Envejecimiento y salud

Importancia en la PRL

FINANCIADO POR: CÓD. ACCIÓN AT 2018 0073

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL
FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.
CEG CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA
cel Confederación de Empresarios de Lugo

Envejecimiento y salud

Importancia en la PRL

ENVEJECIMIENTO Y SALUD

IMPORTANCIA EN LA PRL

Edita:
Confederación de Empresarios de Lugo (CEL)
Plaza de Santo Domingo, 6-8, 2ª Planta
27.001 Lugo
prevencion@cel.es

Con la financiación de:
Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales

Diseño gráfico:
Blades comunicación

Código de acción:
AT 2018 0073

Impresión:
Gráficas Bao

Depósito Legal:
LU 101-2019

ÍNDICE

1. Introducción **7**

2. ¿Qué es el envejecimiento? **11**

3. Promoción de la capacidad de trabajo: envejecimiento activo **15**

4. Repercusiones en el trabajo: capacidad laboral y envejecimiento **19**

5. Estrategias para la gestión de la edad en los centros de trabajo **21**

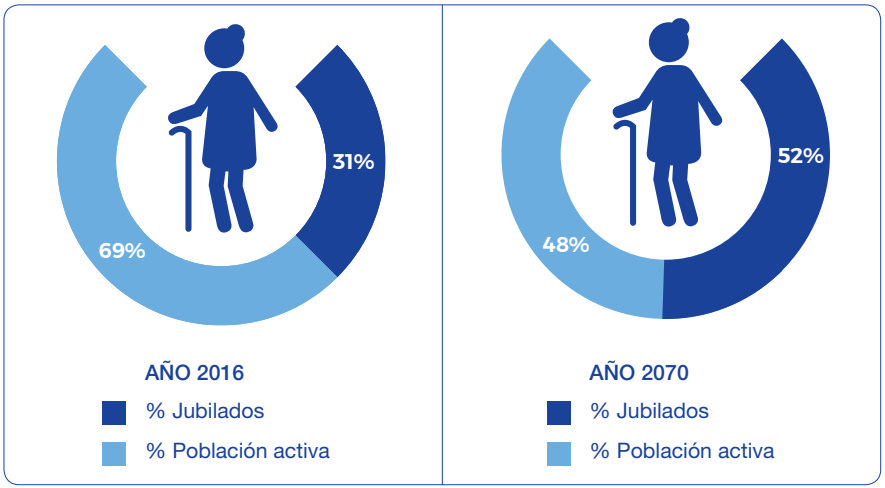
6. Bibliografía **25**

7. Legislación de consulta recomendada **26**

1 INTRODUCCIÓN

La proporción de trabajadores de edad avanzada en la Unión Europea aumentará en las próximas décadas de forma exponencial, siguiendo la tendencia de las últimas décadas iniciada en los años sesenta en Europa (una década más tarde en España) con la caída de las tasas de natalidad y el aumento de la esperanza de vida (en la última centuria se ha incrementado en más de 30 años).

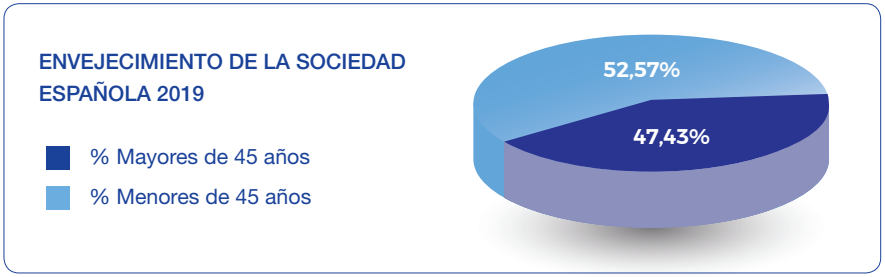
A estas nuevas tendencias demográficas que apuntan a un envejecimiento acelerado de la población europea hay que sumar los nuevos escenarios económicos y sociales, que imponen retrasos en la edad de jubilación.

