

PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO: ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y SALUDABLE EN EL ENTORNO LABORAL

Envejecimiento activo en el trabajo: Gestión de la edad en el trabajo

El envejecimiento de la población afecta a numerosos ámbitos sociales incluido el laboral. El envejecimiento tiene implicaciones en las capacidades y habilidades de las personas. Mientras que algunas capacidades (visión, audición, fuerza...) pueden disminuir, otras funciones, principalmente cognitivas, como el control del uso del lenguaje o la capacidad para procesar problemas complejos, mejoran con la edad.

Las empresas tienen que enfrentarse al reto de gestionar la edad entre sus recursos humanos, lo cual supone tanto una oportunidad (aprovechamiento de la experiencia y las habilidades de los trabajadores mayores) como una amenaza (desajuste entre las condiciones de trabajo y la capacidad reducida de los trabajadores a medida que envejecen).

La gestión de la edad en el trabajo tiene como objetivos principales conseguir una vida laboral con salud el máximo tiempo posible, facilitar el desarrollo competencial a lo largo de la carrera profesional y potenciar una visión positiva del valor de las personas mayores en el ámbito laboral. Y es definida como el conjunto de **medidas planificadas y puestas en marcha para favorecer la adaptación de las organizaciones y de los trabajadores a los cambios demográficos.**

La gestión de la edad:

- Debe formar parte y estar integrada dentro de los planes de gestión de todas las organizaciones, independientemente de su tamaño (grandes, medianas o pequeñas).
- Debe considerar todas las edades y no limitarse exclusivamente a las características de las personas de mayor edad: hablar de gestión de la edad no es hablar solamente de “envejecimiento”.

El envejecimiento en el ámbito laboral debe abordarse con el desarrollo de acciones implementadas en un **plan integral de envejecimiento activo en el trabajo**, que implica un diagnóstico de la organización y de los trabajadores, el desarrollo de propuestas de mejora y la implementación de las mismas, y un proceso de evaluación continua durante todo el proceso.

Éste debe basarse como mínimo en los siguientes ejes:

Adecuación del puesto de trabajo para un diseño ergonómico

- Evaluación de riesgos teniendo en cuenta la diversidad.
- Aplicación de la ergonomía en el diseño de los puestos.
- Mejoras organizativas: Ej. Horarios de trabajo flexibles.
- Adaptación de aspectos concretos de los puestos de trabajo en función de las capacidades y necesidades.

Mejora de los hábitos de vida

- Gestión de problemas médicos agudos y recuperación de enfermedades o lesiones
- Actividad física.
- Conductas saludables: alimentación, reducción de sustancias nocivas (alcohol y tabaco, principalmente).
- Calidad del descanso.
- Gestión del estrés, relajación.

Implantación de una cultura anti-edadismo en la empresa

- Motivación, respeto, confianza, información y participación.
- Procesos de contratación centrados en las capacidades y la experiencia.
- Desarrollo profesional.
- Transferencia de conocimientos.
- Aspectos formativos.
- Medidas de acompañamiento y de transición a la jubilación.

La formación es un aspecto esencial en el desarrollo de las organizaciones y de las personas. La formación ha de ser abordada a lo largo de todo el ciclo vital, adaptando los contenidos y la metodología formativa a las necesidades específicas de los trabajadores de mayor edad en cuanto a las estrategias, las condiciones, los métodos y la velocidad adecuada del aprendizaje.

La preparación para la jubilación es un aspecto clave para el bienestar mental y social de los trabajadores de mayor edad por lo que es necesario disponer de un **plan de transición a la jubilación** claro, coherente, consensuado y disponible para toda la empresa.

Evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta la edad

La evaluación de riesgos sensible a la edad debe tener en cuenta las diferencias entre individuos al evaluar los riesgos, incluidas las posibles diferencias en la capacidad funcional y la salud, así como las discapacidades y las cuestiones de género. En el caso de los trabajadores de más edad, se debe prestar más atención a las situaciones que pueden considerarse de mayor riesgo, como el trabajo por turnos y los trabajos con una gran carga de trabajo físico, y el trabajo en condiciones de frío y calor.

Es necesario utilizar procedimientos de evaluación del trabajo que tengan en cuenta las capacidades de los trabajadores, especialmente aquellos que pueden verse afectados por el proceso de envejecimiento. Esto se puede hacer con los **métodos de ajuste (NedLabor, ADAPTyAR, WAI...)**, que analizan y comparan las demandas del trabajo con las capacidades del trabajador.

