

# ***LA IMPORTANCIA DE TRABAJOS SALUDABLES EN CADA EDAD***

***24 Marzo 2022***

***IÑAKI OLAIZOLA NOGALES***

***MARIA TERESA BAHILLO DEL RIO***

**OSALAN-INSTITUTO VASCO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORALES**

## TRABAJOS SALUDABLES

Trabajos **seguros y sanos** que conseguirán

- Disminuir accidentabilidad
- Disminución de las EEP
- Disminuir absentismo

Ausencia o **mínimo estrés** asociado al trabajo que conseguirá

- Disminuir la insatisfacción laboral
- Disminuir prácticas perjudiciales para la salud (adicciones, sobreingesta, no ejercicio...)
- Aumentar el autocuidado



## ENTORNOS DE TRABAJO SALUDABLE

Aquellos que proporcionan a las personas trabajadoras **condiciones** que protegen y promueven la **salud y la seguridad** en el trabajo:

- Físicas
- Psicológicas
- Sociales
- Organizativas

## CÓMO CONSEGUIR TRABAJOS SALUDABLES A CUALQUIER EDAD

**MEDIANTE LA GESTIÓN DE LA EDAD EN LAS ORGANIZACIONES**

**AMBITO ORGANIZATIVO  
EMPRESARIAL**

**PREVENCIÓN DE RIESGOS  
LABORALES**

### ***DEFINICIÓN DE GESTIÓN:***

*Conjunto de actividades, procedimientos y acciones que se llevan a cabo para lograr un determinado objetivo*

## GESTION DE LA EDAD Y AMBITO ORGANIZATIVO:

### ANALIZAR

Distribución de puestos de trabajo según la edad

Siniestralidad laboral e Incapacidad Temporal  
(análisis de los tres últimos años)

Situación de las personas menores de 35 años

Situación de las personas de 55 años o más años

Conciliación del trabajo con la vida familiar

Carrera profesional

Comunicación intergeneracional

Formación e información



## GESTION DE LA EDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

### ***REALIZAR UNA PERMANENTE REVISIÓN DE***



1- Las características, exigencias, modificaciones y actualizaciones de los puestos de trabajo y **de los riesgos** que de ellos se derivan



- 2- Las particularidades, aptitudes, facultades y capacidades funcionales **de las personas** que realizan las tareas, teniendo en cuenta que se debe **adaptar el puesto de trabajo a la persona trabajadora** para la consecución de nuestro objetivo de “trabajos saludables a cualquier edad”

## TRABAJOS SALUDABLES: ASPECTOS A TENER EN CUENTA

- Aspectos fisiológicos
- Aspectos ergonómicos
- Aspectos psicosociales
- Aspectos sobre la vigilancia y promoción de la salud.

## CAMBIOS FISIOLÓGICOS MAS CARACTERÍSTICOS

APARATO/SISTEMA
SISTEMA MÚSCULO ESQUELETICO
SISTEMA NERVIOSO
APARATO CARDIO VASCULAR

APARATO/SISTEMA
SISTEMA ENDOCRINO: ALTERACIONES METABÓLICAS
SISTEMA RENAL
SISTEMA SENSORIAL

MODIFICACIONES
AMBITO EMOCIONAL
CAPACIDAD COGNITIVA
RITMO CIRCADIANO

## ERGONOMIA

- La Ergonomía es una disciplina preventiva que estudia las características, necesidades, aptitudes y habilidades de las personas trabajadoras con el fin de adaptar el entorno y el trabajo a sus particularidades, y a sus capacidades funcionales

## PRINCIPALES FACTORES DE RIESGO ERGONÓMICO Y SU INFLUENCIA CON EL FACTOR EDAD

### - Musculo esqueléticos

- Manipulación manual de cargas
- Levantamiento y transporte manual de cargas
- Empuje/arrastre de cargas
- Tarea repetitiva
- Posturas de trabajo

### - Sentidos/condiciones ambientales

- Vista
- Oído
- Ambiente térmico

### - Carga mental/capacidades cognitivas

- Atención
- Memoria

## ASPECTOS ERGONÓMICOS

ASPECTO	18-35 AÑOS (DESARROLLO VIDA LABORAL)	36-55 AÑOS (CONSOLIDACION LABORAL-CRECIMIENTO)	MAYORES 55 AÑOS (MADUREZ LABORAL PROFESIONAL)
<b>SISTEMA MUSCULOESQUELETICO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Flexibilidad</li> <li>* Fuerza</li> <li>* Resistencia</li> <li>* Elasticidad</li> </ul>	Pico de masa muscular hacia los 25 años	A partir de los 35 años, va disminuyendo la masa muscular ( a los 50 un 10%), lo cual va a provocar disminución progresiva de la fuerza y resistencia.	
<b>VISIÓN</b>		A partir 45-50 años disminución elasticidad cristalino, acomodación pupilar, presbicia	
<b>AUDICIÓN</b>		A partir de 50 años la capacidad para captar los sonidos disminuye. Presbiacusia	
<b>CARGA MENTAL</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Atención</li> <li>* Memoria</li> <li>* Procesamiento y tratamiento de la información</li> </ul>	Plenitud en la respuesta a los requerimientos mentales, cognitivos, intelectuales		Experiencia, seguridad toma de decisiones, habilidades para resolver problemas y proponer alternativas,

