



# La Gestión del FACTOR EDAD desde la prevención de riesgos laborales

## ÍNDICE

---

- 1.- Introducción
- 2.- Políticas de envejecimiento activo en la U.E.
- 3.- Qué implica envejecer
- 4.- Vigilancia de la salud
- 5.- Adaptación de las evaluaciones de riesgo
- 6.- Medidas preventivas para la gestión de la edad
- 7.- La adaptación de la empresa
- 8.- Bibliografía
- 9.- Anexo. Cuestionario específico

José Carlos Valladares García  
DUE del trabajo y Técnico Superior en P.R.L.

María José Llamas Muñoz  
Médico del trabajo y Técnico Superior en P.R.L.

SERVICIO DE PREVENCIÓN AEROPUERTOS  
ESPAÑOLES



## 1.- INTRODUCCIÓN

Nos ha tocado asistir a un proceso de inversión de la pirámide de población de los países desarrollados y esto, sin duda, afecta a áreas estratégicas de la gestión de sus Gobiernos, como son las políticas sociales y, a nivel empresarial, a disciplinas como el tratamiento de los recursos humanos y a la prevención de riesgos laborales.

Los matices que introduce la edad, vienen dados por la necesidad de adaptación de la sociedad a las consecuencias de la longevidad creciente.

Las políticas sociales de gestión de la edad se han basado en el análisis, de esta realidad para la planificación y puesta en práctica de medidas encaminadas a que los trabajadores puedan desarrollar todo su potencial, independientemente de su edad. Son las políticas de envejecimiento activo.

Hay un envejecimiento evidente de la población y, en consecuencia, también de las plantillas de las empresas, lo cual introduce una variable a tener en cuenta en la gestión de los RRHH: la evolución de las capacidades de los trabajadores (Figura 1).

## 2.- POLÍTICAS DE ENVEJECIMIENTO ACTIVO EN LA U.E.

Pretenden encontrar la forma de desarrollar las aptitudes y empleabilidad de trabajadores de más edad, manteniendo al mismo tiempo la salud, la motivación y las capacidades de estos a medida que van envejeciendo. Pretenden también que el paso a la jubilación sea más tarde y paulatino.



El envejecimiento de la población es, ante todo y sobre todo, una historia del éxito de las políticas de salud pública, así como del desarrollo social, cultural y económico.

A grandes rasgos, la política europea plantea:

- Aumento progresivo de la edad de jubilación.
- Restringir la prejubilaciones
- Regular la política de desempleo (jubilación encubierta).
- Regular el paso a incapacidades (salida alternativa).
- Incentivar la permanencia de los sénior en la empresa.
- Adecuar las leyes para favorecer la jubilación progresiva.
- Prohibir y sancionar las discriminaciones por la edad.
- Respaldo para iniciativas de autoempleo.
- Gestión individualizada de la búsqueda de empleo.
- Campañas de comunicación y concienciación.

La gestión del factor edad implica:

- Adecuar la organización a la nueva situación.
- Garantizar unas buenas condiciones de trabajo.
- Medidas para facilitar el reciclaje de los trabajadores.

▪ Establecimiento de incentivos.

▪ Consideración del factor edad en las negociaciones de convenios colectivos.

▪ Acuerdos marco específicos sobre la gestión de la edad.

Cuáles son las primeras consecuencias:

• En las empresas se está evolucionando de las políticas de rejuvenecimiento de plantillas, a programas de gestión de la edad.

• Algunos aspectos relacionados con la edad pasan del ámbito familiar al ámbito empresarial.

• Surge la necesidad de redibujar algunas políticas sociales.

En las empresas, estos cambios afectan especialmente a las áreas de:

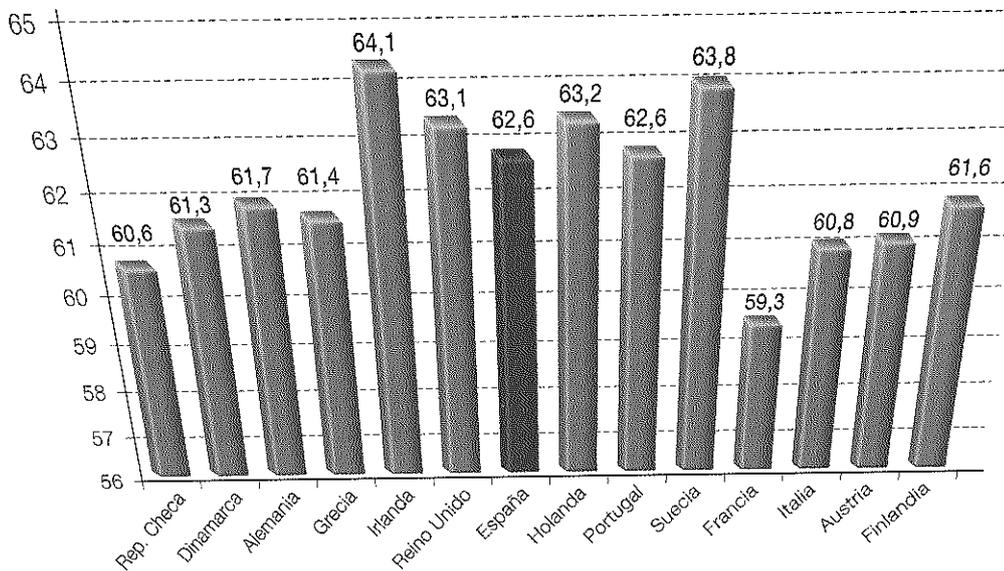
• Responsabilidad social corporativa.

• Gestión Económica.

• Gestión de Recursos Humanos.

• Prevención de riesgos laborales.

• Relaciones con los representantes sindicales.



