

## El envejecimiento psicosocial activo y saludable

Los países industrializados registran, desde hace décadas, un cambio demográfico que está conllevando la inversión de la pirámide poblacional y, en muchas organizaciones, un incremento paulatino de la edad de sus trabajadores.

Ante esta nueva realidad, las empresas excelentes adoptan una actitud positiva y optan por llevar a cabo la implantación de una correcta gestión de la edad, apostando por una gestión activa de la evolución psicosocial de sus trabajadores maduros.

### ¿Qué capacidades psicosociales aumentan con los años?

Con el paso de los años, las personas desarrollan y potencian ciertas capacidades que, si son reconocidas y aprovechadas por las empresas, llegan a ser muy beneficiosas.

- Los años confieren al ser humano el buen manejo de sus habilidades verbales. El trabajador maduro posee mayor vocabulario y mejor semántica, y saber escuchar, hablar y escribir de acuerdo al contexto. Por ello, consigue comunicarse de forma muy efectiva, habilidad sumamente importante en las organizaciones.
- En el momento de tomar decisiones, se basa en argumentos sólidos y reflexivos, consiguiendo evaluaciones más completas y globales.
- Su conocimiento basado en sus experiencias laborales anteriores le concede mayor capacidad resolutive, puesto que se basa en un aprendizaje a lo largo de su vida. Esto le confiere un procesamiento automático de la información, muy útil para resolver de forma rápida y eficaz las situaciones.
- Su capacidad emocional es distinta a la del personal joven. El tiempo es un aliado en el aumento de la inteligencia emocional. Sabe reconocer mejor los sentimientos (propios y/o ajenos) y por ello son muy efectivos en situaciones donde sea necesaria una correcta gestión emocional, aspecto necesario en las relaciones interpersonales.
- El trabajador adulto tiene pleno control de las habilidades sociales; domina los hábitos que le permiten comunicarse con los demás de forma adecuada y beneficiosa para ambas partes.



### ¿Cómo gestionar el envejecimiento de la población laboral activa?

Las empresas deben considerar al trabajador maduro como un talento a retener, asignándole roles que aportan beneficios para ambas partes.

- El trabajador maduro puede ser un excelente formador. Su trayectoria profesional, tanto en términos generales como en concreto en la empresa, le atribuye cualidades que le potencian como formador ante el personal joven o ante nuevas incorporaciones laborales.
- Incluir al trabajador maduro como asesor en las reuniones donde se traten aspectos de la actividad que han desarrollado en su vida laboral dentro la empresa enriquece la actividad laboral. Su visión y punto de vista aportan otra visión.
- Las empresas están formadas por personas y, por lo tanto, en ella se desarrollan relaciones interpersonales.
- La capacidad de estos trabajadores maduros de autorregularse emocionalmente en momentos difíciles, en conflictos etc, les otorga la capacidad de ser buenos gestores emocionales.
- Considerar al trabajador maduro personal especializado, es un aspecto que no debe obviarse pues tiene conocimientos sobre qué y cómo hacer las actividades.
- Por último, pero no menos interesante, el trabajador maduro debe ser tenido en cuenta como posible mando intermedio, ya que sus habilidades le capacitan como buen coordinador en la gestión de personas.