



*“El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la FUNDACIÓN para la Prevención de Riesgos Laborales”.*

## CENTRO DE ASISTENCIA TÉCNICA Y APOYO A EMPRESAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### Gestión de la edad en la empresa

Según el informe “Envejecimiento de la población mundial 2009” publicado por el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (DAES), de las Naciones Unidas, los efectos de esta transformación serán profundos, con importantes consecuencias e implicaciones en todas las facetas de la vida humana.

En el terreno económico, el envejecimiento de la población afectará al crecimiento económico, al ahorro, al consumo, a los mercados de trabajo, a las pensiones y a las transferencias intergeneracionales, concluye el informe.

En la esfera social, el envejecimiento de la población influye en la composición y estructuras de vida familiar, en la demanda de vivienda y en la necesidad de servicios de salud.

En el aspecto político, el envejecimiento de la población puede llegar a reformular los patrones electorales y de representación política.

Este acelerado envejecimiento de la población es uno de los hechos sociales más importantes y con implicaciones de más largo alcance de las sociedades postindustriales en este comienzo del siglo XXI, en el que confluyen tres factores:

- un aumento en números absolutos de personas ancianas,
- una proporción creciente de población de más de 65 años (ante la fuerte caída de la fecundidad), y
- el aumento de la esperanza de vida (al nacer y a los 65 años).

Nuestro país no es ajeno a este fenómeno. El número de personas mayores crece al mismo ritmo que cambian sus características personales y sociales, tienen nuevas formas de vida y sus opiniones, convicciones y objetivos difieren bastante de los que tenían quienes formaban este mismo grupo de población hace tan sólo unas décadas.



En España, gracias a los avances científicos, al nivel de nuestra sanidad pública y al desarrollo de las políticas sociales se vive más tiempo y en mejores condiciones de vida. Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), el 37% de la población será mayor de 64 años en 2052. Las proyecciones de población elaboradas por esta entidad pública constituyen una simulación estadística del tamaño y estructura demográfica de la población que residiría en España en los próximos años, en caso de mantenerse las tendencias demográficas actuales. Estos datos muestran, básicamente, el efecto que sobre la población futura tendría nuestra presente estructura poblacional y los comportamientos demográficos hoy observados.

Si hay un tema sensible que diferencia a los trabajadores de 55 y más años de otros segmentos de edad más jóvenes es el relativo a la salud. Los problemas de salud prolongados y las enfermedades crónicas aumentan con la edad, es algo incuestionable. Ocho de cada diez trabajadores de este segmento de edad manifiestan que tienen algún problema de salud. Los problemas más frecuentes son, al igual que para el resto de trabajadores, los problemas musculoesqueléticos (dolor de espalda, dolor de cuello/nuca o dolor en extremidades superiores e inferiores), el cansancio/agotamiento y el estrés, ansiedad o nerviosismo.

A estas dolencias hay que añadir, en el caso de los trabajadores de más edad, los problemas visuales, los problemas para conciliar el sueño, la tensión arterial alta, los problemas auditivos y la depresión o tristeza.

Según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, aproximadamente el 30 % de los hombres y mujeres del grupo de edad de 50 a 64 años precisan de ajustes urgentes en el trabajo debido a sus problemas de salud.

Por tanto, es importante instaurar una conducta, tanto de empresa como a nivel individual donde todas las personas sean conscientes del nivel de responsabilidad que tienen hacia su propia salud de cara a afrontar una larga y productiva vida profesional. Es en este marco de actuación donde los programas de promoción de la salud desempeñan un papel clave en promover una conducta saludable de la población trabajadora.

Los programas de promoción de la salud en la empresa pueden ayudar a compensar o a contrarrestar estos procesos degenerativos físicos propios de la edad a través del fomento de una cultura de la salud, una gestión integrada de la salud y la instauración de una metodología que ayude a las personas a mejorar su salud (emocional, física, social, espiritual e intelectual).

Comprende, a su vez, una metodología que utilice diversas estrategias para mejorar el conocimiento que sobre la salud tienen los trabajadores y demás actores relevantes y para poner a su disposición un entorno de trabajo que proteja la salud, que apoye y refuerce las elecciones saludables.

