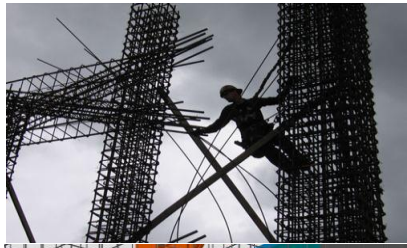
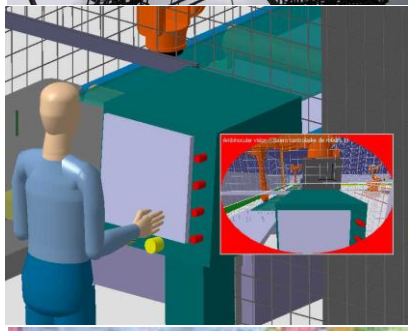
PESI | PLATAFORMA TECNOLÓGICA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL

eVIA
Plataforma Tecnológica Española de Tecnologías para la Salud, el Bienestar y la Cohesión Social





PESI / ETPIS - Estrategia y Roadmap I+D+i en "Envejecimiento en el puesto de trabajo":

J. Javier Larrañeta, Secretario General de **PESI**
(Fundación TECNALIA Research & Innovation)

PESI | PLATAFORMA TECNOLÓGICA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL

Visión ETPIS 2020 / PESI

« Una visión global e integradora de la Seguridad Industrial»

(Safety + Security)

Las 4 áreas de despliegue de PESI:

- Seguridad procesos e instalaciones
- Seguridad y salud en el trabajo
- Seguridad ambiental
- Seguridad patrimonial de la Empresa

1.2.- Estructuración de la SRA a partir de los GGTT

- 6 Ejes Temáticos (*Focus Groups*)
  - **Tecnologías** avanzadas para la reducción del riesgo
  - **Metodologías** para la evaluación y gestión del riesgo
  - **Seguridad estructural**
  - **Factores humanos y organizacionales**
  - **Riesgos emergentes y Nanoseguridad**
  - **Tecnologías para la Seguridad Patrimonial** (seguridad de infraestructuras críticas industriales y continuidad del servicio)
- 2 Ejes transversales (*Hub*)
  - **Educación y formación**
  - **Seguridad del Transporte** (mercancías peligrosas)

* Relacionado con Envejecimiento en el puesto de trabajo

1.3. Propuesta de nuevo enfoque para los GGTT de PESI
(potenciación de iniciativas nacionales y europeas)

- El modelo de GGTT es válido para mantener la estructura de la SRA y mantenimiento de la definición de Prioridades de I+D+i
- Sin embargo no resulta ahora un modo eficiente para mejorar la generación de propuesta de proyecto.
- Los proyectos son multidisciplinares e integrados en el que convergen enfoques y miembros de varios GGTT
- **Nuevo Modelo: encaminado a un ámbito de aplicación**
- **Puesta en marcha de nuevos Grupos de Proyecto (campos de aplicación)**
  - **Envejecimiento en el puesto de trabajo**
  - Equipos y sistemas de protección individual y colectivo
  - Nano-seguridad
  - Cultura preventiva y formación (herramientas formación y toma decisiones)
  - Seguridad Vial Laboral
  - Otros ámbitos e iniciativas conjuntas con otras PPTT)

1.4.- Puesta en marcha a partir de los GGTT de PESI y eVIA

- Iniciativa de la Secretaría Técnica en coordinación con el GT-4 de **PESI** y con la colaboración de **eVIA**

- Equipo de Trabajo para la elaboración del Roadmap:
  - Alfonso Oltra (IBV), coordinador del GT-4
  - Eva María Hoyas (INERCO), miembro activo del GT-4
  - Maite Moreno (TECNALIA, Sistemas de Innovación), GT-4
  - Jokin Rubio (TECNALIA, Sistemas Industriales), GT-4 y GT-1
  - Javier González-Lodoso, Leire Martínez Beitia y equipo de la Unidad de Tecnologías para la Salud en TECNALIA, miembros activos de **eVIA**

1.5.- Estrategia combinada PESI-eVIA en Ageing at workplace

- PESI propone Ageing at Workplace para incluirlo en AAL (Viena 2009)
- eVIA elabora un enfoque A@Work dentro de la SRA de AAL (2010)
- Grupo PESI-eVIA (Tecnalia) para estructurar el Roadmap I+D+i (2011)
- PESI en AAL-2011 Conf (Lecce, Italy)
- PESI invitado a iniciativa europea Golden Workers y tender Ageing para NMP
- Convocatoria 2012 AAL abierta!!.., tienen cabida iniciativas de Socios PESI?