Por tanto, las empresas deben

- Adecuar su organización, puestos y procedimientos de trabajo, a las necesidades de una plantilla paulatinamente madura.
- Conciliar los intereses de la empresa con las necesidades de los empleados.
- Programar el proceso de reconversión de los trabajadores sénior diseñando programas específicos.

### 3.- QUÉ IMPLICA ENVEJECER

El envejecimiento se entiende



Una realidad: el aumento de la Tasa de ocupación entre personas de 55 a 64 años es del 45%.

como un conjunto de procesos, con causas biológicas que tiene como resultado una disminución de las capacidades psicósomáticas que limita la adaptación del organismo al medio y su respuesta.

Este proceso lento de degeneración tisular y funcional, está sometido a la variabilidad individual en la que influyen tanto aspectos genéticos como los hábitos, el estilo de vida y el entorno medioambiental.

Es importante tener en cuenta la interrelación entre el trabajo y el proceso natural de envejecer ya que ambos se influyen mutuamente y esto hace que debamos prestar especial atención al colectivo de trabajadores que podemos denominar "sénior", en relación con la prevención de daños para la salud y la seguridad en el trabajo.

Todas las disciplinas propias de la Prevención de Riesgos tienen algo que decir respecto al factor edad, por tanto afectará a

la seguridad, a la ergonomía, a la psicología, a la higiene y, por supuesto, a la medicina del trabajo.

En este trabajo describimos un protocolo específico de vigilancia de la salud para el personal SÉNIOR y abordamos diferentes aspectos que la PRL ha de incorporar a sus ámbitos de acción.

A este nivel sería importante definir la **edad funcional** del trabajador respecto a su **edad real o cronológica** para detectar posibles problemas de envejecimiento prematuro y/o patologías que puedan verse agravadas por determinadas condiciones del trabajo, para seguidamente adoptar las medidas de protección de la salud que sean necesarias.

Este protocolo de vigilancia específica, aplicable a partir de una cierta edad o grado de deterioro fisiológico, permite detectar de forma precoz ciertas enfermedades como hipertensión arterial, enfermedades degenerativas del sistema osteoarticular, presbiacusia, alteraciones visuales, alteraciones cardiovasculares etc.

Así:

- La visión se encuentra entre las capacidades neurosensoriales que experimentan un deterioro importante de modo que habrá que incidir en el estudio de la agudeza visual, acomodación, sensibilidad al contraste y deslumbramiento,



Hay que incorporar a la gestión de RR.HH. y PRL conceptos como el envejecimiento activo, la evolución de capacidades y la adaptación a plantillas sénior.

así como la distinción de color.

▪ La audición se ve afectada en forma de presbiacusia, que es la pérdida causada por el envejecimiento, y que se caracteriza por una pérdida de audición, gradual pero significativa, que afecta a todas las frecuencias. En edades cercanas a 50 años, la pérdida de audición puede ser lo suficientemente importante como para ocasionar problemas en algunas situaciones. Este proceso afecta en primer lugar a frecuencias altas, siendo mayor

en las superiores a 4000 Hz que en las de 1000 y 2000 Hz.

El sistema músculo-esquelético sufre importantes cambios con el transcurso de los años pudiendo llegar a un decremento del 25 % de fuerza muscular a los 60 años con respecto a los 20. Se ve afectada:

▪ La fortaleza del tronco en su flexo-extensión. Hay mayor cifosis y lordosis.

▪ La fortaleza de los Miembros Superiores (MMSS), afectando a las funciones de la mano y muñeca que repercuten en el asimiento y uso de herramientas y máquinas.

▪ La fortaleza de los Miembros Inferiores (MMII), afectando la flexo-extensión de rodillas por problemas degenerativos que repercuten en ciertos trabajos, bipedestación prolongada, subida de escaleras y otros.

▪ Varían las dimensiones corporales, es decir, cambian las medidas antropométricas, lo cual es importante a la hora de adecuar planos de trabajo, mobiliario y distancias de

alcance, a tener en cuenta en los puestos con pantallas de PVD, entre otros.

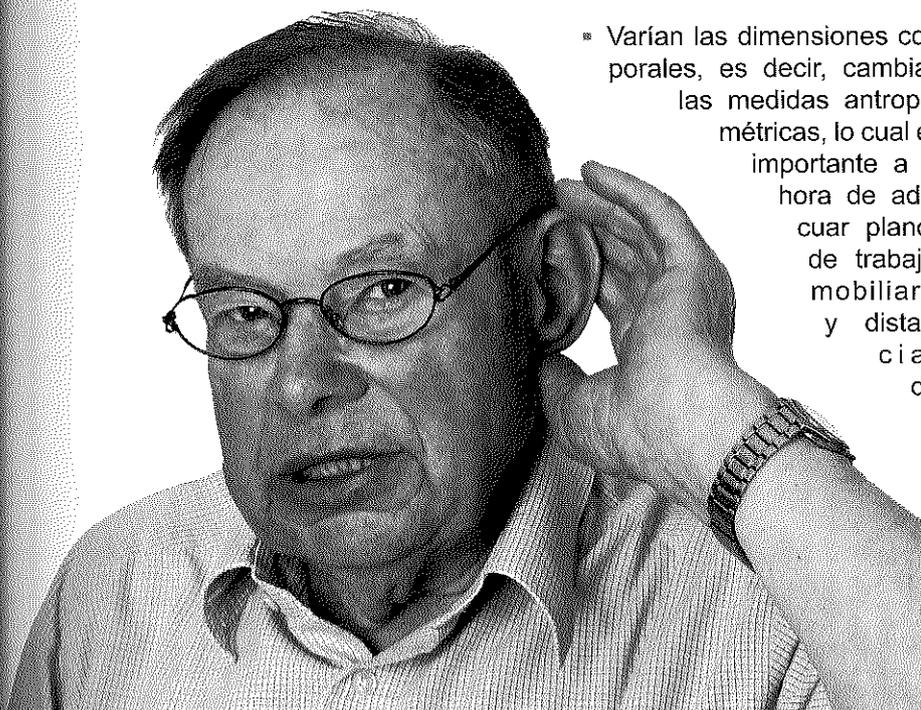
▪ Los aparatos respiratorio y circulatorio también se afectan con la edad, y aparecen rigidez arterial, calcificaciones en arterias y válvulas, atrofia del ventrículo izquierdo, así como reducción en el funcionalismo pulmonar.

