



acaben su vida laboral sin problemas de salud y no se vean obligados a cesar su actividad antes de la edad de jubilación o sean excluidas del mercado laboral.

## ¿Qué acciones pueden realizar las empresas?

- Hacer un estudio demográfico para conocer los rangos de edad de la plantilla.
- A la hora de contratar, tener en cuenta que una mano de obra equilibrada en cuanto a edad se refiere, puede ser una ventaja competitiva frente a la competencia.
- Tener una plantilla con diversidad de edades mejora la interacción entre el personal de distintas generaciones, favoreciendo la transferencia de conocimientos junto con una mayor innovación y motivación.
- Promover hábitos de vida saludables para que los trabajadores envejezcan de manera sana y activa.
- Garantizar la disponibilidad de oportunidades de aprendizaje y desarrollo a lo largo de toda vida profesional.
- Eliminar los límites de edad para los cursos de formación interna.
- Adaptar los métodos y enfoques de formación a las características específicas de distintas edades.
- Aplicar flexibilidad laboral para mejorar la conciliación de la vida laboral y personal.
- Ofrecer vigilancia de la salud.
- Tener en cuenta en las evaluaciones de riesgos laborales la perspectiva de la edad.
- Establecer políticas de igualdad de oportunidades para el colectivo de “55 o más”.

## La importancia de conocer la edad de la plantilla

Ya sea desde el Departamento de Recursos Humanos o desde Gerencia, es importante que se realice un estudio para conocer la edad de los trabajadores. Esta información es de vital importancia para gestionar correctamente el envejecimiento de la plantilla. Tener un equilibrio generacional puede aportar a la empresa un enriquecimiento y una ventaja competitiva, ya que trabajadores de diferentes rangos de edad pueden aportar habilidades y conocimientos diferentes.

Por ejemplo, si en un departamento o grupo de trabajo tenemos una proporción adecuada entre trabajadores jóvenes y de más edad, podemos sumar la vigorosidad y el conocimiento de las nuevas tecnologías de las personas más jóvenes junto con la

experiencia, la reflexión y la madurez a la hora de resolver problemas de los trabajadores de más edad.

En la siguiente página del Instituto Nacional de Estadística encontraremos ayuda para planificar cómo elaborar una encuesta:

[http://www.ine.es/explica/docs/pasos\\_primera\\_encuesta.pdf](http://www.ine.es/explica/docs/pasos_primera_encuesta.pdf)

## Tener en cuenta la perspectiva de la edad en las políticas de contratación

Contratar a los trabajadores dando prevalencia a sus capacidades y experiencia promueve la diversidad de edad en la plantilla y evita la discriminación de los trabajadores por razones de edad.

No dejar fuera de las posibilidades de obtener un puesto a personas por razón de edad generará en la empresa una mayor fuente de talento, hará que esta se adapte a los nuevos retos que conlleva el envejecimiento de la población y posibilitará que tenga una perspectiva global tanto en conocimientos como en aptitudes que podrá beneficiar positivamente a la empresa y al cliente.



## Promover hábitos de vida saludables entre los trabajadores

Los trabajadores pasan en la empresa un tercio de sus vidas. Sin embargo, los hábitos de vida que tengan el resto del tiempo les influirán de manera positiva o negativa en su estado de salud y en las capacidades para desarrollar su tarea en el trabajo.

Algunas actuaciones que pueden realizarse en la empresa son:

- Cuidar el contenido de las máquinas de vending. Fomentar que en estas se expendan alimentos y bebidas saludables.
- Si en la empresa existe comedor, cuidar el equilibrio nutricional del menú que se oferta.
- Si en la empresa existe cantina, prohibir que se sirvan bebidas alcohólicas.
- Si los trabajadores deben realizar horario partido, facilitar la posibilidad de que puedan traer comida sana de casa. Disponer de nevera, mesa, sillas, microondas, etc.
- Realizar campañas periódicas para fomentar hábitos de vida saludables a través de cartelería, de consejos en la intranet de la empresa, etc.

## El valor añadido de dar formación a todas las edades

Hoy en día se producen cambios constantes y rápidos en los puestos de trabajo. Ya sea por la introducción de un nuevo material, por la utilización de nueva maquinaria o por la implementación de nuevos sistemas operativos, lo cierto es que existe una necesidad de seguir aprendiendo. Es importante que los trabajadores estén preparados para saber manejar y afrontar las exigencias y oportunidades que conllevan estos cambios.

La informatización de los procesos de trabajo ha aportado una mejora de la eficacia y la productividad. Sin embargo, durante el proceso de implementación o cambio de aplicaciones o métodos de trabajo, pueden darse circunstancias en las que el trabajador sufra un desajuste entre las exigencias del trabajo y sus capacidades. Para evitar esta situación, es fundamental planificar una formación de calidad y adecuada para que el trabajador adquiera el conocimiento apropiado, teniendo en cuenta la perspectiva de la edad. Para que la formación sea efectiva debe adaptarse a las capacidades de aprendizaje de cada trabajador. Por ejemplo, en trabajadores de más edad, quizás debamos planificar la formación teniendo en cuenta que no son nativos digitales y por tanto es importante que los medios y el contenido tengan en cuenta esta situación.

## Conciliación de la vida laboral y personal

Establecer políticas de conciliación familiar y laboral tanto en mayores de 55 años como en el resto de los trabajadores, puede repercutir positivamente en los niveles de absentismo, estrés, etc., generando un mayor compromiso y posibilitando que el trabajador disfrute de la percepción de poder compatibilizar de manera adecuada el trabajo y su vida personal.

Teniendo en cuenta que cada empresa tiene unas necesidades específicas según el sector al que se dedica, algunas actuaciones que pueden llevarse a cabo son:

- Establecer flexibilidad horaria a la entrada y a la salida.
- En los puestos de trabajo en los que el horario sea a turnos, posibilitar el cambio de turnos entre compañeros.
- Estudiar la posibilidad de implementar un horario de 9h a 17h.
- No convocar reuniones al final de la jornada laboral.
- En la utilización de dispositivos de empresa (smartphones, tablets, etc.) respetar los



horarios de descanso. No mandar correos electrónicos, mensajes o hacer llamadas salvo en casos urgentes.

- Posibilitar que los trabajadores puedan hacer cambios en los periodos de vacaciones.

Como hemos podido observar, el empresario puede y debe tener un papel activo a la hora de gestionar la edad de forma que no permita que esta variable pueda representar una discriminación tanto a la hora de la contratación, como en el desarrollo de la carrera profesional de las personas. Además, debe fomentar unas buenas condiciones de trabajo en todo el ciclo de vida laboral de los trabajadores.

Fecha: 04/11/2020

**TE RECORDAMOS DE QUE DISPONES DE TODA LA INFORMACIÓN EN NUESTRA WEB  
[WWW.MUTUABALEAR.ES](http://WWW.MUTUABALEAR.ES)**