



“Una visión integral de la seguridad y salud, con una perspectiva intergeneracional”.

Dr. Francisco Marqués
Director del Departamento de Promoción de la Salud
deprosel@insht.meyss.es

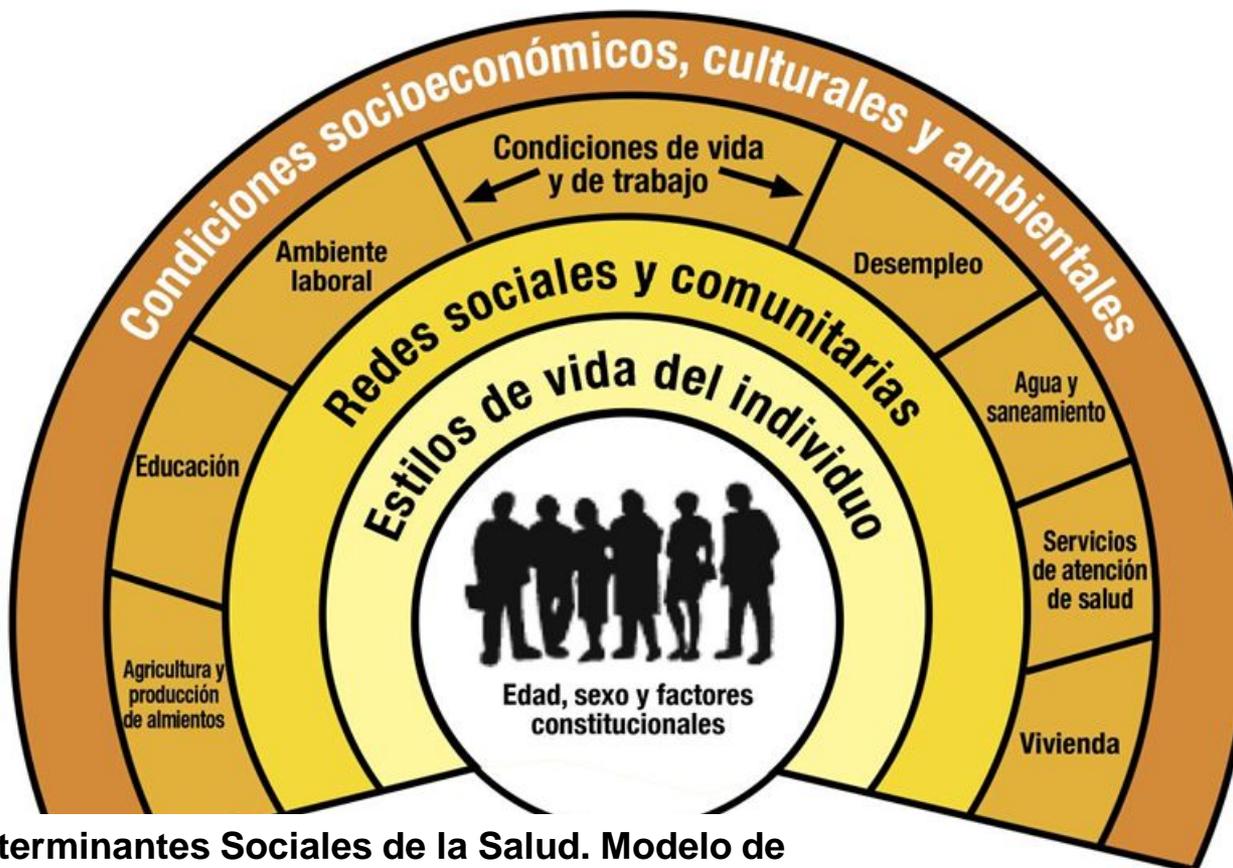


Evidencia científica

Trabajar beneficia la salud, si las condiciones de trabajo son razonablemente buenas^{1,2,3}.

