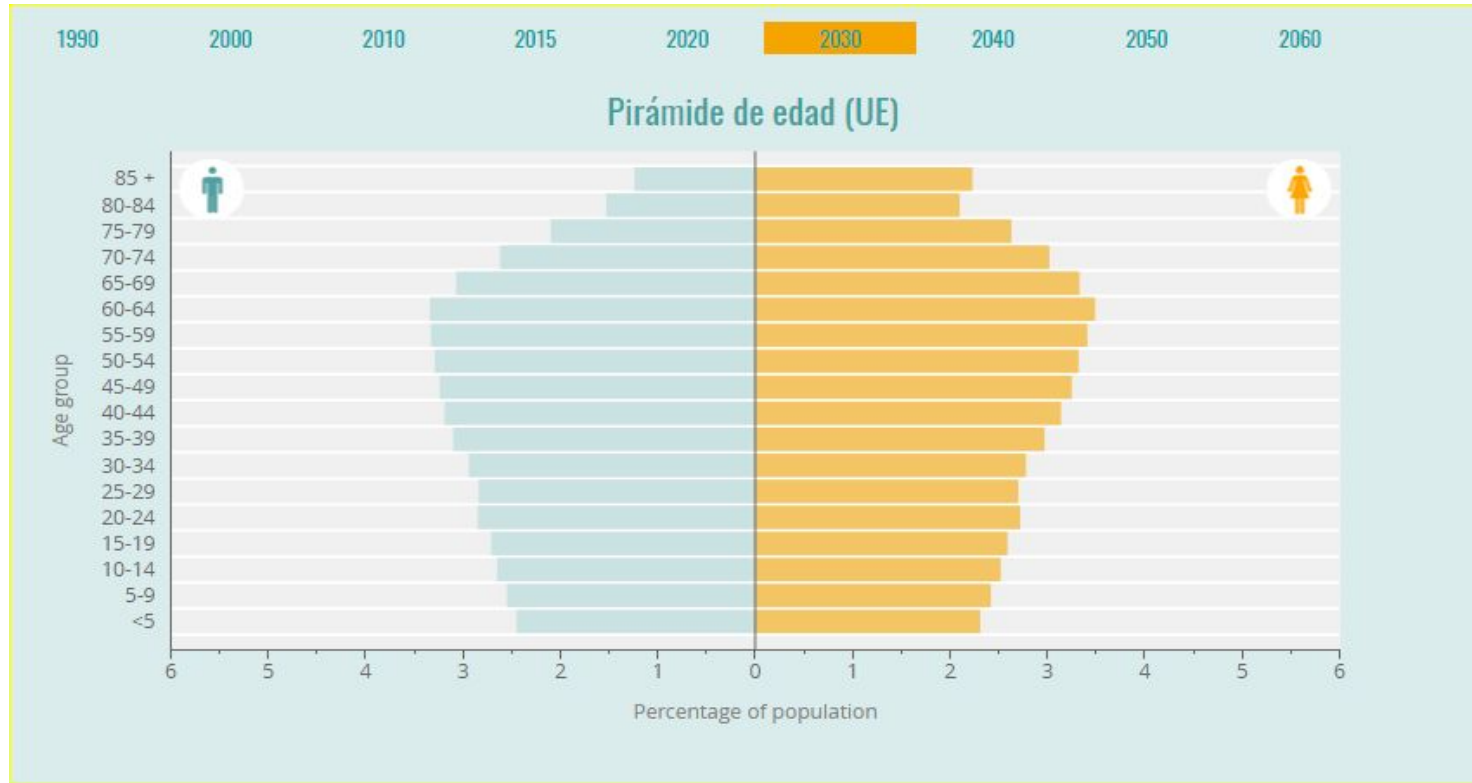


¿Cómo abordar la gestión de la edad en la empresa?



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.

