

ABORDAJE DEL ENVEJECIMIENTO EN LA EMPRESA



30/09/2022

Buenas prácticas para abordar el envejecimiento de la población
trabajadora en las organizaciones

En esta guía proporcionamos entre otros aspectos las pautas para abordar la gestión de la edad desde el punto de vista preventivo en las empresas, los factores de riesgo que afectan a la capacidad del trabajo de las personas de mayor edad y como fomentar un envejecimiento activo y saludable.

Plan General de Actividades Preventivas 2022

Índice

0.	Introducción	2
1.	Promoción del envejecimiento activo	3
2.	¿Cómo podemos afrontar la gestión de la edad en las empresas?	3
3.	Integración de la gestión de la edad en la empresa	4
4.	Gestión preventiva del abordaje de la edad en la empresa	6
	a. Plan de Prevención	6
	b. Evaluación de Riesgos	7
	c. Planificación de la actividad preventiva	8
	d. Información y Formación	8
	e. Equipos de Protección Individual	9
	f. Vigilancia de la Salud	9
	g. Controles periódicos condiciones de trabajo	10
	h. Participación y consulta	10
	i. Medidas de emergencia	11
	j. Coordinación de actividades empresariales	11
	k. Adquisición de equipos de trabajo	12
5.	Factores de riesgo que afectan a la capacidad del trabajo de las personas de mayor edad	12
6.	Fomento del envejecimiento activo, saludable y feliz	15
7.	¿Cómo podemos realizar actividades de estimulación cognitiva?	18
8.	Beneficios de contratar a trabajadores de más edad	21
9.	Bibliografía	22

0. Introducción

Las personas vivimos cada vez más tiempo, y afortunadamente en muchas ocasiones, gozando de buena salud. Si a esto se le suma que, cada vez, la natalidad es menor, hace que, con el paso de los años, nos encontramos con una sociedad envejecida y con menor recurso activo.

Debemos ver, y concienciar a la dirección de las empresas, que las personas trabajadoras de avanzada edad son una oportunidad y nunca un problema. Una oportunidad para ganar en experiencia, en sabiduría y en tener otras perspectivas de ver la vida y el trabajo.

Por ello, debemos respetar el envejecimiento activo y verlo como un ejemplo de solidaridad y cooperación entre generaciones.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el 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.

Los 4 pilares fundamentales del envejecimiento activo son:

- Salud física y mental.
- Participación en la sociedad.
- Seguridad en todo lo que se lleve a cabo.
- Aprendizaje durante toda la vida.

Teniendo en cuenta que tenemos una población cada vez más envejecida, Activa Mutua, ha elaborado esta guía con la intención de ayudar a las empresas en la tarea de abordar la gestión e integración de las personas trabajadoras con edad avanzada en todos los ámbitos de la empresa. La finalidad es dar a conocer, a este colectivo, las características específicas y las necesidades que demandan, para ayudar, tanto a la empresa como a ellos mismos, a tomar las decisiones adecuadas para que puedan continuar trabajando en unas condiciones seguras y satisfactorias.



1. Promoción del envejecimiento activo

Con la edad, es cierto que, a veces, ciertas habilidades y capacidades funcionales se deterioran, pero tenemos que tener en cuenta que otras muchas mejoran.

Según la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, el pensamiento estratégico, la agudeza de ingenio, la consideración, la sabiduría, la capacidad de deliberar, la capacidad de racionalizar, el control de la vida, la percepción global y las capacidades lingüísticas mejoran con la edad.

Además, los trabajadores y trabajadoras de más edad muestran un mayor compromiso con la empresa, son más leales a las organizaciones y, generalmente, muestran tasas de absentismo más bajas.

La experiencia laboral hace que el rendimiento de trabajo mejore compensando, por tanto, esas pérdidas de otras capacidades funcionales como el físico o cognitivo.

Por otro lado, también hay que considerar que, los trabajadores de más edad pueden mantener intacta la capacidad de aprendizaje. Uno de los papeles fundamentales de la empresa es fomentar, entre otras acciones, la formación e información de los trabajadores de más edad para evitar que se queden atrás y sigan teniendo las mismas oportunidades de desarrollo y promoción.

2. ¿Cómo podemos afrontar la gestión de la edad en las empresas?

La gestión de la edad, significa analizar y tratar todos los factores relacionados con la edad, y que por tanto afecten (directa o indirectamente) en las condiciones del trabajo, con la finalidad de conseguir que toda persona trabajadora, independientemente de la edad que tenga, sea capaz de cumplir sus objetivos.

Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, los ocho objetivos de la Gestión de la Edad son:

1. Mayor sensibilización frente al envejecimiento.
2. Adopción de actitudes justas ante el envejecimiento.
3. Consideración de la gestión de la Edad como tarea y obligación fundamental de los directivos y superiores.
4. Inclusión de la Gestión de la Edad en la política preventiva y de RRHH de la empresa.
5. Promoción de la capacidad de trabajo y la productividad, adaptada a cada edad.
6. Aprendizaje permanente.
7. Aplicación de formas de trabajo sensibles con las cuestiones de la edad.
8. Transición segura y digna hacia la jubilación.



3. Integración de la gestión de la edad en la empresa

«El envejecimiento hace referencia al 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 capacidades psicosomáticas que, en los últimos años, limita la adaptación del organismo al medio y su capacidad de respuesta a las distintas exigencias de éste. El envejecimiento da lugar a resultados finales distintos y está sometido a la variabilidad individual, manifestándose como un proceso insidioso, con distintas partes del cuerpo envejeciendo a distintas velocidades»

(NTP 366: Envejecimiento y trabajo: audición y motricidad. Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Las empresas deberán conocer **cuáles son las características y necesidades específicas** de este colectivo, **qué medidas** deben ser puestas en marcha para garantizar condiciones de trabajo **adaptadas** de tal manera que se garantice su seguridad y salud.