1. Black C, Frost D. Health at work: an independent review on sickness absence. 2011. <https://www.gov.uk/government/>
2. Macdonald EB, Sanati KA. Occupational health services now and in the future: the need for a paradigm shift. J Occup Environ Med. 2010 Dec;52(12):1273-7.
3. van der Noordt M, IJzelenberg H, Droomers M, et al. <http://oem.bmj.com/content/oemed/early/2014/02/20/oemed-2013-101891.full.pdf>

Modelo Socioeconómico de Salud

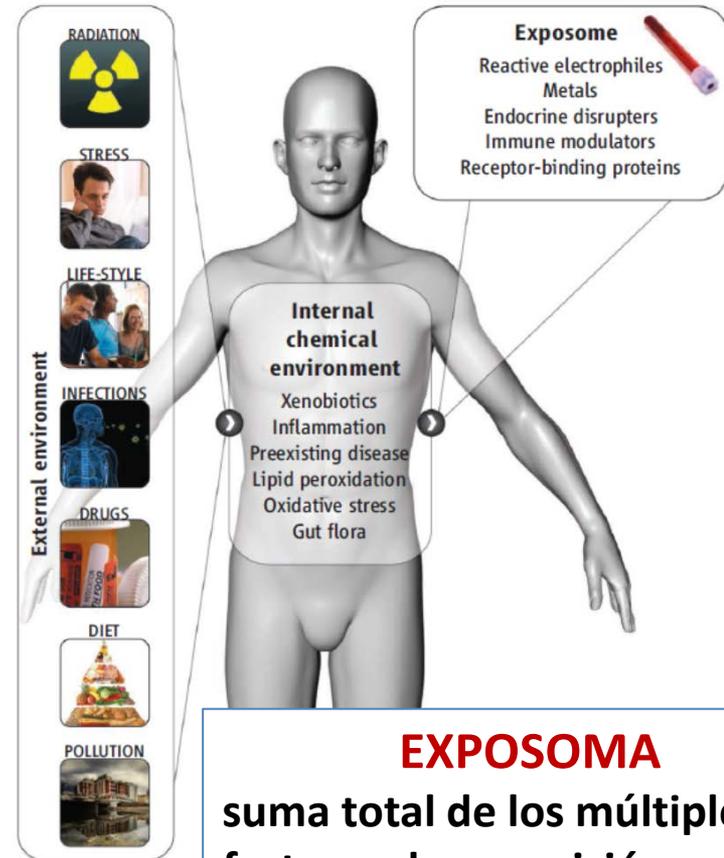


Determinantes Sociales de la Salud. Modelo de Dahlgren & Whitehead (1992)

Modelo Socioeconómico de Salud



Determinantes Sociales de la Salud. Modelo de Dahlgren & Whitehead (1992)



EXPOSOMA
suma total de los múltiples factores de exposición que llenan los días, meses y décadas de la vida de una persona.

