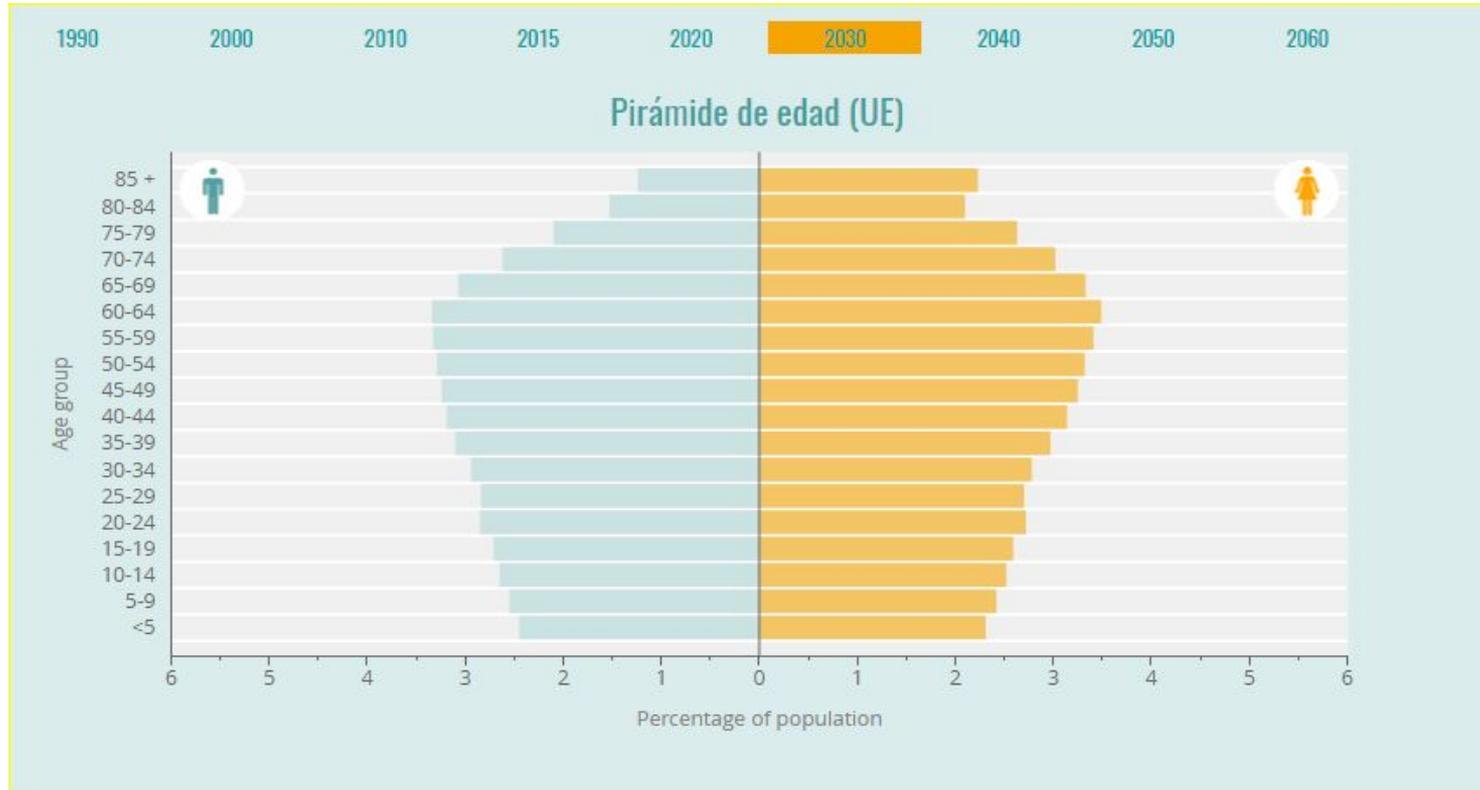


¿Cómo abordar la gestión de la edad en la empresa?



M^a Teresa Llorens Rufach
Médica del Trabajo y consultora sanitaria

Impacto de la estructura etaria en el ámbito laboral



Impacto de la estructura etaria en el ámbito laboral



Europa



Edad media	Tasa de empleo (grupo de edad 55-64)	Discriminación por edad	Sostenibilidad laboral	HLY a los 65 (hombres)	HLY a los 65 (mujeres)
42,2 años	51,8%	45%	78,31%	8,6 años	8,6 años

Impacto de la estructura etaria en el ámbito laboral

ONU: Naciones Unidas ha proclamado el periodo 2021–2030 como el Decenio del Envejecimiento Saludable para transmitir la necesidad urgente de actuar a nivel mundial para mejorar las condiciones de vida de las personas mayores.

