

Gestión de la edad en la empresa. Reto y oportunidad

Donostia, 12 de julio de 2019

Matilde Lahera

S.P.R.L. del SNS-O





Punto de partida

- Cambios demográficos
- Población envejecida

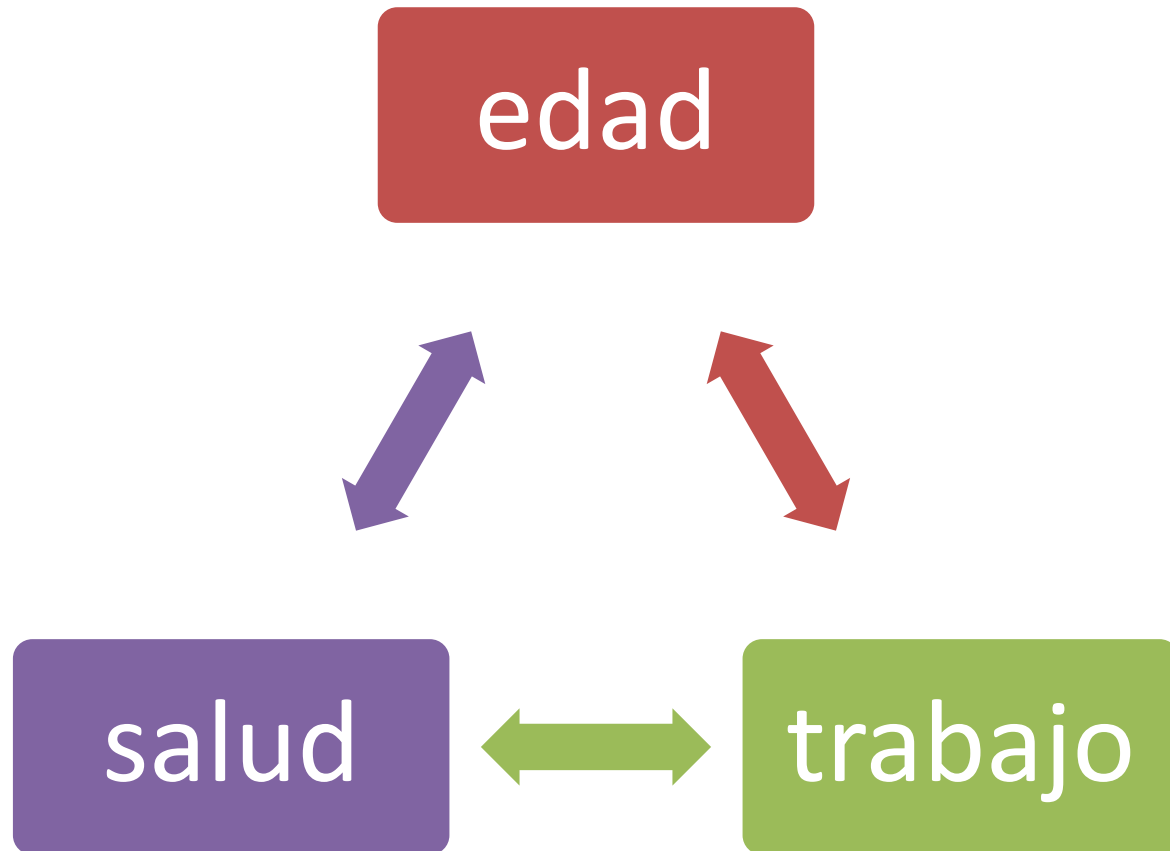


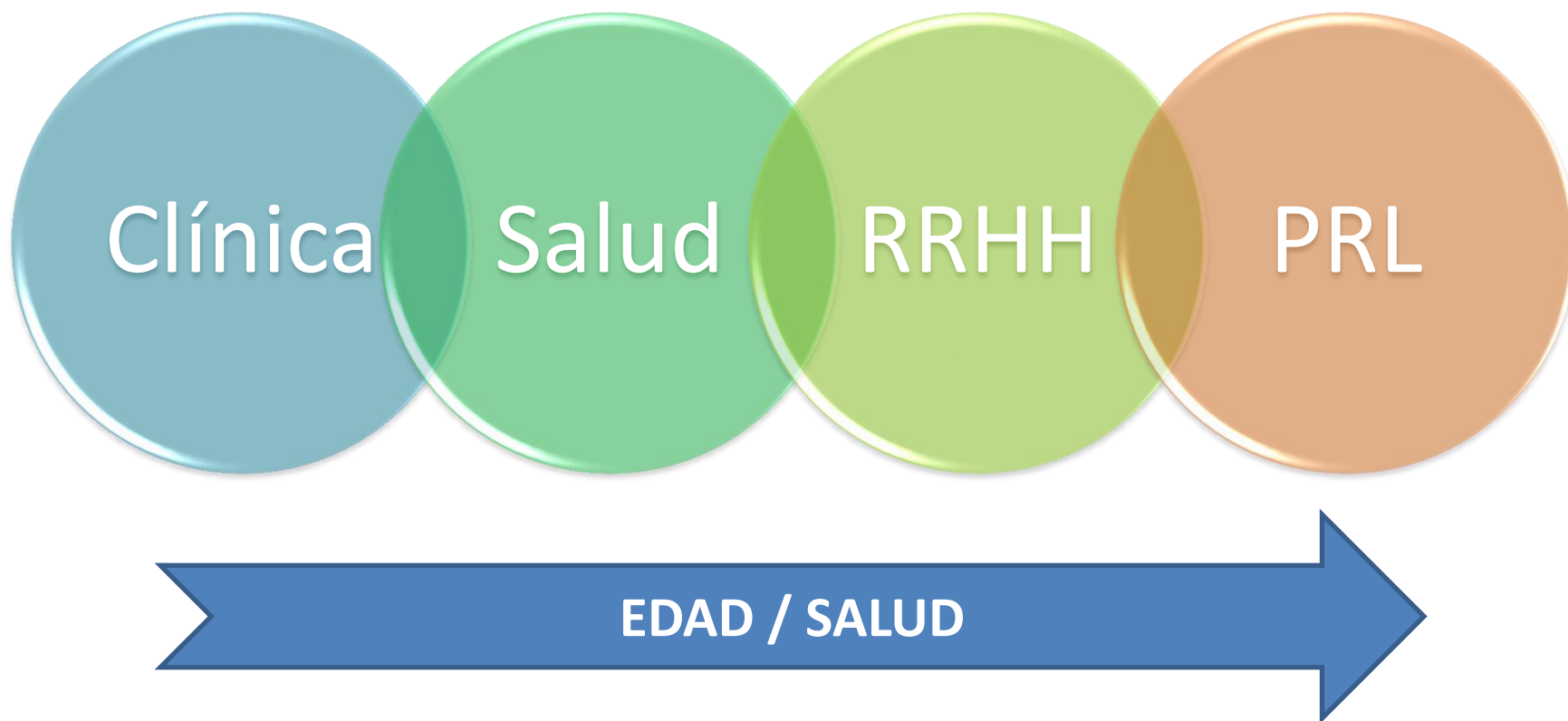
- >% Trabajador@s de mas edad
- <% Trabajador@s de menor edad

políticas públicas

- alargar la vida laboral**
- aumentar la tasa de empleo** (población general y mayores de 55)









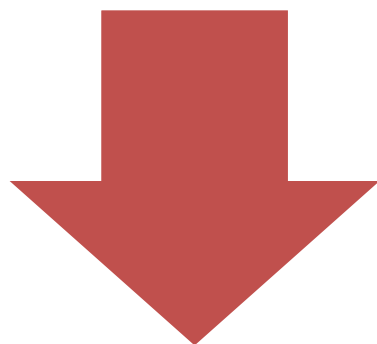
envejecimiento activo

proceso por el que se optimizan las oportunidades de bienestar físico, social y mental durante toda la vida, con el objetivo de ampliar la esperanza de vida saludable, la productividad y la calidad de vida en la vejez (OMS)





EDAD



oportunidad



amenaza





Visión positiva de la
gestión de la edad

¿?





