CIUDAD·HIRIA

Barakaldo
inguralde

GESTIÓN DE LA EDAD EN LAS ORGANIZACIONES

Donosti 2015

DEFINICIÓN DE GESTIÓN DE EDAD

"Análisis,Planificación y Puesta en práctica de medidas encaminadas a que los trabajadores y las trabajadoras puedan

DESARROLLAR TODO SU POTENCIAL INDEPENDIENTEMENTE DE SU EDAD,

y en el caso particular del personal Senior tiene el objetivo de mantener el valor de la aportación de este colectivo en las empresas"

Proyecto Edad Metal, FEMEVAL

¿POR QUÉ LA GESTIÓN DE EDAD EN LAS ORGANIZACIONES?

GESTIÓN DE LA EDAD EN LAS ORGANIZACIONES

=

BENEFICIOS PARA EMPRESAS Y PERSONAS TRABAJADORAS

.

¿POR QUÉ LA GESTIÓN DE EDAD EN LAS ORGANIZACIONES?

EMPRESAS

- Ayuda a aumentar la **COMPETITIVIDAD** a través de la gestión del conocimiento de los y las trabajadoras senior.

- Mejora la **ADAPTACIÓN** de los y las más jóvenes a través de la experiencia de las personas de más edad.

- Se retiene el **TALENTO** de los y las trabajadoras mayores.

- Contribuye a la permanencia y transmisión del **CONOCIMIENTO**.

¿POR QUÉ LA GESTIÓN DE EDAD EN LAS ORGANIZACIONES?

PERSONAS

- Aumentar la **FLEXIBILIDAD** y la **ADAPTABILIDAD** en los puestos de trabajo para conseguir mayor motivación y bienestar en el puesto de trabajo.

- Conseguir una mayor **FORMACIÓN**, desarrollo y promoción individual

- Adquirir responsabilidades por el **RECONOCIMIENTO** de su valía personal

- Posibilitar su continuidad a través de la consecución de **PLANES DE CARRERA**.

- Optimizar al máximo sus **EXPERIENCIAS** para trasladarlas a otras personas de la empresa.

¿CÓMO GESTIONAR EL FACTOR EDAD EN LAS ORGANIZACIONES?

VERTIENTE INDIVIDUAL

- **Rediseñar** el trabajo
  - Reducciones de esfuerzo físico
  - Redistribución de las tareas de trabajo
  - Uso de principios ergonómicos
- **Cambiar** de trabajo
- Ayudas **tecnológicas**
- Modificación del **horario** laboral
  - Reducción
  - Sistema de pausas
  - Horarios de trabajo a medida

¿CÓMO GESTIONAR EL FACTOR EDAD EN LAS ORGANIZACIONES?

VERTIENTE COLECTIVA

- Promoción y prevención de la salud
- Formación y Entrenamiento
- Desarrollo y Carrera Profesional
- Gestión del Conocimiento

¿CÓMO GESTIONAR EL FACTOR EDAD EN LAS ORGANIZACIONES?

PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

- Formar e informar a las plantillas en materia de salud, seguridad y prevención

- Asegurar chequeos de salud a partir de los 45 años y con anterioridad para quienes tienen trabajos pesados

- Realizar exámenes regulares de habilidad y capacidad para el trabajo, con especial énfasis en la identificación de la habilidad principal asociada al puesto

- Flexibilizar el tiempo de trabajo y la edad de jubilación. Reducir el horario a partir de los 60 años, establecer jornadas o semanas laborales más cortas. Adoptar descansos novedosos

- Adaptar las condiciones de trabajo a las características de las personas trabajadoras.

¿CÓMO GESTIONAR EL FACTOR EDAD EN LAS ORGANIZACIONES?

PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD – ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

- ¿Efectuamos revisiones médicas?
- ¿Efectuamos revisiones ergonómicas de los puestos de trabajo?
- ¿Disponemos de un manual que orienta sobre hábitos saludables en el trabajo?
- ?Existe un sistema de minidescansos para aquellas personas de edad en puestos de trabajo exigentes físicamente?
- ¿Existe información continua sobre aspectos de prevención y salud laboral?
- ¿Se ha establecido un sistema de evaluación de las condiciones de trabajo de cada puesto?
- ¿Las personas que utilizan ordenadores los tienen adaptados (posición, asiento, reposapiés,...)?

¿CÓMO GESTIONAR EL FACTOR EDAD EN LAS ORGANIZACIONES?