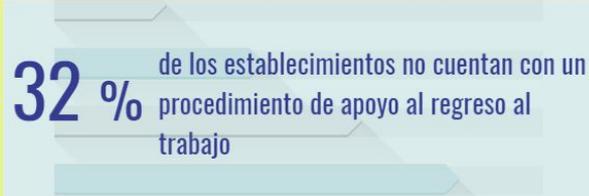
EU/OSHA: Para apoyar el desarrollo de políticas en esta importante área, un proyecto llevado a cabo por EU-OSHA hace algunos años brindó una gran cantidad de análisis de políticas e iniciativas sobre el envejecimiento de la población trabajadora en toda Europa.

OMS: Estima que los problemas de salud relacionados con el trabajo dan como resultado una pérdida económica del 4% al 6% del PIB para la mayoría de los países.



45 % de los europeos cree que la discriminación por tener más de 55 años está muy extendida

Fuente: Eurobarómetro



32 % de los establecimientos no cuentan con un procedimiento de apoyo al regreso al trabajo

Fuente: Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes (ESENER - 2)



22 % de los trabajadores mayores de 50 años piensan que no podrían hacer su trabajo actual a la edad de 60 años

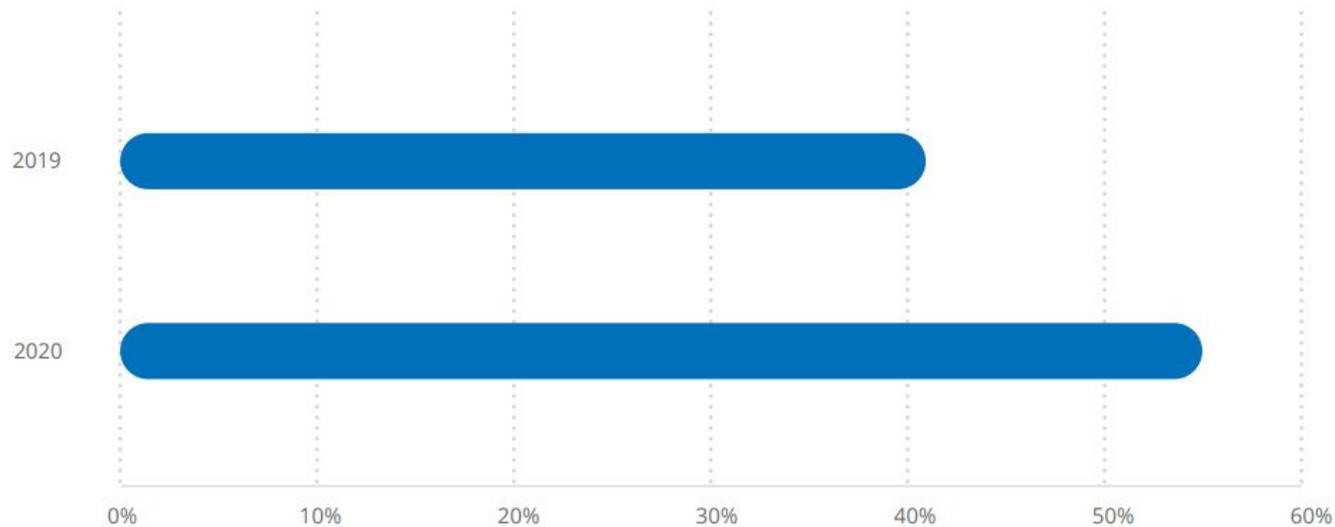
Fuente: Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2015



OBJETIVO DEL MES

Casi dos años después de la pandemia, la economía mundial sigue siendo incierta, los sistemas sanitarios están desbordados y millones de personas se ven abocadas a la pobreza. La edición de febrero del Objetivo del mes, se centra en el Objetivo 3 (Buena salud y bienestar) para garantizar que todas las personas de todas las edades lleven un estilo de vida saludable, tanto en lo físico como en lo mental, al mismo tiempo que se proporciona acceso a la cobertura sanitaria universal, a medicamentos seguros y a las vacunas es fundamental para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

EMPRESAS QUE REALIZAN ACCIONES CONCRETAS SOBRE EL ODS 3



Fuente: Forética

Diversidad en la vejez

No hay una persona mayor «típica».

Inequidades sanitarias

La relación que mantenemos con nuestro entorno viene determinada por características personales, como la familia en la que nacimos, nuestro sexo y etnia, que dan lugar a inequidades de salud. La diversidad que se da en la vejez se debe en gran medida a los efectos acumulados de esas inequidades sanitarias a lo largo de la vida. Deben instaurarse políticas de salud pública que reduzcan, más que refuercen, dichas inequidades.

Estereotipos obsoletos y discriminatorios contra la tercera edad

Con frecuencia se da por supuesto que las personas mayores son frágiles o dependientes y una carga para la sociedad.