Todo ello conlleva una disminución en la adaptación al esfuerzo, ya que con el ejercicio no se puede alcanzar una frecuencia cardiaca tan elevada como en adultos jóvenes.

Se limita la capacidad, por lo tanto, para la realización de ejercicios intensos.

El riñón es un órgano que también envejece, apareciendo una pérdida en muchas funciones renales. Esto supone, entre otras cosas, que muchos fármacos que se eliminan por esta vía no puedan hacerlo de un modo adecuado, pudiendo aumentar sus niveles en sangre, así como sus probables efectos tóxicos secundarios.

En cuanto al Sistema nervioso, uno de los cambios más marcados con el avance de la edad es el enlentecimiento de las actividades neurosensoriales que afecta a los movimientos y reflejos, a lo que también contribuye la alteración en las capacidades músculo-esqueléticas antes citada. Pero el envejecimiento también afecta a funciones diversas del Sistema Nervioso Central (SNC) tales como la percepción, la memoria reciente, el sueño y la coordinación motora. Esto se traduce en una ralentización en la ejecución de las tareas, mayor fatiga, pérdi-



da de concentración, etc.

Cuando las causas de las dificultades de adaptación de los trabajadores de edad estén ligadas, ante todo, a su envejecimiento, deberían tomarse medidas encaminadas a:

1. Corregir aquellas condiciones de trabajo y medioambientales que puedan acelerar el proceso de envejecimiento.

2. Modificar la organización del trabajo y horarios que entrañen exigencias y ritmos excesivos en relación con las posibilidades de los trabajadores.

3. Adaptar el puesto de trabajo y las tareas que éste exige al trabajador que ocupa dicho puesto, utilizando todos los medios técnicos disponibles y, en particular, aplicando los principios de la ergonomía, a fin de preservar su salud y prevenir los accidentes.

4. Prever una vigilancia más sistemática del estado de salud de los trabajadores.

5. Prever, en los lugares de trabajo, una supervisión adecuada para garantizar la higiene y la seguridad de los trabajadores.

6. Formar y promover los buenos hábitos de auto-cuidado que ralenticen el envejecimiento.

Todo ello de acuerdo con la recomendación sobre los trabajadores de edad nº 162 de la OIT.

El objetivo final, es determinar qué necesidades tiene un trabajador sénior, qué adecuaciones o adaptaciones específicas del puesto y condiciones de trabajo precisa, y qué medidas deben ser puestas en marcha para que pueda seguir trabajando en condiciones satisfactorias.

Para ello, se requiere conocer y diagnosticar cuales son los motivos que hacen que este colectivo pueda ser considerado con características especiales, ya que a medida que avanza el ciclo vital, el individuo pasa por una serie de etapas con sus peculiaridades fisiológicas y psíquicas.

#### 4.- VIGILANCIA DE LA SALUD

**OBJETIVOS.** Los trabajadores sénior deben ser considerados, en potencia, especialmente sensibles. Se persigue básicamente la detección precoz de patologías producidas o agravadas por la edad.

**CUESTIONARIO.** Está encaminado a valorar los antecedentes médicos, los síntomas que

el trabajador refiere y recoger el consentimiento informado para realizar el reconocimiento médico. (Anexo).

**ANAMNESIS.** Con el fin de valorar, a la vista del cuestionario, el estado subjetivo del trabajador con respecto a su salud. Trata de identificar patologías relacionadas con la edad que puedan interferir en la realización de las tareas o puedan ocasionar algún peligro para la salud o seguridad de los trabajadores.

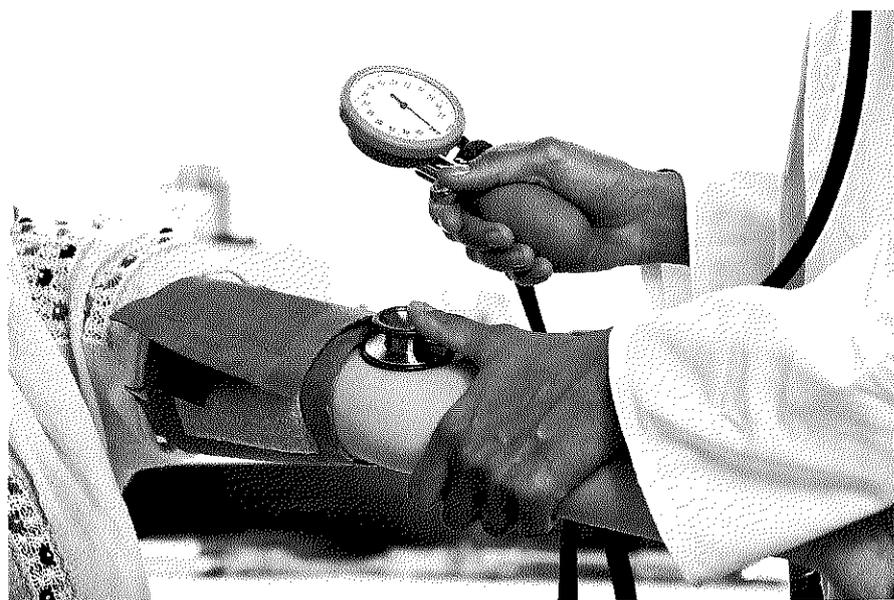
La información se completa con las respuestas al cuestionario específico.

