



Envejecimiento Activo
Resultados del observatorio

Observatorio de Envejecimiento Activo

Asepeyo. Mutua Colaboradora con la Seguridad Social N° 151

Autores: Grupo de trabajo “Envejecimiento Activo” del Área Sureste y Dirección de Prevención

Fecha: Noviembre 2022

www.asepeyo.es

Índice

1. Introducción	7
2. Objeto del Observatorio de Envejecimiento Activo	8
3. Cuestionario	9
4. Presentación de resultados	9
- Dificultades. Diagnóstico y conocimiento del problema	
- Fortalezas y buenas prácticas frente al envejecimiento	
5. Conclusiones	16

1. Introducción

En España, al igual que en el resto de Europa, los cambios demográficos que se están produciendo conllevan una población cada vez más envejecida. Según los indicadores demográficos básicos que publica el Instituto Nacional de Estadística (INE) entre 1999 y 2019 la esperanza de vida al nacimiento de los hombres ha pasado de 75,4 a 80,9 años y la de las mujeres de 82,3 a 86,2 años. Diversos estudios publicados en medios de comunicación sitúan la esperanza de vida global de los españoles por encima de los 83 años de edad en 2021, de nuevo en aumento tras el retroceso debido a la pandemia.

Las tendencias de población activa en la Europa de los 27 apuntan a que el grupo de edades de 55 a 64 años aumentará en un 16,2 % entre 2010 y 2030, mientras que todos los demás grupos de edades inferiores muestran tendencias a la baja, debido al aumento de la esperanza de vida y a la disminución de las tasas de fecundidad (EU-OSHA Cambio demográfico 2017). Esta transición demográfica afectará profundamente a nuestra sociedad, incluido el ámbito laboral.

Según una nota de prensa publicada por el INE en septiembre de 2020, que incluye proyecciones de población, se calcula que en 2035 el 26,5 % de la población tendrá más de 65 años, mientras que en 2050 este porcentaje podría alcanzar el 31,4 %, con una reducción significativa de la población activa. En 2020 este valor era del 19,6 %.

Los datos de la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo dan a conocer que 1 de cada 3 trabajadores no podrán realizar el mismo trabajo a los 60 años. Los procesos de Incapacidad Temporal por Contingencias Profesionales van a aumentar su duración, debido a la mayor edad de la población activa.

Cabe tener presente que el “Envejecimiento” es un proceso heterogéneo, ya que no todo el mundo envejece de la misma forma y no está relacionado con una edad concreta. Podemos definir como **“Persona mayor trabajadora”** aquella que puede haber perdido, por causas naturales, una parte de sus capacidades funcionales (físicas, psíquicas y/o cognitivas) para el desempeño de sus tareas laborales. Utilizaremos también el sinónimo “Trabajador senior”.

Asimismo, entendemos por **“Envejecimiento Activo”** en el entorno laboral al conjunto de actuaciones que permiten reducir los efectos del envejecimiento y preservar las capacidades profesionales de la persona mayor trabajadora (Carbonell A. 2009).

Una de las claves para el envejecimiento activo en la empresa es la **Gestión de la edad desde el ámbito organizativo**, normalmente por parte del departamento de RRHH en coordinación con personal especializado en Prevención de riesgos laborales y los sanitarios responsables de la Vigilancia de la Salud, adaptando el trabajo a la persona y aprovechando la experiencia y conocimiento acumulados, en convivencia generacional.

Hay que conocer la pirámide de edad de la plantilla y efectuar revisiones periódicas, tanto de los trabajadores que la forman como de las características de los puestos de trabajo. Esto posibilita adaptar el puesto a la edad de quien lo ocupa, además de dar la oportunidad de evaluar los riesgos y realizar la vigilancia de la salud con una perspectiva cronológica.

Los trabajadores con más de 55 años pueden mostrar capacidades superiores a la media en proactividad, conexión emocional, capacidad de toma de decisiones y habilidades negociadoras, al

mismo tiempo que tienen una experiencia acumulada que puede ser muy beneficiosa para la formación –formal o informal– de los trabajadores más jóvenes.