La salud y el ciclo de la vida



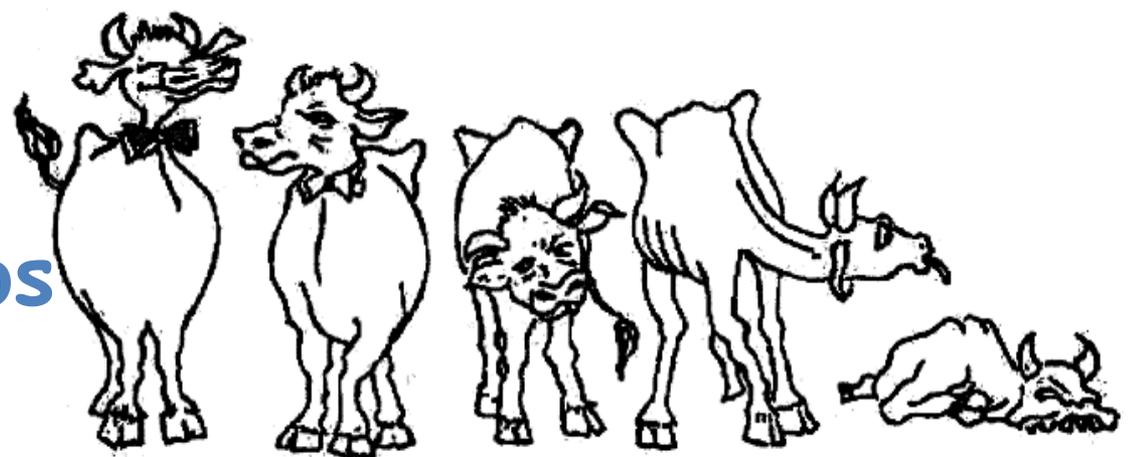


La perspectiva intergeneracional





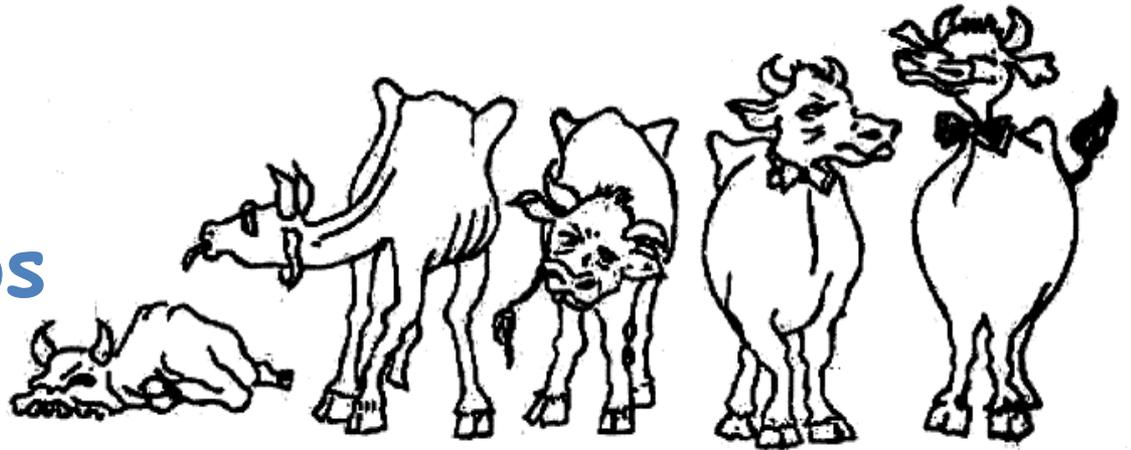
+50 años



Lunes Martes Miércoles Jueves Viernes



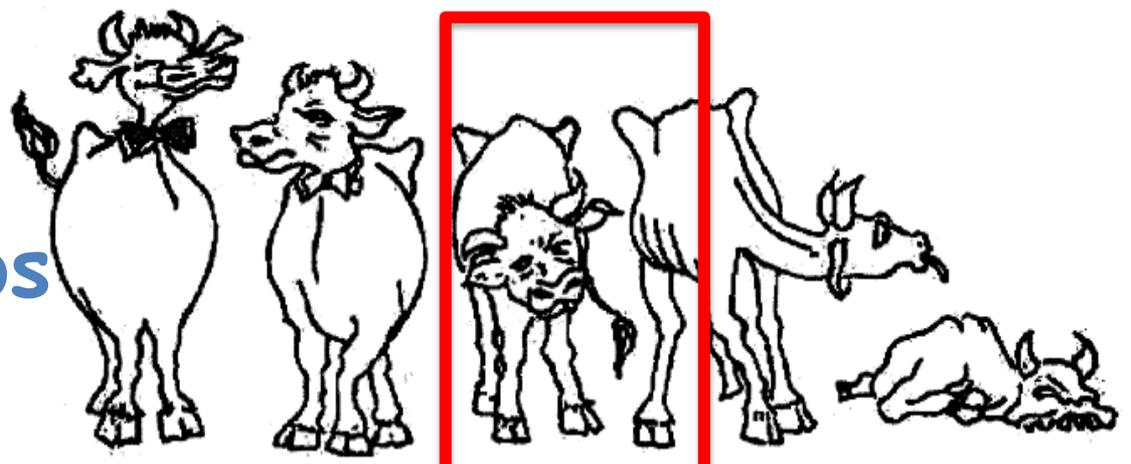
-30 años



Lunes Martes Miércoles Jueves Viernes



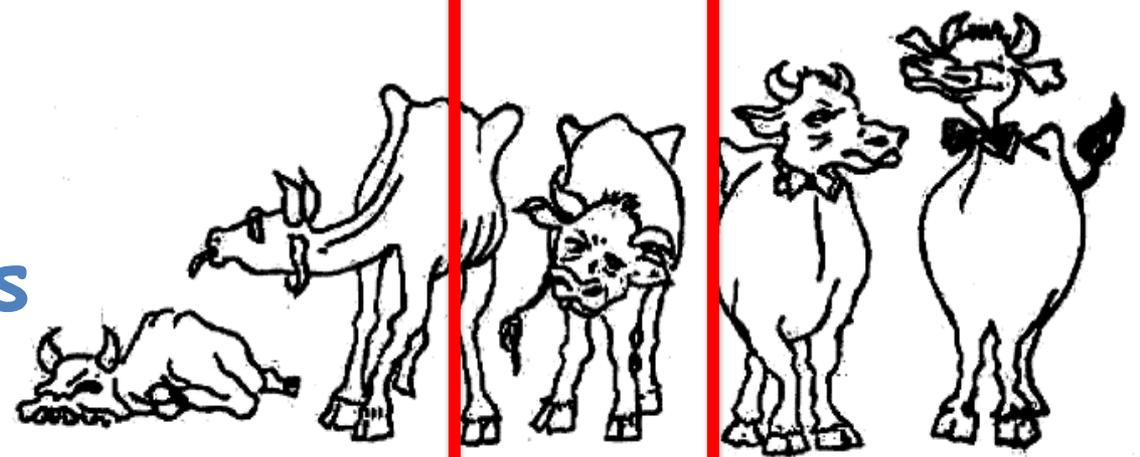
+50 años



Lunes Martes Miércoles Jueves Viernes



-30 años



Lunes Martes Miércoles Jueves Viernes



Una visión pluridimensional de la SST





Evaluación de riesgos y edad

Las evaluaciones de riesgos deben de tener en cuenta las características de los ***distintos grupos de edad***, incluidos los posibles cambios en las ***capacidades funcionales*** y el ***estado de salud***.

Trabajadores jóvenes

- Más expuestos a **requerimientos físicos** (mantenimiento prolongado de la posición de pie, **trabajo repetitivo** de las extremidades superiores, **manejo de cargas pesadas**, aplicación de fuerzas importantes).
- Trabajan con **horarios más desfavorables**, destacando el trabajo a media jornada, a turnos, **trabajo nocturno**, sábados y días festivos.





Trabajadores de mediana edad (31 y 54 años)

- Predomina la exposición a **carga física y mental**, así como la exposición a **ruido** y a **sustancias nocivas o tóxicas** en el lugar de trabajo.



Trabajadores mayores

- Entre los trabajadores de 55+ los problemas más frecuentes son **musculoesqueléticos**, cansancio/agotamiento y el estrés, **ansiedad o nerviosismo**.
- También manifiestan **problemas visuales y auditivos**, entre otros.

Muchas empresas tienen en baja consideración a los empleados con más experiencia.

- Según el informe “*Juventud frente a seniority, situación actual de las organizaciones*” realizado en 2013 por **Aedipe**, entre 2.000 empresas de diferentes ciudades españolas, **un 75% de las empresas no aprecian suficientemente el valor del capital humano que supera los 45 años.**
- Parece que la experiencia es un grado..... **negativo.**

Trabajadores mayores

- La **ausencia de reconocimiento profesional**, la falta de oportunidades de desarrollo, el ritmo del cambio tecnológico y el estrés laboral **empujan a los mayores hacia la prejubilación**^{1,2}.