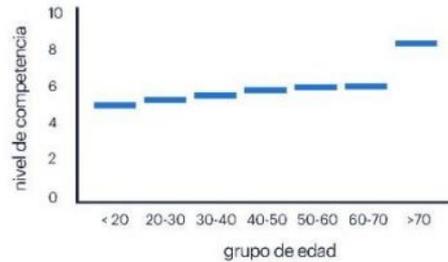
Un mundo que cambia con rapidez

La mundialización, los avances tecnológicos (por ejemplo, en el transporte y las comunicaciones), la urbanización, la migración y las normas cambiantes entre los sexos influyen en la vida de las personas mayores indirecta e indirectamente.

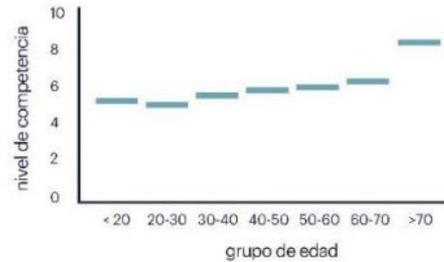
¿Cómo abordar la gestión de la edad en la empresa?

Nivel de competencias profesionales según edad

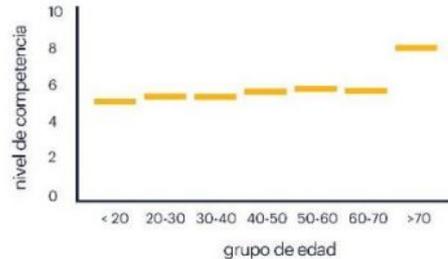
adaptación al cambio



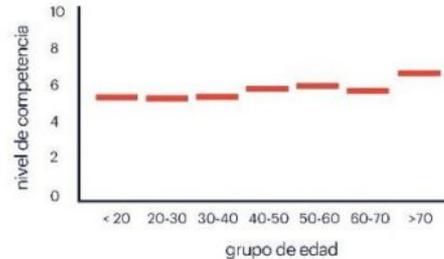
iniciativa



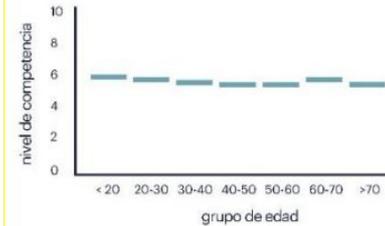
gestión de personas



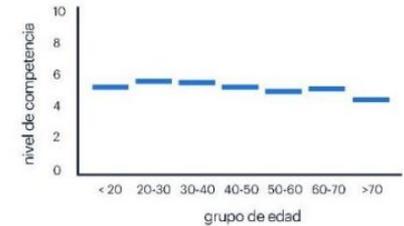
negociación



toma de decisiones



conexión emocional



Fuente: Randstad

¿Es la edad un factor condicionante en las competencias del talento? ¿Están los mayores mejor preparados que los jóvenes para afrontar los retos del mercado laboral?

