proveedor
y produce:				

B. Evolución del empleo en 2016

1. ¿Cuál es el número de empleados/as al 1 de marzo de 2016?

Empleo regular	Total	Hombres	Mujeres	Puestos de trabajo precarios	Total	Hombres	Mujeres
Personal de plantilla				Empleados/as con contrato temporal			
<i>De los cuales:</i> Producción				Trabajadores/as cedidos/as por empresas de trabajo temporal			
<i>De los cuales:</i> Administración				Trabajadores/as con contratos de obra			
<i>De los cuales:</i> Desarrollo / Construcción				Otros			

2. ¿Cómo evolucionará previsiblemente el empleo en 2016/2017?

Puestos de trabajo fijos	<input type="checkbox"/>	Se prevén recortes de		puestos de trabajo
	<input type="checkbox"/>	Invariable		
	<input type="checkbox"/>	Se prevé un aumento de		puestos de trabajo
Empleo temporal	<input type="checkbox"/>	Se prevén recortes de		puestos de trabajo
	<input type="checkbox"/>	Invariable		
	<input type="checkbox"/>	Se prevé un aumento de		puestos de trabajo
Trabajadores/as cedidos/as por empresas de trabajo temporal	<input type="checkbox"/>	Se prevén recortes de		puestos de trabajo
	<input type="checkbox"/>	Invariable		
	<input type="checkbox"/>	Se prevé un aumento de		puestos de trabajo
Trabajadores/as con contrato de obra	<input type="checkbox"/>	Se prevén recortes de		puestos de trabajo
	<input type="checkbox"/>	Invariable		
	<input type="checkbox"/>	Se prevé un aumento de		puestos de trabajo

3. Promoción de jóvenes profesionales y conservación de trabajadores/as profesionales en la empresa: ¿Qué tipos de formación se ofrecen en la empresa?

Tipo de formación	Sí	No	Número		
			Hombres	Mujeres	Total
Sistema dual (empresa/escuela)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Becarios/as	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Íntegramente en la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Íntegramente en la escuela técnica / el instituto de formación profesional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Escuela con prácticas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Diferentes lugares de estudio (alianza de formación)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Carrera dual (universidad/empresa)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

C. Estructura de edades y cualificación

1. Respecto a la estructura actual de edades: ¿Cómo se distribuyen los/las empleados/as en los diferentes grupos de edades?

Distribución de edades de los empleados			¿Cuál es la edad media de los empleados? <input type="text"/> años
15 a 24 años	25 a 34 años	35 a 44 años	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
45 a 54 años	55 a 59 años	60 años y más	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	

2. ¿Cuántos de los/las empleados/as del grupo de edad "60 años y más" trabajan en régimen de jornada completa y cuántos a tiempo parcial?

Empleados/as de "60 años y más"		
Total	Jornada completa	Trabajo a tiempo parcial
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

3. ¿Qué medidas e instrumentos concretos en conexión con la gestión estratégica de personal para el aseguramiento de la futura demanda de trabajadores/as profesionales se emplean en la empresa?

(Por favor, marcar en caso de emplearse.)

Indicar también si se involucra o está involucrada la representación de los/las trabajadores/as.

Instrumento	Utilizado		Participación de la representación de los/las trabajadores/as		
	SÍ	NO	SÍ	No	Se desconoce
Identificación continua de la demanda de trabajadores/as profesionales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Análisis de la demanda de cualificación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Programas empresariales de cualificación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Programas supraempresariales de cualificación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Programas de desarrollo de personal y organización	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Programas de promoción de graduados/as de la escuela	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Programas de fidelización de antiguos/as aprendices/zas que comienzan una carrera universitaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Programas de adquisición de trabajadores/as profesionales (extranjeros/as)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Iniciativas para trabajadores/as profesionales (en escuelas, universidades y el mercado laboral)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Cooperaciones estratégicas con escuelas y/o universidades para la promoción de jóvenes profesionales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

