

CUESTIONARIO: ENVEJECIMIENTO

¿Está su empresa preparada para hacer frente a los retos que plantea el envejecimiento de su plantilla?

Este cuestionario le permite hacer una primera evaluación sobre los puntos a tener en cuenta para establecer una buena gestión de la edad en la empresa.

En el apartado Autoevaluación de este portal dispone de una aplicación que le facilita, a demanda y en función de sus respuestas, recomendaciones sobre el particular.

CUESTIONARIO SOBRE ENVEJECIMIENTO

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

- | | | |
|---|----|----|
| Tenemos dificultades para encontrar trabajadores jóvenes con las competencias adecuadas para cubrir los puestos de trabajo claves de la empresa. | Sí | No |
| Los cambios demográficos en el mercado laboral de nuestra zona/región van a originar en breve problemas en la selección y contratación de personal. | Sí | No |
| Al seleccionar y contratar personal en la empresa tenemos en cuenta ciertos límites de edad. | Sí | No |
| En la empresa se seleccionan y contratan también trabajadores mayores. | Sí | No |
| Anunciamos las vacantes de forma que los trabajadores mayores con las competencias adecuadas puedan presentar su candidatura. | Sí | No |

FORMACIÓN

- | | | |
|--|----|----|
| Proporcionamos formación continuada a los trabajadores de la empresa para mejorar su desempeño y cualificaciones. | Sí | No |
| Verificamos de forma periódica que los trabajadores mayores participan en la formación continua proporcionada por la empresa con la misma frecuencia que los trabajadores jóvenes. | Sí | No |
| Animamos a los trabajadores mayores a participar en la formación continua. | Sí | No |
| Utilizamos métodos adecuados para la formación de adultos y de los trabajadores mayores. | Sí | No |
| Los trabajadores de mediana edad y mayores manejan las nuevas tecnologías con una competencia equivalente a la de los trabajadores jóvenes. | Sí | No |
| Disponemos de información suficiente en la empresa sobre la formación y las competencias necesarias en los puestos de trabajo actuales y futuros. | Sí | No |

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Nos aseguramos de que los trabajadores mayores ocupen con la misma frecuencia que los trabajadores jóvenes puestos de trabajo de nueva creación o en desarrollo y promovemos esta estrategia	Sí	No
Tenemos como objetivo para nuestros trabajadores favorecer la diversificación de las tareas y las rotaciones entre puestos de trabajo y por lo tanto mejoramos sus habilidades para adaptarse al cambio.	Sí	No
Los trabajadores de la empresa trabajan en general en grupos o en equipo.	Sí	No
El trabajo se organiza de tal forma que facilite el aprendizaje y permita el aprender haciendo.	Sí	No
El despliegue de los trabajadores mayores es comparable al de los trabajadores más jóvenes.	Sí	No

PLANES DE DESARROLLO PROFESIONAL

Realizamos de forma periódica entrevistas para la identificación de las necesidades de formación y para averiguar las preferencias y expectativas de cada trabajador en lo relativo a su plan de carrera.	Sí	No
Apoyamos y ayudamos de forma activa a cada trabajador a conseguir los objetivos de su plan de desarrollo individual.	Sí	No
Diseñamos itinerarios profesionales dentro de la empresa, también para los mayores de 50 años.	Sí	No
Identificamos los puestos de trabajo críticos para los trabajadores mayores y usamos esa información para adaptarlos o para la toma de decisiones en la adscripción de los trabajadores mayores.	Sí	No
Promovemos que el personal trabaje en distintas áreas y secciones de la empresa a lo largo de su vida laboral para que pueda seguir desarrollando sus competencias profesionales.	Sí	No
Nos aseguramos de que nuestros trabajadores no realicen un trabajo monótono y/o repetitivo durante periodos prolongados de tiempo (10 años o más)	Sí	No

Prestamos atención al "tiempo límite de adscripción" en aquellos trabajadores que ocupan puestos de trabajo considerados críticos para la edad y les ofrecemos la posibilidad de cambiar a otras áreas menos exigentes desde el punto de vista físico y psíquico después de haber desarrollado esta actividad durante un tiempo prolongado.

