Marco Legal

- Ley 31/1995 PRL
- RD 39/1197 (Reglamento de los Servicios de Prevención)
- Estrategias europeas sobre envejecimento activo y trabajo sostenible

Gestión de la edad

La tendencia en PRL es aplicar un modelo de gestión de la edad, que incluye:

- Evaluación de riesgos considerando la edad.
- Diseño universal de puestos
- Promoción de la salud
- Formación adaptada
- Planes de envejecimiento activo.

“Incorporar la perspectiva de edad a la gestión preventiva implica impactar en las políticas, las prácticas empresariales y las condiciones de trabajo en las diferentes generaciones”.

RECUERDA:

“La PRL debe incorporar la variable edad y diversidad generacional en la evaluación de riesgos, ajustando las medidas preventivas a las capacidades funcionales y factores psicosociales de cada grupo etario.”

¡PREGÚNTANOS!

www.ugtbalears.com

salut.laboral@baleares.ugt.org

971 76 44 88

UGT Illes Balears

EDAD Y DIVERSIDAD GENERACIONAL EN PRL



Con la financiación de:

Conselleria de Treball, Funció Pública i Diàleg Social
Institut de Seguretat i Salut Laboral

La edad y la diversidad generacional en la PRL es un aspecto cada vez más relevante en las organizaciones, ya que conviven distintas generaciones con características, capacidades y necesidades diferentes.

¿Por qué es importante la edad en PRL?

La edad influye en:

- Capacidad física (fuerza, resistencia, reflejos).
- Capacidad sensorial (vista, oido)
- Experiencia y percepción del riesgo
- Adaptación a nuevas tecnologías,
- Vulneración frente a determinados riesgos

Por ello, la PRL, debe aplicar el principio de adaptación del trabajo a la persona (art.15 de la Ley PRL).

Beneficios de gestinar la diversidad generacional

- Reducción de accidentes
- Mejora del clima laboral
- Mayor compromiso con la seguridad
- Trasnsparencia de conocimiento
- Envejecimiento activo y saludable

Riesgos según grupo de edad:

Trabajadores jóvenes

Características:

- Menor experiencia
- Mayor impulsividad
- Uso frecuente de tecnologia.

Riesgos comunes:

- Accidentes por falta de experiencia
- Uso incorrecto de equipos

Medidas preventivas:

- Formación práctica
- Supervisión
- Programas de turoria

Trabajadores de edad intermedia

Características:

- Experiencia consolidada
- Mayor responsabilidad

Riesgos:

- Estrés laboral
- Sobrecarga física o mental

Medidas:

- Evaluación psicosocial
- Gestión equilibrada de tareas
- Formación continua

Trabajadores mayores (55 +)

Cambios habituales:

- Menor fuerza y resistencia
- Mayor tiempo de recuperación.

Riesgos:

- Trastornos muscuesqueléticos
- Caídas
- Mayor gravedad en lesiones

Medidas:

- Adaptación ergonómica
- Reducción de cargas física
- Flexibilidad horaria

Diversidad generacional en las empresas

- Baby Boomers
- Generación X
- Millennials
- Generación Z



Cada grupo puede terner:

- Diferente forma de comunicarse
- Distinta relación con la autoridad
- Diferente uso de tecnología
- Valores laborales distintos

En PRL esto implica adaptar:

- Los canales de formación (digital vs presencial)
- Los mensajes preventivos
- La cultura de seguridad

