The Aging Workforce Meeting Kit – Spanish

QUÉ ESTÁ EN RIESGO

EL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN ACTIVA

Los Baby Boomers se están haciendo mayores, y nuestra mano de obra está encaneciendo con ellos. Según la Oficina de Estadísticas Laborales, la proporción de trabajadores "mayores" (de más de 55 años) aumentará constantemente del 12% en 2000 al 20% en 2025. Los cambios físicos asociados al envejecimiento podrían afectar a los trabajadores y a su seguridad en el trabajo. Los empleadores y los empleados deben prepararse ahora para el envejecimiento de la mano de obra a fin de garantizar que las tareas y los lugares de trabajo sigan siendo seguros.

CUÁL ES EL PELIGRO

LOS RETOS DEL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN ACTIVA Y SUS SOLUCIONES

Existe un amplio abanico de retos en lo que respecta al envejecimiento de la población activa.

1. Prejuicios. Uno de los principales. Los trabajadores mayores son menos flexibles, están menos motivados, son demasiado lentos, cogen más días de baja, etc. Estos son sólo algunos de los muchos estereotipos que la gente -incluidos los trabajadores de más edad- tiene sobre los trabajadores mayores. Como tal, el prejuicio es uno de los desafíos más difíciles de la fuerza laboral que envejece.
2. El absentismo. Prejuicios o no, el absentismo es una tendencia de los trabajadores mayores. No importa si se debe a que su salud ya no es tan buena como antes o a que han perdido la motivación: sigue costando dinero a la empresa. Pero antes de sacar conclusiones precipitadas sobre las razones de las mayores tasas de absentismo entre sus empleados de más edad, intente averiguar la verdadera razón. ¿Cómo?
3. Posponer la jubilación. Cuando se trata del envejecimiento de su plantilla, usted también quiere conservar a sus mejores talentos. Al fin y al cabo, son ellos los que tendrán que capacitar a los empleados más jóvenes para asegurarse de que tienen lo que hace falta cuando finalmente llegue la jubilación.
4. Sucesión. Hay que elegir bien a quién se pide que posponga su jubilación. Una de las tareas más importantes -y quizá una tendencia futura- de la mano de obra que envejece es transferir sus conocimientos y experiencia a sus colegas más jóvenes. Así que esto es otra cosa en la que pensar, porque, aunque hayan retrasado su jubilación (por ahora) el tiempo sigue corriendo para sus trabajadores de más edad.
5. Atraer y retener a los empleados más jóvenes. Al final, aquí es donde empieza

todo. No importa cuánto tiempo se queden sus trabajadores de más edad o cuánto reduzca el absentismo, al final se jubilarán. Lo que significa que necesitará contar con una nueva generación dispuesta a tomar el relevo de sus predecesores.

COMO PROTEGERSE

SUPERAR LOS RETOS DEL ENVEJECIMIENTO DE LA MANO DE OBRA

- Mantenga su interés. Si ayuda a sus empleados de más edad a seguir avanzando en su carrera y fomente la pasión por su empresa, estarán más motivados para aprender nuevas tareas y mantenerse al día de las últimas tendencias del sector.
- Asegúrese de que están al día en tecnología. Es muy importante que tanto usted como sus empleados, antiguos y nuevos, se mantengan al día de los avances más recientes. Si invierte en programas de capacitación y desarrollo profesional para mantener a su personal al tanto de la tecnología, tanto usted como sus trabajadores se beneficiarán enormemente.
- Aproveche al máximo su experiencia. Las pequeñas empresas siempre buscan aprovechar la experiencia de las “grandes empresas” y muchos trabajadores mayores han pasado la mayor parte de su carrera en grandes empresas. Aproveche su experiencia.

SOLUCIONES PARA EL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN ACTIVA

Muestre su apoyo al envejecimiento de la población activa con soluciones.

1. **Alinear tareas y capacidades.** La microgestión de las actividades suele crear un entorno de trabajo represivo o estresante, independientemente de la edad. Sin embargo, a los trabajadores mayores les suele costar más aceptarlo. (Después de toda una vida de empleo y experiencias, a muchos les resulta insultante que un jefe “haga de niñera” de sus esfuerzos). No sólo pueden establecer su propio ritmo y seguir cumpliendo los requisitos, sino que pueden tomarse los descansos que necesiten para garantizar un estado de alerta, concentración e interés continuos en su tarea.
2. **Priorizar la flexibilidad.** Aunque su paquete de prestaciones sea competitivo, los trabajadores tienden a favorecer la flexibilidad. Por ejemplo, permitir que los trabajadores opinen sobre sus horarios, condiciones de trabajo y tareas puede demostrar a su empleado que su opinión es importante. Esto es especialmente cierto con unos trabajadores que envejecen.
3. **Cree entornos ergonómicos.** Las herramientas, los puestos de trabajo, los asientos y otros elementos ergonómicos pueden ayudar a todos los trabajadores. Esto no sólo ayuda a reducir la tensión en las articulaciones y los músculos de los trabajadores mayores, sino que también ayuda a prevenir futuros problemas para los empleados más jóvenes.
4. **Invierta en una capacitación adecuada.** Las tecnologías evolucionan constantemente. Algunos de sus empleados mayores pueden tener problemas con esto. Es importante que invierta en una capacitación que ayude a estas personas a adaptarse a estas nuevas tecnologías sin menospreciar su inteligencia. Además, invertir en su propia capacitación puede ayudar a mejorar la eficacia de sus prácticas de gestión cuando se trata de una fuerza de trabajo que abarca varias generaciones.
5. **Sea proactivo.** Las adaptaciones razonables pueden ayudar a los empleados mayores que han sufrido una lesión o enfermedad a volver al trabajo más rápidamente. Además, invertir en programas que promuevan la salud o soluciones de estilo de vida puede beneficiar a los trabajadores de más edad en su bienestar general y satisfacción laboral.
6. **Fomente los descansos.** El trabajo sedentario prolongado puede causar problemas a empleados de cualquier edad, pero es especialmente perjudicial para el personal de más edad. Los trabajadores deben poder tomarse los descansos que necesiten; anime a los empleados a dar un paseo o estirar las piernas cada hora. Si tiene la posibilidad, ofrecer opciones comunitarias de bajo coste puede fomentar

actividades saludables incluso fuera del trabajo.

LA EXPERIENCIA DE LOS EMPLEADOS MAYORES

- Los prejubilados son un caudal de información y conocimientos relevantes para el mercado actual.
- Muchos trabajadores mayores han pasado la mayor parte de su carrera en grandes empresas. Aproveche la experiencia y los conocimientos de estas “grandes empresas”.
- Por lo general, estos veteranos pueden incorporarse a un puesto sin necesidad de una capacitación intensiva.

CONCLUSIÓN

Los empleadores deben tratar siempre de adaptar las tareas y las herramientas de trabajo a cada persona para garantizar la máxima seguridad, lo que es especialmente importante en el caso de los trabajadores de más edad. Si hay tareas que ya no pueden realizar con seguridad, deben comunicárselo a su supervisor y considerar la posibilidad de realizar adaptaciones para protegerse a sí mismos y a sus compañeros.