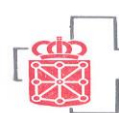
Fundamento legal: Estrategia 55 y más

Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014.

Constituye el instrumento para establecer el marco general de las políticas que se dirijan a favorecer el empleo de las personas de más edad, considerándose como tales a los trabajadores y a las trabajadoras de más de 55 años, sin perjuicio de que determinadas medidas que se incluyen en la puedan tener una edad de aplicación más temprana

(Resolución de 14 de noviembre de 2011, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de octubre de 2011. BOE de 24.11. 2011).





Objetivos generales de la **Estrategia 55 y más** para el periodo 2012-2014:

- Elevar la tasa de empleo y reducir el desempleo de los trabajadores y las trabajadoras mayores de 55 años.
- Favorecer el mantenimiento en el empleo de los trabajadores y las trabajadoras mayores de 55 años para contribuir a la prolongación de la vida laboral y a la existencia de carreras de cotización a la Seguridad Social más largas.
- Mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras mayores de 55 años, con particular atención a la mejora de su seguridad y salud en el trabajo.
- Promover la reincorporación al mercado de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras de más edad que pierden su empleo, asegurando una adecuada protección social durante la situación de desempleo







Realidad socioeconómica:

- Salida incentivada del mercado laboral
- Paro juvenil
- Edad como factor de discriminación negativa en la contratación
-

Instituto Finlandés de Medicina del Trabajo lleva más de veinte años planteándose cómo retener el potencial de los trabajadores y desarrollarlo de forma que:

- por un lado, las empresas puedan disponer de estas personas el máximo tiempo posible, y
- por otro lado, los trabajadores alcancen la edad de jubilación en un estado lo más “*intacto*” posible (Ilmarinen, 2006).

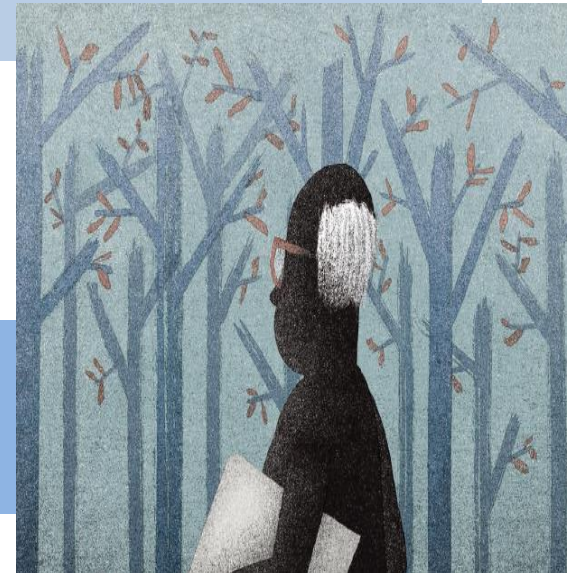




Capacidad laboral

Potencial de una persona, hombre o mujer, de realizar una determinada tarea en un tiempo determinado. El desarrollo de la capacidad funcional individual debe ser acorde a las exigencias del trabajo. Ambos factores pueden cambiar y, en caso necesario, diseñarse para adaptarse mejor a cada edad y proceso de envejecimiento en cuestión, (Ilmarinen, 2006).

“el equilibrio entre el trabajo y los recursos personales; cuando el trabajo y los recursos personales se adaptan adecuadamente, existe una buena capacidad de trabajo”.





Capacidad laboral

- Las condiciones generales de la empresa y las condiciones objetivas del trabajo
- El entorno social
- La formación y competencias individuales.
- El estado individual de salud tanto a nivel físico como psíquico.