Para ello, atendiendo a las características individuales de cada trabajador, debe llevarse a cabo las siguientes acciones:

- Estudiar las características y necesidades de los trabajadores de más edad.
- Desarrollar sistemas de trabajo que ayuden a los trabajadores de más edad a ejercer su trabajo eficazmente.
- Tener en cuenta a estos trabajadores a la hora de diseñar e implantar un sistema de gestión de Prevención de Riesgos Laborales en la empresa (SGPRL).
- Adaptación de las condiciones y distintos puestos de trabajo a las necesidades de este grupo de trabajadores.
- Desarrollar criterios específicos para llegar a la edad de jubilación en las mejores condiciones.



Es necesario tener en cuenta los cambios que se producen en las capacidades y habilidades de los trabajadores a medida que cumplen años, para integrar en la gestión de la empresa estos cambios.



A veces las **condiciones existentes en el trabajo**, si no son las adecuadas, merman las capacidades de los trabajadores, incluso más que las que se pueden producir como consecuencia del avance de la edad.

Debe hacerse **una adaptación progresiva o rediseño** (incluso cambios a otros puestos cuando se demande individualmente) del puesto y de las condiciones de trabajo a medida que el trabajador va cumpliendo años. Con esta medida lograríamos que los trabajadores pudieran conservar su trabajo durante más tiempo, de una manera segura y satisfactoria. A día de hoy, también es importante resaltar la ayuda de los avances tecnológicos, ya que permite eliminar viejos puestos, creando unos nuevos con mejores condiciones de trabajo, facilitando la integración de las personas trabajadoras de mayor edad.

Según la **NTP 367: Envejecimiento y trabajo: la gestión de la Edad del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)**, los pasos necesarios para una correcta adaptación de los puestos son:

- Estudio de las aptitudes globales de la población.
- Adecuación entre las aptitudes de los trabajadores y las exigencias del puesto.
- Estudio de las aptitudes que exigirán los puestos de trabajo en el futuro.
- Comparación entre las exigencias de los puestos de trabajo actuales y las exigencias previsibles.
- Flexibilidad del personal basada en la formación el reciclaje permanente.

Entre otras acciones, volvemos a destacar la importancia del aspecto formativo. Es conveniente y necesario que el empresario (directamente o a través de su Servicio de Prevención) gestione de manera adecuada, la formación de sus trabajadores de avanzada edad y realice una correcta formación de reciclaje en el tiempo.



4. Gestión preventiva del abordaje de la edad en la empresa

En el ámbito laboral, se debe abordar la edad desde una gestión integral de la prevención dentro del tejido empresarial, para que las medidas tomadas sean totalmente efectivas.

Por lo tanto, para poder integrar el envejecimiento de las personas trabajadoras, deberemos definir e implantar estrategias dentro del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales (SGPRL) de la empresa.

Se debe actuar sobre los distintos procesos que integran el SGPRL, y siempre atendiendo en cada uno de estos procesos a las características y necesidades específicas que demanda dicho colectivo:

Plan de prevención de riesgos laborales. – Evaluación de riesgos laborales. – Planificación de la actividad preventiva. – Formación e información. – Equipos de protección individual. – Medicina del Trabajo. – Controles Periódicos. – Participación y consulta. – Emergencias. – Adquisición de equipos o productos. – Coordinación empresarial.

a. Actuaciones de integración del envejecimiento activo sobre el Plan de Prevención

El **Plan de Prevención**, es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión, definiéndose una política de Prevención de Riesgos Laborales (PRL). Debe ser asumido por toda la empresa y aprobada por la dirección. Por tanto, se divulgará a toda la organización de manera que todos lo conozcan y se implante correctamente.

En este documento debe haber un compromiso tanto por parte de la Dirección de la empresa, como por parte del resto de la organización. Se deben incluir medidas adaptadas para los trabajadores de más edad, dándoles la consideración, si es el caso, de “trabajadores especialmente sensibles”. Para ello, deben identificarse correctamente todas las características que deben darse para estar englobados en dicha consideración.

Las acciones que se llevarán a cabo son:

- En la **Política de PRL** se deben incluir factores relacionados con la edad, el sexo, el género, y otros aspectos de especial sensibilidad, de manera que se tengan en cuenta todos estos factores a la hora de valorar las necesidades de estos trabajadores y definir estrategias en materia PRL.

Se deben establecer políticas de mejora de las condiciones de trabajo a largo plazo, de manera que se tenga en cuenta las características de los trabajadores que vayan cumpliendo años dentro de la organización.

- Deben definirse **objetivos y funciones específicas**, en materia de PRL, para los mayores de 55 años. En este punto es importante destacar como objetivos el rediseño o la adaptación de puestos de trabajo de dicho colectivo, realización de evaluaciones específicas higiénicas ergonómicas y/o psicosociales (con la aplicación de las correspondientes medidas que se deriven de sus resultados), formación, vigilancia de la salud, establecimiento de otras medidas organizacionales (reduciendo o flexibilizando horarios de trabajo, pausas con mayor frecuencia), etc. En cuanto a funciones asumidas,

por parte de dicho colectivo, resaltar el cumplimiento de aplicación de todas medidas específicas y comunicación de incidencias o necesidades específicas.

- En los distintos **procedimientos** que se integran dentro del Plan de Prevención también se tendrán en cuenta, los factores vinculados a estos trabajadores de más edad.
- La Dirección deberá, además, **comprobar** que se han incluido todos estos puntos relacionados con los trabajadores de más edad.
- El Plan de Prevención, además debe ser **accesible** a todos los trabajadores de la empresa, si se hace telemáticamente, debe tenerse en cuenta las dificultades que pueden encontrar los trabajadores de edad más avanzada.

b. Actuaciones de integración del envejecimiento activo sobre la Evaluación de Riesgos Evaluación de Riesgos

En la **Evaluación de Riesgos (ER)**, debe tenerse en cuenta la necesidad de **identificar todos aquellos puestos que puedan ser ocupados por trabajadores de edad más avanzada**, y en ese caso, detallar todas las medidas necesarias para que realicen su trabajo de manera segura y saludable.