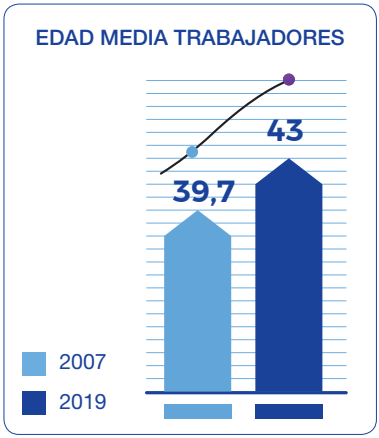


Según las proyecciones de Eurostat, el ratio entre población activa y jubilados se incrementará desde el 31 % de 2016 hasta el 52 % en 2070 en la zona del euro en su conjunto. El grueso de este aumento se materializará en las dos próximas décadas, a medida que la generación del *baby boom* entre en la edad de jubilación.

Igualmente, las tendencias de la población activa en la Unión Europea apuntan a que el grupo de edades de 55 a 64 años aumentará en un 16,2 % (9,9 millones) hasta 2030, lo que implica que la edad media de los trabajadores europeos será más alta que nunca; en muchos países, los trabajadores de edad avanzada representarán el 30% o más de la población activa.

Sin nos centramos en España, y según datos del último *Informe del Mercado de Trabajo de los Mayores de 45 años 2019*, elaborado por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), el envejecimiento de la sociedad española evoluciona de manera imparable, representando casi la mitad de la población (47,43%) al aumentar en 372.480 las personas mayores de 45 años durante el último año, alcanzando la cifra de 22.163.038 habitantes, lo que supone un incremento del 1,71% (un incremento de población en este rango de edad que es 5 veces mayor al registrado en el total de españoles, que aumentó solo un 0,32%, situándose en 46.722.980).





El incremento de la población mayor de 45 años en España ha tenido como consecuencia que la población activa en esta franja de edad haya aumentado en algo más de un millón de personas en los últimos años, lo que implica mayores tasas del envejecimiento del mercado laboral. De hecho, la edad media de los trabajadores en España ha pasado de los 39,7 años de 2007 a 43 años en la actualidad. Una tendencia al envejecimiento que se prevé, además, se agudice a partir de 2026.

Al margen de la repercusión en el sistema de pensiones o la productividad de la economía, esta realidad tiene un impacto directo en las empresas, que no solamente tendrán dificultades para encontrar nuevos trabajadores en este mercado envejecido, sino que también han de tener en cuenta en su gestión preventiva las características de los trabajadores de mayor edad, adecuando sus puestos de trabajo a sus necesidades específicas, aprovechando la formación y experiencia acumulada de aquellos que todavía se encuentran en buenas condiciones, facilitando medidas de seguridad y salud que garanticen una vida laboral mejor y más prolongada y, en definitiva, un funcionamiento óptimo de las plantillas y un verdadero envejecimiento activo.

A través de esta publicación, editada por la Confederación de Empresarios de Lugo (CEL) con la financiación de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, pretendemos facilitar a las empresas un marco básico para el conocimiento de la realidad del envejecimiento y su repercusión en la empresa y en la gestión de la prevención de riesgos laborales, facilitando pautas de actuación lograr que el trabajador, independientemente de su edad, se sienta capacitado para cumplir con sus objetivos personales y laborales.

2 ¿QUÉ ES EL ENVEJECIMIENTO?

El envejecimiento es un proceso que forma parte de la vida, que nos afecta a todos y que se inicia en el mismo momento en el que se nace. No es una enfermedad, aunque sí nos puede volver más frágiles y vulnerables ante la enfermedad.

Se trata de un "conjunto de procesos desfavorables, con causas biológicas, que se van originando en el devenir del tiempo y que suelen dar como resultado una disminución de las facultades psicosomáticas que, en los últimos años, limita la adaptación del organismo al medio y su capacidad de respuesta a las exigencias de éste", según definición que recogen diferentes notas técnicas del Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo relacionadas con este proceso y su repercusión en el trabajo.

Hemos de distinguir entre "envejecimiento fisiológico" y "envejecimiento patológico", siendo en el primer caso proceso normal de pérdida de determinadas capacidades e implicando, en el segundo, deterioro intelectual y demencia.