**EXPLORACIÓN CLÍNICA.** Encaminada a descartar o evaluar patologías que no hayan podido ser excluidas mediante anamnesis.

Constará como mínimo de los siguientes apartados:

• **Oftalmología:**

→ Agudeza visual lejana con y sin corrección.





→ Agudeza visual cercana con y sin corrección.

→ Visión cromática.

• **Otorrino:**

→ Otoscopia.

→ Audiometría.

• **Neurología:**

→ Sentido del equilibrio:

→ Pruebas de equilibrio, Romberg,

→ Coordinación dedo- nariz

→ Estudio de la marcha: Marcha insegura.

• **Aparato Cardiovascular y respiratorio.** Se valorará:

→ Tensión arterial.

→ Frecuencia cardíaca.

→ Electrocardiograma.

→ Auscultación cardiopulmonar.

• **Aparato Locomotor:**

Movilidad:

→ Columna vertebral: Movimientos de flexo extensión y rotación en columna cervical, dorsal y lumbosacra.

→ MMSS: Hombros codos, muñecas y manos.

→ MMII: Caderas, rodillas y tobillos.

Fuerza:

→ Inspección de la muscu-

latura del tronco, MMSS y MMII.

→ Valorar atrofas, hipertrofas, contracturas, deformidades articulares.

→ Balance muscular. Se valorará la pérdida de fuerza muscular.

• **Piel:**

Aspecto, elasticidad, coloración, hidratación, etc.

• **Control biológico:**

Se realizará un perfil analítico para valorar el estado general del trabajador.

Hematología:

→ Recuento de hematíes. Leucocitos, plaquetas. Hemoglobina.

→ Hematocrito, V.C.M, H.C.M, C.H.C.M, V.S.G. a la 1ª hora, fórmula leucocitaria.

Bioquímica:

Glucosa, Colesterol, Creatinina, Acido Úrico, Fosfatasa alcalina, Urea, Triglicéridos, G.O.T, G.G.T, G.G.T, Bilirrubina total y directa (siempre que el suero sea icterico), Sideremia (a todas las mujeres y en varones si existe microcitosis y/o hemoglobina baja), HDL Colesterol, (siempre que el Colesterol esté elevado o los Triglicéridos superen en un 20% el límite superior de la normalidad), LDL Colesterol (siempre que el HDL esté bajo). VLDL Colesterol (siempre que el LDL esté alto), Orina: pH Anormales.

**Sedimento**

Se añadiría cualquier determinación que considere oportuna el médico conocedor ante la sospecha clínica de posible patología.

• **Aspectos psicológicos:**

Mediante el cuestionario y la entrevista deben tratar de identificarse signos tales como insomnio, apatía, olvidos frecuentes, falta de motivación, irritabilidad, falta de concentración, dificultades para la memorización.



Es indispensable detectar "aceleradores del deterioro" para combatirlos, y "ralentizadores del envejecimiento" para estimularlos.

**4.1.- INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS Y CRITERIOS DE APTITUD**

Del resultado obtenido, se podrán derivar las siguientes valoraciones:

**APTO:** El trabajador puede desarrollar sin dificultad las tareas correspondientes a su ocupación.

**APTO CON RECOMENDACIONES:** Se darán recomendaciones encaminadas a facilitar el desarrollo de las tareas de su ocupación.

**APTO CON RESTRICCIÓN:**

<b>REQUERIMIENTOS FÍSICOS</b>	
<input type="checkbox"/>	Visuales
<input type="checkbox"/>	Auditivos
<input type="checkbox"/>	Movilidad Articular
	• Cuello
	• Tronco
	• Miembros Superiores
	• Miembros Inferiores
<input type="checkbox"/>	Coordinación Psicomotriz
<input type="checkbox"/>	Fortaleza Física
<b>POSICIÓN HABITUAL DE TRABAJO</b>	
<input type="checkbox"/>	Sentado
<input type="checkbox"/>	Bipedestación prolongada
<input type="checkbox"/>	Deambulación prolongada
<input type="checkbox"/>	Mixto
<b>AMBIENTE DEL LUGAR DE TRABAJO</b>	
<input type="checkbox"/>	Intemperie
<input type="checkbox"/>	Temperaturas Extremas
<input type="checkbox"/>	Espacio Confinado
<input type="checkbox"/>	Cerrados/Climatizados
<b>REQUERIMIENTOS PSICOLÓGICOS</b>	
<input type="checkbox"/>	Nivel de Concentración
<input type="checkbox"/>	Nivel de Atención
<input type="checkbox"/>	Memorización Necesaria
<input type="checkbox"/>	Tolerancia al Estrés
<input type="checkbox"/>	Tolerancia al Aislamiento
<input type="checkbox"/>	Nivel de Responsabilidad
<b>RITMOS/FRECUENCIAS</b>	
<input type="checkbox"/>	Nocturnidad
<input type="checkbox"/>	Turnicidad
<b>AYUDAS DEL PUESTO/TAREAS</b>	
<input type="checkbox"/>	Para Transporte Personal
<input type="checkbox"/>	Para Manipulación de cargas
<input type="checkbox"/>	Para Comunicación
<b>FACTOR EDAD</b>	
<input type="checkbox"/>	<b>COMPATIBILIDAD SÉNIOR DEL PUESTO</b>
	• Alta
	• Media
	• Baja
<input type="checkbox"/>	<b>ADAPTABILIDAD SÉNIOR DEL PUESTO</b>
	• Alta
	• Media
	• Baja

Figura 2.- Requerimientos del puesto de trabajo.