RETOS INMEDIATOS

- ETPIS High-Level Group (Abril 2012): PESI propone “Ageing at Workplace” como una de las prioridades europeas
  - Definición política para la CE (June´12)
  - Desarrollo de una propuesta de topics para Horizon-2020 (Oct´12)
    - Visión, contexto empresarial
    - Retos tecnológicos (y organizativos)
    - Propuesta de “topics”

2.- Propuesta de Roadmap para PESI y eVIA

Planteamiento para su desarrollo: **estudio multinivel**

Estructura del Roadmap:

1. **Análisis del entorno laboral**
2. **El efecto del envejecimiento: descripción, análisis y valoración**
3. **Relación entre envejecimiento y trabajo.**
4. **Plan para la participación y calidad laboral de los trabajadores mayores.**

2.1.- Preámbulo del Roadmap (1)

- Como resultado de la evolución demográfica y la mejora de la calidad de vida de la sociedad europea, la edad media de las personas y por tanto de los trabajadores en las empresas está aumentando rápidamente.
- Este efecto, junto con la falta de reemplazos en determinados sectores y las políticas tendentes a retrasar la edad de jubilación, hace que el colectivo de trabajadores entre 50 y 65 años sea cada vez más numeroso.
- Aunque muchos trabajadores mayores pueden desempeñar la práctica totalidad de sus tareas de manera satisfactoria, el proceso natural de envejecimiento hace que ciertas capacidades físicas, sensoriales o cognitivas se vean mermadas.
- Los trabajadores mayores pueden compensar parcialmente estas dificultades aportando su larga experiencia y habilidades específicas, que no poseen los trabajadores jóvenes.
- Es necesario destacar también que en determinadas situaciones el trabajador mayor puede tener otras características diferenciales positivas en comparación con los jóvenes.

2.1.- Preámbulo del Roadmap (2)

- Para alcanzar ese estado de óptima eficiencia, las empresas deben realizar un esfuerzo por promover su salud y sus capacidades según diferentes claves:
  - Promover la salud de sus trabajadores,
  - Adecuar las demandas de su trabajo para que se ajusten a la evolución de sus capacidades en el proceso de envejecimiento.
  - Promover la transferencia del conocimiento que acumulan los trabajadores mayores para que se convierta en un activo de al empresa.
  - Promover programas de tutorización de trabajadores jóvenes por parte de los más mayores, para acelerar su proceso de aprendizaje a la vez que para promover grupos intergeneracionales en lo que cada uno aporte lo mejor de sus capacidades.
  - Facilitar la adaptación al cambio de las personas mayores. Tanto por la incorporación de nuevas tecnologías, como por la modificación de tareas.
- Por último, es importante que las empresas ayuden a la persona, en su etapa final como trabajador, para prepararse para una jubilación activa y saludable.

2.1.- Preámbulo del Roadmap (y 3)

- La consecución de estos objetivos pasan por el estudio tanto de las consecuencias del envejecimiento en las capacidades funcionales de las personas, como de la relación que las demandas de los puestos de trabajo tienen en la evolución de la pérdida de las capacidades y sobre todo, por el estudio de cómo se deben modificar las demandas para adecuarlas a las capacidades cambiantes del trabajador mayor.
- Generado el conocimiento citado, será necesario identificar finalmente los diferentes programas de actuación que se deban llevar a cabo en las empresas.
- Estos programas abarcarán tanto intervenciones genéricas, relacionadas con las políticas y factores organizacionales en la empresa, como propuestas específicas de incorporación de tecnologías específicas o de rediseño de puestos y entornos de trabajo.

3.- PT1: Análisis del entorno laboral

- El objetivo de este paquete de trabajo consistirá en desarrollar **un protocolo para la caracterización de las demandas generales de puestos de trabajo más representativos**, que nos podemos encontrar en una empresa, y así permitan identificar los factores relacionados con el envejecimiento que afectan a la relación de la persona con la empresa.
- **El resultado de este apartado consistirá en tener un mapa de puestos de trabajo tipo** con las demandas características de los mismos.
- Para ello se proponen las siguientes fases:
  - *PT1.1. El mercado laboral.*
  - *PT1.2. Definición y caracterización de tipologías de trabajos*
  - *PT1.3. Descripción y análisis de los sectores de ocupación*

4.- PT2 El efecto del envejecimiento: descripción, análisis y valoración.

- El objetivo de esta tarea consiste en analizar las capacidades, competencias y su variación con la edad, así como entender qué facilitadores y barreras pueden influir en las mismas. Pero esta caracterización se hará teniendo en consideración dos aspectos:
  1. Los aspectos a estudiar deben estar relacionados con las demandas esenciales, físicas, psicosociales, de organización empresarial…
  2. El análisis debe tener en cuenta ciertos factores que pueden influir en evolución de las capacidades y competencias de las personas.
- Inicialmente se prevén los siguientes factores:
  - Influencia de los factores de género.
  - Formación de base.
  - Origen.
  - Discapacidad.
  - Enfermedades crónicas.

4.- PT2: estructura y contenido.