Habilidad de trabajo individual:

- capacidad funcional y salud (física, mental y social)
- la educación y la competencia
- los valores y las actitudes
- la motivación

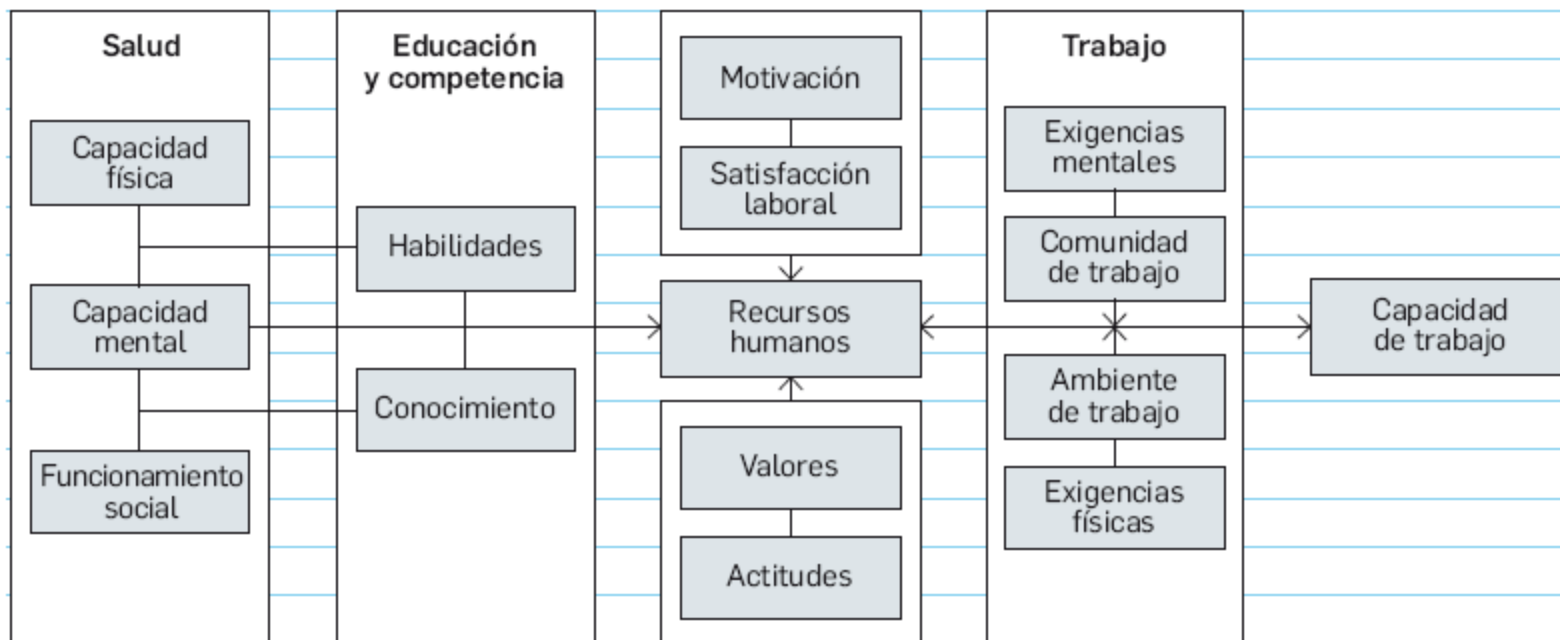


Capacidad de trabajo individual

Relación entre los recursos humanos y las exigencias del trabajo (físicas y mentales), el grupo de trabajo y de la gestión, y el ambiente de trabajo.