Además deberemos valorar, en aquellos puestos que están ocupados por estos trabajadores, si ese puesto debe ser **reevaluado**.

También se debe valorar si es necesario realizar estudios específicos de aquellos riesgos que puedan verse agravados como consecuencia de la avanzada edad del trabajador, como por ejemplo, riesgos de seguridad (caídas), riesgos higiénicos (por exposición a productos químicos, a distintos factores ambientales como la iluminación, exposición al ruido, exposición a condiciones termohigrométricas), riesgos ergonómicos (manipulación de cargas, posturas forzadas, movimientos repetitivos) o psicosociales.

En este mismo sentido, es importante tener en cuenta los resultados de los informes de los Reconocimientos Médicos y aportaciones facilitadas por Vigilancia de la Salud, ya que nos ayudarán a determinar, a nivel individual y colectivo, establecer medidas identificación de los puestos que pueden ocupar este colectivo, identificación de aquellos casos en los que sea necesario reevaluar el puesto y medidas para adaptación de los mismos.



c. Actuaciones de integración del envejecimiento activo sobre la Planificación de la Actividad Preventiva

La planificación de la actividad preventiva es el documento en el que se incluyen las diferentes acciones correctoras y/o preventivas identificadas en la Evaluación de Riesgos con el objeto de controlar o reducir los riesgos, teniendo en cuenta su magnitud y el número de trabajadores que se ven afectados por esos riesgos.

Debe incluir además, los medios materiales y humanos necesarios para corregir los riesgos, así como los recursos económicos que harán falta para eliminarlos.

Aquellas deficiencias encontradas que puedan afectar a los trabajadores de más edad, deben estar claramente identificadas y planificadas, para que puedan ser corregidos con los plazos debidamente establecidos, en función de la gravedad de los riesgos que implica en la seguridad y salud de estas personas.

d. Actuaciones de integración del envejecimiento activo sobre la Información y Formación de los trabajadores

Muy importante es la **Información y Formación** de los trabajadores de más edad, ya que en un momento dado y dependiendo de la información o formación impartida, pueden tener más dificultades de aprendizaje, por eso se debe:

- Procurar la actualización de los conocimientos y reciclar los ya adquiridos.
- Incrementar los niveles de formación, general y específica, en materia de prevención de riesgos laborales y formación profesional con el fin de reducir las diferencias de capacitación entre los jóvenes y los adultos.
- Aplicar métodos pedagógicos adecuados a los diferentes niveles de conocimiento de los trabajadores.

Medidas específicas de la Información:

- Elaborar notas informativas para que los trabajadores de mayor edad conozcan el circuito de detección de las necesidades formativas.
- Informar a los trabajadores de más edad sobre los riesgos y medidas preventivas de los puestos de trabajo.
- Elaborar notas informativas de procedimientos, instrucciones, protocolos de actuación establecidos y otra documentación de PRL.

Medidas específicas de la Formación:

- Se debe garantizar:
 - Que para la detección de necesidades formativas se tenga en cuenta las aportaciones de los propios trabajadores de mayor edad y de sus mandos intermedios.
 - Que en el programa de formación se incluyan formaciones específicas para trabajadores más mayores.

- Que el contenido de las formaciones sea comprensible para todos los trabajadores, incluidos los de más edad.
 - Que los medios utilizados para realizar las sesiones de formación sean adecuados para estos trabajadores.
 - Que el material de aprendizaje esté organizado y bien estructurado para reducir la complejidad del mismo.
 - Que las instalaciones dónde se realizan las sesiones formativas sean adecuadas para estos trabajadores.
- Aprovechar la experiencia laboral de estos trabajadores.
- Incorporar en las formaciones el conocimiento previo de los participantes de trabajadores con más edad.

e. Actuaciones de integración del envejecimiento activo sobre los Equipos de Protección Individual

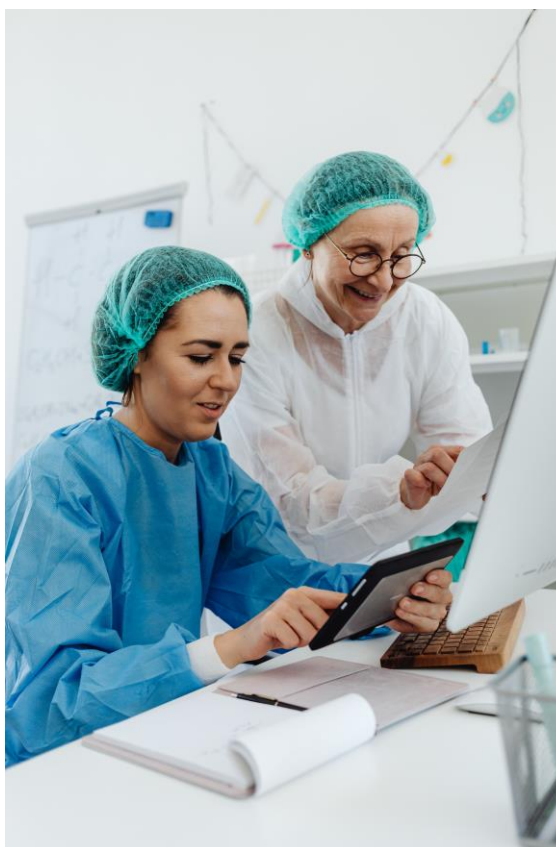
A la hora de facilitar los **Equipos de Protección Individual**, debe tenerse en cuenta, si los trabajadores de más edad, pueden tener necesidades especiales, respecto a la necesidad y a la utilización de estos equipos.