1. Elovainio M, Forma P, Kivimaki M, Sinervo T, Sutinen R, Laine M. Job demands and job control as correlates of early retirement thoughts in Finnish social and health care employees. *Work Stress*. 2005.

2. Andrews J, Manthorpe J, Watson R. Employment transitions for older nurses: a qualitative study. *J Adv Nurs*. 2005.



¿ Que pueden hacer los poderes públicos?



Solo el **46%** de personas de 55-64 años están empleadas, frente al **62%** de US y Japón¹



El objetivo de empleo de la estrategia Europa 2020 — aumentar la tasa de empleo de la población de entre 20 y 64 años al **75 % — implica que las **personas en Europa tendrán que trabajar durante más tiempo.****

1.-European Commission. Communication from the Commission Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF>

Estrategia 55+: Objetivos Generales y Líneas de Actuación

Objetivo 3: Mejorar las condiciones de trabajo, con especial atención a la **seguridad y salud en el trabajo**

Contemplar, en las **evaluaciones de riesgos**, los factores inherentes a la edad.



Adecuada planificación de la actividad preventiva, que incluya, prioritariamente, un programa de **vigilancia de la salud específica**.

Actividades formativas para mantener y promover su propio rendimiento físico y psicológico: estrategias frente a las exigencias del trabajo.

Información sobre **buenos hábitos de salud** (nutrición y ejercicio físico).

BOE
BOLETÍN OFICIAL DEL
ESTADO

24/11/2011

**Evaluación
de riesgos,
Vigilancia de
la Salud,
Formación e
Información**



I. DISPOSICIONES GENERALES

JEFATURA DEL ESTADO

Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la **continuidad de la vida laboral** de los trabajadores de mayor edad y promover el **envejecimiento activo**.

Entrada en vigor: 17/03/2013



¿ Que pueden hacer las organizaciones ?

Integrar la gestión de la salud y de la edad en las políticas de la empresa

- [Acceso a la aplicación/cuestionario](#)
- [Cuestionario: Envejecimiento - 2014](#)

IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES EN LA EMPRESA EN RELACIÓN CON EL ENVEJECIMIENTO

INTRODUCCIÓN

El envejecimiento de la población supone un reto económico y social, tanto a nivel de empresas que deben prever cómo hacer frente a la menor disponibilidad de trabajadores (crecimiento negativo de la población) y el efecto de las jubilaciones de la generación del 2040 en España y cómo gestionar una plantilla envejecida en términos de productividad.

¿Está su empresa preparada para hacer frente a los retos que plantea el envejecimiento? Le permitirá hacer una primera evaluación sobre los puntos débiles y le proporcionará áreas de mejora.

Cuestionario : ENVEJECIMIENTO

Selección y contratación de personal

- Tenemos dificultades para encontrar trabajadores jóvenes con las competencias adecuadas para cubrir los puestos de trabajo claves de la empresa. Sí No
- Los cambios demográficos en el mercado laboral de nuestra zona/región van a originar en breve problemas en la selección y contratación de personal. Sí No
- Al seleccionar y contratar personal en la empresa tenemos en cuenta ciertos límites de edad. Sí No
- En la empresa se seleccionan y contratan también trabajadores mayores. Sí No
- Anunciamos las vacantes de forma que los trabajadores mayores con las competencias adecuadas puedan presentar su candidatura. Sí No

Formación

- Proporcionamos formación continuada a los trabajadores de la empresa para mejorar su desempeño y cualificaciones. Sí No
- Verificamos de forma periódica que los trabajadores mayores participan en la formación continua proporcionada por la empresa con la misma frecuencia que los trabajadores jóvenes. Sí No
- Animamos a los trabajadores mayores a participar en la formación continua. Sí No
- Utilizamos métodos adecuados para la formación de adultos y de los trabajadores mayores. Sí No