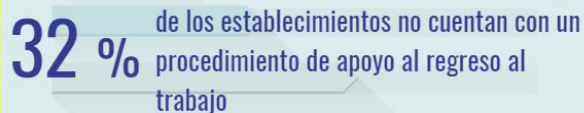
OMS: Estima que los problemas de salud relacionados con el trabajo dan como resultado una pérdida económica del 4% al 6% del PIB para la mayoría de los países.

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

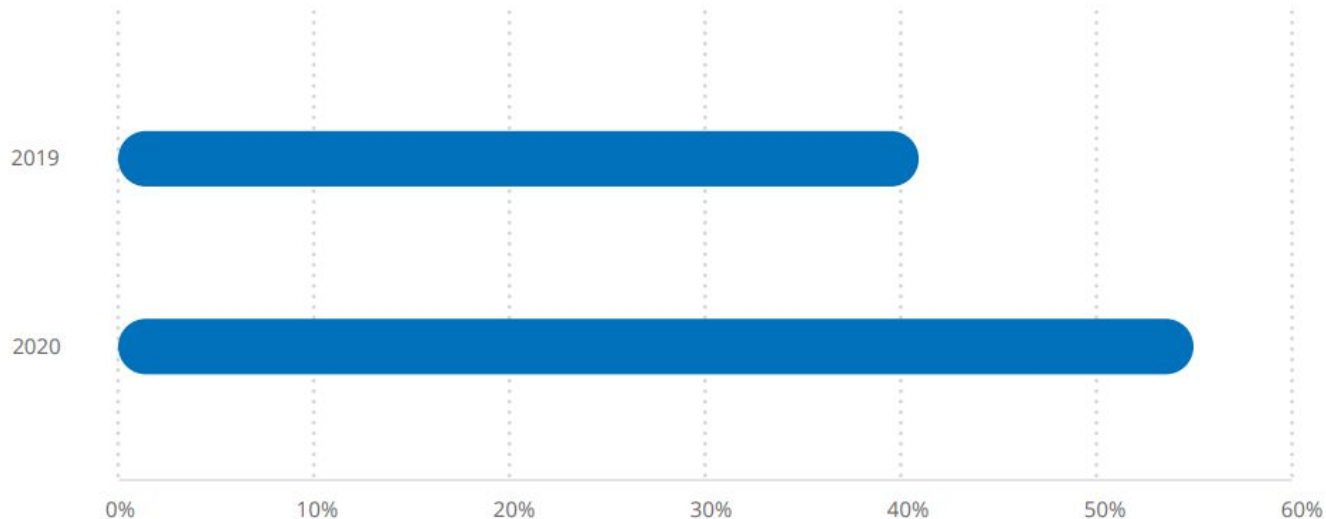
3 SALUD Y BIENESTAR



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.

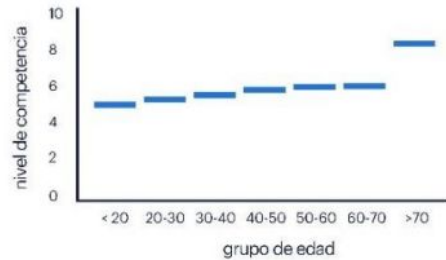
Un mundo que cambia con rapidez

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.

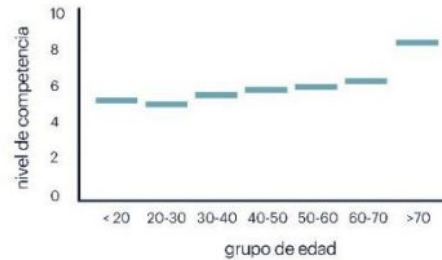
¿Cómo abordar la gestión de la edad en la empresa?

