

Buenas prácticas para adaptar los puestos de trabajo para mayores

Pablo Pagán Castaño¹, Alfonso Oltra Pastor^{1,2}, Rakel Poveda Puente¹, Raquel Ruiz Folgado¹, Clara Bollain Pastor¹, Alberto Ferreras Remesal¹, Carlos García Molina¹, Carlos Chirivella Moreno¹

¹ INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA

² GRUPO DE TECNOLOGÍA SANITARIA DEL IBV, CIBER DE BIOINGENIERÍA, BIOMATERIALES Y NANOMEDICINA (CIBER-BBN)

En los próximos años las empresas verán cómo aumenta la edad media de sus trabajadores debido a la evolución demográfica de nuestra sociedad. Ante estos cambios y con el objetivo de promover la salud y la calidad de vida de los trabajadores, así como para garantizar la productividad, se deben adaptar las demandas de los puestos de trabajo a la evolución de las capacidades de cada trabajador. Este artículo presenta un proyecto con una primera aproximación sobre cómo deben diseñarse los puestos de trabajo para trabajadores mayores.

Good practices to adapt jobs for older people

In the coming years companies will realize how age of its workforce increase due to the age evolution of our society. In view of this changes and with the objective of promote health and quality of life as well as guarantee productivity, workplace requirements have to be adapted to the evolution of workers skills. This article shows an approach to how workplaces have to be designed for older workers.

INTRODUCCIÓN

Como resultado de la evolución demográfica y la mejora de la calidad de vida de la sociedad europea, la edad media de la población y, por tanto, de los trabajadores en las empresas está aumentando rápidamente. Aunque muchos trabajadores mayores pueden desempeñar la práctica totalidad de sus tareas de manera satisfactoria, el proceso natural de envejecimiento hace que ciertas capacidades físicas, sensoriales o cognitivas se vean mermadas.

Los trabajadores mayores pueden compensar parcialmente estas dificultades aportando su experiencia y habilidades específicas, que no poseen los trabajadores jóvenes. Pero para ello, desde las empresas se debe tener en cuenta la variación en las capacidades de los empleados y promover una adecuación de las demandas que optimicen tanto su calidad de vida como su productividad.

De este modo, es fundamental que las empresas conozcan cuáles son los criterios básicos de diseño de los puestos de trabajo y su organización que hay que tener en cuenta en diferentes ámbitos: entorno ambiental, carga física, aspectos cognitivos, etc.

Con este objetivo, el Instituto de Biomecánica, con el apoyo de la Consejería de Economía, Hacienda y Trabajo de la Generalitat Valenciana, ha desarrollado una guía de buenas prácticas para la Adaptación de Puestos de Trabajo para Trabajadores Mayores que pretende ofrecer recomendaciones para configurar adecuadamente



- > los puestos de trabajo y maximizar así la salud, la seguridad, el confort y la eficiencia de los trabajadores mayores.

DESARROLLO

Para el desarrollo de la guía se ha planteado una estructura en la que inicialmente se describen los principales efectos del proceso de envejecimiento y cómo pueden afectar a las capacidades de las personas para realizar su trabajo. A continuación, se proponen una serie de principios generales que deben tenerse siempre presentes a la hora de plantear la adecuación entre demandas de los puestos de trabajo y las capacidades de los trabajadores. Finalmente, durante diferentes apartados se plantean recomendaciones a tener en cuenta para un correcto puesto de trabajo desde distintas perspectivas.

El proceso de envejecimiento en el puesto de trabajo

El envejecimiento es el conjunto de modificaciones morfológicas, fisiológicas y psicosociales que aparecen como consecuencia del paso del tiempo. Los efectos del envejecimiento son diferentes en cada persona y, sobre todo, en función de su historia vital. No obstante, algunos aspectos que suelen ser comunes al envejecer tienen que ver con los siguientes aspectos:

- Pérdida progresiva de la capacidad visual: reducción de la agudeza y el campo visual, disminución de la capacidad de adaptación al contraste, color y deslumbramientos, etc.
- Pérdida progresiva del sentido de la audición: la presbiacusia se caracteriza por una pérdida de audición gradual pero significativa que afecta a todas las frecuencias.