Valorar estas necesidades conjuntamente con Vigilancia de la Salud.

f. Actuaciones de integración del envejecimiento activo sobre la Vigilancia de la Salud

El papel que juega la **Vigilancia de la Salud** es muy importante, ya que muchos de los problemas del envejecimiento repercuten en la salud. Por lo tanto, por una parte debe analizar qué factores de riesgo en cada puesto de trabajo pueden ser agravantes del deterioro de la salud de los trabajadores de avanzada edad, determinando así, cuáles de ellos pueden ser desempeñados por los mismos y en ese caso con qué recomendaciones o medidas. Igualmente debe evaluar periódicamente a todo trabajador, en función del puesto de trabajo que desempeñe, teniendo en cuenta siempre el factor edad.

A **nivel individual**, se debe vigilar el estado de salud de todo trabajadores de avanzada edad, especialmente aquellos que ocupan puestos de trabajo que, tal y como se detalla en la Evaluación de Riesgos, están sometidos a riesgos específicos (que conllevan a un agravamiento en el estado de la salud por la edad) y que necesiten unos protocolos concretos, por ejemplo, riesgos químico, ambiental,



ergonómico y psicosocial, para evitar problemas futuros. También debe realizarse una vigilancia específica, de aquellos trabajadores considerados especialmente sensibles.

De esta manera, se podrán determinar ciertas patologías laborales y no laborales, en la que la edad puede interferir negativamente, agravando las consecuencias sobre su salud ante la exposición de dichos riesgos.

Especial atención a las reincorporaciones de este colectivo tras un periodo de incapacidad temporal de larga duración, estableciendo un plan de actuación con medidas específicas que aseguren dicha incorporación garantizando la seguridad y salud del trabajador.

A **nivel general**, Vigilancia de la Salud debe promover la salud en el trabajo, a través de campañas de sensibilización o concienciación en las que se trasmita a los trabajadores la importancia de cuidar su salud y de mantener sus capacidades funcionales en el mejor estado posible (manteniendo un adecuada forma física, una dieta equilibrada, hábitos de vida saludables, etc.) para evitar un envejecimiento prematuro.

g. Actuaciones de integración del envejecimiento activo sobre Controles de las Condiciones de Trabajo

Una vez llevadas a cabo todas las medidas mencionadas anteriormente, para garantizar la Seguridad y Salud de los trabajadores de más edad, deben llevarse a cabo Controles Periódicos para verificar que las medidas tomadas son las adecuadas o de lo contrario se tienen que llevar a cabo mejoras o cambios en las mismas.

h. Actuaciones de integración del envejecimiento activo sobre la Participación y Consulta de los trabajadores

Y por supuesto la Participación y Consulta de los trabajadores, es fundamental, ya que se debe valorar y tener en cuenta, todo lo que puedan aportar, de manera individual todos los trabajadores, con el fin de facilitar detección de necesidades específicas y mejorar las medidas que se deben implantar en el SGPRL para afianzar un desarrollo de sus tareas en condiciones de seguridad y salud.



i. Actuación de integración del envejecimiento activo sobre Emergencias

En todas las empresas, en función del número de trabajadores, tamaño de las instalaciones y actividad que realiza, debe diseñarse e implantarse un procedimiento de actuación en caso de emergencias, analizando todas las posibles situaciones de emergencia que pueden presentarse en el ámbito de la empresa. Para ello, debe designarse personal especialmente formado que sepa cómo actuar en cada una de esas situaciones.

En el caso de empresas que cuenten con personas trabajadoras de edad avanzada, el Plan de Emergencias debe tener en cuenta las necesidades especiales de estos trabajadores. Analizar de forma detenida si alguien tiene necesidades especiales frente a una posible evacuación.

Además se avisará, con mayor antelación, a estos trabajadores cuando se realicen simulacros de emergencia.

Se debe valorar, junto con el equipo de Vigilancia de la Salud, si estas personas pueden formar parte del equipo de emergencia.

j. Actuación de integración del envejecimiento activo sobre Coordinación Empresarial

Cuando, en un mismo centro de trabajo, concurren trabajadores de diferentes empresas se deben coordinar las actividades preventivas de todas las empresas o actividades que concurren.

El empresario titular o principal, de un centro de trabajo, deberá velar por la seguridad y salud de aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo. Se asegurará de que reciban la información en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de actuación en caso de emergencias.

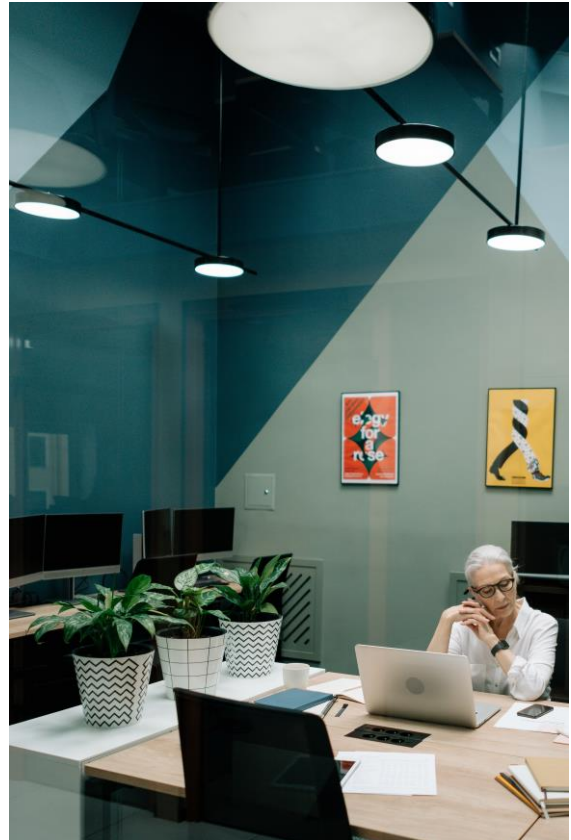
El empresario que contrate alguna actividad, deberá velar porque se cumplan todas las obligaciones en materia de Seguridad y Salud. En ese caso, cuando existan trabajadores de edad avanzada, deberá asegurarse de que estos trabajadores:

- Han sido formados adecuadamente para el desempeño de su actividad de forma segura.
- Han sido informados de los riesgos específicos de su actividad y de las correspondientes medidas preventivas.
- Tienen conocimiento en medidas de actuación en caso de emergencia y si hay alguna consideración especial para este tipo de trabajadores.
- Disponen de los EPI necesarios para el desarrollo de su actividad.
- Están autorizados y debidamente formados e informados en el manejo de los equipos de trabajo, teniendo en cuenta las medidas especiales para los trabajadores de mayor edad.
- Han pasado con éxito el reconocimiento médico, y si se requiere por parte de Vigilancia de la Salud, alguna medida específica.

k. Criterios de actuación para la integración del envejecimiento en cuanto a la Adquisición de equipos

Cuando el empresario vaya a adquirir o adaptar algún equipo de trabajo y tenga en su plantilla algún trabajador de más edad debe tener en cuenta los siguientes puntos:

- Tratar de adquirir, en la medida de lo posible, equipos de trabajo adaptados a las necesidades de estos trabajadores.
- A ser posible los equipos que sean destinados a estos trabajadores deben ser manejables y menos pesados para facilitar el trabajo y evitar la producción de lesiones.
- Debe asegurarse, antes de asignárselo, que el trabajador tiene un conocimiento teórico y práctico del uso del equipo, y de las medidas específicas que se deben aplicar para su uso seguro.
- Tratar de que los manuales o instrucciones de uso de estos equipos estén siempre accesibles y sean de lectura fácil.



5. Factores de riesgo que afectan a la capacidad de trabajo de las personas de mayor edad

a. Demandas Físicas

Factores de riesgo:

- Posturas forzadas.
- Trabajo muscular estático.
- Fuerza muscular elevada.
- Manejo Manual de Cargas.
- Picos de carga súbitos.
- Movimientos repetitivos.

Medidas propuestas:

Realización de evaluación específica de naturaleza ergonómica, teniendo en cuenta el factor de la edad, para obtener medidas específicas a cada puesto de trabajo, priorización de uso de medios mecánicos, diseño ergonómico de los puestos de trabajo, evitar tareas que requieran mucho sobreesfuerzo físico (aplicación de fuerza elevada y/o constante, levantamiento, transporte y/o manejo de cargas pesadas, levantamientos o movimientos bruscos, posturas prolongadas que impliquen flexión-extensión de la

espalda, torsión del tronco, levantamiento de extremidades superiores, flexión-extensión de extremidades inferiores), rotaciones a otros puestos con menor demanda física, trabajo a turnos, mayor flexibilidad horaria, pausas más prolongadas y/o frecuentes que permita una recuperación, formación e información en técnicas correctas de manipulación de cargas.

b. Adecuación del puesto de trabajo para un diseño ergonómico

Una de las medidas que acabamos de enunciar para evitar la demanda física en trabajadores de edad avanzada es el rediseño de los puestos de trabajo. Si queremos adecuar el puesto de trabajo para un diseño ergonómico, que permita que ese puesto sea ocupado por trabajadores de cualquier edad debemos llevar a cabo lo siguiente:

- Evaluación de riesgos específica, de naturaleza ergonómica, donde se tiene en cuenta el factor edad.
- Aplicación de las medidas obtenidas en los distintos puestos de trabajo (rediseño).
- Aplicación de mejoras organizativas: distribución y selección de tareas ajustadas a las capacidades. Horario de trabajo flexible.
- Adaptación, limitación o restricción de las tareas acometidas en los puestos de trabajo, en función de las capacidades y necesidades acorde a cada edad.

c. Entorno Ambiental

Factores de riesgo:

- Entornos sucios y húmedos.
- Calor ambiental.
- Frío ambiental.
- Cambios continuos de temperatura.
- Iluminación, Ruido, Vibraciones.

Medidas propuestas:

Realización de evaluación específica de naturaleza higiénica para obtener medidas específicas a cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta el factor de la edad, en relación a las condiciones termohigrométricas o exposición a temperaturas extremas, disponer de tiempo necesario para iniciar las tareas de forma que el trabajador pueda aclimatarse, uso de EPI adecuados, realizar tareas o descansos con frecuencia, rotación a puestos de trabajo que no demanden estas condiciones; en relación a la exposición al ruido, aislar la fuente de riesgo en su origen o aumentar distancia entre fuente y trabajador, disminución de exposición mediante rotación a otros puestos, uso de EPI adecuados al nivel de ruido; en relación a la exposición una mala iluminación, se deberá adecuar los niveles de iluminación a las demandas exigidas por las tareas a desarrollar en cada puesto de trabajo, evitar fatiga visual en puestos de trabajo que implique uso de Pantallas de Visualización de datos (PVD), evitando deslumbramientos en la pantalla, utilizando fuente de letra más grande, en puestos de trabajo de transportistas, evitar

conducir por la noche, al igual que no se desarrollarán tareas o puestos de trabajo en este turno que impliquen alta concentración visual y mental.

d. Organización del Trabajo

Factores de riesgo:

- Ambigüedad de Rol.
- Supervisión e interferencia.
- Miedo a los errores.
- Falta de libertad.
- Presión de tiempos.
- Falta de desarrollo profesional.
- Falta de reconocimiento y respeto.

