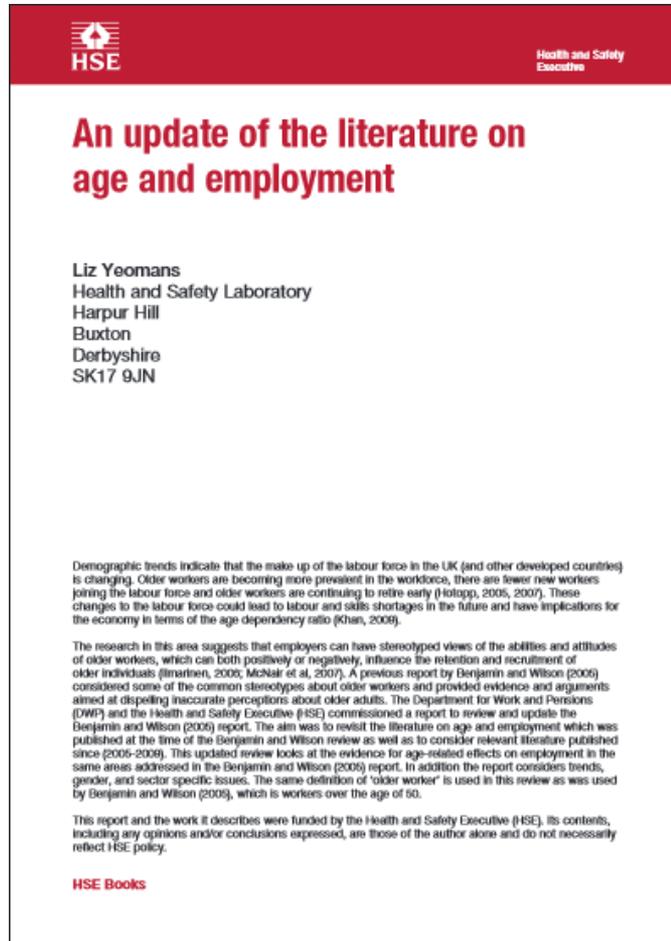


# REVISIÓN SOBRE EDAD Y EMPLEO: HSE 2011



# EDAD Y EMPLEABILIDAD: evidencias científicas

## Edad/productividad

- no hay evidencias de que los trabajadores mayores sean menos productivos que los más jóvenes
- evidencias de que el desempeño en el trabajo es idéntico en ambos grupos
- algunos estudios muestran un mejor desempeño en los trabajadores mayores en cuanto a precisión y consistencia de resultados
- la productividad no necesariamente declina con la edad (sólo en trabajos con elevada exigencia física)
- estrategias, habilidades y experiencia de los trabajadores mayores les ayudan a mantener buenos niveles de productividad
- la variabilidad en cuanto a las situaciones individuales de los trabajadores mayores dificulta hacer generalizaciones

## Edad/salud

- evidencia fuerte respecto a que el trabajo es generalmente bueno para la salud y el bienestar de las personas
- evidencia consistente de que la edad implica un aumento de prevalencia de LME y de enfermedades cardiovasculares
- la salud general y la esperanza de vida sin discapacidad mejora mediante la adopción de hábitos de vida saludables
- algunas evidencias apuntan a que las personas mayores desarrollan estilos de vida más saludables que los jóvenes
- aunque el estrés laboral parece aumentar con la edad, la prevalencia de depresiones parece disminuir
- los riesgos psicosociales pueden tener una influencia mayor que la edad en el desarrollo de enfermedades derivadas del trabajo

# EDAD Y EMPLEABILIDAD: evidencias científicas

## Edad/capacidades

- la disminución de habilidades cognitivas (inteligencia, lenguaje, conocimientos, resolución de problemas) a partir de los 60 años puede compensarse con la experiencia, motivación y mejor juicio
- la fuerza muscular disminuye entre los 30 y 65 años de edad, pero generalmente no se evidencia hasta después de los 65 años y puede reducirse mediante el ejercicio regular
- la agudeza visual y auditiva generalmente se deterioran con la edad pero pueden compensarse mediante ayudas técnicas
- no hay pruebas de que los trabajadores mayores no sean capaces de adaptarse a los cambios en el trabajo siempre que cuenten con un apoyo y formación adecuados
- la velocidad de aprendizaje disminuye con la edad, pero existe una fuerte evidencia de que los trabajadores mayores son capaces de alcanzar un buen nivel en la realización de nuevas habilidades

# EDAD Y EMPLEABILIDAD: evidencias científicas

## Edad/absentismo / accidentes

- no hay una incidencia de bajas laborales por enfermedad en trabajadores mayores superior a la de los jóvenes
- parece que los trabajadores de más edad presenten tasas de absentismo de larga duración mayores que los trabajadores jóvenes pero las evidencias no son concluyentes
- escasa evidencia de que los trabajadores mayores tengan un mayor riesgo de accidente de trabajo que los jóvenes, aunque sí de que las consecuencias suelen ser más graves
- cuando las tasas se ajustan por ocupación, se comprueba que la edad no tiene una influencia significativa en el riesgo de lesión en el trabajo
- la evidencia sugiere que las mujeres tienen una tasa de lesiones por accidente menor que los hombres y que dicha tasa no varía con la edad

## Ec8: CAMBIOS EN COMPETENCIAS CON LA EDAD

+

- conocimiento empírico
- práctica
- conciencia de seguridad
- destrezas lingüísticas

=

- cooperación
- comunicación
- creatividad

-

- fuerza muscular
- visión
- audición
- agilidad mental

No es el nivel de rendimiento o funcionamiento lo que cambia en el proceso de envejecimiento, sino el espectro o gama de estos rendimientos.

## Ec8: ESTRATEGIAS DE ALARGAMIENTO DE LA VIDA LABORAL

Las **estrategias cuantitativas** de alargar la vida laboral resultan **insuficientes** por sí mismas

El alargamiento de la vida laboral no puede sustraerse de cuestiones como:

las condiciones de trabajo y

las características de los puestos de trabajo

las condiciones de salud y

la seguridad de las personas trabajadoras

los conocimientos y capacidades

que garanticen la competitividad de las empresas

La presencia de trabajadores mayores requiere abordar una estrategia integral que incluya también estrategias formativas, preventivas, reparadoras, etc.

# ADECUACIÓN TRABAJO-EDAD: áreas de acción

## Objetivo

Mantener y promover la salud, la motivación y la cualificación a lo largo de la vida laboral

Demandas laborales que suponen dificultades a largo plazo para que la gente mayor se mantenga activa de forma saludable y eficiente

- procesos uniformes de trabajo
- atención sostenida
- posturas forzadas
- turnos de noche
- demandas físicas
- ciclos de trabajo
- calor, ruido, polvo
- presión de tiempo

## Áreas de acción

- diseño ergonómico de puestos de trabajo
- promoción de procesos de trabajo saludables
- variaciones o rotaciones de actividades
- reducción en la presión de tiempos
- reducción/flexibilidad de la jornada