Nivel de competencias profesionales según edad

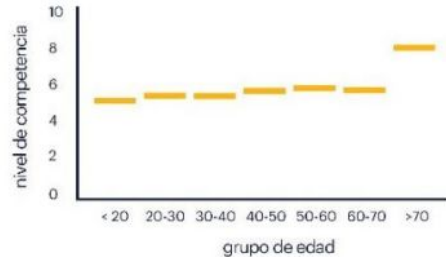
adaptación al cambio



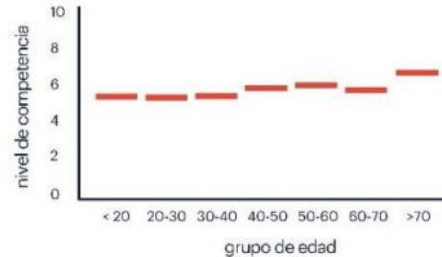
iniciativa



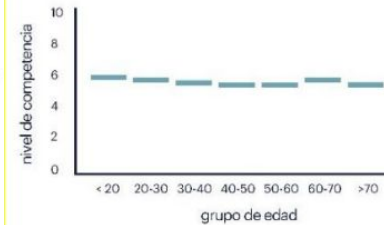
gestion de personas



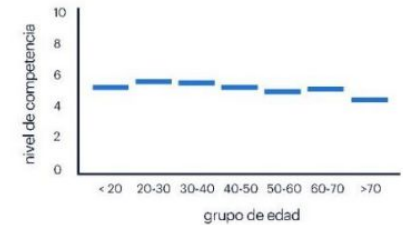
negociación



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



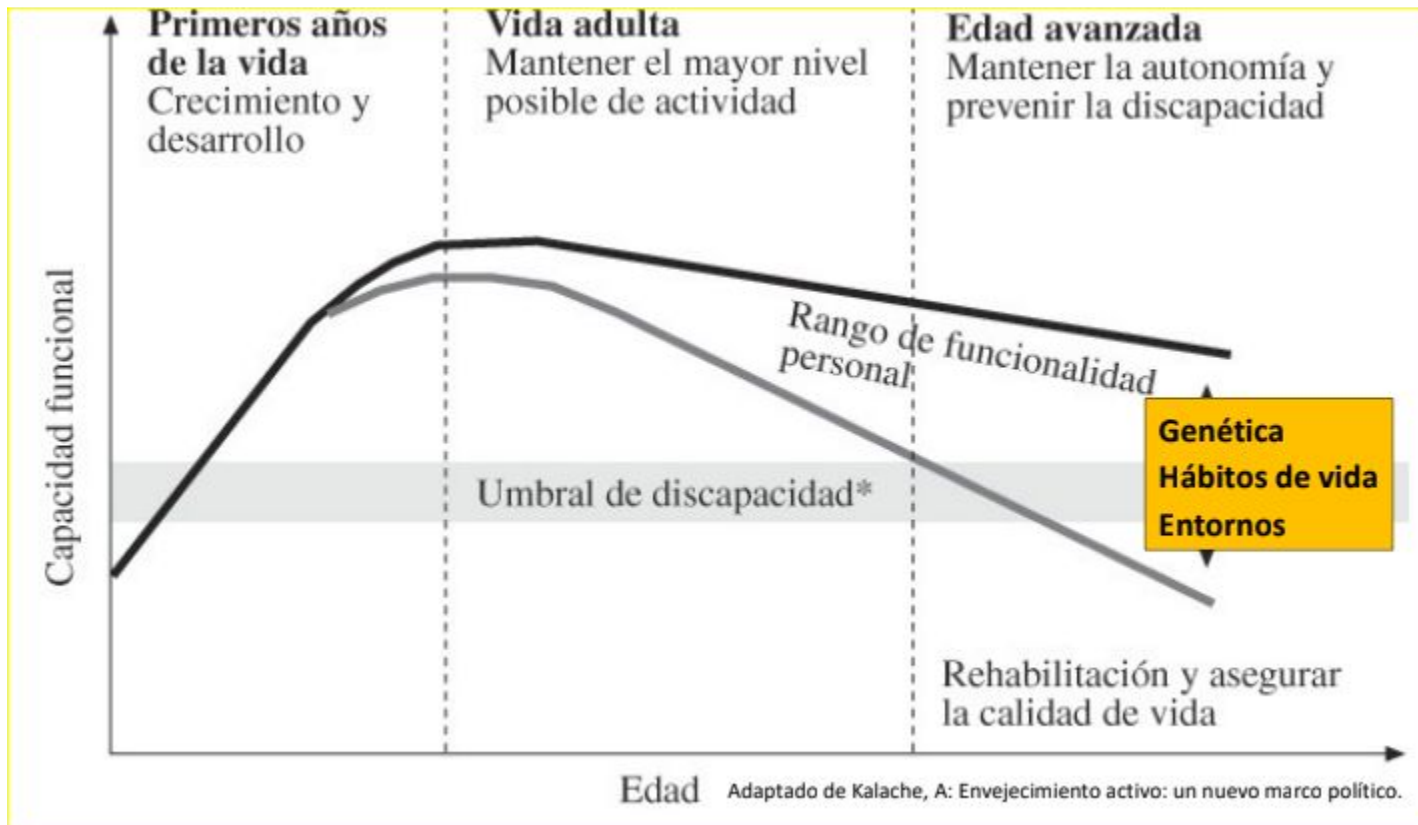
¿Cómo abordar la gestión de la edad en la empresa?