El envejecimiento es además un proceso multifactorial que no afecta a todas las personas por igual, con un fuerte componente de variabilidad individual, aunque en general sí conlleva una serie de modificaciones orgánicas y psíquicas.

Entre estas modificaciones destaca la afectación de tres áreas: la capacidad visual, la audición y la fuerza o capacidad motriz.

• AFECTACIÓN DE LA CAPACIDAD VISUAL

La capacidad visual se ve afectada por el proceso de envejecimiento en diferentes aspectos, implicando desde una reducción de la agudeza visual a reducción del campo de visión, pérdida de la capacidad de acomodación del ojo, pérdida de discriminación de contraste y del color, pérdida de percepción binocular o *stereopsis* e incremento de la sensibilidad ante deslumbramientos. Igualmente, con la edad existe una mayor probabilidad de desarrollo de enfermedades del ojo que afecten a la visión (cataratas, glaucoma, degeneración macular…).

Teniendo en cuenta que a través de los ojos recibimos aproximadamente el 80% de la información que nos llega de nuestro entorno, esta merma de la capacidad visual sin duda afecta a la percepción y, por tanto, a la eficacia en la ejecución de tareas.

• AFECTACIÓN DE LA AUDICIÓN

La audición es la otra capacidad sensorial que se ve especialmente afectada con el paso del tiempo; de hecho, ya a partir de la segunda década de vida comenzamos a perder audición poco a poco debido al deterioro por envejecimiento del oído interno y el nervio auditivo, si bien el papel de diferentes factores ambientales determina una gran variabilidad individual en la afectación final.

Esta pérdida auditiva debida al proceso de envejecimiento se denomina *presbiacusia* y dificulta la capacidad de oír en todas las frecuencias pero especialmente

en las altas (con mayores pérdidas en las frecuencias de 4000 Hz que en las de 1000 y 2000 Hz). El grado de pérdida se verá además influido y amplificado por diferentes causas, entre las que destaca el ruido (de la vida cotidiana o por entornos laborales especialmente ruidosos) y causas médicas (sorderas progresivas hereditarias, fármacos...).

Comienza a manifestarse a partir de los 50 años, agudizándose en la siguiente década, hasta el punto de afectar en torno al 25% de las personas entre 65 y 75 años de edad, y a cerca del 80% de las personas de más de 75 años.

Con ruido de fondo, varias fuentes de sonido o sonidos débiles, las personas de mayor edad tendrán dificultades de audición, lo que puede generar errores de interpretación, además de fatiga al necesitar de un mayor esfuerzo para la escucha activa.

• AFECTACIÓN DE LAS CAPACIDADES MOTRICES

El tono muscular, la fuerza y en general la capacidad musculoesquelética sufre un deterioro progresivo con la edad, además de incrementarse la posibilidad de sufrir trastornos musculoesqueléticos (TME), especialmente en zonas como cuello, espalda y, en general, las extremidades superiores, debido a movimientos repetitivos, posturas forzadas o manipulación de cargas.

Con los años se pierden fibras que generan alteraciones anatómicas y musculares y la fuerza física se reduce a partir de los veinticinco años, donde se sitúa su máximo, de forma progresiva.

Al margen del declive natural, la carga física soportada en el entorno laboral también influye de forma negativa en las capacidades musculoesqueléticas, que son menores con el paso del tiempo en aquellos trabajadores que soportan mayor carga física. Además, los trastornos musculoesqueléticos (TME) son la causa más frecuente de absentismo laboral en los trabajadores de mayor edad.

Finalmente, la afectación sensorial y del aparato motor influye en los movimientos y reflejos, que se ven enlentecidos, provocando una ralentización en la ejecución de tareas.

3 PROMOCIÓN DE LA CAPACIDAD DE TRABAJO: Envejecimiento Activo

El envejecimiento activo es un concepto desarrollado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) que tiene relación con un enfoque de madurez y vejez humana como época todavía de oportunidades y bienestar.