Los principales elementos de estos programas son:



- Unas condiciones de trabajo mejoradas, en busca de la calidad y la sostenibilidad del trabajo, donde la salud y la seguridad de los trabajadores esté asegurada y en las que se cumplan y sobrepasen los requerimientos legales de la normativa vigente.
- Unos hábitos de vida saludables, considerando en las intervenciones cómo puede el entorno de trabajo facilitar y apoyar hábitos, comportamientos y habilidades para lidiar con la vida de forma saludable.
- Un entorno facilitador en el que la cultura de la organización refuerce y defienda unos valores éticos que aseguren un trato respetuoso y justo de los trabajadores de más edad.

Comprenden una gran variedad de actividades diferentes, entre ellas:

1. Campañas informativas sobre los beneficios de seguir unos hábitos de estilo de vida saludables a través de carteles, semanas saludables sobre una o varias temáticas, vídeos (aprovechando las TIC), consejos y recomendaciones generales, entre otras acciones.
2. Organizar talleres o seminarios en los que se promuevan todo tipo de actividades saludables:
3. Cursos de formación donde los trabajadores reciban información acerca de cómo pueden mantener y promover su propio rendimiento físico (seminarios sobre nutrición, programas para dejar de fumar, programas de fortalecimiento de la espalda, programas de ejercicios en el lugar de trabajo...).
4. Prescribir la actividad física individualizada como uno de las medidas para combatir enfermedades crónicas (obesidad, diabetes, hipertensión, osteoporosis). Una actividad física individualizada y correctamente planificada asegura la adherencia ya que el participante percibirá que es capaz de conseguir los objetivos que se plantea. Este hecho es en sí mismo un potente elemento motivacional. En este contexto se consideran de gran eficacia los programas de ejercicio físico en la empresa orientados a mejorar el estado físico y mental de los trabajadores, y dotarles de un mejor bienestar personal. Estos programas se deben adaptar a las necesidades individuales de los trabajadores y a las exigencias del puesto de trabajo. Se estructuran en formaciones teórico-prácticas junto con programas regulares de seguimiento.
5. Formación y capacitación extensiva a la totalidad de la plantilla en temáticas vinculadas al proceso de envejecimiento y su vínculo con la salud.
6. Actividades para el fomento del bienestar, tanto con una orientación básica principal como basada en objetivos transversales, por ejemplo, gimnasio en la empresa, talleres de cocina, actividades deportivas, masajes.
7. Chequeos de salud, informes de salud, controles analíticos y pruebas específicas utilizados como indicadores de salud para patologías que tienen una mayor prevalencia entre personas de más de 45 años.



8. Establecer pruebas médicas de valoración de habilidad y capacidad para el trabajo con el fin de conocer el estado físico real, prever su evolución y detectar posibles síntomas de decremento de la habilidad para el trabajo. Hacer propuestas de control, pruebas de esfuerzo, valoración funcional, capacidad cardiovascular, fuerza muscular, etc.) y propuestas de mejora específica de la salud.

9. Configurar programas de actividad física orientados a la salud laboral, que comprendan, además de la recuperación de las limitaciones físicas, la mejora de la salud general y de la calidad de vida de las personas.

10. Instaurar programas de educación postural con el fin de contrarrestar los cambios degenerativos que se producen en los tejidos articulares (encargados de estabilizar la columna vertebral y la rodilla), por repetición de movimientos y mantenimiento de determinadas posturas.

11. Gestionar el conocimiento de todas las personas de la empresa, incluidos los trabajadores de más edad, hará que la organización aprenda todos los días. Este aprendizaje tiene un efecto inmediato, el aumento de la competitividad e incremento de eficacia y eficiencia en la empresa.

El primer paso para gestionar el conocimiento de los trabajadores de mayor edad es localizar el capital intelectual de la empresa y el talento de sus trabajadores senior. Una vez identificado, es preciso dotarles de herramientas de comunicación que favorezcan la transmisión del conocimiento.

Por último, realizar un seguimiento y evaluación de dicha gestión. La divulgación es un hecho fundamental para la retroalimentación de los participantes en la gestión.

La aplicación de herramientas de gestión del conocimiento en los grupos de trabajadores senior debe estar orientada a la obtención de las claves para la eficiencia. Técnicas actuales como el “coaching” y los “círculos de evolución”, contribuyen a la transmisión de los conocimientos, para prolongar en la empresa el “saber hacer” característico de determinados trabajadores senior.

Deben crearse mecanismos de transmisión de la experiencia y competencias entre empleados Mayores y las personas más jóvenes de la organización, todo ello apoyado en el conocimiento explícito del puesto. Los senior deben tener las habilidades específicas para hacerlo y contar con la información y la formación necesarias.