

2018

GESTIÓN DE LA EDAD EN LA EMPRESA



www.humanas.es

HUMANAS SALUD ORGANIZACIONAL

GESTIÓN DE LA EDAD EN LA EMPRESA

La población activa europea está en proceso de envejecimiento: en 2030 se espera que los trabajadores de 55 a 64 años representen el 30 % o más de la población activa total en muchos países. La edad de jubilación oficial se está retrasando en numerosos Estados miembros y, en consecuencia, es probable que muchos trabajadores se enfrenten a una vida laboral más larga y a una prolongación de la exposición a peligros en el trabajo, así como a la transformación del mundo laboral (por ejemplo, condiciones y entorno de trabajo flexibles). Con el fin de evitar el aumento de los problemas de salud, así como conflictos intergeneracionales, deben tomarse medidas para gestionar adecuadamente el trabajo sostenible y el envejecimiento saludable.

1

BENEFICIOS:

Los beneficios y oportunidades que la gestión de la edad aporta a las empresas son:

- Asegurar la oferta laboral y anticipar la escasez de talento/capacidades;
- Evitar las pérdidas económicas asociadas a una pérdida de capacidades y experiencia;
- Reducir el absentismo debido a enfermedades ligadas a la edad;
- Reducir la rotación y los costes asociados a la contratación;
- Gestión positiva de la sucesión cuando los trabajadores se jubilan; y
- Aprovechar al máximo los puntos fuertes y el talento de distintos grupos de edad, incluyendo las redes de trabajo, los conocimientos técnicos y la experiencia de los trabajadores de mayor edad.

A QUIÉN VA DIRIGIDO:

- Gerentes
- Directivos

- Mandos Intermedios
- Responsables de RRHH
- Responsables y Técnicos del Servicio de Prevención

Grupos de trabajo de 25 personas máximo.

HORARIO:

- Mañana: 09.00 hasta las 14.00.
- Tarde: 15.00 hasta las 17.00.

2

OBJETIVO DE LA FORMACIÓN:

- Introducción a la gestión de edad: concepto y marco legal y organizativo.
- Adopción de un enfoque global, basado en el «ciclo de vida».
- Construcción de una actitud positiva hacia la gestión de edad.
- Integración de la PST en las políticas de envejecimiento activo dentro de RRHH. Importancia de la salud y cómo cuidarnos.
- Ejemplos de otros países y empresas.

PROGRAMA FORMATIVO:

1. Introducción a la gestión de la edad

1.1. Objetivos

- 1.1.1. Construir una actitud positiva hacia la gestión de edad
- 1.1.2. Familiarizar a los participantes con la gestión de edad

1.2. Modelo de trabajo

- 1.2.1. Bienvenida: presentaciones, alianza, normas de organización etc.

- 1.2.2. Debate sobre la percepción de la edad desde diversas perspectivas, utilizando como base de reflexión el test de edad mental realizado previamente.
- 1.2.3. Presentación y posterior debate: las premisas de gestión de edad a través de la comparación entre países, pirámides de edad y discriminación debida a la edad según países.

2. La gestión de la edad en la empresa

3

2.1. Objetivos

- 2.1.1. Comprender la necesidad e integrar la PST dentro de las políticas de envejecimiento activo de RRHH
- 2.1.2. Cómo influye la gestión de la edad en los beneficios de la empresa y en su imagen de la RSE
- 2.1.3. Plantillas intergeneracionales, ¿está la empresa preparada?
- 2.1.4. La salud y la motivación en la última etapa laboral cómo influye en la productividad

2.2. Modelo de trabajo

- 2.2.1. Ejemplos para potenciar entre las personas de +50 el desarrollo de hábitos y estilos de vida saludable que permitan optimizar sus capacidades en la esfera física y psíquica.
- 2.2.2. Desarrollo de acciones para la protección de las personas +50 frente a factores de riesgo. Reevaluación de los puestos de trabajo.
- 2.2.3. Índice de capacidad laboral (ICL) y cómo influye en el diseño del puesto de trabajo.
- 2.2.4. ¿Cómo podemos aprovechar mejor la experiencia y las competencias de las personas, teniendo en cuenta el factor generacional?
- 2.2.5. Ejercicio. Creencias sobre la edad. Cuáles son nuestras limitaciones y cuáles las de la compañía.
- 2.2.6. Recomendaciones para incrementar la motivación en la última etapa laboral.

MATERIAL DIDÁCTICO:

Se entregará un dossier con toda la documentación explicada durante la formación, así como los ejercicios que realicemos.

PRESUPUESTO:

La anterior oferta formativa tiene un coste de 2.500€.

4

FACTURACIÓN Y FORMA DE PAGO

Los trabajos serán facturados de la siguiente forma:

El 30% del presupuesto se abonará mediante transferencia bancaria en el momento de aceptación del mismo. El 70% restante se realizará a una vez entregado el informe final.

IBAN: ES74 0182-4609-96-0208636125

*Dentro de la oferta se valoran las siguientes particularidades

- El presupuesto incluye los costes de personal y desplazamiento.
- Los precios anteriores no incluyen IVA.

VALIDEZ DE LA OFERTA

Esta oferta tiene una validez de un mes desde la fecha de su emisión.

Enviar a:

-
- ▶ Humanas Salud Organizacional, S.L.
 - ▶ A/A Mónica Seara
 - ▶ m.seara@humanas.es
-

HOJA DE ACEPTACIÓN DE LA OFERTA

Ref. Oferta formativa GESTIÓN DE LA EDAD EN LA EMPRESA

5

Por la presente aceptamos su oferta de referencia, así como las condiciones especificadas en la misma en

_____, a ____ de _____ de _____.

Fdo. _____

(Firma, sello, nombre y cargo)



Datos para facturación:

-
- | | |
|--|--------------|
| ▶ Empresa: | ▶ CIF: |
| ▶ Persona a la que dirigir las facturas: | |
| ▶ Dirección: | |
| ▶ Código postal: | ▶ Población: |
| ▶ Teléfono: | ▶ Mail: |
-



Humanas

SALUD ORGANIZACIONAL

www.humanas.es
info@humanas.es