Es importante tener en cuenta que la **gestión de la edad** en la empresa no debería tratar solo de la gestión **dirigida** a los trabajadores de mayor edad sino **a todos los trabajadores**, adaptando la vigilancia y promoción de la salud a los factores fisiológicos, ergonómicos y psicosociales de cada grupo de edad.

Por otra parte, la gestión de la edad es algo en lo que cada persona puede también incidir por sí misma. Los problemas de salud que pueden surgir a una edad avanzada son, en la mayoría de los casos, consecuencia de hábitos establecidos a lo largo del tiempo, tanto en el ámbito laboral como fuera de él.

Los pilares básicos, desde la perspectiva de los hábitos saludables, para envejecer de forma activa son:

- Cese y limitación de hábitos tóxicos, como son el tabaco o el consumo de alcohol
- Actividad física y deporte
- Dieta saludable
- Sueño y descanso apropiados
- Bienestar mental que nos permita, entre otras cosas, una buena gestión del estrés

Este tema se planteó como foco de estudio en una mesa de trabajo entre los responsables de PRL y de RRHH de empresas mutualistas de Asepeyo y consultores de prevención de la propia Mutua. Entre las actuaciones que se propusieron en dicha mesa cabe destacar el impulso de un Observatorio para evaluar cómo se está gestionando la edad en las empresas.

2. Objeto

El Observatorio de Envejecimiento Activo tiene por objeto tomar una “fotografía” de la situación actual de la gestión de la edad en las empresas mutualistas de Asepeyo, así como evaluar el grado de conocimiento que tienen del problema y conocer cuáles son las actuaciones que se están llevando a cabo para afrontarlo.

En paralelo, se pretende orientar a la empresa participante en el proceso de identificación y análisis de sus dificultades, fortalezas y prácticas de gestión, proporcionando un informe comparativo con respecto a la situación de otras empresas del estudio.

La actividad realizada forma parte de los programas de elaboración de buenas prácticas desarrollados por Asepeyo de acuerdo con el artículo 2.2.c.3 del RD 860/2018, de 13 de julio, por el que se regulan las actividades preventivas de la acción protectora de la Seguridad Social a realizar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

3. Cuestionario

Ante la problemática anteriormente expuesta, se planteó la necesidad de conocer cuál era la situación de las empresas mutualistas respecto al envejecimiento de sus trabajadores/as. Para esto se puso a disposición un formulario dirigido a las empresas donde se evaluaron los siguientes apartados, divididos en dos grandes bloques:

1. **Dificultades.** Diagnósis y conocimiento del problema.
 - a. Dificultades para la empresa
 - b. Dificultades de los puestos de trabajo
 - c. Dificultades generales detectadas y grado en el que se manifiestan

2. **Fortalezas y buenas prácticas** frente al envejecimiento.
 - a. Grado objetivo de conocimiento
 - b. Planes de actuación frente al envejecimiento
 - c. Gestión del envejecimiento en la empresa
 - d. Gestión de los puestos
 - e. Programas
 - f. Procedimientos

El cuestionario fue tratado de forma confidencial y permitió a la empresa disponer de un informe dónde se comparaba la valoración dada por dicha empresa para cada ítem y la media de las valoraciones obtenidas por el resto de empresas participantes.

Sin embargo, el uso del cuestionario no tenía por objetivo principal realizar un análisis comparativo particular, sino disponer de información global para valorar al colectivo de empresas en relación a la gestión del envejecimiento de sus plantillas, a través del Observatorio.

4. Presentación de resultados

Para la obtención de los resultados del Observatorio se han utilizado las respuestas de un total de 72 formularios, que se recogieron entre noviembre de 2020 y febrero de 2022.

Se analizan las respuestas globales de los formularios a partir de los dos grandes bloques establecidos: el primero sobre las **dificultades** existentes en las empresas (3 apartados) y el segundo sobre las fortalezas o **buenas prácticas** disponibles en estas mismas empresas (6 apartados).