Concretamente, la OMS define en envejecimiento activo como el "proceso de optimización de las oportunidades de salud, participación y seguridad con el fin de mejorar la calidad de vida a medida que las personas envejecen". Desde el punto de vista estrictamente laboral, ocuparse del envejecimiento activo implica promover la capacidad de las personas de llevar vidas productivas en la sociedad y en la economía a pesar del paso del tiempo.

Más extensamente, el envejecimiento activo busca que las personas puedan realizar su potencial de bienestar físico, social y mental a lo largo de todo su ciclo vital y participar en la sociedad de acuerdo con sus necesidades, deseos y capacidades. Al tiempo, se garantiza la protección, seguridad, cuidados y asistencia adecuados si fuese necesario.

Pero, ¿qué implica un envejecimiento activo? Se habla de cuatro pilares que lo sustentan: la salud (física y mental); participación en la sociedad; seguridad y aprendizaje durante toda la vida.

Para apuntalar estos pilares, por tanto, no solamente habrán de tomarse medidas relacionadas con el cuidado de la salud (alimentación saludable, ejercicio físico), sino también ocuparse de aspectos como garantizar la autonomía e independencia o una buena red social de apoyo, entre otras.

Para que el envejecimiento activo de las personas sea efectivo, por tanto, habrá de atenderse fundamentalmente a una serie de recomendaciones que son beneficiosas, en realidad, para cualquier edad:

- Promover y alentar un **estilo de vida saludable**, basado en:
  - Una alimentación saludable, muy variada, donde primen verduras, frutas, legumbres, cereales integrales y pescados y carnes de calidad, así como una hidratación adecuada.
  - Ejercicio físico habitual, con intensidad adaptada a cada edad. El positivo impacto de la actividad física en la salud, tanto en la prevención de incapacidades y enfermedades, especialmente a nivel cardiovascular, respiratorio y osteoarticular, como en la mejora de la salud mental, está ampliamente documentado. Facilita, además, contrarrestar los efectos naturales del propio envejecimiento especialmente a nivel músculoesquelético. Se considera incluso que el ejercicio físico habitual puede suponer que una persona mantenga su capacidad física casi sin cambios entre los 45 y los 65.
  - Evitar hábitos tóxicos (alcohol, tabaco)

• **Fortalecer la red social** del individuo, facilitando la participación en acciones que contribuyan a su desarrollo personal y a su participación en la comunidad, facilitando y fomentando el contacto diario con otras personas.

• Facilitar **estímulo cognitivo**; procurar una mente activa durante toda la vida, con actividades intelectuales diversas (leer, formarse en nuevas materias, participar en juegos, etc) facilita el mantenimiento de la agilidad mental.

Los planes de jubilación flexibles, que faciliten una prolongación de la vida laboral que permita a las personas mayores seguir aportando su experiencia y conocimientos son beneficiosos tanto para el fortalecimiento de las relaciones sociales como para el estímulo cognitivo.

Igualmente, el papel de la empresa en el desarrollo de programas divulgativos de cultura de la salud, promoviendo estilos de vida activos y saludables dentro y fuera del ámbito laboral, es insustituible y beneficioso para ésta, en la medida en que redunda en una mejor salud y satisfacción de sus trabajadores, en la prevención de enfermedades y reducción de la siniestralidad laboral, en su mejor rendimiento y, en definitiva, en una mejor imagen y competitividad empresarial.

4 REPERCUSIONES EN EL TRABAJO:

Capacidad Laboral y Envejecimiento

Si bien es un hecho que, como ya vimos, el envejecimiento afecta a la capacidad de trabajo especialmente a nivel fisiológico (con mermas en vista, oído y motricidad), también lo es que las capacidades cognitivas, salvo caso de enfermedad, no solo no sufren grandes cambios sino que con el peso adicional de la experiencia su valor se ve incrementado, en especial si se han desarrollado a lo largo de la vida estrategias para llegar al a vejez de forma activa.