- Reducción de la funcionalidad de los músculos, que afecta a la capacidad de adoptar posturas extremas, realizar repeticiones y aplicar fuerza, principalmente:
 - Pérdida de la elasticidad muscular.
 - Distensión creciente de los tejidos de sostén muscular (pérdida de la tonicidad muscular).
 - Pérdida progresiva de la fuerza muscular y de la vitalidad (reducción de un 25% de la fuerza muscular a los 60 años con respecto a los 20).
- Pérdida de la agilidad y capacidad de reacción refleja.
- Pérdida de la capacidad de asociación de ideas.
- Hipertensión arterial.
- Disminución de la capacidad inmunitaria frente a agentes contagiosos.

Todos estos efectos presentan una serie de retos desde el punto de vista empresarial para conseguir el doble objetivo de promover la salud y potenciar las capacidades de los trabajadores según diferentes claves:

- Promover un envejecimiento saludable.
- Adecuar las demandas del trabajo para que se ajusten a la evolución de sus capacidades en el proceso de envejecimiento.
- Promover la transferencia del conocimiento que acumulan los trabajadores mayores para que se convierta en un activo de la empresa.
- Promover programas de tutorización de trabajadores jóvenes por parte de los mayores, para acelerar su proceso de aprendizaje a la vez que para promover grupos intergeneracionales en los que cada uno aporte lo mejor de sus capacidades.
- Facilitar la adaptación al cambio de las personas mayores, tanto por la incorporación de nuevas tecnologías como por la modificación de tareas.
- Ayudar a los trabajadores a prepararse para una jubilación activa y saludable.

Buenas prácticas de aplicación en la empresa

A medida que un trabajador se hace mayor, desde la empresa se debe atender a los siguientes aspectos relacionados con las demandas de su trabajo.

- Aspectos relacionados con el diseño del puesto de trabajo.
 - Se tendrá en cuenta la exposición del trabajador a factores ambientales tales como el ruido, la temperatura, las vibraciones, etc.
 - Se facilitará la visión de textos y señales atendiendo a la iluminación y el contraste en los puestos de trabajo y para las señales, el tamaño de las mismas, el color o su duración.
 - Se adecuarán las condiciones acústicas de las zonas de trabajo, haciendo fácilmente perceptibles las señales sonoras relevantes y reduciendo los niveles de ruido que afectan tanto a la concentración como a la salud.
 - Se atenderá a los cambios antropométricos que sufren las personas al hacerse mayores, que afectan al diseño del puesto, a los alcances y a su movilidad.
- Aspectos relacionados con el contenido del trabajo.
 - Desde el punto de vista de la capacidad cognitiva, se deben ajustar los niveles de demanda a las capacidades





CONCLUSIONES

Gracias a la preparación de esta guía de buenas prácticas para la adaptación de puestos de trabajo a trabajadores mayores, el Instituto de Biomecánica pone al alcance de los responsables de prevención de riesgos laborales y de los responsables de recursos humanos de las empresas un conjunto de recomendaciones para la adecuación de las demandas del trabajo a las capacidades de los trabajadores mayores.

Esta iniciativa pretende así ser una primera aproximación que dé respuesta a una necesidad creciente en las empresas asociada a los cambios demográficos que están provocando un aumento de la edad media del personal. ●

del trabajador prestando especial atención a no crear confusión entre las demandas, evitando elecciones complejas en intervalos cortos de tiempo, el exceso de información irrelevante, los altos requerimientos de memoria o las interrupciones.

- b. Desde el punto de vista de la carga física, hay que tener especial cuidado con los principales factores de riesgo de trastornos musculoesqueléticos (tareas repetitivas, posturas forzadas, manipulación manual de cargas y fuerza aplicada).
3. Aspectos relacionados con la organización del trabajo, referidos al tipo y variedad de tareas, al ritmo y a los horarios o las demandas de participación, formación y reconocimiento.
4. Aspectos relacionados con la potenciación de las capacidades del trabajador a través de programas de promoción y prevención de la salud, programas formativos, buenas prácticas empresariales o el apoyo en la transición hacia la jubilación.



AGRADECIMIENTOS

A la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo de la Generalitat Valenciana por su apoyo al desarrollo de este proyecto a través de la Orden de Ayudas para el fomento de actividades de trascendencia para el sistema de las relaciones laborales y del mercado de trabajo.