- *Estructura del PT2:*

PT2.1. Definición y descripción del envejecimiento y la vejez

PT2.2. Análisis de la evolución de las capacidades y competencias humanas y su variación con la edad

- *PT2.2.1. Variación con la edad, estado de salud y eventos de la vida de las capacidades y competencias en grupos a priori no considerados de riesgo*
- *PT2.2.2 Variación con la edad, estado de salud y eventos de la vida de las capacidades y competencias en grupos de riesgo: personas con discapacidad, la mujer e inmigrantes.*

PT2.3. Segmentación de la población en proceso de envejecimiento.

PT2.4. Desarrollo de un mapa de perfiles-tipo capacidades de trabajo necesarias y deseables.

5.- PT3: Relación entre envejecimiento y trabajo.

- Objetivo: comprender las claves que favorecen o dificultan la adaptación de una persona mayor a los cambios que se pueden producir en el entorno laboral.
- Esta capacidad de adaptación estará influida por aspectos de un nivel:
  - *micro* (como su nivel formativo, cultural, su experiencia, su estilo de vida, sus motivaciones),
  - *meso* (cómo se relaciona con su entorno inmediato, empresa, familia, etc.)
  - o *macro* (relacionados con aspectos políticos o sociales).
- Estructura del PT3:
  - *PT3.1. Interacción general entre trabajo y edad.*
  - *PT3.2. Relación entre el trabajo y el trabajador mayor: análisis de barreras y facilitadores por objetivos.*
  - *PT3.3. Detección de problemáticas e interacciones específicas. Comparación entre los perfiles de trabajadores mayores y las tipologías de trabajos.*

5.2- PT3-2: Relación trabajo y el trabajador mayor: análisis de barreras y facilitadores por objetivos.

Análisis de barreras y facilitadores en:

- *PT3.2.1 … en la formación, capacitación y apoyo de la actividad laboral*
- *PT3.2.2 … en el equilibrio trabajo-hogar - ocio-salud (conciliación en todas las áreas personales)*
- *PT3.2.3 … en la accesibilidad en el entorno laboral*
- *PT3.2.4 … en la prevención de enfermedades y accidentes*
- *PT3.2.5 … en actuaciones en situaciones de emergencia*
- *PT3.2.6 … para la preparación de la jubilación desde el punto de vista empresa y trabajador.*

6.- PT4: Plan para la participación y calidad laboral de los trabajadores mayores.

- Medidas de corrección y control de actores de riesgo y barreras y potenciadores de los facilitadores respecto al trabajador mayor.
- Medidas a tomar para favorecer la gestión de la edad y ayudar al mantenimiento de cualificaciones y la adaptación y habilitación del trabajador mayor. El objetivo es proteger al trabajador y facilitar a la empresa este cometido, orientándola en la implantación de actuaciones y en el establecimiento de requisitos.
- Al mismo tiempo, se instruirá al trabajador en los aspectos a tener en cuenta para lograr su mejor adaptación al puesto de trabajo a lo largo del tiempo.
- Además se plantea la orientación tanto al trabajador como a la empresa para la potenciación de las cualidades positivas del trabajador mayor y su aportación al puesto de trabajo.

- Estructura:
  - *PT4.1. Programas globales de acción e intervención.*
  - *PT4.2. Propuestas específicas de mejora.*
  - *PT4.3. Buenas prácticas.*

6.1- PT4.1 Programas globales de acción e intervención

- *PT4.1. Programas globales de acción e intervención:*
  - *Políticas sociales y laborales dirigidas a la mejora de la empleabilidad y la calidad de vida laboral de los trabajadores mayores.*
  - *Cultura empresarial y social, que se oriente a la diversidad y el reconocimiento ante los trabajadores mayores.*
  - *Cambio de actitudes en la organización.*
  - *Proceso de selección y adaptación al trabajo.*
  - *Actualización: formación, desarrollo y promoción.*
  - *Envejecimiento saludable.*
  - *Preparación a la jubilación.*
  - *Transferencia de conocimientos y experiencia. Relaciones inter-generacionales.*

6.2- PT4.2. Propuestas específicas de mejora.

- *En este apartado se describirán las alternativas basadas en métodos organizacionales, tecnologías y/o ambos que permiten satisfacer o cubrir parcialmente la consecución de los objetivos citados y estudiados en PT3.2.1, PT3.2.2, PT3.2.3, PT3.2.4, PT3.2.5, PT3.2.6.*
  - *Principios generales*
  - *Diseño del entorno y el ambiente de trabajo.*
  - *Diseño del contenido del trabajo: carga física, aspectos cognitivos y psicosociales.*
  - *Organización del trabajo.*

6.3- PT4.3. Buenas prácticas

- *PT4.3. Buenas prácticas:*
  - *Programas en empresas.*
  - *Ejemplos concretos*
  - *…*

Muchas gracias por su atención

Damos paso ahora a las aportaciones de Empresas, Servicios de Prevención y de las Plataformas Tecnológicas sectoriales

www.pesi-seguridadindustrial.org

Secretario-tecnico@pesi-seguridadindustrial.org
secretaria@pesi-seguridadindustrial.org