Medidas propuestas:

Realización de evaluación específica de naturaleza psicosocial para obtener medidas específicas a cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta el factor edad, dar mayor autonomía en la realización de las tareas del puesto de trabajo, planificación de objetivos a corto plazo, evitar sobrecargas de trabajo, adaptando la carga y ritmo de trabajo a la capacidad y necesidad de cada trabajador, formación en gestión del tiempo, mejorar la comunicación, evitar el aislamiento, etc.

Criterios y recomendaciones generales para la mejora de la salud y el bienestar en trabajadores de mayor edad	
Adaptación de los entornos y puestos de trabajo	
Para adaptar los puestos de trabajo a los trabajadores de más edad deben llevarse a cabo una serie de actuaciones:	
➤	Disponer de esquemas organizativos, flexibles y adaptados a la evolución de los trabajadores.
➤	Diseñar puestos de trabajo que sean adecuados para cualquier edad. Adoptar los puestos de trabajo a las necesidades particulares, si es necesario.
➤	Formación adaptada y adecuada. Debe darse formación durante todo el ciclo laboral.
➤	Aprovechar la experiencia y el conocimiento de los trabajadores de más edad.
➤	Realizar planteamientos intergeneracionales que combinen juventud y experiencia.
➤	Facilitar la transición a la jubilación.

6. Fomento del envejecimiento activo, saludable y feliz

Si nos cuidamos y mantenemos unos hábitos saludables en la alimentación, práctica de ejercicio, sueño, etc. nuestra salud se verá fortalecida y llegaremos a la edad adulta, o madura, con mejor salud.

➤ Adoptar un estilo de vida saludable implica:

- Llevar una Alimentación Saludable. Una alimentación variada y equilibrada ayuda a prevenir enfermedades, tanto físicas como psíquicas. Además, debe mantenerse un nivel de hidratación adecuado y constante a lo largo de todo el día.
- Realizar Actividad Física. Practicando ejercicio de manera habitual, se estimula y refuerza el sistema cardiovascular y músculo esquelético.
- Mantener una Actitud Positiva ante la vida. Es necesario fomentar buenas relaciones con la gente que nos rodea. La negatividad y el enfado restan minutos de vida y a la larga pasan factura. Vivir con “buen humos”, ralentiza la vejez, reduce la ansiedad y la depresión y reduce el riesgo de padecer enfermedades cardiovasculares.
- Realizar Actividades de Estimulación Cognitiva hace que ayudemos a reducir enfermedades neurológicas y evita la aparición de demencias.
- Tener proyectos de vida, hace que sintamos mayor felicidad, que nos sintamos realizados y que aumentemos la autoestima.

“ La actitud que tomemos ante la vida, hace que nuestra vejez pueda ser mejor. ”



➤ **Gestión de la promoción de hábitos saludables en la empresa:**

Desde las organización, como hemos indicado anteriormente, con la ayuda de Vigilancia de la Salud, deben promocionarse estilos de vida saludable, mediante lanzamiento de campañas de sensibilización y/o facilitando recursos a sus personas trabajadoras para que adopten dichos hábitos.

Por tanto la empresa para gestionar la promoción de estos hábitos correctamente se recomienda llevar a cabo las siguientes medidas:

Medidas organizativas:

- Los mensajes y las acciones que lleve a cabo la organización deben reflejar el compromiso de la empresa con la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores.
- Es muy importante la implicación sobre todo de la dirección, los supervisores y los mandos intermedios para que el resto de la plantilla esté motivada ya que ahí va a residir el éxito de la implantación.
- Comunicación clara durante todo el proceso de implantación. Todo el mundo debe saber lo que se está haciendo y por qué.
- Se debe garantizar la confidencialidad de todos los datos que se recojan.
- Promover la participación de los trabajadores para conseguir una mejora de la organización del trabajo y de su entorno laboral.
- Promover, de manera continua, la formación y reciclaje de los trabajadores.
- Promover y facilitar la conciliación laboral y familiar.
- Propuesta de flexibilización de horarios laborales y de lugares de trabajo.
- Comentar cómo va la evolución y recompensar por los éxitos que se van obteniendo, mejora muchos los resultados.

Medidas para mejorar el ambiente de trabajo:

- Ofrecer a los trabajadores salas comunes para mejorar las relaciones sociales.
- Fomentar entre todos los trabajadores una vida sin malos humos (abandono del tabaquismo).
- Garantizar el apoyo psicosocial ante cualquier necesidad de los trabajadores.

Medidas individuales:

- Realización de reconocimientos médicos iniciales y/o periódicos para conocer el estado de salud general, en relación a los riesgos laborales expuestos, detectando así, precozmente, daños en la salud e implementar medidas preventivas y/o recomendaciones de hábitos saludables.
- Ofrecimiento de beneficios sociales a la plantilla (ayuda para estudios, para práctica deportiva, ayudas para la conciliación, etc.). Los incentivos y el reconocimiento pueden favorecer la participación e implicación de las personas, siempre que no fomenten la idea de “ganadores” y “perdedores”.

- Fomento en la práctica de hábitos saludables como la alimentación.



Para lograr un entorno laboral saludable debe existir una concienciación, compromiso e implicación de toda la estructura organizativa de la empresa



➤ **Cultura anti-edadismo:**

Además, todas las empresas deben tener fomentar una cultura anti-edadismo, es decir, que la edad no suponga un problema, sino todo lo contrario, por tanto debe ponerse en práctica las siguientes acciones:

- Motivación, respeto, confianza, información y participación.
- Procesos de contratación centrados en las capacidades y la experiencia.
- Desarrollo profesional en el contexto de toda la carrera profesional.
- Planteamientos intergeneracionales. Transparencia de conocimientos.
- Aspectos formativos. Mantenimiento de la competencia profesional. Aprovechar la experiencia.
- Medidas de acompañamiento y transición a la jubilación.