"Gestión de personal y demografía" Parte A) Condiciones empresariales		Evaluar, para cada uno de los enunciados, en qué medida este es aplicable al respectivo grupo de empleados/as en una escala de (1) = Absolutamente cierto a (5) = Nada cierto														
		Responder cada pregunta por separado para los empleados del respectivo grupo de empleados (producción, desarrollo / construcción, administración).														
Grupo de empl		Producción					Desarrollo / Construcción					Administración				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		Absolutamente cierto	Bastante cierto	Parcialmente cierto	Poco cierto	Nada cierto	Absolutamente cierto	Bastante cierto	Parcialmente cierto	Poco cierto	Nada cierto	Absolutamente cierto	Bastante cierto	Parcialmente cierto	Poco cierto	Nada cierto
1	Adquisición de empleados/as															
1.1	En el mercado laboral encontramos cada vez menos jóvenes profesionales.															
1.2	Lo más probable es que el cambio demográfico origine problemas a la hora de adquirir personal en nuestro mercado laboral regional.															
1.3	En nuestra empresa también contratamos candidatos/as de más edad.															
1.4	Siempre formulamos las ofertas de empleo de tal manera que también se sientan aludidos profesionales de más edad.															
1.5	Formamos continuamente y generalmente solemos contratar posteriormente a nuestros/as aprendices/zas.															
2	Cualificación y organización del trabajo de forma que facilite el aprendizaje															
2.1	Por lo general, disponemos de tareas de trabajo completas que requieren experiencia y un periodo de preparación prolongado.															
2.2	Disponemos de información suficiente sobre los futuros requisitos de cualificación de la empresa.															
2.3	Disponemos de suficiente información sobre la demanda de cualificación necesaria de los/las empleados/as.															
2.4	Mantenemos regularmente entrevistas con todos nuestros/as empleados/as a fin de identificar la demanda de cualificación y comentar las preguntas que tienen sobre su desarrollo profesional.															
2.5	Ofrecemos a los/las empleados/as de nuestra empresa medidas de formación continua para que sigan mejorando su grado de cualificación.															
2.6	Adaptamos las tareas de trabajo y las tareas en grupo de tal manera que permitan un entrenamiento en el puesto de trabajo.															
2.7	Los/as empleados/as de nuestra empresa suelen trabajar en grupos y equipos.															

"Gestión de personal y demografía" Parte A) Condiciones empresariales		Evaluar, para cada uno de los enunciados, en qué medida este es aplicable al respectivo grupo de empleados/as en una escala de (1) = Absolutamente cierto a (5) = Nada cierto														
		Responder cada pregunta por separado para los empleados del respectivo grupo de empleados (producción, desarrollo / construcción, administración).														
Grupo de empl		Producción					Desarrollo / Construcción					Administración				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		Absolutamente cierto	Bastante cierto	Parcialmente cierto	Poco cierto	Nada cierto	Absolutamente cierto	Bastante cierto	Parcialmente cierto	Poco cierto	Nada cierto	Absolutamente cierto	Bastante cierto	Parcialmente cierto	Poco cierto	Nada cierto
2.8	Nos aseguramos de que los/las empleados/as cambien de vez en cuando de puesto de trabajo y realicen otras tareas con objeto de que también entrenen su capacidad de aprendizaje.															
2.9	Comprobamos regularmente si nuestros empleados de más edad participan con la misma frecuencia que los de menor edad en las medidas empresariales de formación continua.															
2.10	Apoyamos de forma activa la participación precisamente de los/las empleados/as de más edad en las medidas de formación continua.															
2.11	En las medidas empresariales de formación continua empleamos métodos de aprendizaje para adultos adaptados a la progresión de la edad.															
2.12	Nuestros/as empleados/as de mediana y más edad dominan las nuevas tecnologías con la misma destreza que nuestros/as empleados/as de menor edad.															
2.13	La gama de funciones que ejercen los/las empleados/as de más edad es tan amplia como la asignada a los/las empleados/as de menor edad.															
2.14	Nos aseguramos y fomentamos el hecho de que a nuestros/as empleados/as de mayor edad se les asignen puestos de trabajo en los que juegan un papel los nuevos procedimientos y desarrollos con la misma frecuencia que a los/las de menor edad.															
2.15	No tenemos límite de edad en la ocupación de puestos de trabajo dentro de la empresa.															
2.16	Nuestros/as empleados/as tienen la posibilidad de tomarse un descanso profesional (año sabático) para seguir capacitándose o para regenerarse.															