Dificultades. Diagnósis y conocimiento del problema

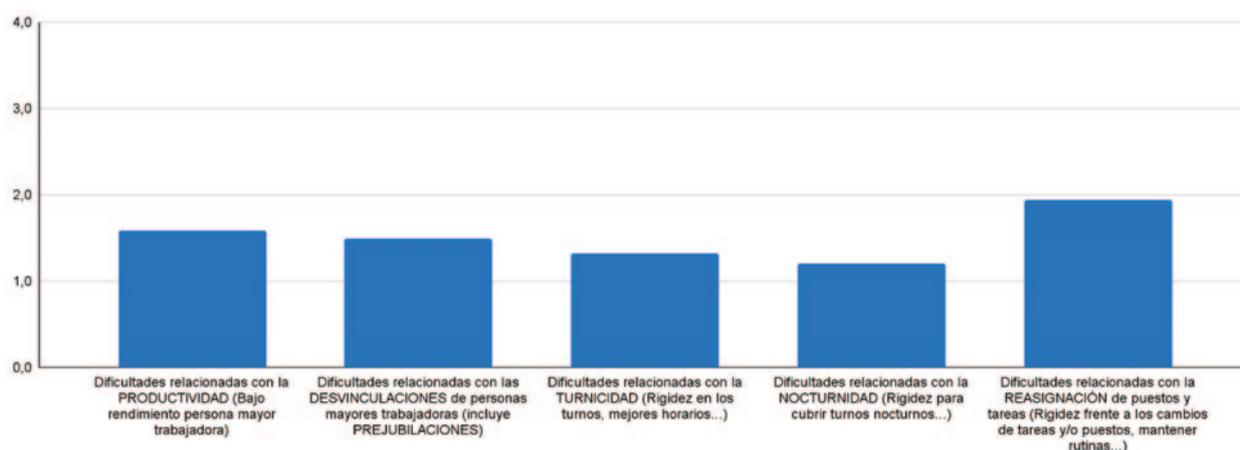
Las sucesivas reuniones del grupo de trabajo clasificaron las dificultades en 3 apartados, así como diferentes ítems dentro de cada apartado. Estas dificultades sirvieron, sobre todo, para diagnosticar la situación a partir del conocimiento de las problemáticas a las que se enfrentaba la empresa.

Presentación de resultados: se han distribuido en el eje horizontal cada uno de los apartados o ítems que integran el formulario, mientras que en el eje vertical se han calculado los valores medios obtenidos de las respuestas a los cuestionarios. Un valor elevado en un ítem concreto supone que la empresa tiene dificultades importantes para implantar las medidas en la empresa.

Valores del eje vertical: “0” que da un valor a respuestas de Nada/Muy baja dificultad, en este ítem. Con valor de “1” significa Poca dificultad. Un valor de “2” es una dificultad media. El valor de “3” ya significa que la dificultad es alta y con “4” significa que el ítem genera una gran dificultad en su gestión a la empresa.

I. Dificultades de gestión para la empresa

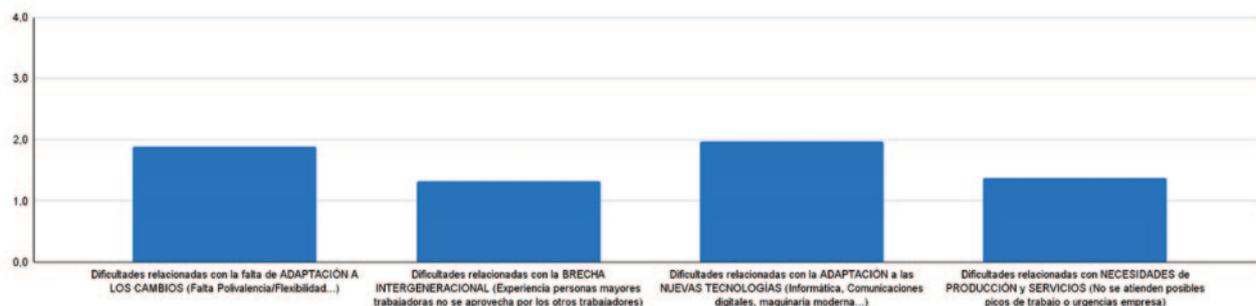
Para este apartado se establecieron los siguientes 5 ítems de dificultades que se encuentran frecuentemente en las direcciones de PRL y RRHH de las empresas, a efectos de gestión de la edad.