... 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?

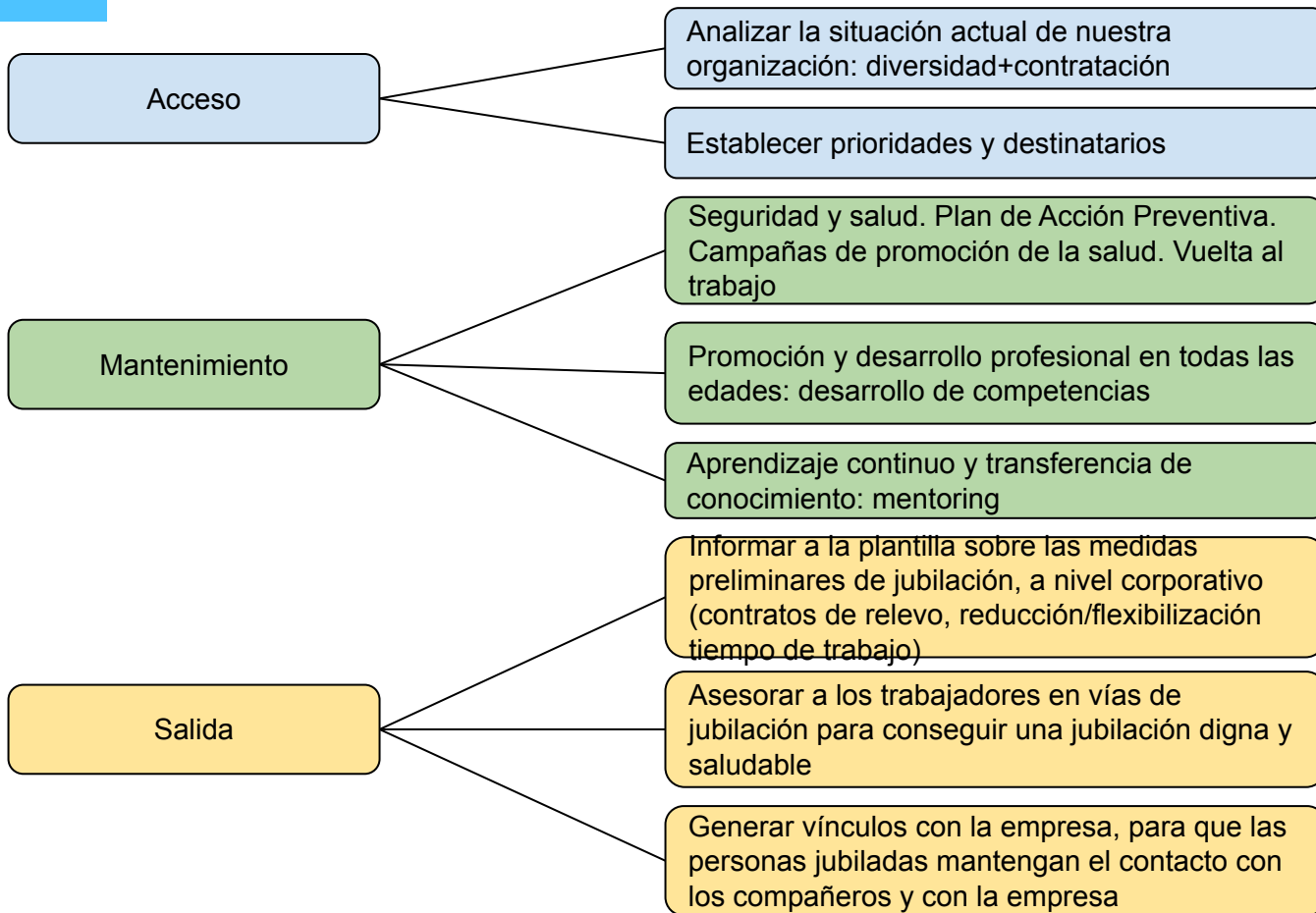





CUESTIONARIO: ENVEJECIMIENTO

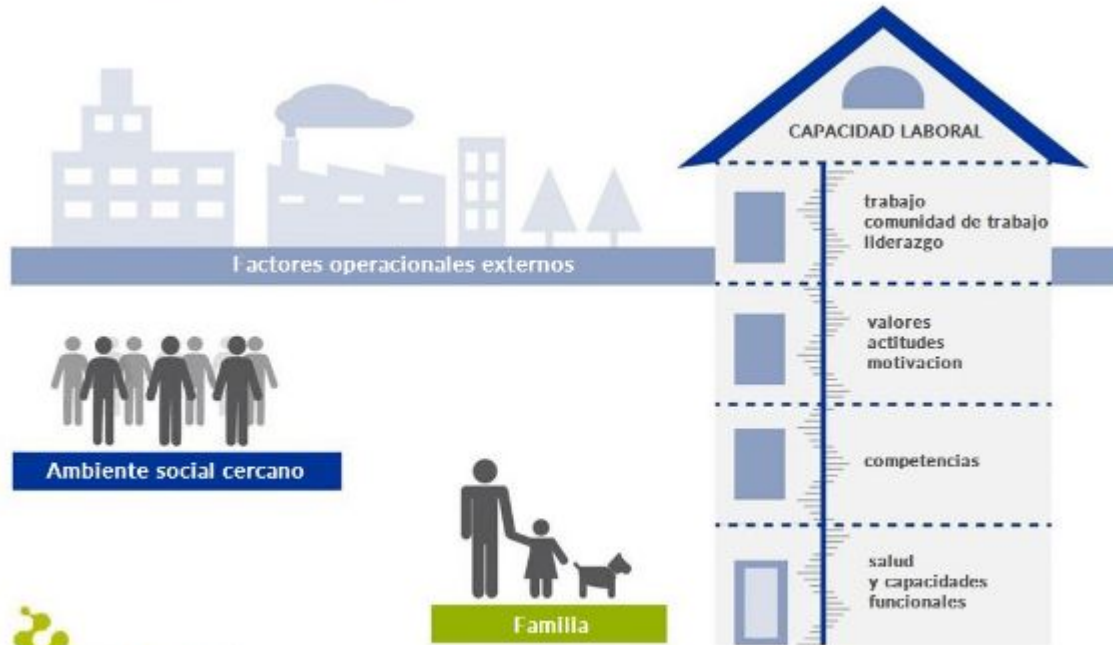
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	PROMOCIÓN DE LA SALUD E INCLUSIÓN	TIEMPO DE TRABAJO	FORMACIÓN	PLANES DE DESARROLLO PROFESIONAL	OPORTUNIDADES DE TRABAJO Y DE CUALIFICACIÓN	CULTURA DE EMPRESA
<p>SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL</p> <p>Tenemos dificultades para encontrar trabajadores jóvenes con las competencias adecuadas para cubrir los puestos de trabajo clave de la empresa.</p> <p>Los cambios demográficos en el mercado laboral de nuestra zona influyen a la hora de encontrar personal en la selección y contratación de personal.</p> <p>Al seleccionar y contratar personal en la empresa tenemos en cuenta ciertos límites de edad.</p> <p>En la empresa se seleccionan y contrata también trabajadores mayores.</p> <p>Algunas veces varían de forma que los trabajadores mayores con las competencias adecuadas pueden presentar su candidatura.</p>	<p>ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</p> <p>Nos aseguramos de que los trabajadores mayores cuentan con la misma formación que los trabajadores jóvenes puesto de trabajo de nueva creación o en desarrollo y promovimos su desarrollo.</p> <p>Tenemos como objetivo para nuestros trabajadores mayores la diversificación de las tareas y las rotaciones entre puestos de trabajo y por lo tanto mejoramos sus condiciones de bienestar en el trabajo.</p> <p>Los trabajadores de la empresa trabajan en general por grupos o en solitario.</p> <p>El trabajo no impide de tal forma que facilite el aprendizaje y permita al aprendiz mejorar.</p> <p>El desarrollo de los trabajadores mayores es considerado al de los trabajadores más jóvenes.</p>	<p>PROMOCIÓN DE LA SALUD E 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 excesivas entre máquinas, etc.).</p> <p>Se utilizan medidas para reducir el riesgo en la empresa y se promueve la salud de los trabajadores (por ejemplo: chequeo periódico, separación de tareas de salud, etc.).