

## Datos sobre envejecimiento en el sector de la construcción:



En los últimos años se ha producido un incremento de **contratación mayor en personas mayores de 60 años que en menores de 30.**

## Más información en:

### Manual de Envejecimiento Activo en el Sector de la Construcción elaborado por la FLC

Proporciona a las empresas herramientas prácticas para mejorar la autonomía, la salud y la productividad de los profesionales 'senior'. También se aportan métodos para realizar un correcto proceso de autodiagnóstico y un análisis de las necesidades concretas, profundizando en el impacto que tendrá el aumento de la edad de los trabajadores en la empresa. Además, se presentan ejemplos prácticos para abordar el envejecimiento prematuro y para promocionar la salud o fomentar la polivalencia a través de la formación continuada.

Descarga aquí el manual



Accede a este tríptico y descárgalo en otras lenguas cooficiales y extranjeras



[www.lineaprevencion.com](http://www.lineaprevencion.com)

# Envejecimiento

EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN



## El envejecimiento puede tener efectos sobre la seguridad y la salud de los trabajadores/as debido a pérdidas en las capacidades:

Capacidad	Cambio fisiológico y psicológico asociado a la edad
Motriz	Movilidad limitada de las articulaciones, elasticidad limitada de los tendones y ligamentos. Disminución de la fuerza. Reducción de la capacidad funcional física. Mayor frecuencia de trastornos en la columna vertebral lumbar. Mayor riesgo de caerse o resbalarse.
Visual	Deficiencia visual. Enfoque visión colores (azul/verde).
Auditiva	Deficiencia auditiva.
Cognitiva	Reducción de la percepción. Falta de atención. Falta de memoria.
Otras	Incompatibilidad con el calor. Menor compatibilidad con el frío. Tendencia a la inactividad. Tratamiento más lento de lesiones y enfermedades.

A pesar de ello, este declive no implica necesariamente que los trabajadores/as de más edad desempeñen las tareas peor que los más jóvenes, o que la capacidad de trabajo vaya disminuyendo. De hecho, el absentismo, los accidentes o la rotación, suele ser menor en personas mayores.

Es por ello que el sector debe aprovechar la gran presencia de estos trabajadores/as para mejorar la seguridad de la obra.

Por lo general, el personal asalariado de más de 50 años es el que sufre menos accidentes laborales.

## Factores positivos de los trabajadores/as senior frente a los más jóvenes:

Un mayor **compromiso** con el trabajo y lealtad con la empresa.

Un incremento en la capacidad de **planificación**, especialmente beneficiosa en proyectos a largo plazo.

Una **red de relaciones e influencias**, mucho más importante que en la juventud.

La capacidad de combinar los factores emocionales, intelectuales y de experiencias previas de éxito y fracaso.

Una mejora en el **pensamiento estratégico** y la capacidad de comprender problemas complejos.

Una **mayor experiencia** en la realización de la tarea y en la solución de problemas con compañeros/as y superiores.

Una mayor **habilidad para la gestión** de emociones y el autocontrol.

Una mayor **autoestima, seguridad y motivación** en la toma de decisiones.

## Medidas para favorecer un envejecimiento activo en las plantillas del sector

Mediante las siguientes áreas de intervención:



**Alimentación sana** mediante cursos sobre alimentación en tupper, recetarios...



**Actividad física** saludable mediante subvención de cuota a centros deportivos, participación en ligas de deportes en equipo.



**Salud osteomuscular** con calentamiento y estiramientos pretarea o servicios de fisioterapia.



**Salud mental** con la evaluación de riesgo psicosocial o formación sobre resolución de conflictos.



**Ayuda para dejar el tabaco** facilitando la asistencia a sesiones o en la propia empresa, cumplimiento de la prohibición de fumar en la obra.

## Mediante las siguientes medidas organizativas:

**Fomentar una formación continuada** de acuerdo a sus aptitudes que favorezca su adaptación a otros puestos de trabajo en la empresa.

**Formar equipos intergeneracionales** para favorecer la transmisión del conocimiento entre trabajadores/as más jóvenes y veteranos.

**Adaptar el puesto al trabajador** mediante descansos programados, rotación de tareas, adaptación de máquinas y herramientas, reducción de tareas más físicas, flexibilidad o reducción de jornada, mecanización de tareas...

**Reubicación de puesto** a otro que se adapte a sus necesidades como conductor/a, encargado/a de obra o taller, maquinista, realizar labores comerciales, reparación de equipos, control del acceso a obra, etc.