FORMACIÓN Y ENTRENAMIENTO

- Incrementar los niveles de formación general y profesional con la ayuda de personal técnico en la formación de adultos con el fin de reducir las diferencias de capacitación entre los trabajadores y trabajadoras de más edad

- Ofrecer información sobre medios y posibilidades de aprendizaje con tiempo suficiente a su puesta en práctica

- Diseñar y tener en cuenta métodos pedagógicos especialmente dirigidos a la formación profesional de trabajadores y trabajadoras adultas

- Formar y seleccionar a formadores y formadoras con preparación y capacitación específica para la formación de adultos

- Evaluar periódicamente los programas de formación con el fin de adaptar en contenidos y metodología a los cambios en las condiciones de trabajo que puedan darse.

¿CÓMO GESTIONAR EL FACTOR EDAD EN LAS ORGANIZACIONES?

FORMACIÓN Y ENTRENAMIENTO

- ¿Existe un plan de formación continua en la empresa?
- ¿Se dispone de acciones formativas orientadas a aumentar los conocimientos técnicos?
- ¿Se dispone de acciones formativas orientadas a aumentar los conocimientos metodológicos?
- ¿Se diseña la formación por ciclos en función de la edad, el rendimientos y las capacidades de aprendizaje?
- ¿ En cada actividad formativa están personas de todas las edades, con especial hincapié en las de más edad?
- ¿Están definidos los procesos para mantener actualizados los conocimientos de los empleados más antiguos (evitar pérdida progresiva de know how)?
- ¿Se tiene en cuenta la edad a la hora de contratar cursos de formación, profesorado, materiales, tecnología a emplear,...?

¿CÓMO GESTIONAR EL FACTOR EDAD EN LAS ORGANIZACIONES?

DESARROLLO Y CARRERA PROFESIONAL

- Establecer sistemas que favorezcan el progreso profesional o la adecuación persona – puesto

- Evitar la discriminación por la edad en la promoción profesional

- Diseñar e implantar planes de carrera para trabajadores y trabajadoras de edad avanzada

¿CÓMO GESTIONAR EL FACTOR EDAD EN LAS ORGANIZACIONES?

DESARROLLO Y CARRERA PROFESIONAL

- ¿Se contemplan medidas de conciliación y también la salida gradual del puesto de trabajo?

- ¿Existen programas de orientación dirigidos a trabajadores y trabajadoras de edad dirigidos a posibles cambios de puestos de trabajo?

- ¿Se planifican las necesidades de personal en relación a las entradas y salidas de la empresa?

- ¿Se programan entrevistas individuales con las personas de más edad para valorar su adaptabilidad al puesto de trabajo?

¿CÓMO GESTIONAR EL FACTOR EDAD EN LAS ORGANIZACIONES?

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

- Formalizar una sistemática de transferencia de conocimiento entre personas que se jubilan y las que se incorporan.

- Constituir grupos de trabajo mixtos para la transferencia de experiencias

- Puesta a disposición de herramientas informáticas que permitan almacenar datos, contactos, proyectos,...

- Incorporar la figura del tutor/a con el objeto de materializar una transferencia de conocimiento en puesto de trabajo.

¿CÓMO GESTIONAR EL FACTOR EDAD EN LAS ORGANIZACIONES?

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

- ¿Existe un registro de los conocimientos relevantes de la actividad que desarrolla la organización?

- ?Existe un plan de transferencia del conocimiento? P Ej..: Exposición de relatos seleccionados por el personal acerca de proyectos o situaciones relevantes.

- ¿Existen equipos mixtos de personas jóvenes mayores?

- ¿Se dispone de un directorio de personas "expertas" en la organización?

- ¿Existe un programa de gestión de clientes en el que volcar los contactos?

- ¿Se ha instaurado la figura de tutor/a para trabajar en la adaptación al puesto de las nuevas incorporaciones?

EL FACTOR EDAD EN LAS ORGANIZACIONES

Abordar la gestión de la edad,desde las vertientes individual y grupal sitúa a la Organización en una gestión preventiva de la edad, enfoque que debería prevalecer si se considera la edad un factor a tener en cuenta en la planificación y gestión de la organización.

ALGUNAS CLAVES

- Evitar el sesgo por edad en los procesos de selección de personal

- Disponer de datos de personal clasificados por edad, como base para la gestión del factor edad en la organización

- Planificar los relevos de personal

- Crear equipos mixtos de trabajo entre jóvenes y mayores

- Contemplar la figura del tutor/a para trabajar en la adaptación al puesto de nuevas incorporaciones y facilitar la transmisión del conocimiento

ALGUNAS CLAVES

- No discriminar en función de la edad a la hora de planificar la formación y las personas destinatarias de la formación

- Cumplir con las normas de salud y seguridad laborales

- Tener en cuenta el factor edad en las revisiones médicas

- Adaptar los recursos básicos del puesto de trabajo al perfil de edad de las personas

ESKERRIK ASKO

Inguralde, Aldapa 3 A, 48901, Barakaldo

www.inguralde.com

mjose.ouro@inguralde.com

944.78.93.96