7. ¿Cómo podemos realizar actividades de estimulación cognitiva?

A veces pensamos que es suficiente hacer ejercicio físico para mantenernos en forma, pero mantener en forma la mente es igual de importante, por eso debemos ejercitarla, para evitar o retardar, por ejemplo, la aparición de problemas de memoria.

¿Qué son las funciones cognitivas?

Son aquellos procesos mentales que nos permiten recibir y procesar la información que recibimos del entorno que nos rodea.

Las funciones cognitivas más importantes son:

- **Orientación:** es la capacidad que nos permite ser conscientes de nosotros mismos y del contexto en el que nos encontramos en un momento determinado. Se pueden distinguir tres tipos de orientación: la orientación personal, la orientación temporal y la orientación espacial.
- **Gnosias:** es la capacidad de reconocer información que previamente hemos aprendido, como por ejemplo, personas, objetos o lugares. Hay gnosias para cada uno de los sentidos: táctiles, visuales, auditivas, olfativas, gustativas, etc.
- **Lenguaje:** es la función encargada de materializar signos que simbolizan objetos, ideas, etc. para la comunicación. Están implicados procesos como: expresión, vocabulario, fluidez, comprensión, escritura, lectura, etc.
- **Habilidades visoespaciales:** es la capacidad de interpretar y manipular mentalmente objetos en el espacio. Entre ellas destacamos: la relación espacial (2D) y la visualización espacial (3D).
- **Memoria:** es la capacidad de codificar, almacenar y recuperar de manera efectiva información aprendida o un suceso vivido. Podemos distinguir entre la memoria explícita y la memoria implícita.
- **Praxis:** son las habilidades motoras adquiridas, es decir, los movimientos organizados que realizamos para llevar a cabo un plan o alcanzar un objetivo.
- **Funciones ejecutivas:** son actividades mentales necesarias para planificar, organizar, guiar, revisar, regularizar y evaluar el comportamiento necesario para adaptarse eficazmente al entorno.
- **Atención:** es la capacidad de generar, dirigir y mantener un estado de activación adecuado para el procesamiento correcto de la información.
- **Cognición social:** hace referencia a cómo pensamos acerca de nosotros mismos, de los demás y su comportamiento y de las relaciones sociales, y cómo damos sentido a toda esa información y emitimos comportamientos en base a ella.

¿Cómo podemos ejercitar nuestra mente?

Te proponemos varios ejercicios que nos permitan desarrollar y mantener en buen funcionamiento las funciones cognitivas.

Los **juegos mentales** posibilitan evaluar y entrenar nuestra mente de forma divertida y sencilla. Hoy en día hay multitud de aplicaciones móviles que nos permiten realizar este tipo de juegos.

Leer, permite, además, aprender nuevos conocimientos. La lectura nos ayuda a mejorar nuestra comunicación.

Actividades como **pintar, tocar un instrumento**, hacer manualidades, etc., nos ayuda a mejorar la concentración, a desarrollar ideas originales, centrar nuestra atención, etc.

Consumir con frecuencia los llamados **alimentos para el cerebro** o “brainfood” retrasan el deterioro de las funciones cerebrales y ayudan a prevenir demencias u otras enfermedades neurológicas.