Diseño de los puestos de trabajo para todas las edades

Los trabajos deben diseñarse con flexibilidad para adaptarse a las características de la población heterogénea de trabajadores de edad avanzada. Para hacer eso, algunas posibles intervenciones incluyen:

- ✓ Proporcionar variedad de tareas y demandas
- ✓ Ajustar las horas de trabajo y los descansos
- ✓ Ajustar el ritmo de trabajo
- ✓ Aclarar el papel del trabajador
- ✓ Fomentar la participación y el control sobre el trabajo. Evitar el trabajo por turnos y el trabajo nocturno
- ✓ Facilitar la adaptación a nuevos trabajos o tareas
- ✓ Realizar rotaciones

Principios básicos a tener en cuenta que, favoreciendo a cualquier trabajador, resultan particularmente importantes para los trabajadores de mayor edad:

- **El diseño teniendo en cuenta las dimensiones humanas**

Las dimensiones corporales son una restricción que hay que tener en cuenta cuando se diseñan las alturas, holguras y alcances. El criterio básico es que el puesto de trabajo debe adaptarse al trabajador.

Hay que tener en cuenta los cambios en las dimensiones antropométricas a medida que se envejece. También es importante el género, ya que hay diferencias importantes entre hombres y mujeres.

- **El diseño teniendo en cuenta posturas, movimientos y esfuerzos**

En el diseño de los puestos de trabajo, hay que tener en cuenta que la capacidad de adoptar posturas forzadas o estáticas y la resistencia al esfuerzo decrece con la edad. Asimismo, estos valores no son iguales para hombres que para mujeres.

- **Los equipos de trabajo**

Aspectos como tiempos de reacción, visión o audición son importantes en el diseño o selección de los equipos y elementos de trabajo. Estos valores no son iguales para trabajadores jóvenes que para mayores.

- **La organización del trabajo**

Además de tener en cuenta los principios básicos, hay que considerar que los procesos cognitivos, la tolerancia a los factores psicosociales y al estrés, son aspectos en los que las variables de edad y género son muy relevantes.

Criterios de diseño de los puestos de trabajo teniendo en cuenta la edad

La necesidad de implementar estos criterios, o el nivel de los mismos, dependerá de cada caso concreto, pero es importante que se consideren:

Cambios con la edad	Ajustes del entorno de trabajo
Pérdida de movilidad de las articulaciones y de elasticidad de los tejidos	<ul style="list-style-type: none"> • Evitar las tareas que requieran tener los brazos elevados, los giros del tronco o desviaciones de la muñeca durante períodos prolongados. • Favorecer los alcances de objetos y herramientas para evitar flexiones prolongadas de brazos y tronco. • Ajustar el mobiliario, maquinaria y vehículos a las dimensiones individuales. • Evitar las vibraciones en los asientos de vehículos.
Pérdida de fuerza	<ul style="list-style-type: none"> • Limitar el levantamiento de cargas pesadas y las tareas que requieran un esfuerzo elevado. • Evitar el uso de controles y herramientas que requieran fuerza elevada.
Disminución de la resistencia física	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar las ayudas para manipular cargas (ayudas mecánicas, ...). • Formar a los trabajadores sobre las técnicas adecuadas para manipular cargas.
Modificaciones en la atención, percepción, memoria y capacidad de tomar decisiones	<ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar formación específica (adaptada, más larga). • Disponer de instrucciones adaptadas: por escrito, con ejemplos del trabajo bien hecho • Evitar las tareas que requieran reacciones rápidas y en poco tiempo. • Planificar las tareas con suficiente antelación.
Alteraciones en la visión (agudeza visual, discriminación de color, adaptación)	<ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar mayor nivel de iluminación en los puestos de trabajo. • Incrementar el contraste en paneles de control, etiquetas, indicadores, etc. Evitar el diseño combinando azules y verdes. • Aumentar el tamaño de los caracteres en pantallas, carteles, etc. • Evitar los reflejos y deslumbramientos. • Realizar pruebas periódicas de visión en el reconocimiento médico. • Evitar tareas de conducción nocturna.
Disminución de la tolerancia al frío y al calor	<ul style="list-style-type: none"> • Evitar tareas con exposición a calor o frío extremos. • Realizar pausas y descansos.