## PLAN DE ACCION ASPECTOS ERGONOMICOS Y GESTION DE LA EDAD

### PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- Carga física
- Capacidad funcional
- Capacidad para el trabajo
- Carga mental



### ASPECTOS ORGANIZATIVOS

- Organización de las tareas y procedimientos de trabajo:
  - Rotación de puestos, descansos....)
- Adquisición de nuevos equipos y/o maquinaria y/o mejora de los existentes diseñando puestos adecuados a cualquier edad
- Mejoras técnicas y revisión de procedimientos (ubicación, ambiente)

TRABAJO SALUDABLE

ENTORNO SALUDABLE

## PSICOSOCIOLOGIA

Disciplina preventiva cuya finalidad es conocer y abordar aspectos relacionados con el contenido y la organización del trabajo que influyen en la pérdida de salud de las personas trabajadoras (psíquica, social, física)

## PRINCIPALES FACTORES PSICOSOCIALES Y SU INFLUENCIA CON EL FACTOR EDAD

- \* **TIEMPO DE TRABAJO**
- \* **AUTONOMIA**
- \* **CARGA DE TRABAJO**
- \* **DEMANDAS PSICOLÓGICAS**  
**EMOCIONALES Y COGNITIVAS**

- \* **VARIEDAD Y CONTENIDO DE LAS TAREAS**
- \* **PARTICIPACIÓN Y SUPERVISIÓN**
- \* **INTERES POR LA PERSONA**
- \* **ROL , RELACIONES INTERPERSONALES**  
**Y APOYO SOCIAL**

## ASPECTOS PSICOSOCIALES

ASPECTO	18-35 AÑOS DESARROLLO LABORAL	36-55 AÑOS SOLIDEZ LABORAL	MAYORES 55 AÑOS MADUREZ LABORAL
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo y tipo de trabajo</li> <li>• Autonomía para la toma de decisiones en el trabajo</li> <li>• Carga de trabajo</li> <li>• Demandas psicológicas, emocionales cognitivas en el trabajo</li> <li>• Variedad y contenido de las tareas</li> <li>• Participación y supervisión</li> <li>• Interés por la persona o compensación</li> <li>• Desempeño de rol y las relaciones y apoyo social</li> </ul>	<p>Las personas más jóvenes tienen peores formas y modalidad de contratación, horarios más atípicos y prolongados, con menos posibilidad para modificarlos, salarios más bajos, menor posibilidad de participación y de toma de decisiones, a veces no bien aceptadas en los grupos</p>	<p>El colectivo de mayor edad tiene más consolidada su posición, puede haber promocionado y ascendido, mejor remuneración, pero puede experimentar mayor frustración derivada del ritmo, exigencias de las tareas, formación, reconocimiento y apoyo de grupos.</p>	

## PLAN DE ACCION ASPECTOS PSICOSOCIALES Y GESTION DE LA EDAD

### PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

- Tipo y exigencias de tareas  
(carga de trabajo)
- Adaptación puestos y edad
- Valorar experiencia, habilidades
- Acceso a la tecnología
- Formación y actualización
- Equipos multidisciplinares



### ASPECTOS ORGANIZATIVOS

- Organización de las tareas
- Protocolos conciliación
- Potenciar habilidades
- Protocolos relevo generacional
- Transferencia de conocimiento
- No limitaciones de la carrera profesional