</p> <p>En la empresa existen puestos de trabajo a tiempo parcial o reducidos.</p> <p>En caso afirmativo:</p> <p>Se facilita el acceso a un turno de día de los trabajadores mayores que han desarrollado ciertas habilidades de trabajo en horas nocturnas o sábados.</p> <p>Los turnos se rotan de forma que algunos trabajadores puedan trabajar en turnos de mañana, tarde o noche.</p> <p>Operamos los turnos y el desarrollo del trabajo de tal forma que los trabajadores mayores puedan organizar el trabajo a su propio ritmo.</p>	<p>TIEMPO DE TRABAJO</p> <p>Observamos a los trabajadores mayores separados de turnos de trabajo (por ejemplo: tiempo parcial, trabajo flexible, trabajo compartido).</p> <p>Permitimos a los trabajadores que organizan su tiempo de trabajo de forma flexible.</p> <p>Observamos a los trabajadores la posibilidad de disponer de "horas de tiempo de trabajo" para que puedan organizar su tiempo de trabajo libre.</p> <p>Permitimos a los trabajadores que se forman tiempo libre o períodos salariales para poder iniciar una formación profesional complementaria o para desarrollar y actualizar.</p> <p>Observamos a los trabajadores mayores en función de las diferentes actividades y de la naturaleza de estas mismas de manera que se reduzca tanto la edad de inicio obligatorio, a tiempo parcial, transición flexible hacia la jubilación.</p>	<p>FORMACIÓN</p> <p>Proporcionamos formación continuada a los trabajadores de la empresa para mejorar su desarrollo y cualificación.</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.</p> <p>Animamos a los trabajadores mayores a participar en la formación continua.</p> <p>Ofrecemos medidas adecuadas para la formación en solitario y de los trabajadores mayores.</p> <p>Los trabajadores de mayor edad y mayores necesitan los mismos beneficios que una competencia equivalente a la de los trabajadores jóvenes.</p> <p>Disponemos de información suficiente en la empresa sobre la formación y las competencias necesarias en los puestos de trabajo actuales y futuros.</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 carrera.