Cambios con la edad	Ajustes del entorno de trabajo
Pérdida de audición	<ul style="list-style-type: none"> • Evitar los entornos ruidosos. Proporcionar la protección adecuada. • Incrementar la relación señal-ruido para los avisos (señales de máquinas, megafonía...). • Realizar pruebas periódicas de audición en el reconocimiento médico.
Riesgo de caídas	<ul style="list-style-type: none"> • Eliminar las zonas resbaladizas. • Proteger y señalizar rampas, escalones y zonas elevadas. • Iluminar los puestos de trabajo y las zonas de paso. • Evitar zonas de sombra o de contrastes abruptos.
Mayor lentitud en recuperarse de lesiones y enfermedades	<ul style="list-style-type: none"> • Permitir una vuelta gradual al trabajo. • Permitir la rotación entre tareas ligeras y más pesadas. • Facilitar información sobre las técnicas y actividades para una adecuada rehabilitación y vuelta al trabajo.
Menor tolerancia al estrés	<ul style="list-style-type: none"> • Evitar las tareas en cadena o con ritmo impuesto. • Permitir que el trabajador decida sobre su ritmo de trabajo. • Priorizar la precisión sobre la velocidad.
Tendencia a la inactividad	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar programas de actividad física y vida activa, dentro y fuera del trabajo.

Promoción de la salud y el bienestar

Bienestar laboral y edad

Algunas de las variables que más influyen en la salud y bienestar laboral de los trabajadores de mayor edad se relacionan con **factores organizativos** (relaciones intergeneracionales, falta de influencia y de reconocimiento, demandas físicas y cognitivas), **sociales** (falta de apoyo, necesidades familiares) y **personales** (estado de salud/preocupaciones de salud, cambios de intereses y prioridades, sentido del trabajo).

Los factores clave para el mantenimiento y la mejora de la salud y bienestar laboral de los trabajadores de más edad se relaciona con: la adecuación del puesto de trabajo a las circunstancias específicas de la edad, la flexibilidad en las condiciones de trabajo, el reconocimiento y las relaciones intergeneracionales adecuadas.

Los programas de salud y bienestar en la empresa tienen como objetivo general el bienestar físico, mental y sociocultural de los trabajadores. Para ello, es necesario concienciar y facilitar herramientas adecuadas que permitan la interiorización de buenos hábitos diarios durante todo el ciclo de vida y especialmente entre los trabajadores más vulnerables tanto en su vida profesional como personal. Los objetivos específicos son:

1. Promover cambios de estilos de vida, hábitos y costumbres que favorezcan la salud.
2. Prevenir o retardar la aparición de enfermedades y/o discapacidades. Las actividades para conseguir estos objetivos deben ir dirigidas, entre otras, a:
 - Conocer el estado de salud y la evolución.
 - Mejorar los hábitos de vida (dentro y fuera del trabajo): alimentación, adicciones, ejercicio físico...
 - Gestionar adecuadamente las enfermedades crónicas.
 - Enseñar técnicas para reducir y manejar el estrés.

Algunas propuestas concretas que pueden realizarse son:

Vigilancia de la salud

- Realizar estudios de riesgos para la salud en el puesto de trabajo adaptados a las características de los trabajadores.
- Garantizar reconocimientos de salud regulares a partir de los 45 años y antes para quienes tienen trabajos pesados, además de realizar exámenes regulares de habilidad y capacidad para el trabajo.

Buena gestión de problemas médicos agudos

- Recuperación de enfermedades o lesiones: en los trabajadores de mayor edad se debe permitir una vuelta más gradual a la carga de trabajo completa tras una enfermedad o lesión del trabajador y la rotación entre tareas ligeras y pesadas al volver al trabajo, para una incorporación más eficiente y estable.

Organización del trabajo saludable

- Ajustar las tareas y los métodos de trabajo para que se adapten a las condiciones de salud de los trabajadores de mayor edad y a los cambios funcionales que se producen con el envejecimiento.
- Promover horarios de trabajo saludables.
- Facilitar la distribución flexible de horarios, tareas, períodos de descanso, pausas y micro pausas.
- Proporcionar espacios para momentos de recuperación durante la jornada laboral. Espacios como gimnasios o zonas de descanso pueden proporcionar comodidades adicionales que pueden mejorar la salud física y mental del trabajador.