**NES:** Se restringirán o adaptarán algunas tareas, horarios u otras condiciones de trabajo.

**NO APTO:** El trabajador presenta alguna patología incompatible con las tareas fundamentales de su ocupación.

### 5.- ADAPTACIÓN DE LAS EVALUACIONES DE RIESGO

Es necesario diseñar **profesiogramas** de requerimientos de cada puesto, que valoren los parámetros que puedan tener relación con la pérdida de determinadas capacidades, que el trabajador manifiesta con el paso de los años. De esta forma establecemos:

○ **Nivel de tolerancia o compatibilidad del puesto para ser ocupado por un trabajador/a con disminuciones por el envejecimiento fisiológico.**

○ **Características del puesto o tareas que necesitarían una adaptación para ser ocupados por un trabajador maduro.**

Habría que conocer y tabular los requerimientos que el puesto de trabajo (Figura 2) exige a quien lo ocupe y, de ese modo, establecer su nivel de compatibilidad o de tolerancia para ser ocupado por un trabajador de cierta edad o estado, y/o cuáles son los aspectos que deben ser adecuados a esta circunstancia.

Para ello, los técnicos en prevención tienen que estar familiarizados con las carencias que pueden aparecer con la edad, conocer a los trabajadores que ocupan cada puesto, y colaborar con el médico del trabajo aportán-

dole los datos que pueda necesitar. Entre ambos podrán hacer las propuestas necesarias en relación al puesto y en relación al trabajador

### 6.- MEDIDAS PREVENTIVAS PARA LA GESTIÓN DE LA EDAD

De forma general, se debe incluir información y formación al trabajador, propuestas de modificación en los procedimientos de trabajo o la configuración del puesto aplicando criterios de las tres vertientes de la ergonomía (dinámico-operacional, ambiental y organizacional).

Contar con una plantilla sénior implica afrontar problemas íntimamente ligados a su salud, por ello se sugiere actuar tanto a nivel primario como secundario.

En el nivel primario se ejerce una labor de **sensibilización, formación y concienciación** de todos los trabajadores. Partimos del establecimiento de la edad funcional del trabajador frente a su edad real, para poder detectar signos de envejecimiento prematuro y poder actuar en consecuencia, con el fin de retrasar el envejecimiento natural y en lo posible el deterioro orgánico que conlleva. Se trataría de dar a cada trabajador la responsabilidad de cuidar su salud, bien manteniendo un cierto nivel de actividad física, controlando sus hábitos alimenticios, su estilo de vida, etc.

Hacer recomendaciones de auto-cuidado, como por ejemplo:

- Fomentar actividades saludables como charlas de buenos hábitos, ejercicio físico (caminatas en grupo o cualquier otra actividad física), cocina sana, talleres de lectura, foto-



grafía, campañas para evitar alcohol y tabaco, etc.

□ En mujeres: Especial atención a cualquier alteración en las mamas, como puede ser cualquier lesión cutánea o la palpación de un bulto.

□ Cualquier pérdida de sangre tanto a nivel de vagina como mezclada con las heces. Cualquier cambio en las deposiciones, como diarreas o estreñimiento que antes no eran habituales. Visitar al Ginecólogo es la mejor prevención.

□ En varones es importante vigilar la próstata y si aparece sangre en orina o en las heces. Visitar al urólogo cada año.

□ En ambos, prestar atención a cualquier lesión nueva que aparezca en la piel, así como a los lunares que ya existían si hay cambios de color, se oscurecen, se abultan, pican o llegan a sangrar.

Al nivel secundario correspondería la **vigilancia del estado de la salud** de los trabajadores en los términos anteriormente expuestos, de modo que ciertas deficiencias pudieran ser detectadas con tiempo y establecer las medidas.



Es previsible que con el paso de los años, el factor de cronicidad de algunas patologías no laborales sea un elemento a considerar por su implicación en el desempeño del trabajo.

## 7.- LA ADAPTACIÓN DE LA EMPRESA

**La gestión empresarial del factor edad debe ser percibida por el trabajador como algo beneficioso, consistente en una serie de ventajas que alcanza con los años y que le harán más llevadero el trabajo de forma paulatina a partir de determinado momento de su vida laboral.** La empresa, por su parte, debe plantearse como una inversión de esfuerzo y recursos, para lograr una plantilla motivada que realiza un trabajo eficiente a pesar de los años. Se puede considerar que **la presencia de trabajadores sénior, más que un inconveniente, puede suponer una señal de solvencia y estabilidad empresarial.**

Para acomodar los puestos a las capacidades de las personas existen, con carácter general, muchas posibilidades. Resultan especialmente útiles para trabajadores sénior las siguientes:

### ○ Instalaciones

Con respecto a la iluminación y contraste, se intentará eliminar los brillos, deslumbramientos y superficies reflectantes e incrementar la luz en el puesto de trabajo.

Eliminar obstáculos, pasillos anchos, cables canalizados, esquinas redondeadas, señalizar puertas o tabiques transparentes.

En cuanto a la señalización será importante establecer claramente la diferenciación entre señales, aumentando el tiempo de presentación. Especial atención con las actividades de mantenimiento y obras. En el supuesto de

codificación por colores en botones y mandos, procurar que sean muy diferenciadas.

