

La promoción del envejecimiento activo en el trabajo

Ponente: *M^a Dolores Solé Gómez (doloress@meyss.es)*
Jefa de la Unidad Técnica de Medicina del Trabajo
Centro Nacional de Condiciones de Trabajo (INSHT)

Envejecimiento: reto económico y social

El envejecimiento de la población supone un reto económico y social, tanto a nivel europeo como nacional. A modo de ejemplo (ver figura 1) las proyecciones demográficas de la población española muestran una inversión de la pirámide de edad que en el año 2050 será evidente (Fuente: US Census Bureau) siendo el crecimiento anual estimado entre 2012-203 y 2030-2050 de 0,60% y 0,0% respectivamente.

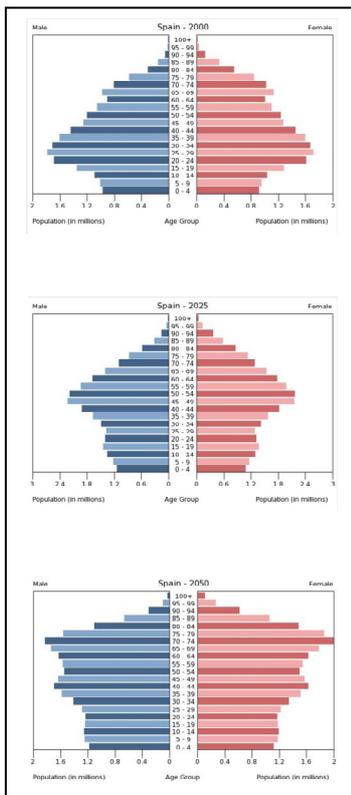


Fig. 1: Proyecciones demográficas

Esta evolución plantea nuevos retos para las empresas y los sistemas de seguridad social. Una estimación realizada por la Comisión Europea en su informe "The 2012 ageing Report", prevé el aumento de la participación en el empleo de los mayores de 55 años de aproximadamente uno de cada diez trabajadores en 2010 a uno de cada cuatro en 2030. Las jubilaciones aumentan de media unos dos millones al año en la EU y el aumento del número de pensiones a pagar pasará ser de un 15,5% del PIB frente al 8,9% del año 2010.

Otro dato a tener en cuenta es la esperanza de vida al nacer libre de enfermedad crónica que en España se sitúa en 38 años para las mujeres y 41 para los hombres. Si no se promueve una mejor salud y bienestar entre la población, las empresas se encontrarán en un futuro próximo con una población trabajadora envejecida y aquejada de alguna enfermedad crónica.

Sin embargo, a ese aumento de la morbilidad en los trabajadores mayores o la disminución progresiva de su capacidad de recuperación se le han de contraponer las aportaciones de los mismos a la empresa: son los depositarios del saber-hacer (conocimiento empírico), de una experiencia forjada por el conocimiento de las diferentes etapas de la cultura de la empresa. Una pérdida masiva (sea cual sea el motivo) de trabajadores experimentados en una empresa puede suponer un vacío de competencias y la falta de transmisión del conocimiento a trabajadores más jóvenes.

Así pues, en las empresas es importante considerar el posible impacto que estas tendencias pueden tener en la productividad y la retención de talento y la conveniencia de la puesta en marcha de programas que aseguren un envejecimiento saludable en el trabajo.

El proceso de envejecimiento está influenciado principalmente por tres elementos: la genética, los hábitos de vida (actividad física, nutrición, tabaco, etc.) y el entorno. Por lo tanto, la promoción de unos buenos hábitos de vida y de trabajo y un entorno laboral seguro y saludable tanto a nivel físico, mental como social y organizativo, que promueva y preserve la salud, que desarrolle las competencias y empodere al individuo, que refuerce su compromiso con la empresa y favorezca una actitud positiva hacia el mantenimiento del trabajo, redundará para la empresa en un mayor

rendimiento y productividad y en la retención de talento y para el trabajador en una mejor salud, calidad de vida y satisfacción en el trabajo. Dicho esto, también es imprescindible romper los múltiples prejuicios que sobre la edad anidan en nuestra sociedad. A modo de ejemplo:

- Entre los 20 y los 65 años, las capacidades de las personas se deterioran de forma moderada.
- La mayoría de las personas presentan cambios moderados o incluso ningún cambio hasta los 65-70 años.
- Hay más diferencias en el rendimiento laboral dentro de un mismo grupo etario (jóvenes o mayores) que entre ambos grupos.
- Los déficits se revelan bajo la presión de unas malas condiciones de trabajo, un entorno desfavorable, la falta de colaboración o ayuda o con motivo de una crisis (accidente, despido, desempleo...)

En suma, un trabajador mayor con un buen estado de salud dispone de todas sus capacidades funcionales para asegurar su trabajo aunque se deben evitar aquellas situaciones críticas que movilizan de forma exagerada sus reservas o que no le permitan disponer del tiempo necesario para su recuperación.

Envejecimiento y trabajo

Las condiciones de trabajo son un elemento determinante en el estado de salud de todos los trabajadores:

- Pueden revelar déficits silentes.
- Pueden acelerar o amplificar los mecanismos del envejecimiento.
- Las diferencias individuales son numerosas y las relaciones entre envejecimiento y trabajo dependen de la trayectoria vital de la persona, hábitos de vida, naturaleza y duración de las actividades laborales, de las exigencias laborales sufridas, de la motivación y de la formación.

Los principios elementales para una buena gestión de la edad en la empresa pueden agruparse en:

UNO: Disponer de una estrategia de salud global e resaltar la importancia de la promoción del bienestar y la salud de los todos los trabajadores.

DOS: Conocer la estructura etaria actual de la plantilla y estimar la estructura en 5-10 años. Algunas preguntas a las que hay que dar respuesta son:

- ¿Cuál es la estructura etaria ideal para la empresa?
- ¿Cómo puede afectar esa estructura a las competencias, recursos y productividad?
- ¿Qué tipo de personal se va a necesitar en los próximos 5-10 años?

TRES: La cultura de la empresa debe incluir una actitud positiva hacia los trabajadores de edad. En este punto tienen especial importancia los mandos intermedios. El análisis de múltiples estudios sobre la gestión de la edad ha mostrado que una buena labor de supervisión resulta en una mejora en la capacidad de trabajo de los trabajadores entre 51 y 62 años. Para ello, los mandos intermedios deben:

- Mostrar una actitud adecuada y aprecio hacia los trabajadores mayores.
- Apoyar y colaborar con los trabajadores en su día a día.

- Tomar en consideración las necesidades individuales para adaptar el puesto de trabajo a las mismas.
- Tener la capacidad de comunicar con los trabajadores mayores.

Una actitud positiva empieza desde el convencimiento de que también se producen cambios positivos con la edad.

CUATRO: La gestión de la edad debe tener en cuenta la individualidad y la diversidad. El principio es muy simple: “Valorar las capacidades y el desempeño de cada trabajador en función de los requisitos requeridos para su puesto de trabajo y no por otras circunstancias de carácter personal o subjetivo, que poco o nada tienen que ver con su realización profesional.”

La discriminación por edad afecta tanto a jóvenes como a mayores. Según el informe publicado en 2012 con motivo del Año Europeo del Envejecimiento Activo y la Solidaridad Intergeneracional, un 15% de españoles han sido testigos de discriminación por edad y un 6% lo ha sufrido “en sus propias carnes”, tanto en el lugar de trabajo como al buscar un empleo. ¿En qué consiste la discriminación en razón de la edad?:

- Discriminación directa: Tratar a alguien de forma distinta en razón de su edad (actual o percibida) o en razón de la edad de las personas con las que se le asocia.
- Discriminación indirecta: Ocurre cuando existe una política, práctica o procedimiento que se aplica a todos los trabajadores, pero que coloca en desventaja a una franja etaria determinada. Por ejemplo, solicitar 10 años de experiencia en un sector específico discrimina a los más jóvenes.
- Acoso: cuando una conducta no deseada relacionada con la edad tiene el propósito o resulta en la violación de la dignidad individual o crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o humillante para esa persona.
- Victimización: tratamiento injusto de un trabajador que ha cursado o apoyado una queja acerca de la discriminación por razón de la edad.

El Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre “El futuro del mercado de trabajo en Europa. En busca de una respuesta eficaz a las tendencias demográficas” (julio 2011) resalta precisamente la importancia de la necesaria coexistencia de trabajadores jóvenes y los de más edad: “...mientras que, por término medio, la capacidad de aprendizaje de los jóvenes es más flexible, los mayores aportan más experiencia”.

En este sentido, las empresas deberían disponer de estrategias específicas para evitar la discriminación en razón de la edad en las siguientes áreas:

- Contratación y selección.
- Determinación de las retribuciones.
- Formación y desarrollo.
- Promoción.
- Procedimientos disciplinarios.
- Prevención del acoso.

CINCO: Es necesaria una buena planificación operativa, basada en buenas prácticas.

SEIS: Se ha de fomentar la empleabilidad, la motivación y el deseo de seguir trabajando

SIETE: Se ha de conseguir la máxima competencia para todos los trabajadores

OCHO: el entorno organizativo y las condiciones de trabajo han de ser adecuadas.

Por otro lado, los factores a tener en cuenta en la gestión de la edad en la empresa, en relación a las condiciones de trabajo son:

- Factores ligados a la falta de autonomía que disminuyen o anulan el margen de maniobra que permite al trabajador anticipar tareas y mejorar la organización de su trabajo (trabajo en cadena, ritmo de trabajo impuesto por compañeros, máquinas...).
- Factores ligados a la carga física: carga estática, manipulación de cargas, posturas fijas, repetición
- Horarios atípicos que repercuten sobre la calidad del sueño (de por sí alterada por el envejecimiento) y el nivel de vigilia. Con el tiempo se desarrolla una intolerancia a este tipo de horarios por el efecto acumulado de la edad, el envejecimiento prematuro ligado a los turnos y la antigüedad en el puesto.
- Factores ligados a los cambios en la organización, tecnológicos, los procedimientos de trabajo, sobre todo si son bruscos, frecuentes y mal gestionados.
- Otros elementos con efectos acumulativos como: temperaturas extremas; radiaciones UV (trabajos en el exterior); otros cancerígenos, etc.

Finalmente, las estrategias y bases para la actuación son:

- Partir de unas condiciones de trabajo que cumplen la normativa de PRL.
- Aligerar la carga física facilitando ayudas técnicas, fomentando la colaboración entre los trabajadores, la rotación entre puestos, dándole un mayor control sobre su ritmo de trabajo.
- Optimizando la organización del trabajo: Dar un margen de maniobra suficiente para que el trabajador pueda aplicar su experiencia, su saber-hacer; evitar que su trabajo dependa de otros o de alguna máquina; si trabaja a turnos darle tiempo suficiente para comer, en un lugar adecuado y a horas próximas a los horarios normales.
- Formación: desarrollar y mantener las competencias. La formación ha de ser frecuente y los métodos deben adaptarse al trabajador de edad (dar tiempo a que integre el conocimiento, mejor aprender haciendo que un curso magistral)
- Motivar a los trabajadores, reconocimiento del trabajo hecho; transferencia de conocimientos; explicar y acompañar en los cambios; fomentar su participación en la toma de decisiones, evitar discriminación.

Promoción del envejecimiento activo

Los objetivos de la promoción del envejecimiento activo¹ son principalmente:

- Preservar y promover la salud de personas.
- Crear más oportunidades para los trabajadores de edad para que se mantengan en el mercado laboral.
- Conseguir que se mantengan socialmente activos.