GESTIÓN DE LA EDAD EN EL TRABAJO

GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS



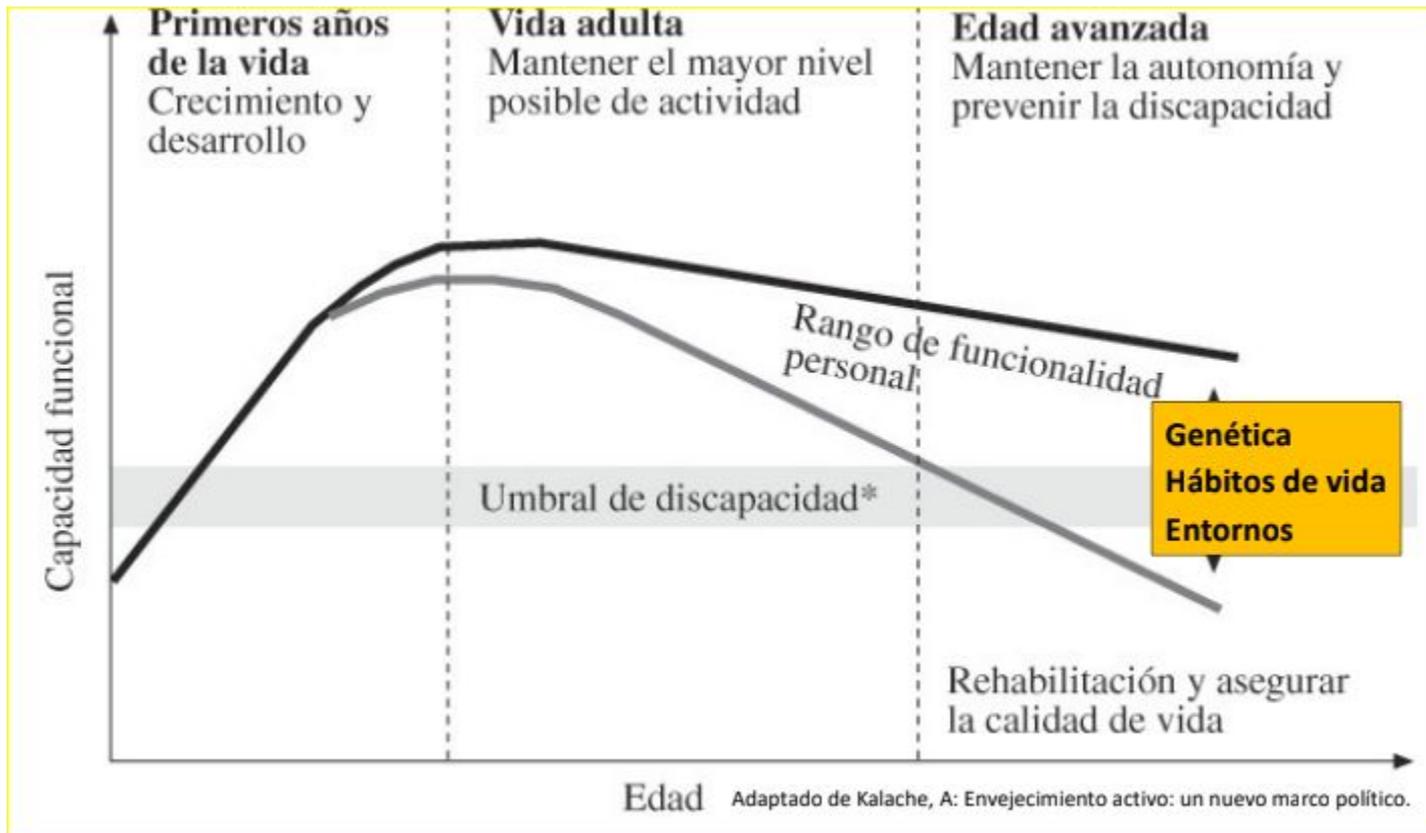
¿Cómo abordar la gestión de la edad en la empresa?

... un estado completo de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad o dolencia (OMS 2001, p.1).

... un estado de bienestar en el cual el individuo se da cuenta de sus propias aptitudes, puede afrontar las presiones normales de la vida, puede trabajar productiva y fructíferamente y es capaz de hacer una contribución a su comunidad (OMS 2001a, p. 1).

... permite a las personas realizar su potencial de bienestar físico, social y mental a lo largo de todo su ciclo vital y participar en la sociedad de acuerdo con sus necesidades, deseos y capacidades, mientras que les proporciona: protección, seguridad y cuidados adecuados cuando necesitan asistencia (OMS 2002: 79)

¿Cómo abordar la gestión de la edad en la empresa?