TRABAJO SALUDABLE

ENTORNO SALUDABLE

# VIGILANCIA DE LA SALUD

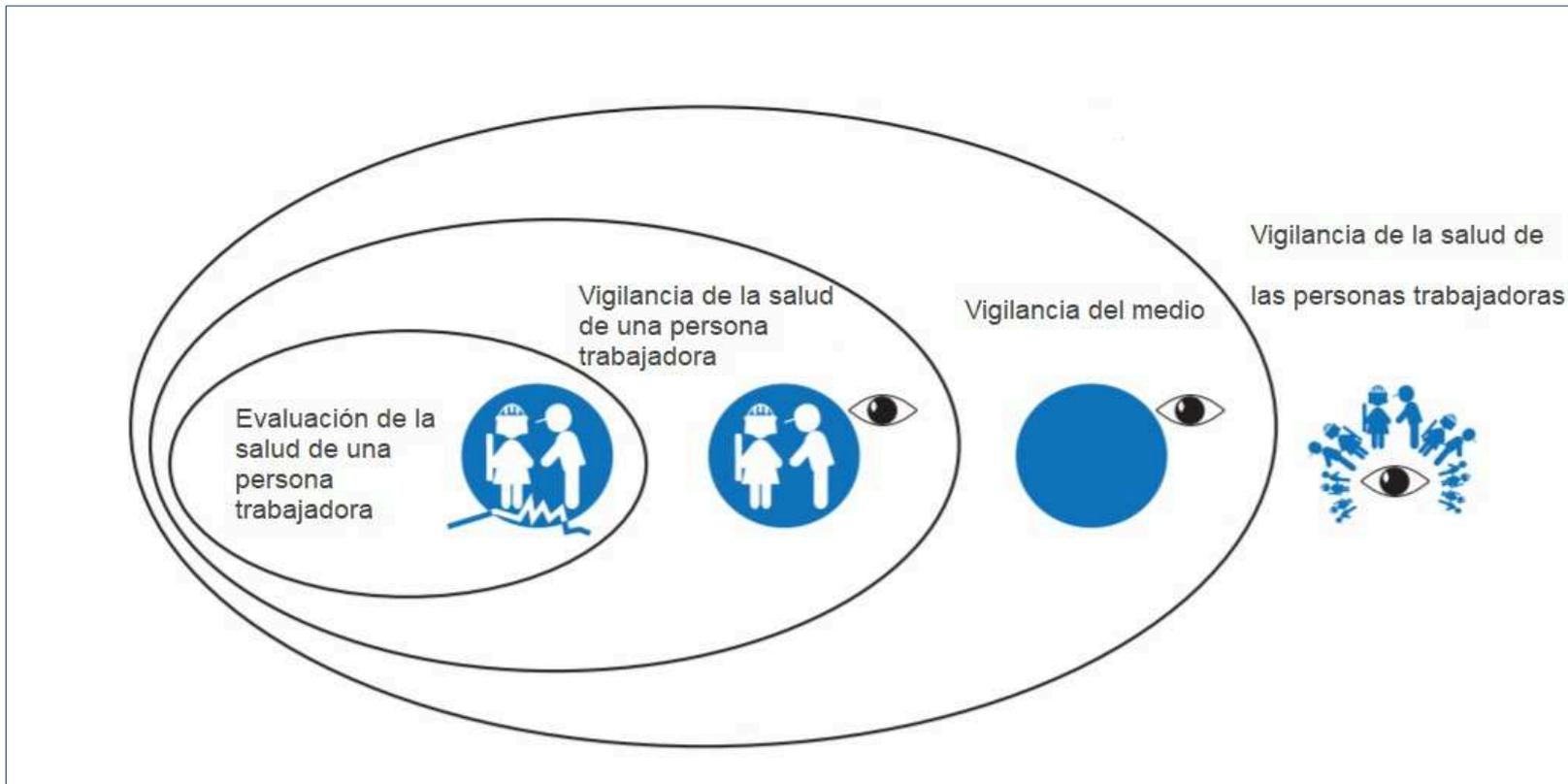
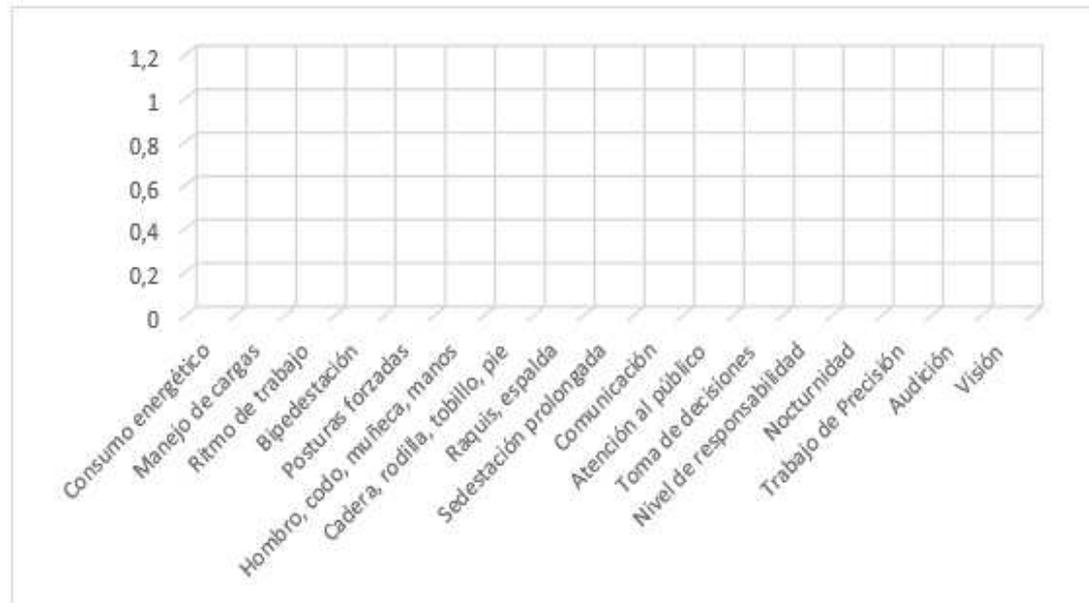