Las dificultades que más se han señalado en la encuesta son las relacionadas con la reasignación de puestos de trabajo y tareas, principalmente problemas para poder realizar cambios en sus funciones de los trabajadores de más edad. Por contra, donde menos dificultades se han encontrado son en las tareas relacionadas con la nocturnidad.

II. Dificultades en los puestos de trabajo

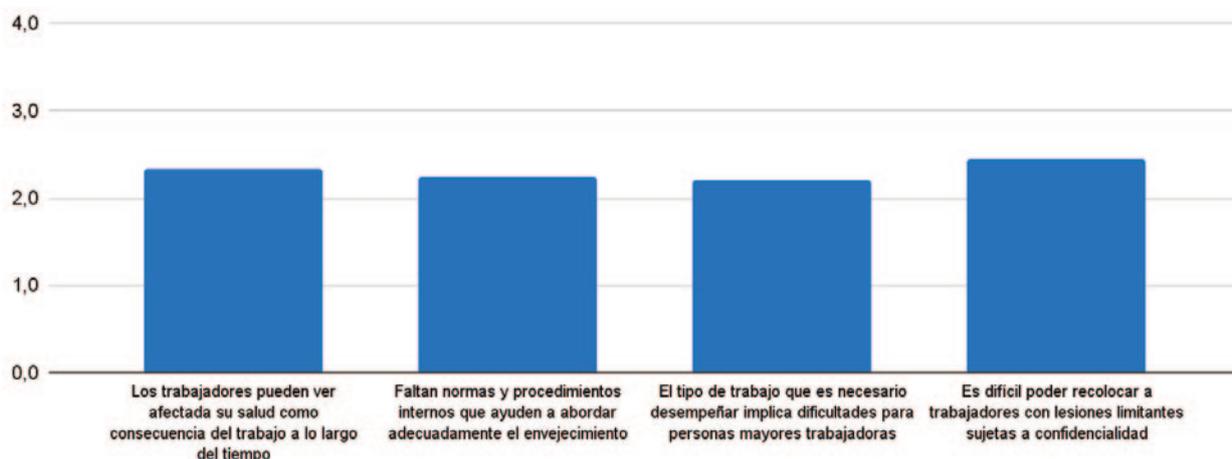
En este punto el grupo de trabajo estableció 4 ítems de dificultades principales que se presentaban en los puestos de trabajo, por parte de los trabajadores más envejecidos.



La adaptación a las nuevas tecnologías es la principal dificultad que encuentran las empresas en situaciones donde su plantilla está más envejecida, junto con las dificultades para poder adaptarse a los cambios (en concordancia con lo detectado en el apartado I de dificultades en la reasignación de tareas). Por otro lado, la que menos dificultades les genera son los traspasos de conocimientos y experiencias entre generaciones.