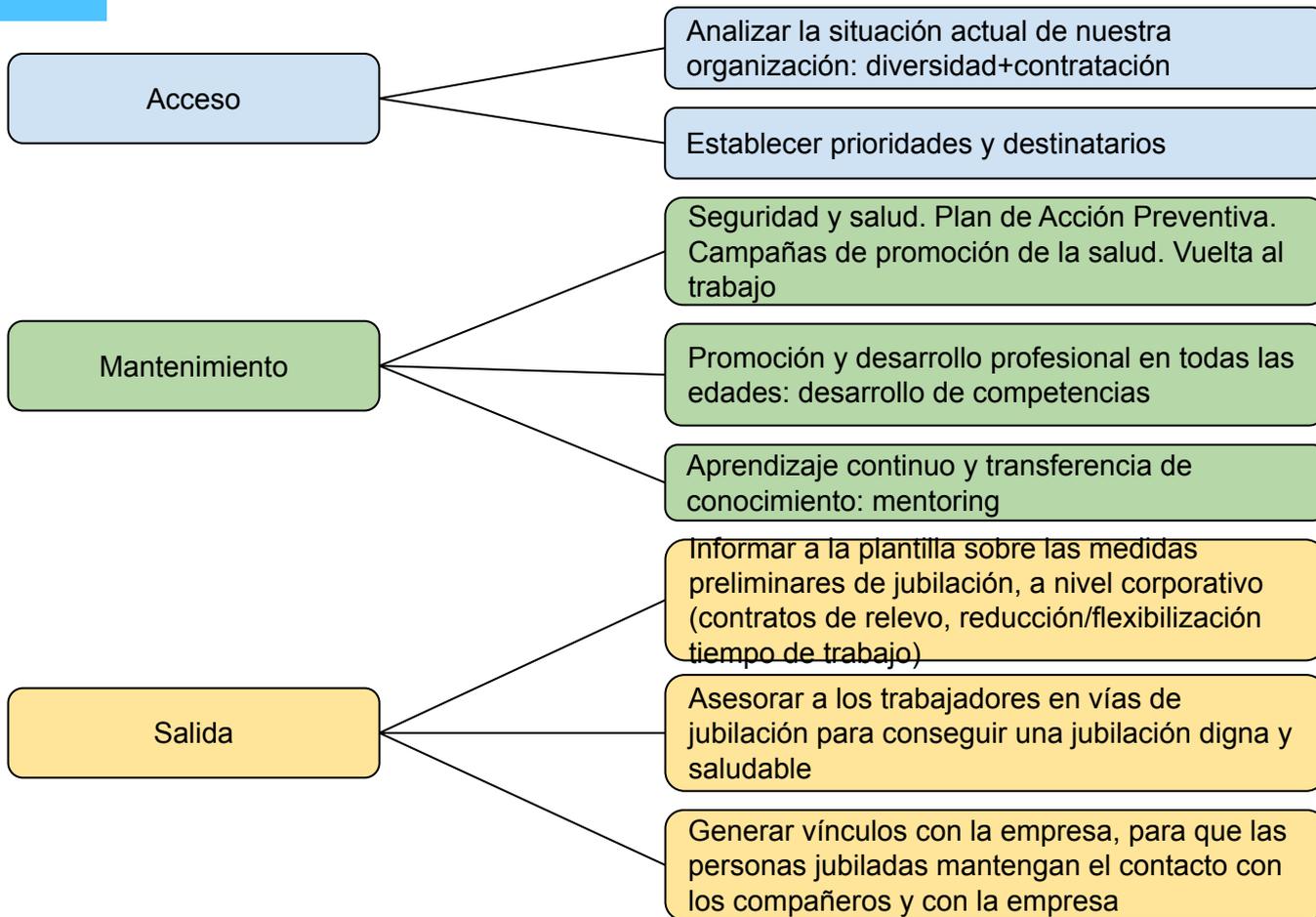





CUESTIONARIO: ENVEJECIMIENTO

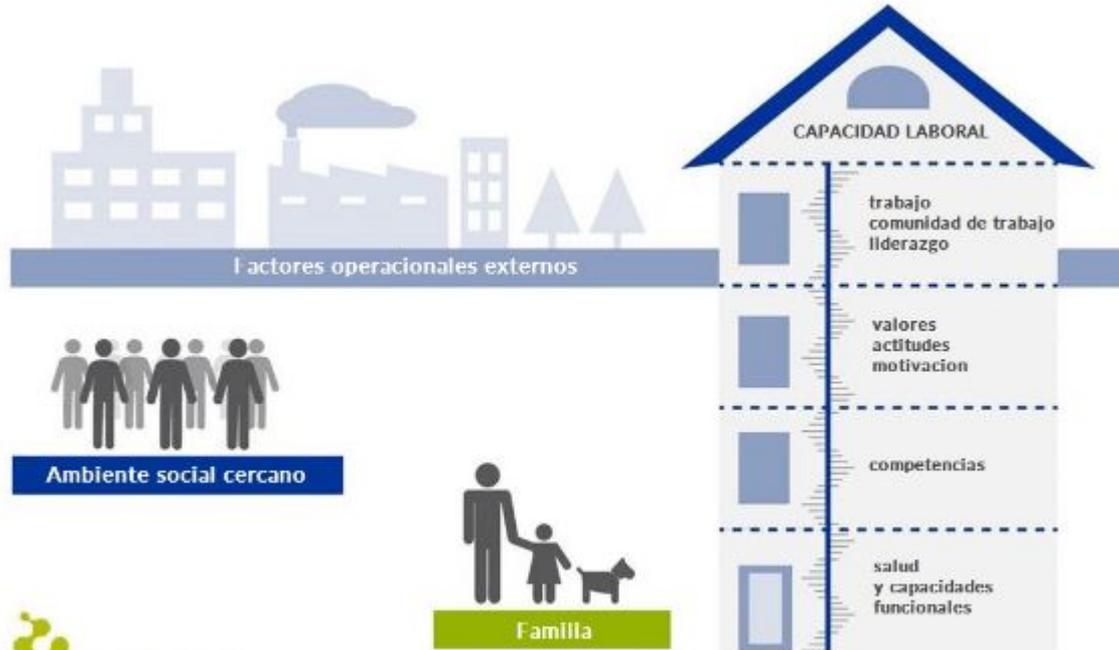
 	 	 	 	 
<p>CUESTIONARIO SOBRE ENVEJECIMIENTO</p> <p>SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL</p> <p>Tenemos dificultades para encontrar trabajadores jóvenes con las competencias adecuadas para cubrir los puestos de trabajo clave de la empresa. <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>Los cambios demográficos en el mercado laboral de nuestra zona influyen a la hora de contratar personal en la industria y contratación de personal. <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>Al seleccionar y contratar personal en la empresa tenemos en cuenta ciertos factores de edad. <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>En la empresa se seleccionan y contrata también trabajadores mayores. <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>Ahorramos costes cuando de forma que los trabajadores mayores con las competencias adecuadas pueden presentar su candidatura. <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>FORMACIÓN</p> <p>Proporcionamos formación continuada a los trabajadores de la empresa para mejorar su desarrollo y cualificación. <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>Verificamos de forma periódica que los trabajadores mayores participan en la formación continua proporcionada por la empresa con la misma frecuencia que los trabajadores jóvenes. <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>Ahorramos en formación de forma activa o pasiva trabajadores a quienes les ofrecemos un plan de desarrollo individual. <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>Animamos a los trabajadores mayores a participar en la formación continua. <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>Ofrecemos módulos educativos para la formación de adultos y de los trabajadores mayores. <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>Los trabajadores de mayor edad y mayores necesitan los mismos beneficios que una competencia equivalente a la de los trabajadores jóvenes. <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>Disponemos de información suficiente en la empresa sobre la formación y las competencias necesarias en los puestos de trabajo actuales y futuros. <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p>	<p>ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</p> <p>Nos aseguramos de que los trabajadores mayores cuentan con la misma frecuencia que los trabajadores jóvenes puestos de trabajo de nueva creación o en desarrollo y promovimos sus cambios. <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>Tenemos como objetivo para nuestros trabajadores mayores la diversificación de las tareas y los roles entre puestos de trabajo y por lo tanto mejoramos sus habilidades con experiencia de trabajo. <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>Los trabajadores de la empresa trabajan en general por grupos o en solitario. <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>El trabajo no requiere de tal forma que facilite el aprendizaje y permita al aprendiz mejorar. <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>El desarrollo de los trabajadores mayores es considerado al de los trabajadores más jóvenes. <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>PLANES DE DESARROLLO PROFESIONAL</p> <p>Realizamos de forma periódica actividades para la identificación de las necesidades de formación y para asegurar las preferencias y objetivos de cada trabajador en la relación a su plan de trabajo. <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>Ahorramos y apostamos de forma activa o pasiva trabajadores a quienes les ofrecemos un plan de desarrollo individual. <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>Disponemos de estrategias profesionales dentro de la empresa también para los mayores de 60 años. <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>Identificamos los puestos de trabajo críticos para los trabajadores mayores y creamos una formación para adaptarlos a esos puestos de trabajo o a la adaptación de los trabajadores mayores. <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>Promovemos que el personal trabaje en equipos directos y secciones de la empresa a la hora de su vida laboral para que puedan seguir desarrollando sus competencias profesionales. <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>Nos aseguramos de que nuestros trabajadores no realicen un trabajo monótono y/o repetitivo durante períodos prolongados de tiempo (3 años o más). <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p>	<p>Problemas asociados al "tiempo libre de adaptación" en aquellos trabajadores que cuando piden de trabajo consideran crítica para la edad y los ofrecen la posibilidad de cambiar a otros roles dentro de la empresa desde el punto de vista físico y psicológico después de haber desarrollado una actividad durante un tiempo prolongado. <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>PROMOCIÓN DE LA SALUD Y INCLUSIÓN</p> <p>En la empresa, ciertos puestos