

# La UPRL informa

## Edad y diversidad generacional

El cambio demográfico, la prolongación de la vida laboral y la confluencia de distintas generaciones en un mismo entorno organizativo, consolidan a la edad como una variable a integrar en la gestión preventiva y empresarial.

Que los puestos de trabajo puedan ser desempeñados de manera adecuada con independencia de la edad de las personas contribuye a la sostenibilidad del empleo. Para ello, se ha pasado de poner el foco únicamente en las personas de más edad y en sus potenciales limitaciones (envejecimiento de la población trabajadora) a la consideración de las características de todas las generaciones y su interacción (diversidad generacional).



La gestión de la seguridad y salud conjuga actuaciones sobre la totalidad de la plantilla con otras por grupos de exposición o incluso individuales, aunando especificidad y generalidad.

Lo sustancial que interesa a la gestión preventiva y empresarial es el hecho de que una generación (o un tramo de edad) comparte características comunes fruto de una trayectoria vital y profesional compartida y de un proceso histórico y cultural común, que vincula a sus integrantes.

Esta pertenencia puede caracterizar algunas competencias, valores, estilos de pensamiento preponderantes, estados de salud, aprendizajes, habilidades, estrategias de afrontamiento, experiencias vitales, necesidades, fortalezas, etc., que interaccionan con las condiciones de trabajo y pueden suponer exposiciones diferenciadas, influir en la generación de riesgos, etc.

Un factor de éxito en la integración de la perspectiva de edad en la gestión empresarial, dada su transversalidad, pasa por un alineamiento de todas las políticas empresariales. De nada serviría proponer una actuación desde el ámbito de la prevención de riesgos laborales (en adelante PRL)

# La UPRL informa

que sea contraria a las propuestas desde la gestión de compras o divergente con las prácticas de recursos humanos, por citar algunas de las más significativas.

Las nuevas formas de organización del trabajo, sustentadas en el uso intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), han favorecido la prolongación de la jornada y el aumento de la disponibilidad (ver NTP 1123).

Las generaciones más jóvenes experimentan de manera natural la conectividad constante, lo que puede incrementar el riesgo de tecno adicción y/o de exposición a ciberacoso y/o ciber violencia (especialmente en mujeres).

Las generaciones de más edad toleran peor la conexión permanente, acusan la denominada brecha digital y el tecnoestrés (Ver NTP 730) y podrían sufrir con más probabilidad tecno fatiga o tecnofobia (Sánchez Gómez M, et al, 2020 y 2021; Aragüez L. 2017).

Evitar una sobreexposición tecnológica es un propósito preventivo para todas las edades, aunque sus efectos y las medidas preventivas puedan ser diferentes para cada generación. Elaborar una política interna y protocolos de desconexión digital, y planificar acciones formativas y de sensibilización para prevenir el impacto de la hiper conectividad, la fatiga informática y otros riesgos asociados (Art. 88 LO 3/2021 y Art.18 Ley 10/2021) debería realizarse con perspectiva de edad.

Avanzar hacia una verdadera jornada flexible y mejorar el control del tiempo de trabajo para todas las generaciones, aunque las necesidades y motivaciones subyacentes sean distintas, debe ir más allá de la entrada y salida escalonada.

Algunos elementos de flexibilidad serían la recuperación de una parte de la jornada en los días o meses sucesivos, acomodación de un % de la jornada laboral individualmente, las bolsas de horas, etc., sin olvidar medidas que impactan directamente en su duración, como la racionalización de la carga de trabajo, plazos razonables de ejecución, reparto equitativo del trabajo, dimensionamiento adecuado de las plantillas, la dirección por objetivos, etc.