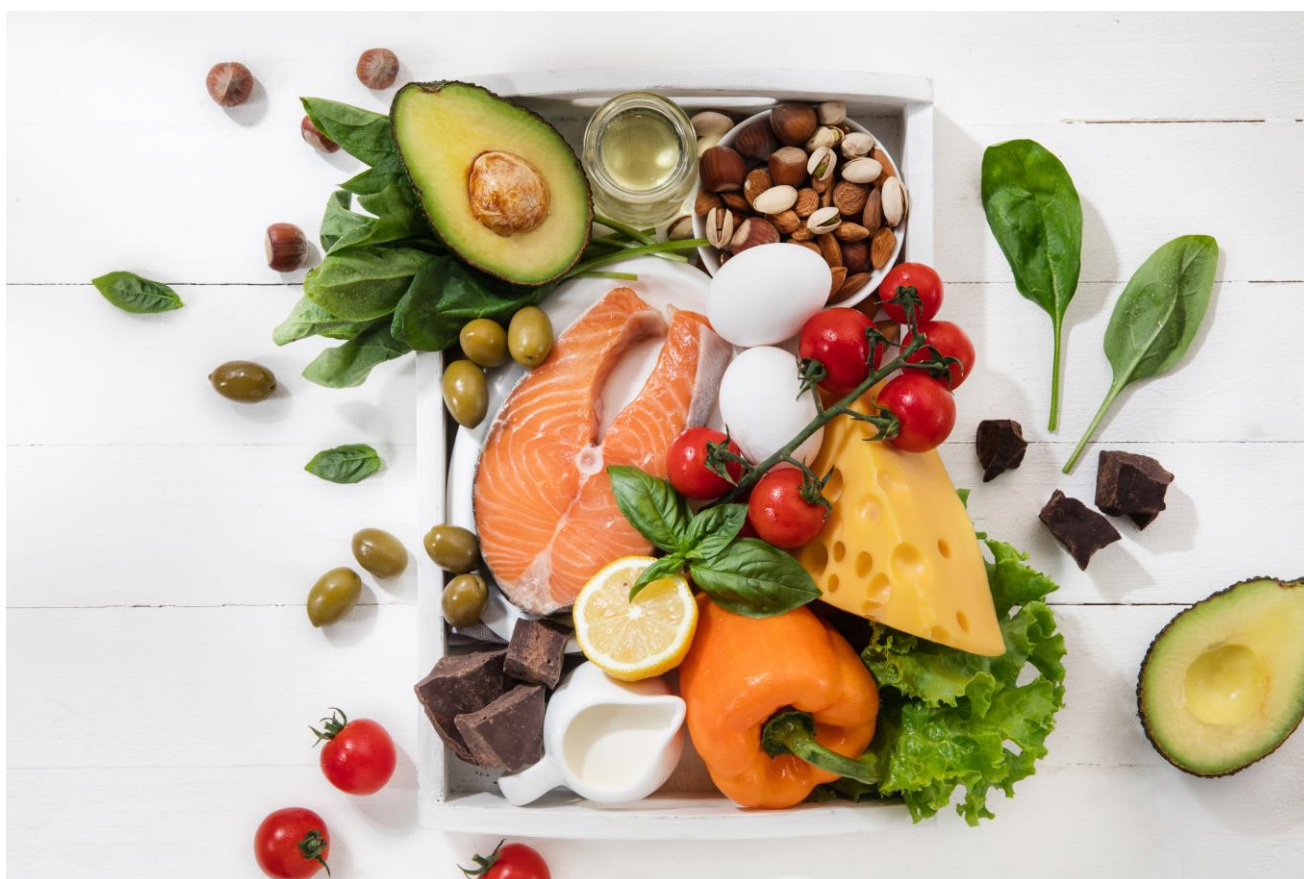


¿Cuáles son estos alimentos saludables para el cerebro?

Te proponemos varios ejercicios que nos permitan desarrollar y mantener en buen funcionamiento las funciones cognitivas.

- **Arándanos:** los frutos rojos son una importante fuente de polifenoles que ayudan a combatir el estrés oxidativo. Además, su contenido de vitamina C disminuye los niveles de lípidos y optimiza la actividad neurológica.
- **Frutos secos:** especialmente las almendras y las nueces, son ricas en omega 3 entre otras cosas, elemento esencial para la función neuronal. Ayudan a desarrollar la memoria y favorecer el aprendizaje a corto plazo. Además, favorecen también la producción de serotonina, una sustancia relacionada con el bienestar, por lo que tiene un ligero efecto antidepresivo.
- **Pescado:** especialmente el azul. El salmón, las sardinas o el atún, tienen un alto contenido en omega 3. También son eficaces para retrasar la progresión del deterioro de las funciones cognitivas y prevenir enfermedades como el Alzheimer o el Parkinson.
- **Brócoli:** aporta sulforafano, un antioxidante con propiedades neuroprotectoras que ayuda a preservar la integridad de la barrera hematoencefálica, o lo que es lo mismo, protege el cerebro frente a agresiones libres. También es bueno para prevenir el cáncer, proteger el corazón, los huesos e incluso los ojos.

- **Aguacate:** Esta fruta (o verdura) es rica en grasas monoinsaturadas saludables y posee un alto contenido de vitamina E, disminuyendo la presión arterial y la inflamación. Ayuda a prevenir enfermedades neurodegenerativas.
- **Chocolate:** siempre negro, o con más de un 70% de contenido en cacao, ayuda a aumentar el flujo sanguíneo mejorando las funciones cognitivas. También libera endorfinas, la hormona de la felicidad, de ahí que uno se sienta bien después de comerlo. Su gran número de calorías obliga a consumirlo con moderación.
- **Tomates:** Reduce los riesgos de accidente vascular cerebral y disminuye los efectos del envejecimiento sobre las funciones cerebrales. Se puede tomar de todas maneras posibles (fresco, frito, en salsa, etc.) ya que sus propiedades no se pierden.
- **Huevos:** la yema de huevo lleva un alto contenido de colina, una sustancia fundamental para la memoria. También ayuda a prevenir enfermedades del corazón y del hígado, además de aportar una gran cantidad de proteínas.
- **Aceite de oliva:** desempeña un papel importante frente al estrés oxidativo de las células debido a su elevado contenido de antioxidantes fenólicos, como la vitamina E.
- **Avena:** ayuda a controlar los niveles de azúcar y colesterol, fundamental para una buena salud mental. También funciona como ansiolítica lo que ayuda a combatir el estrés y otros problemas del sistema nervioso.



8. Beneficios de contratar a trabajadores de más edad

A continuación veremos cuáles son los beneficios, tanto para la empresa, como para los propios trabajadores, que conlleva la contratación de trabajadores de más edad.

Para las empresas:

- Motivación, respeto, confianza, información y participación.
- Aumento de la productividad laboral y la competitividad.
- Reducción de la conflictividad social.
- Mejora de la imagen de la empresa.

Para los trabajadores:

- Motivación, respeto, confianza, información y participación.
- Estabilidad, seguridad, crecimiento laboral.
- Mantenimiento mejora de la salud y el bienestar.
- Oportunidad de aprendizaje y de aprovechamiento de las habilidades.
- Interacciones sociales más amplias.
- Mejor preparación para la jubilación.



No veamos la edad de los trabajadores como un problema, sino todo lo contrario



9. Bibliografía

- Guía envejecimiento activo “*Un marco político ante la revolución de la longevidad*”. Junta de Andalucía. Escuela Andaluza de Salud Pública. Centro Internacional de longevidad de Brasil.
- Fichas sobre envejecimiento activo y saludable. CROEM (Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia).
- Guía para la gestión de la salud, del bienestar y de la adaptación del puesto de trabajo en trabajadores de mayor edad. INSST (Instituto de Seguridad y Salud en el trabajo).
- **NTP 366:** envejecimiento y trabajo: audición y motricidad.
- **NTP 367:** envejecimiento y trabajo: La gestión de la edad.
- Guía para el abordaje del envejecimiento en la gestión de la prevención de riesgos laborales. Foment del Treball Nacional. Con la financiación de la Fundación para la prevención de riesgos laborales.