de trabajo son críticos para los mayores (por ejemplo, fuerza física demandada, ritmo impuesto por máquinas o procesos, separaciones extremas de horarios). <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>Se utilizan medidas para reducir el riesgo en la empresa y se promueven la salud de los trabajadores (por ejemplo, chequeo periódico, separación de roles de salud, estado de salud). <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>En la empresa existen puestos de trabajo a turnos nocturnos o rotativos. <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>En caso afirmativo: Se facilita el cambio a un turno de día a los trabajadores mayores que han desarrollado ciertos años un trabajo en turnos nocturnos o rotativos. <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>Los turnos se negocian de forma que dentro de un mismo turno se realicen actividades de menor intensidad y distribución adecuada de la actividad en los turnos, asignación, rotación y distribución del trabajo de trabajo respetando los ritmos de salud. <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>Operamos los turnos y el cambio en el trabajo de tal forma que los trabajadores mayores puedan seguir el trabajo a su propio ritmo. <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>Disponemos suficiente información sobre el estado de salud de nuestros trabajadores y sobre posibles acciones para promover la salud en la empresa. <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>Nuestra empresa dispone de un programa de análisis y de gestión de riesgo considerando en su caso para los trabajadores mayores que se aplican con estos trabajadores, medidas de salud, condiciones, adaptaciones para la gestión de casos y adaptación de medidas preventivas. <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS</p> <p>Disponemos con los trabajadores que se centran a la hora de la gestión del talento y el conocimiento en la empresa. <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>Nuestros trabajadores mayores cuentan con conocimientos, competencias específicas que resultan beneficiosos para mejorar los procesos de trabajo de la empresa. <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p>	<p>Creamos grupos de trabajo intergeneracionales para fomentar el intercambio de conocimientos entre generaciones. <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>Mantenemos sistemas especiales de transferencia de conocimiento entre generaciones (por ejemplo, mentoring, grupos de trabajo de edades mixtas o en turnos). <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>Promovemos medidas de gestión orientadas para mantener la atención de los trabajadores mayores y fomentar el acceso de conocimientos de los mayores a otros jóvenes. <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>TIEMPO DE TRABAJO</p> <p>Ofrecemos a los trabajadores mayores opciones de trabajo de flexibles (por ejemplo, tiempo parcial, trabajo flexible o híbrido, trabajo compartido). <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>Permitimos a los trabajadores que organicen su tiempo de trabajo de forma flexible. <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>Ofrecemos a los trabajadores la posibilidad de disponer de "horas de tiempo de trabajo" para que puedan organizar su tiempo de trabajo flexible. <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>Permitimos a los trabajadores que se toman largos días o períodos adicionales para poder iniciar una formación profesional complementaria o para descansar y recuperarse. <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>Ofrecemos a los trabajadores mayores un horario de los ritmos laborales y de la actividad de estos módulos de trabajo que se adaptan a la edad de cada trabajador, a tiempo parcial, transición flexible hacia la jubilación. <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>CULTURA DE EMPRESA</p> <p>Disponemos de estrategias en la empresa para combatir los prejuicios respecto a que los trabajadores mayores son por lo general menos eficientes. <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>Nos aseguramos de que tanto el trabajo de los trabajadores mayores como de los jóvenes sea reconocido y respetado. <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>Nuestro objetivo es conseguir un nivel de desarrollo cognitivo y hacer todo lo posible por asegurar que los trabajadores de cualquier edad de la empresa puedan seguir aprendiendo y trabajar con los recursos disponibles en la propia empresa. <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p>	<p>Nuestros objetivos y los representantes de los trabajadores los analizamos en detalle a la cuestión de la salud y el envejecimiento del personal. <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>Hay una descripción más precisa cooperativa para una política de personal SI NO intergeneracional. <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>En nuestra empresa se discuten y promueven cuestiones relacionadas con la salud y el envejecimiento. <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p>