III. Dificultades generales detectadas

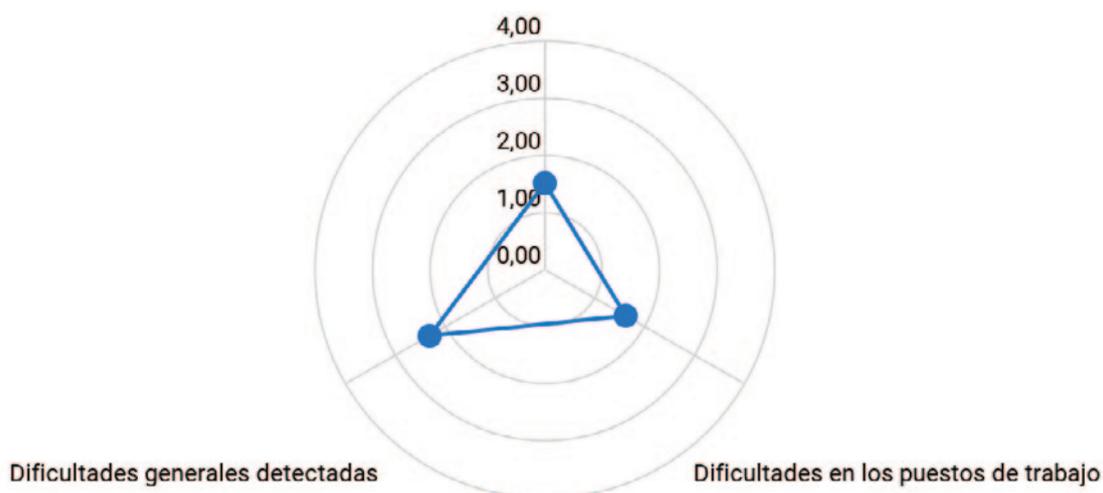
Para este apartado de dificultades generales se establecieron los siguientes 4 ítems con los que se encuentran frecuentemente las direcciones de PRL y RRHH de las empresas:



En general, la mayoría de las dificultades de ámbito general están bastante igualadas, aunque sobresalen, ligeramente, las dificultades sobre cómo reubicar a trabajadores con incapacidades o determinadas limitaciones físicas sujetas a confidencialidad, mientras que se asumen mejor las dificultades asociadas al tipo de trabajo que presenta mayores limitaciones para trabajadores de mayor edad.

IV. Gráfico global de dificultades

Dificultades de gestión para la empresa



De los tres apartados de dificultades que se encuentran en la empresa, la que mayor problemas ha generado ha sido la denominada de tipo General, que incluye la afectación acumulativa para la salud del desarrollo del trabajo, la falta de procedimientos internos para abordar adecuadamente el envejecimiento, las limitaciones que presentan los trabajadores senior, así como la recolocación de trabajadores con determinadas incapacidades.

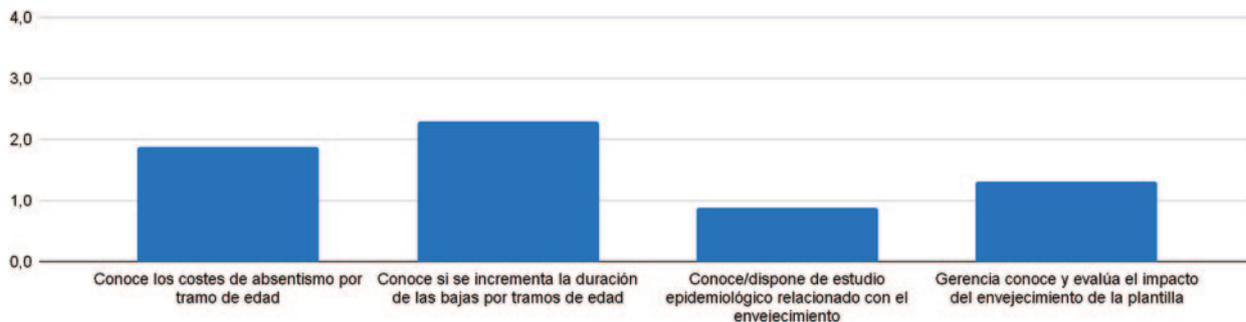
Fortalezas y buenas prácticas frente al envejecimiento

Las sucesivas reuniones del grupo de trabajo fijaron 6 apartados, así como los principales ítems incluidos en cada apartado. Las buenas prácticas detectadas sirvieron, sobre todo, para conocer las fortalezas de las empresas en este ámbito.