Sí No

PROMOCIÓN DE LA SALUD E INCLUSIÓN

En la empresa, ciertos puestos de trabajo son críticos para los mayores (por ejemplo: carga física elevada, ritmo impuesto por máquinas o terceros, exposiciones ambientales acumulativas).

Sí No

Se adoptan medidas para reducir el riesgo en la empresa y se promueve la salud de los trabajadores (por ejemplo: diseño ergonómico, organización de talleres de salud, escuela de espalda,?)

Sí No

En la empresa existen puestos de trabajo a turnos nocturnos o rotatorios.

Sí No

En caso afirmativo:

Se facilita el cambio a un turno de día a los trabajadores mayores que han desempeñado durante años un trabajo en turno nocturno o rotatorio.

Sí No

Los turnos se organizan de forma que afecten lo menos posible la salud de los trabajadores (planificación adecuada de la secuencia de los turnos, asignación, duración y distribución del horario de trabajo respetando los criterios de salud)

Sí No

Organizamos los flujos y el despliegue del trabajo de tal forma que los trabajadores mayores pueden organizar el trabajo a su propio ritmo.

Sí No

Disponemos suficiente información sobre el estado de salud de nuestros trabajadores y sobre posibles métodos para promover la salud en la empresa.

Sí No

Nuestra empresa dispone de un programa de inclusión y de gestión de casos (existencia de un comité para la inclusión, herramientas que se aplican con cierta regularidad, recogida de datos periódica, metodología para la gestión de casos y aplicación de medidas preventivas)

Sí No

TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS

Discutimos con los trabajadores que se acercan a la edad de jubilación el cuándo y el cómo quiere abandonar la empresa

Sí No

Nuestros trabajadores mayores cuentan con conocimientos (empíricos) específicos que resultan esenciales para mantener los procesos de trabajo de la empresa.

Sí No

Creamos grupos de trabajo transgeneracionales para favorecer el intercambio de conocimiento entre generaciones. Sí No

Mantenemos sistemas especiales de transferencia de conocimiento entre generaciones (por ej.: becas, mentoring, grupos de trabajo de edades mixtas o en tandem) Sí No

Promovemos modelos de jubilación escalonados para mantener la eficiencia de los trabajadores mayores y favorecer el traspaso de conocimientos de los mayores a los jóvenes. Sí No

TIEMPO DE TRABAJO

Ofrecemos a los trabajadores diferentes esquemas de tiempo de trabajo (por ej.: a tiempo parcial, tiempo libre en bloques, trabajo compartido) Sí No

Permitimos a los trabajadores que organicen su tiempo de trabajo de forma flexible. Sí No

Ofrecemos a los trabajadores la posibilidad de disponer de "bolsas de tiempo de trabajo" para que puedan organizar su trabajo a largo plazo. Sí No

Permitimos a los trabajadores que se tomen tiempo libre o periodos sabáticos para poder iniciar una formación profesional complementaria o para descansar y recuperarse. Sí No

Ofrecemos a los trabajadores mayores -en función de los intereses individuales y de la empresa- diferentes modelos de jubilación (por ej.: trabajar hasta la edad de retiro obligatoria, a tiempo parcial, transición flexible hacia la jubilación) Sí No

CULTURA DE EMPRESA

Disponemos de estrategias en la empresa para contrarrestar los prejuicios respecto a que los trabajadores mayores son por lo general menos eficientes. Sí No

Nos aseguramos de que tanto el trabajo de los trabajadores mayores como de los jóvenes sea reconocido y respetado. Sí No

Nuestro objetivo es conseguir un estilo de liderazgo cooperativo y hacer todo lo posible por asegurar que los trabajadores se impliquen en los temas importantes que afectan a su trabajo y para que puedan desarrollar su propia iniciativa. Sí No

Nuestros ejecutivos y los representantes de los trabajadores han analizado en detalle la cuestión de la edad y el envejecimiento del personal? Sí No

Hemos desarrollado unas pautas corporativas para una política de personal intergeneracional. Sí No

En nuestra empresa se discuten y promueven cuestiones relacionadas con la diversidad. Sí No