¿Cómo abordar la gestión de la edad en la empresa?



¿Cómo abordar la gestión de la edad en la empresa?

Modelo de capacidad de trabajo





<https://papps.es/>



<https://canadiantaskforce.ca/guidelines/systematic-reviews-and-protocols/>

<https://www.uspreventiveservicestaskforce.org/uspstf/recommendation/lung-cancer-screening#bootstrap-panel--7>

Actividad física


Beneficios de la actividad física para la salud

Es importante a todas las edades

 <p>Reduce el riesgo de padecer enfermedades cardiovasculares, diabetes tipo 2, la tensión o el colesterol altos, osteoporosis y algunos cánceres (mama, colon), etc.</p>	 <p>Mejora el bienestar social, la sociabilidad y la integración social.</p>
 <p>Mejora la evolución de problemas frecuentes en salud, como la diabetes, la obesidad, la tensión o el colesterol elevados.</p>	 <p>Mejora del bienestar emocional, reduce los síntomas de ansiedad y estrés y mejora el sueño.</p>
 <p>Ayuda a mantenerse ágil física y mentalmente.</p>	 <p>Ayuda a mantener un peso adecuado.</p>

Agosto 2021



www.mscbs.gob.es



@sanidadgob

European Agency for Safety and Health at Work

European Union

Healthy Workplaces

Temas

Buenas prácticas

Pon a prueba tus conocimientos

Recursos útiles

Perfil

País

Trabajos saludables en cada edad

Una guía multilingüe sobre la gestión de la seguridad y la salud laboral en una población activa cada vez más envejecida

Sobre esta guía

¿Cómo funciona esta guía?

Tutorial de inicio

Por favor, seleccione su perfil:

Soy un empleador

Empezar

Soy un trabajador

Empezar

Soy un director de RRHH

Empezar

Soy un profesional de SSL

Empezar

© 2016 EU-OSHA

MAPA DEL SITIO

POLÍTICA DE PRIVACIDAD

SOBRE ESTA GUÍA

ACCESIBILIDAD

¿Cómo abordar la gestión de la edad en la empresa?

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) ha impulsado acciones para sensibilizar, formar y asesorar en esta materia y, continuando con este propósito, pone a disposición de los agentes sociales y de la comunidad preventiva un **cartel** que resume las claves para gestionar la edad y la diversidad generacional de manera exitosa.

<https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/gestion-de-la-edad-y-diversidad-generacional>



GESTIÓN DE LA EDAD Y LA DIVERSIDAD GENERACIONAL

¿Qué es?

Una gestión integrada y eficaz de la edad y la diversidad generacional. La prolongación de la vida laboral y la coexistencia de hasta 5 generaciones en las empresas nos ofrecen la oportunidad de gestionar esta diversidad generacional de manera exitosa. Supone incorporar la perspectiva de edad a la gestión preventiva en empresas y organizaciones.