Disponible en el Portal PST del INSHT

www.insht.es

2. Capacidad laboral respecto a las exigencias del trabajo

¿Cómo evalúas tu capacidad laboral actual respecto a las exigencias físicas de tu trabajo?

muy buena	5
bastante buena	4
regular	3
bastante mala	2
muy mala	1

¿Cómo evalúas tu capacidad laboral actual respecto a las exigencias psíquicas de tu trabajo?

muy buena	5
bastante buena	4
regular	3
bastante mala	2
muy mala	1

[ver página 41 y siguientes](#)

Trabajo Saludable en una Europa que Envejece

Estrategias e Instrumentos para Prolongar la Vida Laboral

Martina Morschhäuser

Reinhold Söchert





Una visión pluridimensional de la SST



PROGRAMAS ESPECÍFICOS PARA TRABAJADORES DE 50+ ¹.

- **Alimentación saludable** (dieta mediterránea).
- **Actividad física regular.**
- **Salud cardiovascular** y detección precoz de la HTA.
- Detección precoz de los **trastornos de ansiedad y/o depresión.**
- Detección precoz de **cáncer de colon** en hombres/mujeres 50+.
- Detección precoz del **cáncer de mama** en mujeres de más de 50+
- **Salud visual** para la población trabajadora de más edad.
- Tratamiento del **tabaquismo** y consumo excesivo de **alcohol.**

1. Zubizarreta Alberdi R, Louro González A. Sección de Enfermedades inmunoprevenibles. Servicio de Prevención de Enfermedades Transmisibles. Dirección General de Salud Pública. Consellería de Sanidade. Xunta de Galicia (España).



Una visión pluridimensional de la SST





Programas de vuelta al trabajo

De acuerdo con los datos ESENER-2, el **68%** de las empresas en Europa tiene programas para favorecer la reincorporación de los trabajadores después de una prolongada ausencia por enfermedad.

([EU-OSHA, 2014](#))



¿ Cómo facilitar el regreso al trabajo tras una enfermedad ?

Reino Unido: creación de una «declaración de aptitud para el trabajo» ([fit note](#)) en lugar de una «baja por enfermedad» (sick note).

Dinamarca: [proyecto Intervenciones para la vuelta al trabajo.](#)



Cuando las capacidades cambian, también deben cambiar las condiciones de trabajo

- **Redefinición del trabajo/rotación de puestos**
- **Pausas breves** más frecuentes
- Mejorar la **organización del trabajo por turnos**, mediante turnos de rotación rápida (2-3 días)
- Buena **iluminación** y control del **ruido**
- Buen **diseño ergonómico de los equipos**



Factores operacionales externos



Ambiente social cercano

Accesible en:

<http://bit.ly/2j7Fjnz>



Familia



33%

Trabajo, comunidad de trabajo y liderazgo

14%

Valores, actitud y motivación

13%

Competencia

39%

Salud y capacidades funcionales

Para promover la capacidad de trabajo, se precisa un liderazgo y una cooperación adecuados entre empresarios, gerentes, supervisores y trabajadores.



Conclusiones (I):

- Los **factores de riesgo psicosociales** son los más relevantes para retener o empujar, fuera del mundo laboral, a los trabajadores de más edad.

Conclusiones (II)

- La gestión de la edad **aumenta la productividad** de las instituciones y el desarrollo responsable de la sociedad.
- Hay que apostar por un **trabajo saludable a lo largo de toda la vida.**

Conclusiones (III):

“Quien trabaja más años, vive más años”

Invertir en la gestión de la edad es un buen negocio para todos

Gestación



Infancia



Adolescencia



Vida
reproductiva



Mediana
edad



Tercera
edad





Gracias por su atención

deprosel@insht.meyss.es