Alimentación, alcohol y tabaco

- Programas de alimentación saludable que incluyan desde la compra, la confección de menús saludables adecuados a la edad y la ingesta de los alimentos.
- Facilitar información sobre criterios y hábitos de alimentación saludable: menús, talleres y cursos de nutrición.
- Ofrecer menús saludables en la cafetería, máquinas expendedores con opciones saludables (frutas naturales, yogures desnatados, ensaladas...).
- Programas para eliminar el hábito de fumar y promover el consumo responsable de alcohol.

Ejercicio físico

Implementar programas para incrementar la actividad física y el ejercicio. Realizar actividad física de manera regular promueve la salud, reduce enfermedades y favorece un envejecimiento activo. Este tipo de programas son especialmente relevantes en aquellos trabajadores mayores con trabajos sedentarios o con hábitos pasivos en relación con la actividad física. Los programas de actividad física pueden incluir distintas iniciativas:

- Promoción de hábitos de actividad en la empresa: uso de las escaleras, pausas activas,
- Ejercicios reglados como parte de la actividad laboral (ergonomía activa, escuela de espalda, ejercicios de calentamiento y estiramiento...).
- Habilitar espacios en la empresa para la realización de ejercicio.
- Desincentivar el uso del automóvil para acceder a la empresa: reducir o alejar el aparcamiento de coches, habilitar aparcamiento de bicicletas,

- Organización de actividades y eventos deportivos dentro de la empresa o con otras empresas: campeonatos, encuentros, senderismo...
- Facilitar el acceso a actividad física externa (bonos o descuentos para gimnasios, clubes deportivos...).

Normativa a considerar

- Artículo 15.1.d) Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), establece la obligación de adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Artículo 25.1 LPRL, sobre *protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos*, que regula la obligación específica de los empresarios con respecto a los trabajadores sensibles. Esta especial sensibilidad podemos entenderla como una mayor predisposición de esos trabajadores al daño que el resto, frente a la misma exposición al riesgo laboral general o específico.
- Artículo 15.1.g) LPRL, se establece la obligación de planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Artículo 37.3.g) del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), establece que el personal sanitario de los servicios de prevención, “deberá estudiar y valorar los riesgos que puedan afectar a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos y propondrá las medidas preventivas adecuadas”.
- Artículo 42 Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, en relación a medidas en materia de Igualdad de Trato y no discriminación en el trabajo, indica que “los convenios colectivos podrán incluir medidas dirigidas a combatir todo tipo de discriminación en el trabajo, a favorecer la igualdad de oportunidades y a prevenir el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”. Así como el artículo 34.2 contempla entre otros aspectos la edad en el principio de igualdad de trato y no discriminación, dentro de las condiciones de trabajo.

Enlaces de interés

- Ilmarinen, J. (2008). Promoción del envejecimiento activo en el trabajo. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo. <https://osha.europa.eu/>
- Organización Mundial de la Salud (2015). [Informe Mundial sobre el envejecimiento y la salud](https://www.who.int/ageing/publications/world-report-2015/es/). <https://www.who.int/ageing/publications/world-report-2015/es/>
- [Guía docente: Gestión de la salud, bienestar y adaptación del puesto de trabajo en trabajadores de mayor edad](#). INSST.
- Promoción de la salud en el trabajo y bienestar. Organización Internacional del Trabajo
- Pagan, Ferreras, et al (2011) ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO PARA TRABAJADORES MAYORES. Guía de buenas prácticas: Disponible en: <https://gestion.ibv.org/gestoribv/index.php/productos/descargables/314-adaptacion-de-puestos-de-trabajo-para-trabajadores-mayores-guia-de-buenas-practicas/file>

- Tortosa L., García C., Page A., Ferreras A., Castelló P., Piedrabuena A. (2004). Trabajo y Envejecimiento. Mejora de las Condiciones Ergonómicas de la Actividad Laboral para la Promoción de un Envejecimiento Saludable. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales de España.
- Zamarrón-Cassinello D. (2013). Envejecimiento activo: un reto individual y social. Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales, (41), 449-463.
- ABELLÁN GARCÍA, A; AYALA GARCÍA, A; PÉREZ DÍAZ, J; PUJOL RODRÍGUEZ, R (2018). [“Un perfil de las personas mayores en España, 2018. Indicadores estadísticos básicos”](#). Madrid, [Informes Envejecimiento en red nº 17, 34 p.](#)