¿Por qué es importante?

Porque beneficia a la empresa y a los/as trabajadores/as. Mejora la seguridad y la salud, atrae y retiene el talento, posibilita el equilibrio entre las demandas y las capacidades, disminuye el absentismo y la siniestralidad, incrementa la rentabilidad y favorece la sostenibilidad y el compromiso social.

¿Quién debe hacerlo?

Todas las empresas y organizaciones. Las empresas deberían incorporar prácticas de gestión de la diversidad generacional para dar cumplimiento a la protección de los derechos de todas las personas, con acciones integradas, de manera prioritaria, en la política de seguridad y salud.

¿Cómo llevarla a cabo?

Política de gestión de la edad y la diversidad generacional. Partiendo del compromiso expreso de la Dirección, desarrollar una política integrada y adaptada a cada realidad empresarial, estableciendo planes y medidas concretas, monitorizando su seguimiento y evaluando los resultados.

MEDIDAS A IMPLEMENTAR

1. Compromiso de la Dirección
2. Estadísticas desagregadas por edad
3. Mapas de edad por ocupaciones
4. Evaluación de riesgos con perspectiva de edad
5. Diseño universal en la gestión de compras
6. Adecuar demandas y capacidades
7. Gestión y ordenación del tiempo de trabajo
8. Políticas de conciliación transversales
9. Cambio de actividad y reciclaje profesional
10. Desarrollo de carrera transparente y no discriminatoria
11. Mentoring bidireccional
12. Planes de formación con perspectiva de edad
13. Programas de retorno al trabajo
14. Planes de acogida y planes de transición a la jubilación
15. Vigilancia de la salud en función de la edad
16. Promoción de la salud por grupos de edad

TODAS LAS PERSONAS SON VALIOSAS Y ESPERAN UNA OPORTUNIDAD, ASÍ COMO UNAS CONDICIONES DE TRABAJO ADECUADAS PARA DEMOSTRARLO



Grupo de trabajo Envejecimiento Activo

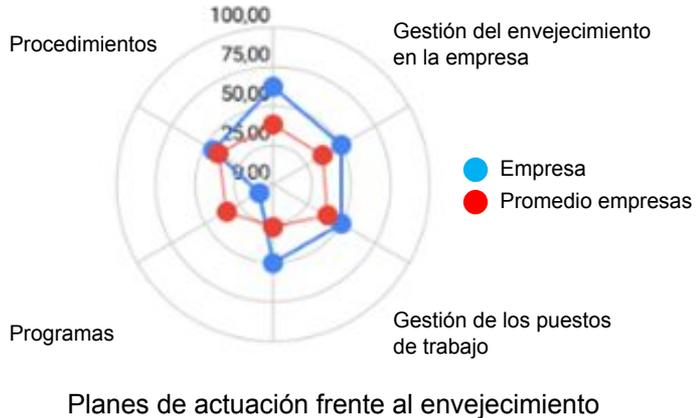
El **grupo de trabajo** formado por miembros de la organización preventiva de Asepeyo, junto a un grupo de empresas mutualistas, ha elaborado un cuestionario con el fin de llevar a cabo un **Observatorio de Envejecimiento Activo** que nos permita tomar una “fotografía” de la situación actual de la gestión del envejecimiento en nuestras empresas mutualistas.

Acceso al Cuestionario →



Gráfico global de fortalezas y buenas prácticas

Grado objetivo de conocimiento



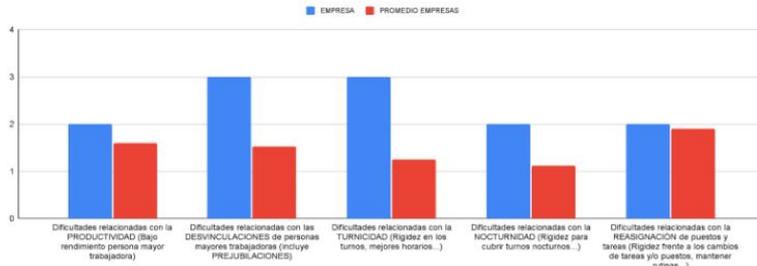
Resultados del cuestionario

Cumplimentando el cuestionario, la empresa puede obtener un **Informe de resultados global**, que permitirá disponer de una comparativa en relación al resto de empresas participantes, respetando la confidencialidad de los datos, que le sitúe y ayude en la gestión del envejecimiento de su plantilla.

Recursos a desarrollar

Los resultados del observatorio nos permitirá en un futuro, **desarrollar herramientas y recursos** para ayudar a nuestras empresas mutualistas en la gestión del envejecimiento.

1.1. Dificultades de gestión para la empresa





Cuidamos de tu empresa