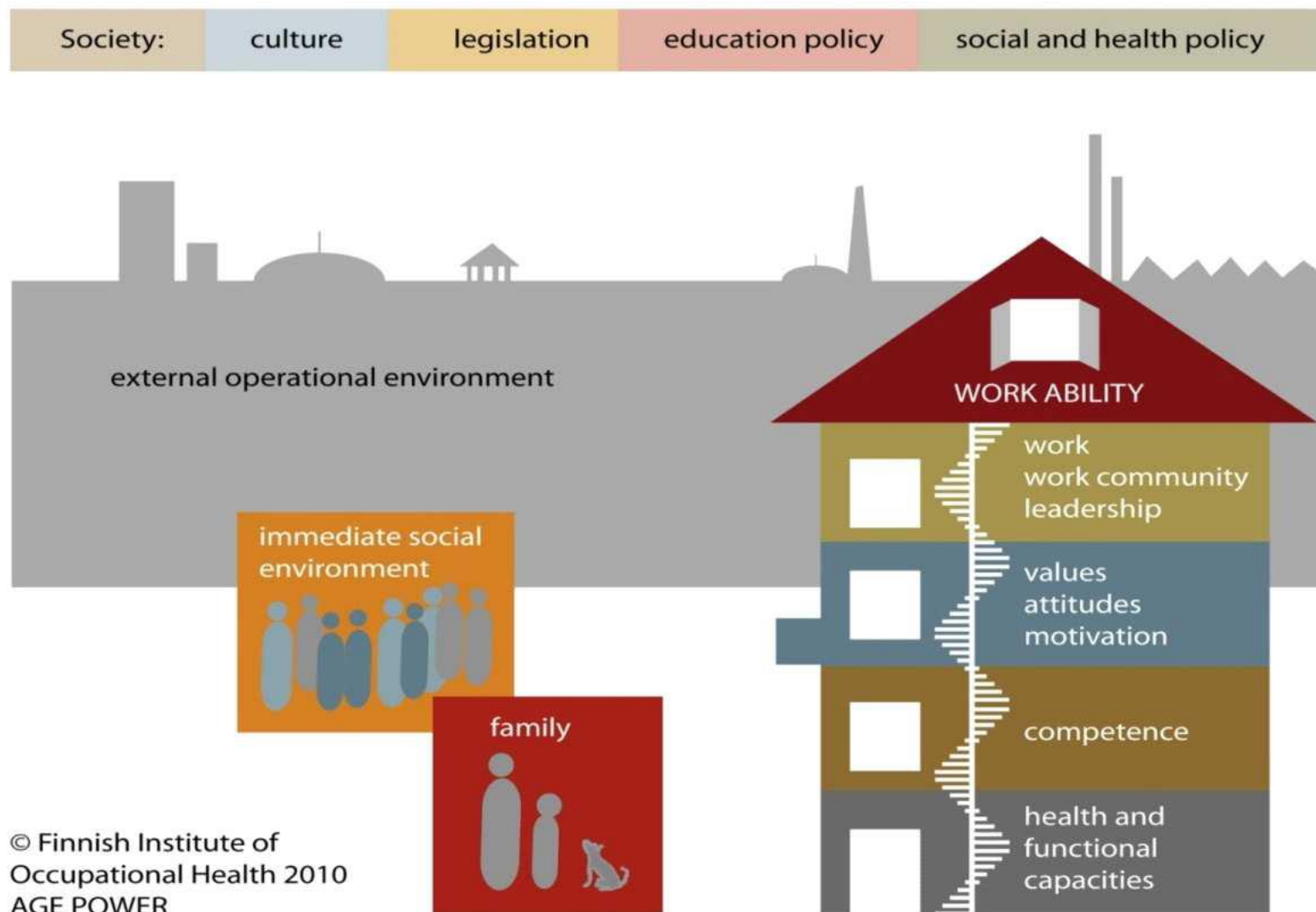
GRÁFICO 1. NUEVO CONCEPTO DE CAPACIDAD DE TRABAJO. INTERACCIÓN ENTRE RECURSOS INDIVIDUALES



FUENTE: EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK



Gestión de la edad en la empresa. Reto y oportunidad





Fomentar la capacidad para el trabajo

1. La salud y sus capacidades funcionales.
2. Las competencias y la educación.
3. Los valores, actitudes y motivación.
4. Vida laboral: entorno de trabajo, demandas físicas/mentales, comunidad de trabajo y su organización.