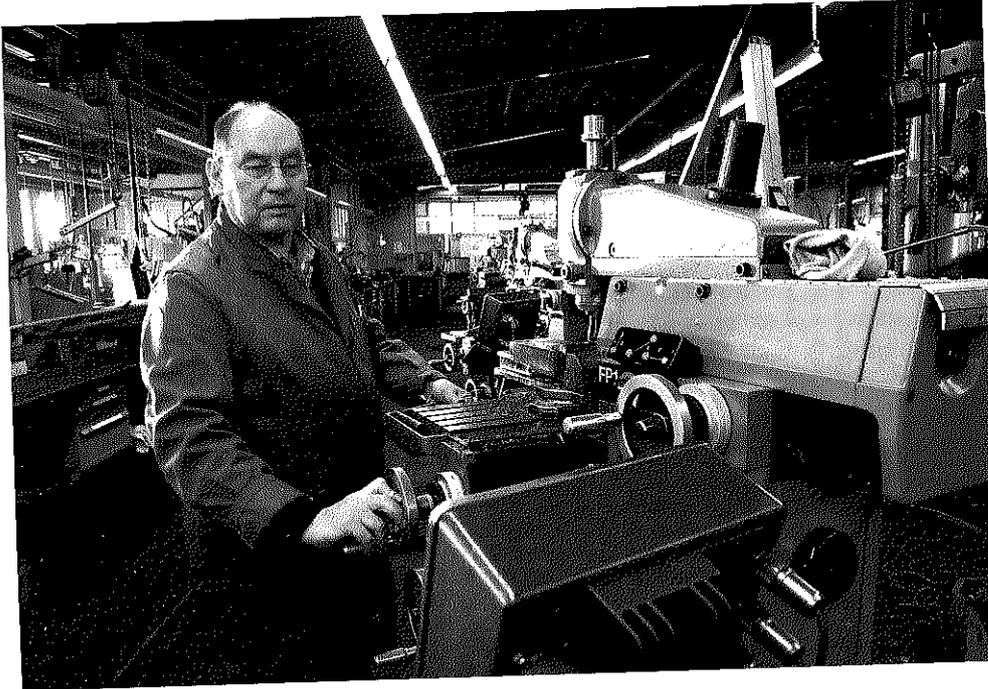
Se adoptarán medidas de prevención de caídas tanto al mismo como a distinto nivel con la instalación de suelos antideslizantes, escaleras amplias e iluminadas, señalizando el bordillo de los escalones, incorporando pasamanos. En algunos casos se debe valorar la instalación de rampas o ascensores.

En el manejo de textos se adecuará el tipo de letra y tamaño, así como el espacio libre entre líneas, siendo aconsejable un tamaño mayor de 12.

Con respecto a la audición, facilitar que el trabajador pueda adaptar el nivel de sonido a su capacidad auditiva. Evitar señales acústicas en los rangos más altos (por encima de 4.000 Hz). Mejorar las vías de comunicación: volumen de la voz regulable en el teléfono; en los mostradores evitar obstáculos sonoros y en reuniones colaborar hablando despacio y claro.

En lo referido a las funciones motrices, hay que tener en cuenta el tamaño de los objetos que se van a manipular, así como la forma y textura de los mismos, intentando que se adapten bien a la mano. Esto es importante en caso de uso de útiles y herramientas en las que debemos aplicar criterios ergonómicos.

También debe ser tenido en cuenta, en lo que se refiere a la adquisición del mobiliario a utilizar por estos trabajadores, que debe ser adecuado a sus posibles limitaciones y permitir la adaptación de los planos de trabajo y distancias de alcance para facilitar



tar la realización de sus tareas.

En cuanto a las herramientas informáticas, programar formación anticipada en los casos de cambios sustanciales en los aplicativos, accesorios y/o métodos de trabajo.

○ **Procedimientos de trabajo**

En aquellos puestos/tareas que requieran de procedimientos de trabajo específicos, hacer programas de información y/o formación a nivel recordatorio.

A la hora de diseñar procedimientos considerar las limitaciones de los trabajadores sénior, como la menor capacidad de memorización, menor fuerza física, necesidad de mayor tiempo de recuperación y respuesta, etc.

Se procurará evitar aquellos trabajos de elevación, empuje, arrastre, y movimientos repetitivos o, en su caso, se facilitarán mediante ayudas mecánicas. En

definitiva, apostar por el uso de equipos auxiliares que faciliten el trabajo.

Evitar también los trabajos en altura o, en su caso, dotar de plataformas estables.

Procurar evitar situaciones de bipedestación prolongadas o aquellas tareas que puedan requerir posturas forzadas.

Sería deseable evitar la exposición a la intemperie; en los casos inevitables dotar de gorra y ropa adecuada. En determinados trabajos y en caso de foto-sensibilidad ocular puede ser preciso el uso de gafas de protección solar.

○ **Organización. Condiciones de trabajo: horario, descansos, transporte**

Favorecer el trabajo en equipo para disminuir una excesiva dependencia de trabajadores concretos facilitaría la flexibilidad de horarios, y la cobertura de au-

sencias, disminuyendo también la presión sobre el individuo en algunos puestos.

Favorecer la polivalencia de los trabajadores es una buena estrategia para hacer frente a las limitaciones que la edad nos va obsequiando y, llegado el momento, será más fácil rediseñar las tareas o cambiar de puesto al trabajador.

Que los mayores puedan actuar como tutores de trabajadores más jóvenes es una idea a considerar, ya que suele ser motivador y facilita el relevo.

Flexibilizar el tiempo de trabajo/ descanso, ya que no necesitan el mismo tiempo para recuperarse los trabajadores de 25 años que los de 55 (NTP 367).

Como criterio general, es recomendable evitar la exposición de estos trabajadores sénior a trabajos a turnos que incluyan nocturnidad.

Flexibilizar la hora de entrada y/o salida siempre que se cumplan las horas de trabajo establecidas.

Añadir menús adaptados en la oferta del comedor de personal, por ejemplo:

- \* Menú dietético, bajo en grasas.
- \* Menú para diabéticos.
- \* Menú cardio-saludable.

Facilitar el transporte hasta el lugar de trabajo mediante recursos de la empresa o público. Otra forma consiste en poner en con-



## NO OLVIDEMOS QUE LOS TRABAJADORES SÉNIOR:

Son una fuente de conocimientos, experiencia y saber hacer que les hace valiosos. Su presencia en activo constituye un método para retener el talento.

Aunque conviven con patologías que aparecen con los años, los índices de accidentes y bajas laborales son inferiores a los de los jóvenes.

Son más prudentes y no actúan por impulsos

Suelen ser promotores de buenas actitudes entre sus compañeros.

Es una característica habitual entre ellos la claridad de objetivos, y una mejor capacidad de resolución de conflictos.