"Gestión de personal y demografía" Parte A) Condiciones empresariales		Evaluar, para cada uno de los enunciados, en qué medida este es aplicable al respectivo grupo de empleados/as en una escala de (1) = Absolutamente cierto a (5) = Nada cierto														
		Responder cada pregunta por separado para los empleados del respectivo grupo de empleados (producción, desarrollo / construcción, administración).														
Grupo de empl		Producción					Desarrollo / Construcción					Administración				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		Absolutamente cierto	Bastante cierto	Parcialmente cierto	Poco cierto	Nada cierto	Absolutamente cierto	Bastante cierto	Parcialmente cierto	Poco cierto	Nada cierto	Absolutamente cierto	Bastante cierto	Parcialmente cierto	Poco cierto	Nada cierto
3	Promoción de la salud y trabajo adaptado a la progresión de la edad															
3.1	Determinados puestos o áreas de trabajo en nuestra empresa son "críticos para la edad" (p. ej. trabajos que exigen un esfuerzo físico, trabajos sujetos a ciclos, alta carga debido al entorno de trabajo).															
3.2	Parte de los trabajos realizados en nuestra empresa se realizan en turnos (turnos rotativos o turnos de noche).															
3.3	Disponemos de suficiente información sobre el estado de salud de nuestra plantilla.															
3.4	Conocemos los posibles conceptos de promoción de la salud en la empresa.															
3.5	Realizamos esfuerzos concretos para reducir la carga física y psíquica de trabajo.															
3.6	Fomentamos el mantenimiento de la salud de nuestros/as empleados/as con ayuda de medidas de previsión (p. ej. con puestos de trabajo diseñados ergonómicamente, la realización de talleres sobre salud y la escuela de la espalda).															
3.7	Organizamos los procesos de trabajo y la asignación de tareas de tal modo que los/las empleados/as de más edad puedan adaptar sus labores por cuenta propia determinando ellos/as mismos/as en gran medida su ritmo de trabajo).															
3.8	Nos aseguramos de que los/las empleados/as solo permanezcan un "periodo de tiempo limitado" en las áreas de trabajo críticas para la edad y les ofrecemos la posibilidad de cambiar a puestos de trabajo que conlleven menos esfuerzo.															
3.9	Definimos puestos de trabajo ajustados a la edad y se los asignamos específicamente a los/las empleados/as de más edad.															
3.10	Ofrecemos a los/las empleados/as de más edad que han realizado trabajo en turnos durante años la posibilidad de dejar el trabajo en turnos.															

"Gestión de personal y demografía" Parte A) Condiciones empresariales		Evaluar, para cada uno de los enunciados, en qué medida este es aplicable al respectivo grupo de empleados/as en una escala de (1) = Absolutamente cierto a (5) = Nada cierto														
		Responder cada pregunta por separado para los empleados del respectivo grupo de empleados (producción, desarrollo / construcción, administración).														
		Producción					Desarrollo / Construcción					Administración				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		Absolutamente cierto	Bastante cierto	Parcialmente cierto	Poco cierto	Nada cierto	Absolutamente cierto	Bastante cierto	Parcialmente cierto	Poco cierto	Nada cierto	Absolutamente cierto	Bastante cierto	Parcialmente cierto	Poco cierto	Nada cierto
3.11	Si ello no es posible, organizamos el trabajo en turnos de la forma más saludable posible (planificación de la secuencia de turnos, ubicación, duración y distribución del tiempo de trabajo según criterios de salud).															
4 Transferencia de know how																
4.1	Nuestros/as empleados/as de más edad disponen de conocimientos (y experiencia) específicos imprescindible para mantener operativos los procesos empresariales de trabajo.															
4.2	Discutimos a tiempo con nuestros empleados/as la fecha y la forma en que quieren cesar su trabajo en la empresa.															
4.3	En función de sus intereses individuales y los intereses de la empresa, ofrecemos a los/las empleados/as de más edad diferentes modelos de retiro laboral (p. ej. trabajo hasta el límite de edad reglamentario o trabajo a tiempo parcial).															
4.4	Formamos intencionadamente equipos de edades mixtas con objeto de fomentar el intercambio de conocimientos entre las generaciones.															
4.5	Empleamos sistemas especiales de transferencia de conocimientos entre las generaciones: p. ej. la asistencia limitada temporalmente de los jóvenes por los mayores (padrinos, mentores, entrenadores) y la colaboración a largo tiempo entre jóvenes y mayores (tándem, equipos de proyecto y similares).															