Debilidades vinculadas con la edad

- Capacidad de trabajo
- Capacidad de trabajo físico
- Capacidades mentales

Fortalezas vinculadas con la edad:

- Crecimiento mental: pensamiento estratégico
- Compromiso
- Responsabilidad
- Talento
- Experiencia



- Transmitir un mensaje positivo
- Sensibilizar valor de la edad
- Mejora de las condiciones de trabajo y mejora de las personas



ACTITUD
Queremos seguir
trabajando

APTITUD
Podemos seguir
trabajando



“55 Y MÁS”

- Compendio de propuestas de actuación.
- Modelo de gestión integrada y participativa de la edad en el marco de la diversidad de personas.
- Objetivo: que las personas de más edad sean valoradas por lo que aportan, no por los años que tengan.



Actuaciones (55+)

Conseguir:

- Desarrollo potencial pers/prof durante toda la vida laboral
- Ser valorados por lo que aportan, no por la edad
- Nueva y positiva mirada empresarial

Promover:

- Una cultura empresarial positiva
- Opinión social favorable
- Incentivos para alargar la vida laboral
- Fomentar la capacidad de trabajo
- Acceso aprendizaje continuo





Actuaciones (55+)

Salud y competencias funcionales

- Campañas informativas
- Talleres o seminarios
- Cursos de formación
- Prescribir actividad física individualizada
- Actividades de fomento del bienestar

Competencias

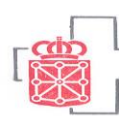
- Formación en el puesto de trabajo
- No discriminar en función de la edad para acceso a formación
- Aprendizaje en el puesto de trabajo
- Acuerdos de empleo
- Retener el talento

Valores, actitudes y motivación

- Gestión de la edad enfoque positivo e integral
- Espacios de debate y grupos de trabajo
- Equipos mixtos multi-generacionales
- Compromiso cambio de actitud
- Aumentar la flexibilidad
- Motivar

Vida laboral

- Reducir carga física
- Diseñar y configurar métodos de trabajo
- Adopción de medidas compensatorias
- Participación
- Potenciar la reincorporación tras ausencia prolongada o lesión



Factores de éxito para que prospere una iniciativa de gestión de la edad:

- Respaldo de la dirección.
- Un entorno de RRHH favorable.
- Compromiso por parte de los trabajadores de edad avanzada interesados.
- Aplicación minuciosa y flexible de la iniciativa

