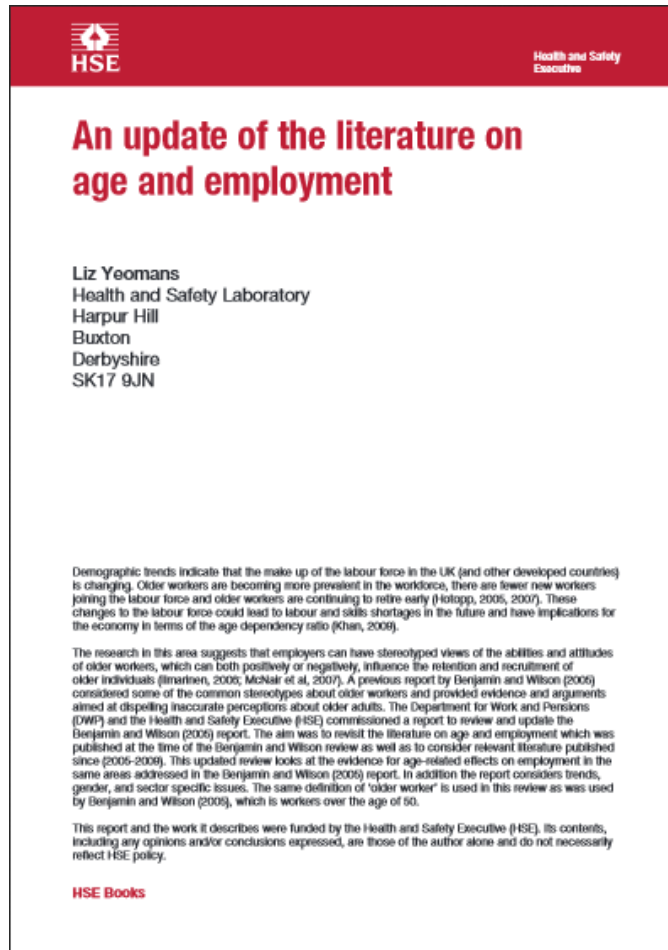


REVISIÓN SOBRE EDAD Y EMPLEO: HSE 2011



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