"Gestión de personal y demografía" Parte A) Condiciones empresariales		Evaluar, para cada uno de los enunciados, en qué medida este es aplicable al respectivo grupo de empleados/as en una escala de (1) = Absolutamente cierto a (5) = Nada cierto														
		Responder cada pregunta por separado para los empleados del respectivo grupo de empleados (producción, desarrollo / construcción, administración).														
<i>Grupo de empl</i>		Producción					Desarrollo / Construcción					Administración				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		Absolutamente cierto	Bastante cierto	Parcialmente cierto	Poco cierto	Nada cierto	Absolutamente cierto	Bastante cierto	Parcialmente cierto	Poco cierto	Nada cierto	Absolutamente cierto	Bastante cierto	Parcialmente cierto	Poco cierto	Nada cierto
5	Cultura empresarial															
5.1	Disponemos de estrategias para contrarrestar los prejuicios sobre la disminución general de la capacidad de rendimiento de los/las empleados de más edad en la empresa.															
5.2	Ponemos especial atención en el hecho de que se reconozca y valore el trabajo de los/las empleados/as de más edad en la misma medida que el de los/las empleados/as más jóvenes.															
5.3	Nos aseguramos de que el estilo de liderazgo de nuestra empresa sea cooperativo y de que se involucre a los/las empleados/as en las cuestiones importantes que afectan a su trabajo y desarrollen iniciativa propia.															
5.4	Nuestros/as directivos/as y los/las representantes de la plantilla ya han tratado de forma fundada el tema de "la edad y las plantillas en proceso de envejecimiento".															
5.5	Hemos desarrollado directrices empresariales para una política de personal equilibrada desde el punto de vista de la edad.															

"Gestión de personal y demografía" Parte B) Medidas adoptadas en las empresas o en el sector				Caso de existir, ¿cómo valoráis la calidad de estas medidas en una escala del (1) = excelente hasta (5) = pésimo/a?				
¿Dispone tu empresa o disponen las empresas de vuestro sector de las medidas que se relacionan a continuación?								
1. Medidas de organización empresarial		Ja	No	1 = excelen te	2 = bien	3 = regular	4 = mal	5 = pésimo /a
1.1	Análisis de las condiciones de trabajo y de su efecto sobre la salud de los/las empleados/as (evaluación del riesgo para la salud física y psíquica)							
1.2	Gestión empresarial sistemática de la integración de personas tras un periodo prolongado de enfermedad							
1.3	Medidas de promoción empresarial de la salud (comportamiento)							
1.4	Medidas para la organización saludable de las condiciones de trabajo (relaciones)							
1.5	Medidas especiales que tienen en cuenta la carga a la que están expuestos/as los empleados/as de más edad o con una capacidad de rendimiento alterada							
1.6	Análisis de estructuras de edad							
1.7	Identificación de la demanda de personal (cualitativa y cuantitativa)							
1.8	Formación profesional de nuevos/as empleados/as							
1.9	Ofertas de cualificación empresarial y supraempresarial							
1.10	Tareas en las que los/las empleados/as aprovechan y pueden seguir desarrollando su cualificación							
1.11	Transferencia de <i>know how</i> y gestión de conocimientos de las empresas con instalaciones externas (p. ej. universidades)							
1.12	Transferencia de <i>know how</i> y gestión de conocimientos en la empresa							
1.13	Desarrollo de directivos/as enfocado a la "dirección orientada a los/las empleados/as"							
1.14	Medidas para mejorar la compaginación de familia y profesión							
2. Medidas supraempresariales o de política empresarial		Sí	No	1 = excelen te	2 = bien	3 = regular	4 = mal	5 = pésimo s/as
2.1	Convenios colectivos o convenios de empresa relativos al tema del mantenimiento de trabajadores profesionales y de la cualificación							
2.2	Convenios colectivos o convenios de empresa relativos a la organización del trabajo adaptada a la edad y al envejecimiento							
2.3	Convenios colectivos o convenios de empresa con disposiciones especiales para empleados/as de más edad (p. ej. trabajo a tiempo parcial por motivos de edad, condiciones de trabajo menos duras)							
2.4	Medidas de cualificación para los miembros de los comités de empresa / la representación de intereses empresariales sobre el tema "gestión de personal y demografía"							
2.5	Redes regionales de empresas, en su caso, con la participación de actores supraempresariales (p. ej. sindicatos, federaciones patronales, seguros de enfermedad, agencias de desempleo, universidades, etc.)							