Figura adaptada de *Vigilancia de la salud para la prevención de riesgos laborales. Guía básica y general de orientación. MSC 2019*  
Inspirada en *Managing workplace health and safety: health surveillance (first draft, 1999)*, del Grupo ad hoc del Comité Consultivo de Seguridad, Higiene y Protección de la Salud en el Trabajo de la Comisión Europea)

## VIGILANCIA DE LA SALUD

**LA PRINCIPAL HERRAMIENTA PREVENTIVA DE LA CUAL SE NUTRE LA VIGILANCIA DE LA SALUD ES LA EVALUACION DE RIESGOS QUE TENIENDO EN CUENTA DIVERSOS PARAMETROS EVALUA LA MAGNITUD DEL RIESGO**



## PROMOCION DE LA SALUD

- La promoción de la salud en el trabajo es una de las herramientas que va adquiriendo mayor importancia y mayor implementación en las empresas cuando se entiende que son medidas que acompañan a la persona trabajadora a lo largo de toda su vida laboral y que esto favorece un correcto abordaje de la salud laboral y de la edad en las organizaciones.

¿ MODA? ¿OBJETIVOS? ¿COMPROMISO? ¿RESULTADOS?

## PROMOCION DE LA SALUD

- Principales aspectos, que aborda la promoción de la salud, todos ellos interrelacionados y con actuaciones sinérgicas entre si
  - Salud cardiovascular : Alimentación, ejercicio
  - Salud osteomuscular : Ejercicio, evitar sedentarismo
  - Salud mental: Fundamentalmente prevención de adicciones



## PROMOCION DE LA SALUD

### Riesgo por sedentarismo

Riesgo bajo	0-4 horas sentado
Riesgo medio	4-8 horas sentado
Riesgo alto	> de 8 horas sentado

### ALIMENTACION SALUDABLE TIEMPO, ESPACIO Y ACCESO A ALIMENTACION SALUDABLE



### ADICCIONES

<b>Alcohol</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Hombre (4♂/1♀), mayor de 45 años,</li> </ul>
<b>Cannabis/otras sustancias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Joven de 16 a 24 años.</li> <li>● Se ve un aumento en la población de 35 años por envejecimiento de la población consumidora.</li> </ul>
<b>Hipnosedantes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Mujer mayor de 45 años</li> </ul>

## CONCLUSIONES-IMPORTANCIA DE TRABAJOS SALUDABLES EN CADA EDAD

- La gestión de la edad:
  - Debe formar parte y estar integrada dentro de los planes de gestión de todas las organizaciones, independientemente de su tamaño (grandes, medianas o pequeñas)
  - Debe considerar todas las edades y no limitarse exclusivamente a las características de las personas de mayor edad: hablar de gestión de la edad NO es hablar solamente de “envejecimiento”
  - La mayor parte de los problemas que se manifiestan en edades avanzadas normalmente tienen su origen en situaciones previas que resultan de difícil o imposible solución si solamente se abordan en una etapa tardía
  - Una parte primordial en la gestión de la edad en las empresas, debe ser la prevención de riesgos laborales cuya finalidad es garantizar la salud e integridad física y psíquica de las personas trabajadoras en cualquier rango etario.

## CONCLUSIONES

La progresiva implementación de la gestión de la edad en las organizaciones no solo debe servir para seguir mejorando la salud laboral y la prevención de riesgos laborales, sino también para poner en valor a los equipos multi-generacionales y la labor de las personas trabajadoras de todas las edades que son parte de un marco de políticas de gestión más amplio denominado «gestión de la diversidad» (religiosa, cultural, de diversidad funcional...), y que repercuta de forma beneficiosa en el desarrollo empresarial.

*(Iñigo Calvo Sotomayor)*

## CONCLUSIONES

- Gestionar adecuadamente la edad en las organizaciones
- Maximizar la experiencia y conocimiento
- Adaptar actividades y horarios
- Incidir en el bienestar ergonómico, psicosociológico, vigilancia y promoción de la salud
  - Favorecer su actualización
- Facilitar el intercambio de conocimiento intergeneracional

Son pasos necesarios para la consecución de trabajos seguros y saludables en la población trabajadora a cualquier edad.

