

Es importante tener en cuenta que las medidas de adaptación en el puesto de trabajo que se destinan a personas de mayor edad también favorecen al resto de personas trabajadoras en su conjunto.



### Adaptación de la movilidad

- Determinación de turnos más cortos, rutas más cortas (para transporte) o más descansos para las personas de más edad o posibilidad de elección.
- Reubicar el puesto de trabajo para evitar movimientos que supongan girar la columna y movimientos repetitivos.
- Máquinas y equipos de trabajo deben adaptarse a las características físicas de cada persona.

### Reducción de la fuerza

- Adaptación de la persona a su propio ritmo de trabajo. Evitar o reducir levantar, bajar, empujar, tirar y transportar peso. Adaptar las cargas en cuanto a forma de manipulación y peso total.
- Aplicación de nuevas tecnologías a las tareas más pesadas.
- Dedicación de las personas de más edad a puestos de supervisión, aprovechando mejor su experiencia y conocimientos.

### Adaptación a la capacidad mental y percepción

- Adaptación de los tiempos de formación.
- Adaptación de las instrucciones de trabajo escritas.

### Adaptación visual

- Aumento de los niveles de iluminación en zonas de trabajo y evitar deslumbramientos. Aumento del contraste en pantallas y equipos de medición. Aumento del tamaño de caracteres.

**Compromiso de la dirección.** Buscar el respaldo de la dirección para garantizar el éxito.

**Implicación de las personas trabajadoras de mayor edad.** Participación desde el inicio de los propios trabajadores de edad avanzada, así como representantes de los trabajadores y comité de empresa.

**Comunicación fluida y clara sobre los objetivos de la iniciativa.** Comunicación constante al inicio y durante la implantación de las iniciativas.

**Aplicación progresiva.** Integración escalonada para obtener conclusiones iniciales y comprobar repercusiones sobre las medidas implantadas.

**Evaluación periódica de las medidas implantadas.** Nos permitirá conocer la eficacia de las medidas y si han cumplido o no las expectativas iniciales. En caso contrario se volverán a implantar otras o modificarlas.

## RECUERDE

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo ha elaborado una guía electrónica que proporciona información sobre gestión de la edad, evaluación de riesgos teniendo en cuenta la edad y la promoción de la salud en el lugar de trabajo.



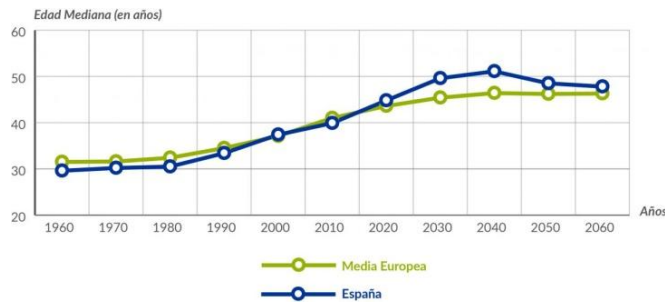
CESMA  
Central. Avda. N<sup>o</sup> Sra. de Otero, s/n, 51002 Ceuta  
Telf.: 956 522944 – Email: cesma@mutuacesma.com

# GUÍA PARA LA GESTIÓN DE LA EDAD EN LA EMPRESA



Cultiva tu  
Salud y Experiencia  
para disfrutarlas  
con la Edad

## INTRODUCCIÓN



**Más del 30% de la población activa** serán personas trabajadoras de entre 55-64 años en el año 2030. Muchas personas se enfrentan a una prolongación de su vida laboral.

**Los retos** a los que se enfrenta la sociedad y las empresas como consecuencia del envejecimiento de la población son:

- Retraso de la edad en la entrada al mercado laboral.
- Aumento de trabajadores de edad avanzada con experiencia.
- Necesidad de adaptación de los puestos de trabajo.
- Siniestralidad de mayor gravedad en las personas trabajadoras de más edad.

La contratación de mano de obra de diferentes edades supone una serie de **beneficios** para las empresas:

- Los trabajadores de edades diferentes ayudan a las empresas a adaptarse a los requisitos de una también diversa cartera de clientes y a las necesidades de la misma.
- Aportan variedad de perspectivas y talento.
- Se fomenta la creatividad y la innovación, facilita la resolución de conflictos y ofrece mayores posibilidades para el intercambio de conocimiento entre generaciones;
- Mejor adaptación al cambio.
- Mejora el rendimiento organizativo general.



## CUÁNDO SE DEBE GESTIONAR LA EDAD

El envejecimiento de la mano de obra, hace necesario que las empresas deban gestionar adecuadamente los recursos humanos.



Se debe conocer la situación inicial de nuestra empresa desde un punto de vista generacional y de las condiciones de trabajo.

- La Dirección, el departamento de gestión de personas, supervisores y representantes de los trabajadores deben tener conocimientos sobre la gestión de la Edad, conocer el número de trabajadores que cuentan con una mayor edad en la empresa y estar implicados en este proceso.
- La Gestión de la Edad debe ser un punto importante en la política de Seguridad y Salud de la empresa.
- Analizar los puestos de trabajo con mayor exigencia física y su influencia en las personas por edad.
- Identificar las áreas o zonas de trabajo críticas según la edad de los trabajadores.
- La evaluación de riesgos debe incluir las adaptaciones de los puestos para los trabajadores de mayor edad.
- Se debe realizar una vigilancia de la salud de los trabajadores de mayor edad específica.
- Debe existir una igualdad de respeto y reconocimiento entre los trabajadores de mayor edad y los más jóvenes.



## PROGRAMA DE SALUD EN LA EMPRESA

El retardo del envejecimiento y la reducción de las capacidades físicas se consiguen a través de medidas que favorezcan un **estilo de vida saludable**. Está comprobado que el envejecimiento se produce más tarde si se adquieren hábitos y estilos de vida saludable desde la infancia y se desarrollan durante toda la vida laboral.



Los programas de salud tienen una mayor aceptación e interés entre las personas de mayor edad, ya que las dolencias físicas ocurren, de media, en mayor número entre ellas que entre las personas más jóvenes. A continuación se exponen una serie de actividades que podemos implantar en nuestra empresa:

- Participación en actividades para el fomento del bienestar. Cursos de formación para mantener y promover el propio rendimiento físico.
- Reconocimientos médicos adaptados a las capacidades de la persona y su entorno de trabajo. Implantar programas de educación postural.
- Realizar formación adaptada a la persona y las capacidades propias de la edad. Tener en cuenta la evolución de la técnica y su asimilación por las personas de mayor edad.
- Utilizar los conocimientos y experiencia de las personas más veteranas con las personas de menor tiempo en la empresa. Establecer mecanismos de transmisión de la experiencia y competencias. Crear grupos mixtos en función de la edad.
- Adaptación del trabajo a las personas de mayor edad, por ejemplo, rediseño, reducción de la carga, flexibilidad horaria, trabajo compartido, reasignación de funciones, medidas de apoyo a la conciliación familiar, etc.