"Gestión de personal y demografía"						
Parte C) Importancia para la labor de los actores						
¿En qué medida se comprometen las siguientes organizaciones y grupos de personas con el tema de la "demografía y la gestión de personal"?		muy fuertemente	fuertemente	regular	poco	muy poco
1.	Importancia para la labor del sindicato					
2.	Importancia para el trabajo de las federaciones patronales					
3.	Importancia para el trabajo de los actores regionales (municipio, agencias de desempleo, organismos de seguridad social, etc.)					
4.	Importancia para el trabajo de la representación de intereses empresariales					
5.	Importancia para el trabajo de la gerencia					
6.	Importancia para los/as trabajadores/as					
"Gestión de personal y demografía"						
Parte D) Demanda de acción a nivel de las empresas y el sector						
¿Cuán alta es, en vuestra opinión, la demanda de acción para vuestra empresa y para las empresas del sector?		inexistente	poca	parcial	alta	muy alta
1.	Mantenimiento de trabajadores profesionales					
1.1	Planificación de recursos humanos (cuantitativa y cualitativa)					
1.2	Formación de personal					
1.3	Recrutamiento de personal					
1.4	Integración de nuevos/as empleados/as					
1.5	Fidelización de empleados/as					
1.6	Cualificación y desarrollo de empleados/as					
1.7	Evitación prematura de un desgaste físico y/o psíquico					
1.8	Transferencia de conocimientos (transferencia de <i>know how</i> , gestión de conocimientos)					
2.	Envejecer sano/a y competente en el empleo (organización del trabajo adaptada a la progresión de la edad)					
2.1	Organización ergonómica de las condiciones en el puesto y entorno de trabajo					
2.2	Tareas variadas					
2.3	Posibilidades de aprendizaje y desarrollo en el trabajo					
2.4	Organización adecuada de la cantidad de trabajo					
2.5	Buena organización del trabajo por parte de la empresa					
2.6	Organización ergonómica del trabajo					
2.7	Dirección orientada a los/las empleados/as					
2.8	Participación y cogestión de los/las empleados/as					
2.9	Posibilidad de compaginar profesión y familia					
3.	Ofertas para determinados grupos objetivo (organización del trabajo adaptada a la progresión de la edad)					
3.1	Para trabajadores de más edad, como p. ej. el retiro prematuro de la vida laboral, modelos de tiempo de trabajo menos duros, condiciones de trabajo más saludables					
3.2	Para empleados/as con capacidad de rendimiento alterada, como p. ej. la gestión de reinserción empresarial					
3.3	Reducción a tiempo parcial por motivos de formación: permiso de formación remunerado para cualificarse					
3.4	Posibilidad de compaginar familia y profesión: Permisos para las fases de asistencia familiar, ofertas de trabajo a tiempo parcial, ofertas de cuidado de niños, trabajo en casa					