Su conocimiento de los recursos y las personas del entorno empresarial suele ser un valor añadido.

Son capaces de asumir cambios si se les da el tiempo y la oportunidad necesarios.

Suelen tener un mayor compromiso, implicación e identificación con la empresa.

Muchas empresas valoran su papel como tutores de empleados más jóvenes. Es una aportación importante y resulta estimulante para los mayores.

...en definitiva plantearse que la edad conlleva la obsolescencia de los trabajadores es un prejuicio injustificado.

tacto a empleados que vivan en la misma zona y así crear grupos para compartir coche. Incentivar la colaboración con los compañeros de edad y favorecer el trabajo

en equipo.

Evitar en lo posible someter a estos trabajadores a situaciones de estrés importantes o con ele-

vados requerimientos psicofísicos.

### ○ Plan singular de formación

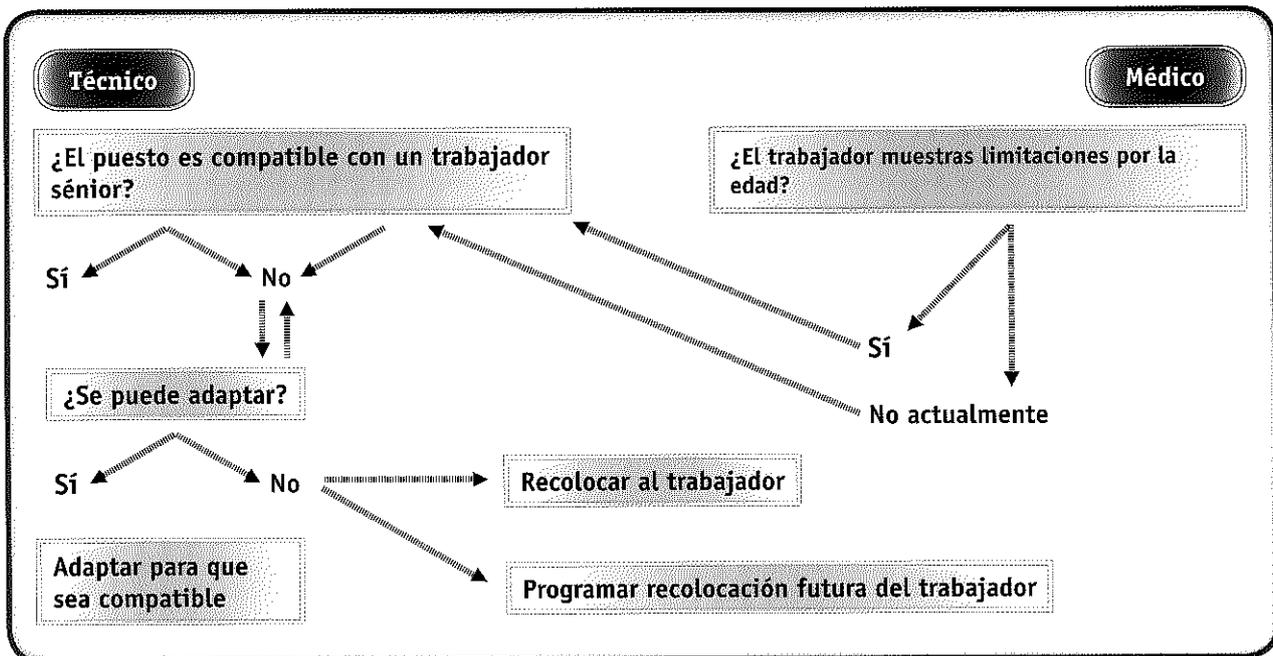
Es evidente que la recolocación de operarios sénior es una herramienta necesaria como parte de la gestión de la edad. En este sentido han de considerarse los siguientes puntos:

Si es posible, la formación ha de comenzar años antes de que la edad nos obligue a una recolocación del trabajador. Es conveniente establecer programas de formación permanente y obligatoria orientada a la recolocación futura para aquellos trabajadores que ocupen puestos incompatibles con el envejecimiento. Esto lo convierte en un proyecto y no en una solución de escape.

Está comprobado que las dificultades de los mayores para aprender dependen mucho del método de formación que utilizemos. Se debe basar, fundamentalmente, en la relación con conceptos conocidos. Será más complicado formar en materias totalmente nuevas por lo que el diseño de la formación ha de ser adaptado, relacionado y paulatino.

## 8.- BIBLIOGRAFIA

1. NTP 367 Envejecimiento y trabajo: la gestión de la edad. INSHT.
2. NTP 366. Envejecimiento y trabajo: Audición y motricidad. INSHT.
3. NTP 348. Envejecimiento y trabajo: La visión. INSHT.



4. NTP 534. Carga mental de trabajo: factores. INSHT.

5. NTP 310. Trabajo nocturno y trabajo a turnos: alimentación. INSHT.

6. NTP 416. Actitudes frente al cambio en trabajadores de edad avanzada.

7. R 162. Recomendación sobre los trabajadores de edad. 1980. Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

8. Consecuencias fisiológicas de la vejez. Área de sanidad. Cabildo de Lanzarote.

9. Envejecimiento activo: Un marco político. Organización Mundial de la Salud.

10. Declaración Ministerial de León: "Una sociedad para todas las edades: retos y oportunidades" noviembre 2007.

11. Envejecimiento activo: el empleo en trabajadores de edad avanzada. Observatorio de Relaciones Laborales. Cuadernos del Consejo Económico y Social.

12. Intervención de Aurelio Fernández en la Mesa redonda "Envejecimiento activo y mercado laboral".

13. Ponencia: Gestión de la Edad desde la PRL, de J.C. Valladares, en la Jornada Técnica del Premio a las mejores prácticas de PRL. Mayo 2010. Aena Tenerife.