</p> <p>Asesoramos y ayudamos de forma activa a cada trabajador a conseguir los objetivos de su plan de desarrollo profesional.</p> <p>Existen canales de comunicación dentro de la empresa, también para los mayores de 60 años.</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.</p> <p>Proponemos que el personal trabaje en distintos turnos y secciones de la empresa a la hora de su vida laboral para que pueda seguir desarrollando sus competencias profesionales.</p> <p>Nos aseguramos de que nuestros trabajadores no realicen un trabajo repetitivo y/o repetitivo durante períodos prolongados de tiempo (cambio de turno).</p>	<p>OPORTUNIDADES DE TRABAJO Y DE CUALIFICACIÓN</p> <p>Disponemos suficiente información sobre el estado de salud de nuestros trabajadores y sobre posibles acciones para promover la salud en la empresa.</p> <p>Nuestra empresa dispone de un programa de análisis y de gestión de riesgo considerando en su caso a los trabajadores mayores que se aplican con estos trabajadores, teniendo en cuenta sus condiciones, adaptándose para la gestión de casos y adaptación de medidas preventivas.</p> <p>TRANSICIÓN DE CENDOCIOS</p> <p>Existimos con los trabajadores que se acercan a la edad de jubilación el número y el ritmo sobre el desarrollo de la empresa.</p> <p>Nuestros trabajadores mayores cuentan con conocimientos, competencias específicas que nos permiten beneficiarnos para mejorar los procesos de trabajo de la empresa.</p>	<p>CULTURA DE EMPRESA</p> <p>Disponemos de actividades en la empresa para combatir los prejuicios respecto a que los trabajadores mayores son por lo general menos eficientes.</p> <p>Nos aseguramos de que tanto el trabajo de los trabajadores mayores como de los jóvenes sea reconocido y respetado.</p> <p>Nuestro objetivo es conseguir un nivel de desarrollo ocupacional y hacer todo lo posible por asegurar que los trabajadores de cualquier edad de la empresa trabajen que afectan a su trabajo y que los pueden desarrollar su propia actividad.</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