¹ László ANDOR (EU-Commissioner Employment, Social affairs and Inclusion (Lisboa 2012))

De hecho, estos objetivos se aplican a toda la población en general ya que, para ser efectivos, debemos actuar en todas las etapas del ciclo vital de la persona, consiguiendo en todas ellas el mayor rango de funcionalidad personal alejándolas del umbral de discapacidad y, si fallamos, fomentar las acciones de rehabilitación asegurando la máxima calidad de vida posible.

Eso supone una actuación que gestione:

- El bienestar de aquellos trabajadores sanos que no presentan factores de riesgo ni enfermedades.
- El riesgo en aquellos trabajadores con factores de riesgo laborales y/o extralaborales.
- La demanda de aquellos trabajadores que se encuentran en Incapacidad Transitoria por accidente o enfermedad.
- La enfermedad en trabajadores con enfermedades crónicas.
- La incapacidad en trabajadores con incapacidad.

Y siempre desde el equilibrio de las actuaciones sobre la persona y el entorno.

	Persona	Entorno
Filosofía	Proporcionarle herramientas para que tenga un mayor control sobre su salud	Diseño de entornos que favorezcan conductas saludables y seguras
Ejemplos	Accidentes: Formación Nutrición: Dieta saludable Estrés: Afrontamiento estrés	Accidentes: Resguardos Nutrición: Control cantina Estrés: Factores Psicosociales

Algunos ejemplos de adaptación de las condiciones de trabajo y entorno favorable son:

- Reducir las demandas físicas o psicosociales (p.ej. menos levantamiento de cargas o menos reuniones)
- Ajustar las condiciones de trabajo (p.ej. Iluminación, trabajo en exteriores)
- Adaptar la organización de trabajo (p.ej. alterando la secuencia de las tareas o horario flexible)
- Proporcionar ayudas técnicas (p.ej. un teclado diseñado para ser utilizado con una sola mano)
- Reasignación del trabajador a otro puesto de trabajo en la empresa

- Aumentar el control del trabajador sobre su trabajo (p.ej. los descansos, el ritmo de trabajo)
- Reconocimiento del trabajo, formación continuada, intensiva y adaptada (en caso de cambios), preparación a la jubilación.
- Cambiar los valores y la cultura de la empresa (p.ej. mejorar la sensibilización sobre la edad, procedimientos de selección, promoción no discriminatorios)

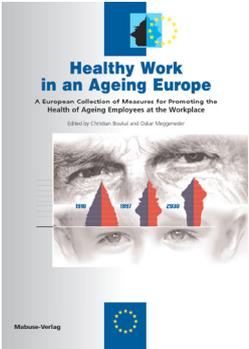
Recursos disponibles en el INSHT

ENWHP - INICIATIVAS




PHWork: Promoting Healthy Work for People with Chronic Illness (2011 – 2013)

<http://www.enwhp.org>





Recommendations
from ENWHP's ninth initiative
Promoting Healthy Work for Employees with Chronic Illness
—
Public Health at Work



<http://www.insht.es/portal/site/PromocionSalud/>

Bienvenidos a la página de Re-Integrate

El objetivo de Reintegrate es facilitar la vuelta al trabajo de aquellos trabajadores que se han ausentado del trabajo por enfermedad o accidente. Ayuda a los empresarios a poner en marcha programas de vuelta al trabajo en tiempo y forma y conforme a las buenas prácticas.

Reintegrate proporciona información, métodos y formación sobre el proceso de vuelta al trabajo para el personal de recursos humanos y otros mandos o gestores.



¿Cuánto sabe sobre la vuelta al trabajo?

Contacta con otras personas que están haciendo el curso

Calculador de costes

Área de Miembros

Email:

Contraseña:

Iniciar Sesión

No tiene una cuenta todavía? [Inscribirse Ahora!](#)
Olvídó su Contraseña?