14. Protocolos de vigilancia sanitaria específica de Aena.

15. Protocolos de vigilancia sanitaria específica del Ministerio de Sanidad y Consumo.

16. Introducción a la gestión de la Edad sector metalmeccánico: [www.edadmetal.com](http://www.edadmetal.com)

17. Diversidad de trabajadores

y evaluación de riesgos: garantizar la cobertura para todos: <http://hw.osha.europa.eu>

18. Gestión de la edad. Guía de buenas prácticas FEMEVAL.

19. Análisis comparativo de políticas de envejecimiento activo en la UE. HOBETUZ 2007.

20. Propuestas para integrar la perspectiva de edad en las actividades locales asociadas al programa FAST - GARAPEN 2007.

21. La gestión del factor edad en las empresas europeas. Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo.

22. Gestión de la edad en las empresas de Vitoria-Gasteiz, 2006.

23. Plan de acción internacional de Madrid sobre envejecimiento, 2002: [www.imsersomayores.csic.es](http://www.imsersomayores.csic.es)



9.- ANEXO. CUESTIONARIO ESPECÍFICO

**CUESTIONARIO ESPECÍFICO PARA VIGILANCIA DE LA SALUD TRABAJADORES SÉNIOR**

**NOMBRE Y APELLIDOS:** \_\_\_\_\_

**PUESTO DE TRABAJO:** \_\_\_\_\_

**SECCIÓN/ DEPARTAMENTO:** \_\_\_\_\_

**EDAD:** \_\_\_\_\_ **ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO:** \_\_\_\_\_ **PUESTOS ANTERIORES:** \_\_\_\_\_

*El presente cuestionario aportará información importante que ayudará al médico a detectar precozmente patologías relacionadas con la edad.*

*La información relacionada con la salud que nos facilite es estrictamente confidencial, y está protegida por la Ley 15/1999 de 13 de diciembre de Protección de datos de carácter personal. Añada a cada respuesta las explicaciones que considere de interés.*

**1.- ¿Cuántos años lleva desarrollando su trabajo actual? .....**

1.1 ¿Los trabajos anteriores eran similares? **Si**  **No**

1.2 ¿Ha notado que le cuesta más esfuerzo realizarlo que antes? **Si**  **No**

**EXPLICAR:** .....

**2.- En condiciones normales, incluso llevando gafas tiene dificultad para:**

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Leer el periódico                     | <input type="checkbox"/> Leer en el ordenador    |
| <input type="checkbox"/> Leer letreros de la calle o carretera | <input type="checkbox"/> Rellenar impresos       |
| <input type="checkbox"/> Ver la televisión                     | <input type="checkbox"/> Conducir                |
| <input type="checkbox"/> No tengo dificultad alguna            | <input type="checkbox"/> Uso gafas solo de cerca |

**EXPLICAR:** .....

**3.- El hecho de tener que usar gafas o lentes de contacto, ¿le supone alguna dificultad en el desarrollo de su trabajo?**

- |                                  |                                   |
|----------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ninguna | <input type="checkbox"/> Bastante |
| <input type="checkbox"/> Poca    | <input type="checkbox"/> Mucho    |

**EXPLICAR:** .....

**4.- Durante su trabajo y en su vida cotidiana, ¿tiene problemas de audición que le dificultan....**

- hablar con otras personas?
- escuchar la emisora de radio?
- comunicarse en ambientes ruidosos?
- escuchar determinados sonidos?
- No tengo dificultades para la comunicación verbal en el trabajo.

EXPLICAR: .....

**5.- Señale si está usted diagnosticado o en tratamiento por alguna enfermedad.**

- Diabetes
- Enfermedad del Aparato locomotor
- Hipertensión Arterial
- Depresión
- Enfermedad de corazón
- Ninguna
- Enfermedad respiratoria
- Otras:

EXPLICAR: .....

**6.- Señale si ha notado últimamente que tiene dificultades o ha perdido fuerza.**

- para mover la cabeza.
- para agacharme
- en movimiento o pérdida de fuerza en los brazos
- en los movimientos o pérdida de fuerza en las piernas
- pérdida de fuerza en las manos.
- otras:

EXPLICAR: .....



**7.- Señale si alguna de estas circunstancias le producen nerviosismo o estrés en el trabajo:**

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Atención para no equivocarse.          | <input type="checkbox"/> Tener sensación de agobio por no dar abasto |
| <input type="checkbox"/> Rapidez en la realización del trabajo. | <input type="checkbox"/> Dificultad para ausentarse del trabajo      |
| <input type="checkbox"/> Memorización excesiva.                 | <input type="checkbox"/> Dificultad para hacer un descanso           |
| <input type="checkbox"/> Exceso de demandas de trabajo          | <input type="checkbox"/> Ninguna                                     |
| <input type="checkbox"/> Otras:                                 |  |

EXPLICAR: .....

**8.- Indique si padece frecuentemente alguna de las siguientes alteraciones:**

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Alteraciones del sueño | <input type="checkbox"/> Nerviosismo            |
| <input type="checkbox"/> Cansancio              | <input type="checkbox"/> Depresión              |
| <input type="checkbox"/> Ansiedad               | <input type="checkbox"/> Palpitaciones          |
| <input type="checkbox"/> Dolor de cabeza        | <input type="checkbox"/> Olvidos frecuentes     |
| <input type="checkbox"/> Irritabilidad          | <input type="checkbox"/> Falta de concentración |
| <input type="checkbox"/> Otras:                 |   |

EXPLICAR: .....

**9.- ¿Alguna de las anteriores alteraciones le ha obligado a faltar al trabajo?**

Sí                       No

EXPLICAR: .....

**10.- ¿Existe alguna alteración o enfermedad que usted atribuya al desarrollo de su trabajo?**

Sí                       No

EXPLICAR: .....

*He sido informado del objeto de este cuestionario y del reconocimiento que lleva asociado.*

Firma

Fecha