Por tanto, y a pesar de esta merma de determinadas capacidades, que las personas de mayor edad sean menos productivos, más inflexibles, que no puedan adaptarse a las nuevas tecnologías o a los cambios, tengan dificultad para aprender o menor motivación y creatividad, no dejan de ser mitos o falsas percepciones sobre el impacto real del envejecimiento; estereotipos que surgen en una sociedad que ve de forma negativa la vejez.

En realidad, de hecho, **se acumula experiencia, conocimientos técnicos y sabiduría en general** aparecen o se incrementan capacidades como la percepción integral, el pensamiento estratégico, la capacidad de planificación o la eficacia en la toma de decisiones. De esta forma, se compensan las mermas al punto de que los trabajadores de más edad no solamente no desempeñan el trabajo peor que los más jóvenes, sino que incluso en determinadas tareas presentan mejores resultados.

Por otra parte, en la capacidad laboral de un individuo diferentes factores, unos de carácter personal (estado de salud, formación, valores, motivación, formación, competencias), y otros del entorno laboral (condiciones generales y objetivas de la empresa: exigencias del trabajo, compañeros, estilo de gestión, formas de organización de trabajo, herramientas disponibles…) es decir, la capacidad laboral no es estática, si no que cambia a lo largo de la vida laboral dependiendo de los cambios que se produzcan en cada uno de estos factores.

A nivel de lsa empresas, ser capaces de evaluar estos cambios y planificar los ajustes necesarios para adaptarse a ellos, con especial atención al envejecimiento, será un factor de diferenciación que permitirá el aprovechamiento óptimo de las capacidades de los trabajadores, independientemente de su edad.

Quizás donde más influencia tendrá la merma de capacidades por causa del envejecimiento sea a nivel físico, lo que podrá contrarrestarse desde la empresa en dos niveles: programando una reducción de la intensidad y frecuencia de la carga de trabajo físico a los trabajadores de mayor edad (por ejemplo, adaptando horarios, reduciendo turnos…) y favoreciendo el desarrollo de programas de ejercicio físico que compensen las pérdidas sufridas.

5 ESTRATEGIAS PARA LA GESTIÓN DE LA EDAD EN LOS CENTROS DE TRABAJO

La gestión de la edad en los centros de trabajo se sitúa en realidad en un campo más amplio de gestión de la diversidad en el área de recursos humanos. Se trata de tener en cuenta las diferentes aptitudes y capacidades de las personas que conforman una plantilla, adecuando la empresa a esa diversidad a fin de aprovechar al máximo el potencial de cada uno.

En términos de la *Guía de Trabajos Saludables en cada edad* de la OSHA, la gestión de la edad supondrá una «gestión de recursos humanos con un enfoque explícito en las necesidades de una mano de obra en proceso de envejecimiento», lo que al final afecta a temas muy diversos: política de contratación, organización de tareas, vigilancia de la salud… y un largo etcétera.

Todo ello buscando garantizar un envejecimiento activo y el mantenimiento de la capacidad de trabajo y empleabilidad de las personas a lo largo de toda su vida laboral, pero también la transmisión del talento o el intercambio de formación y conocimientos.

Al final, habrá de "diseñarse" una **vida laboral por fases**, que contemple cambios a medida en tareas, funciones, horarios... que permitan un aprovechamiento óptimo de las capacidades de cada uno de los integrantes de la plantilla con independencia de su edad.

Entre las medidas a implementar teniendo en cuenta la gestión de la edad, que habrán de integrarse en la gestión de recursos humanos y de la prevención de riesgos laborales de la empresa, destacan:

• ADAPTACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Implica rediseñar los puestos de trabajo teniendo en cuenta las características de los trabajadores de mayor edad, adaptando las exigencias de los mismos a dichas características, lo que contribuye a que el trabajador permanezca durante más tiempo en el puesto de trabajo con un desempeño óptimo, además de a preservar su salud.

Este rediseño implicará atender a cuestiones como redistribución de tareas, reducciones de esfuerzo físico, incorporación de ayudas tecnológicas o formación permanente, entre otras.

También atención a aquellos problemas que aparecen con los años (visuales, auditivos y del aparato motor): adaptando las pantallas de visualización de datos, la iluminación general o el nivel de sonido; facilitando ayudas mecánicas para la manipulación de cargas o reforzando las medidas de prevención de caídas.

• PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

A través de campañas de concienciación sobre el mantenimiento de estilos de vida saludables, y a través de los programas de vigilancia de la salud (con chequeos médicos que pongan énfasis en el estudio y solución de problemas relacionados con el envejecimiento).

• FORMACIÓN PERMANENTE Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Formación atendiendo de manera preferente, en el caso de los trabajadores de mayor edad, a cuestiones como actualización de conocimientos, adquisición de nuevas capacidades y métodos pedagógicos adecuados a la formación de adultos.

Promoción profesional con el establecimiento y ajuste de planes de carrera a partir de los 40 años y/o reasignación de funciones.

• MEJORA DE LAS CONDICIONES Y CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La medicina del S.XX ha abogado de forma reiterada por la prevención como mejor vía de cara a garantizar la salud y una mayor calidad a lo largo de la vida. Con esta idea en el objetivo y aplicada al entorno laboral, la prevención teniendo en cuenta la edad de los trabajadores se transforma además en una oportunidad de mejorar la gestión de los recursos humanos de la empresa, incrementando la motivación o la satisfacción laboral y, por ende, el rendimiento de las personas con las que trabajamos y la productividad y competitividad global de la organización.

Implementar esta idea supondrá cambios globales en la organización del trabajo dirigidas a las mejora de sus condiciones en todos los aspectos, desde la flexibilización del horario, a la organización de la producción, la creación de equipos de trabajo multi-generacionales o la propia formación y acción preventiva.

Incluir la gestión de la edad en la política de gestión de recursos humanos, fundamentalmente a través de la vigilancia de la salud y las evaluaciones periódicas de riesgos, claramente supondrá una serie de beneficios para la empresa que, según se recoge por OSHA, se pueden resumir en:

- Anticipar la escasez de talento/capacidades en la empresa
- Evitar las pérdidas económicas asociadas a una pérdida de capacidades y experiencia
- Reducir la rotación y los costes asociados a la contratación
- Asegurar una gestión positiva de la sucesión cuando los trabajadores se jubilan
- Aprovechar al máximo los puntos fuertes y el talento de distintos grupos de edad, incluyendo las redes de trabajo, los conocimientos técnicos y la experiencia de los trabajadores de mayor edad
- Mejorar el bienestar de los trabajadores (mayor motivación, satisfacción laboral y conexión con la organización).

6 BIBLIOGRAFÍA

Pérez Bilbao, J., Nogareda Cuixart, C., Salvador Peracaula, E. (1992). NTP 348: *Envejecimiento y trabajo: la visión*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Pérez Bilbao, J., Salvador Peracaula, E. (1993). NTP 366: *Envejecimiento y trabajo: audición y motricidad*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Pérez Bilbao, J., Nogareda Cuixart, C. (1993). NTP 367: *Envejecimiento y trabajo: la gestión de la edad*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Pérez Bilbao, J., Nogareda Cuixart, C. (1994). NTP 416: *Actitudes frente al cambio en los trabajadores de edad avanzada.* Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Gestión de la edad en la empresa. Reto y Oportunidad (2013). Mutua Navarra.

Guía para el abordaje del envejecimiento en la gestión de la prevención de riesgos laborales (2013). Foment del Treball Nacional.

Guía de trabajos saludables en cada edad. OSHA.

https://eguides.osha.europa.eu/all-ages/ES_es/select-your-profile

Libro Blanco Envejecimiento Activo (2011). Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO). Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

7 LEGISLACIÓN DE CONSULTA RECOMENDADA

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, de los Servicios de Prevención.
- Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de los equipos de protección individual.
- Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgo Laborales en Materia de coordinación de actividades empresariales.
- Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.

FINANCIADO POR: CÓD. ACCIÓN AT 2018 0073

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL
FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.
CEG CONFEDERACION DE EMPRESARIOS DE GALICIA
cel Confederación de Empresarios de Lugo

FINANCIADO POR: CÓD. ACCIÓN AT 2018 0073

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL
FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.
CEG CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA
cel Confederación de Empresarios de Lugo