Suscríbese al canal RSS de Reintegrate

<http://www.re-integrate.eu/>

<http://www.insht.es/portal/site/PromocionSalud/>



Promoción de la Salud en el Trabajo

- Inicio
- Antecedentes
- La promoción de la salud en el trabajo
- Importancia de la PST
- La PST en la práctica
- Evaluación/Certificación
- La Red Europea de PST (ENWIP)
- La PST en el mundo
- Novedades, eventos, publicaciones
- Contacto

Bienvenido al portal de promoción de la salud donde podrá encontrar toda la información relacionada con la promoción de la salud en el trabajo [Conocer más](#)

Destacados

- 12 temas, 12 meses
- Caja de herramientas europea

Promoción de la Salud en el Trabajo



- Formación en PST
- Colabora con nosotros (pdf, 58 kbytes)
- Campaña 12 temas, 12 meses
- Adhesión a la Declaración de Luxemburgo

Documentos PST CLAVE



- Declaración de Luxemburgo (pdf, 88 kbytes)
- Documentos de la ENWIP en castellano
- La promoción de la salud en el trabajo en la práctica
- 2012 - European Year for Active Ageing



Actividades desarrolladas a título personal sobre PST

La promoción de la salud en el trabajo

Lugar de intercambio de conocimiento y experiencia en promoción de la salud en el trabajo.

Blog <http://promocionsaludeneltrabajo.blogspot.com.es/>



Facebook: <http://tinyurl.com/8n3ew7u>

“Salud y Trabajo” @PSTtuit



BIBLIOGRAFÍA

US Census Bureau

<http://www.census.gov/population/international/data/idb/informationGateway.php>

European Commission: The 2012 Ageing report

<http://tinyurl.com/9mada9x>

INE : Esperanzas DE vida en salud.

<http://www.ine.es/daco/daco42/discapa/espe.pdf>

Empleo y envejecimiento en el trabajo: datos de la V Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo

<http://www.etui.org/content/download/7209/65723/file/FINAL-WP-09-EN.pdf>

Eurofound (2012), Sustainable work and the ageing workforce, Publications Office of the European Union,

Luxembourg.<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/66/en/1/EF1266EN.pdf>

ENWHP - [Trabajo saludable en una Europa que envejece](#) (2006)

CIPD (2011) Managing age guide

<http://www.cipd.co.uk/hr-resources/guides/managing-age-new-edition-2011.aspx>

Age positive Publications

<http://www.dwp.gov.uk/age-positive/>

El blog de recursos humanos

<http://www.elblogderrhh.com/2009/06/discriminacion-por-edad.html>

El futuro del mercado de trabajo en Europa. En busca de una respuesta eficaz a las tendencias demográficas” (julio 2011)

<http://tinyurl.com/awc6zlg>

Ejemplos europeos acerca de la gestión de la edad en las empresas.

Portal de PST del INSHT: Envejecimiento

<http://tinyurl.com/7bdyqt9>

Enterprise 2020 Initiative (2012): Jointly tackling demographic change in

<http://tinyurl.com/aun4v63>

Europe: using the potential of female, older and future employees.

http://econsense.de/sites/all/files/120322_Jointly_tackl.pdf

Healthy ageing across the lifecycle. Conference proceedings (Septembrer 2012)

<http://www.cy2012.eu/en/events/healthy-ageing-across-the-lifecycle>

Pitt-Catsoupes, M., Matz-Costa, C., James, J. (2012) Through a different looking glass: The prism of age. Chestnut Hill, MA: Sloan Center on Aging & Work, Boston College.

http://www.bc.edu/content/dam/files/research_sites/agingandwork/pdf/publications/RB03_PrismofAge.pdf

Sloan Center (Marzo 2012) Flex strategies to attract, engage & retain older workers

<http://tinyurl.com/6vnceh3>

Algunos enlaces de interés

Normativa aplicable a la discriminación en razón de la edad

<http://www.stopdiscriminacion.org/edad/>

Proyecto europeo sobre trabajadores mayores

<http://www.goldenworkers.org/>

IBV- Adaptación de puestos de trabajo para trabajadores mayores. Guía de buenas prácticas

http://laboral.ibv.org/es/component/ibvnews/show_product/30/300

Año europeo del envejecimiento activo y de la solidaridad intergeneracional

<http://europa.eu/ey2012/ey2012.jsp?langId=es>