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



estilosdevidasaludable.sanidad.gob.es



www.mscbs.gob.es



@sanidadgob

The screenshot shows the OSHA website interface. At the top, there are logos for the European Agency for Safety and Health at Work, the European Union, and Healthy Workplaces. Navigation links include 'Temas', 'Buenas prácticas', 'Pon a prueba tus conocimientos', and 'Recursos útiles'. There are also search and language selection options.

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

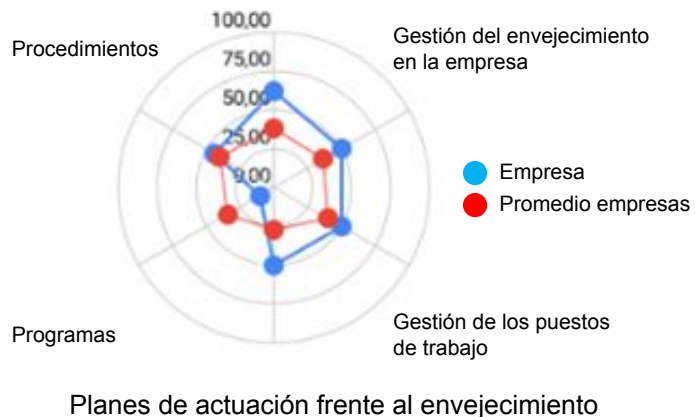
El **grupo de trabajo** formado por miembros de la organización preventiva de Asepeyo, junto a un grupo de empresas mutualistas, ha elaborado un cuestionario con el fin de llevar a cabo un **Observatorio de Envejecimiento Activo** que nos permita tomar una “fotografía” de la situación actual de la gestión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

Acceso al Cuestionario →



Gráfico global de fortalezas y buenas prácticas

Grado objetivo de conocimiento



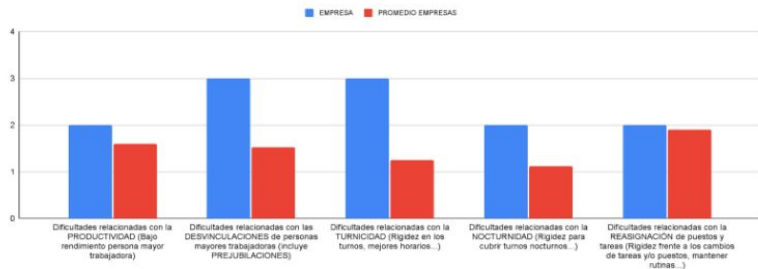
Resultados del cuestionario

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