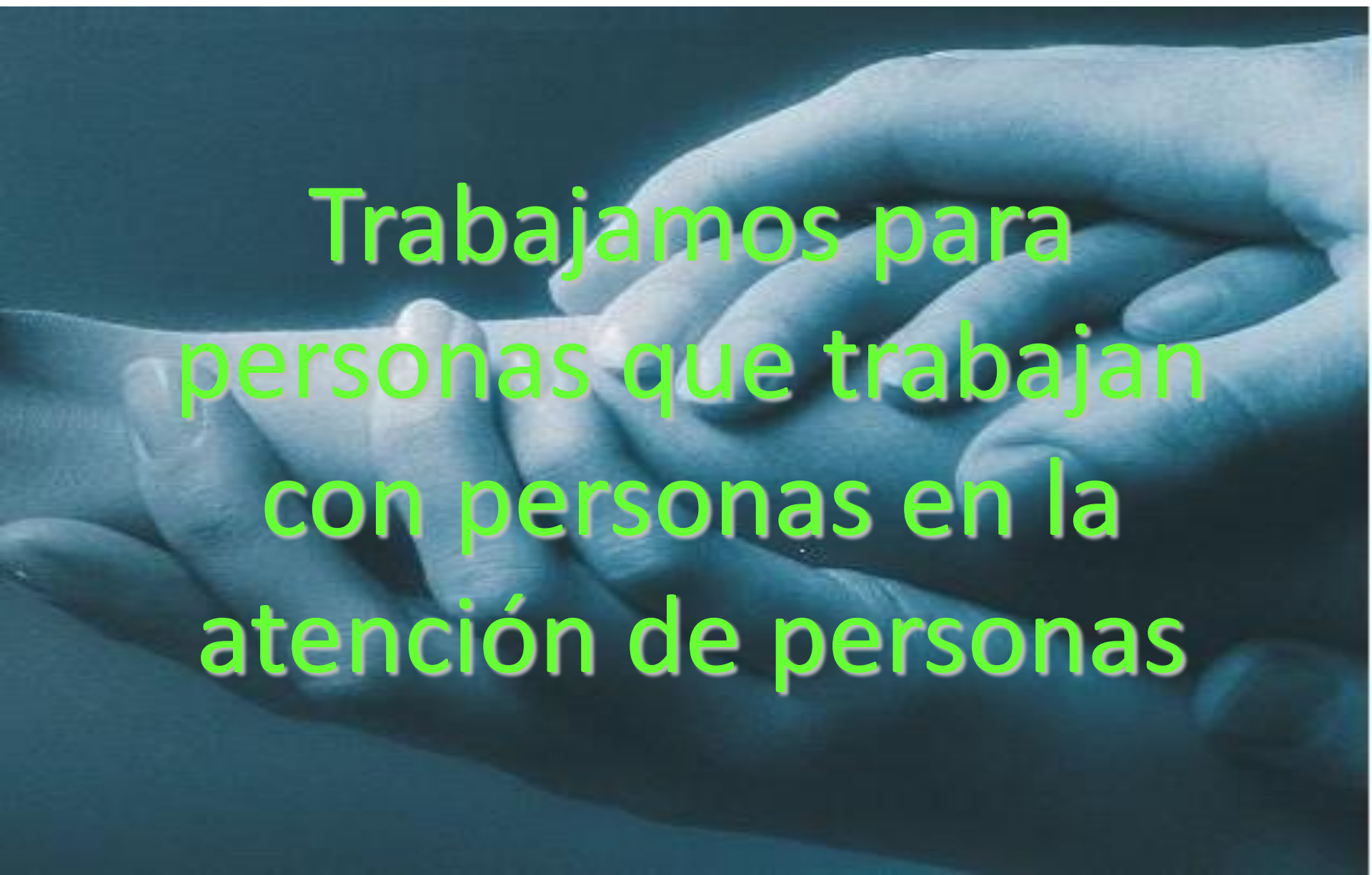




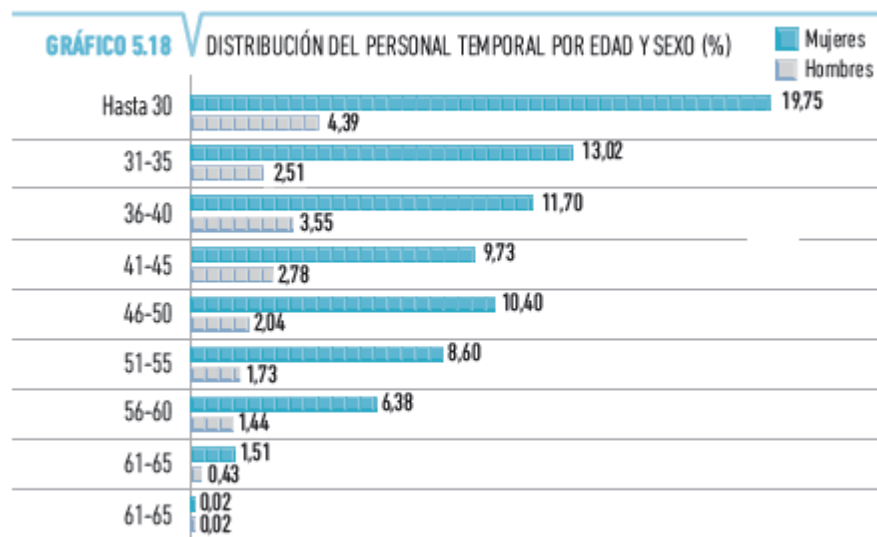
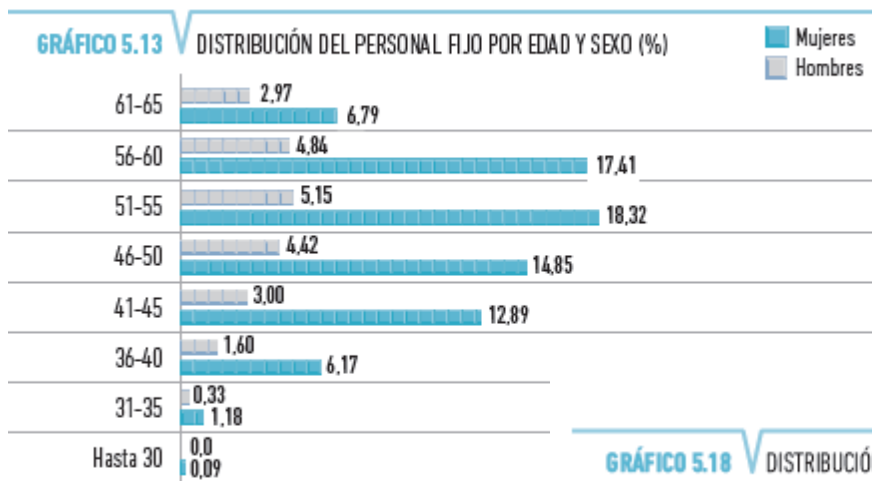
Actividades para integrar la edad en la gestión de la PRL:

- 1.- Evaluación de riesgos
- 2.- Vigilancia y promoción de la salud
- 3.- Formación e información del trabajador
- 4.- Adaptación y/o cambio de puesto





Trabajamos para
personas que trabajan
con personas en la
atención de personas





% personal SNS – O mayor de 50 años

- 42,52% mujer > 50 años
- 12,96% hombre > 50 años

Fijo

- 16,51% mujer > 50 años
- 3,62% hombre > 50 años

Temporal



Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

Actuaciones

Planificadas

A demanda

Estudios
específicos

Propuesta de
medidas

TRABAJADOR

V. SALUD

D.P.

OTROS

Mejorar condiciones de trabajo





Actuaciones en el SNS-O:

Evaluación de riesgos:

- Identificación de puestos de trabajo
- Valoración de condiciones y exigencias del puesto de trabajo
- Limitación tareas
- Adaptación puesto de trabajo
-



Actuaciones en el SNS-O:

Vigilancia de la salud:

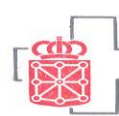
- Periodicidad P. Complementarias
- Reducción guardias a partir 55 años
- Edad criterio “desempate” en reubicación
- Promoción de la salud: programas orientados a mejorar los estilos de vida saludables
- Adaptación puesto de trabajo
-



Actuaciones en el SNS-O:

- Actuaciones individuales orientadas a que la persona trabaje en un entorno saludable.
- Actuaciones colectivas de sensibilización sobre factores de riesgo y/o prácticas saludables.

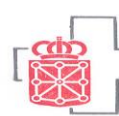




Otras actuaciones, SPRL Núcleo:

- Edad limita tareas en P Foral y Bomberos
- Edad criterio “desempate” en reubicación
- Vigilancia de la salud: periodicidad P Complementarias
-






Otras actuaciones, SPRL del Depto. Educación:

- Reducción horas lectivas a partir 58 años
- Edad criterio “desempate” en reubicación
- Vigilancia de la salud: periodicidad P Complementarias
-





Muchas gracias
Mila esker

mlaheram@cfnavarra.es