Presentación de resultados: Un valor elevado en el eje vertical supone que la empresa ha llevado a cabo actuaciones adecuadas para implantar buenas prácticas en la empresa. En los diferentes ítems de este apartado se valoran el grado de conocimiento que se tiene sobre el absentismo, cómo se gestiona el envejecimiento en la empresa, así como cuáles son los planes, los programas y los procedimientos de que dispone la empresa para gestionar la edad de su plantilla.

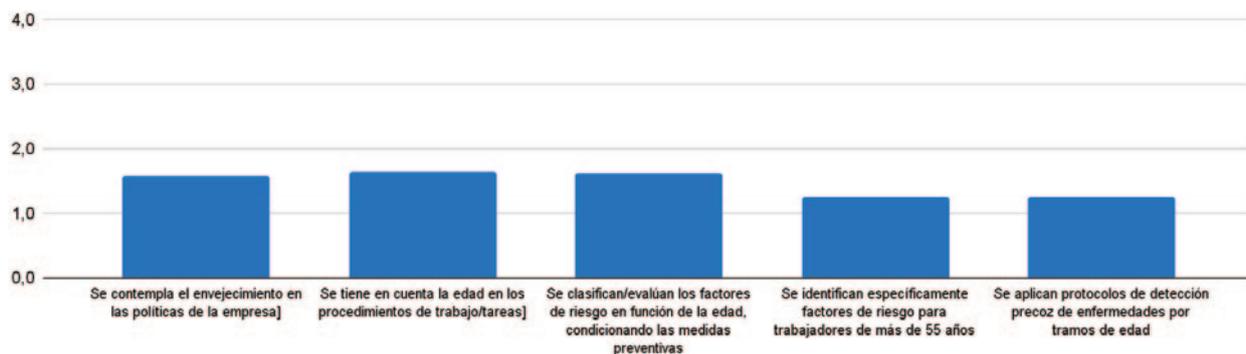
Valores del eje vertical: Con valor de 0 implica que que no se dispone de ninguno o no se tienen nada sobre ese ítem, el valor 1 es para poco o bajo, un valor de 2 implica que es un ítem moderado, con 3 ya es bastante o alto la implantación del ítem y un valor de 4 cuando es muy alta la implantación o conocimiento que se tiene de ese ítem.

I. Grado objetivo de conocimiento



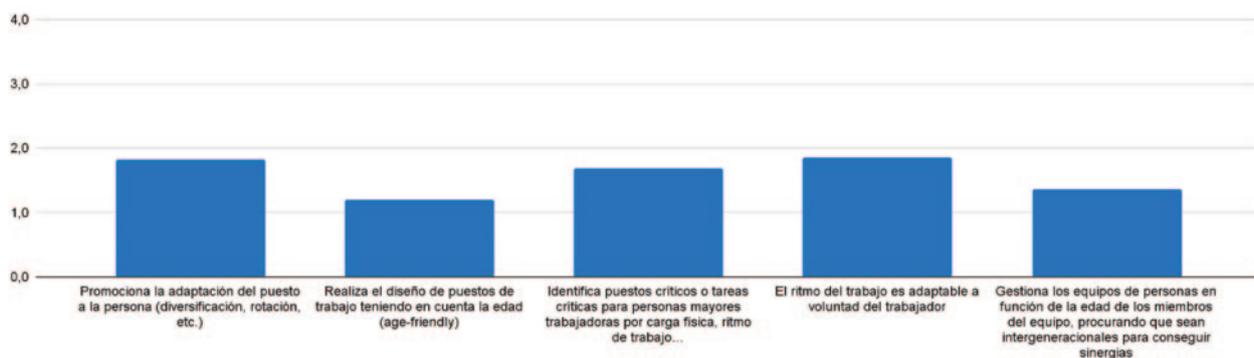
Las empresas conocen, por lo general, si se incrementa la duración de las bajas, considerando los diferentes tramos de edad de la plantilla, mientras que desconocen las principales dolencias que se acostumbran a producir entre sus trabajadores senior, al no disponer de estudios epidemiológicos relacionados con el envejecimiento.

II. Gestión del envejecimiento (ámbito Vigilancia de la Salud)



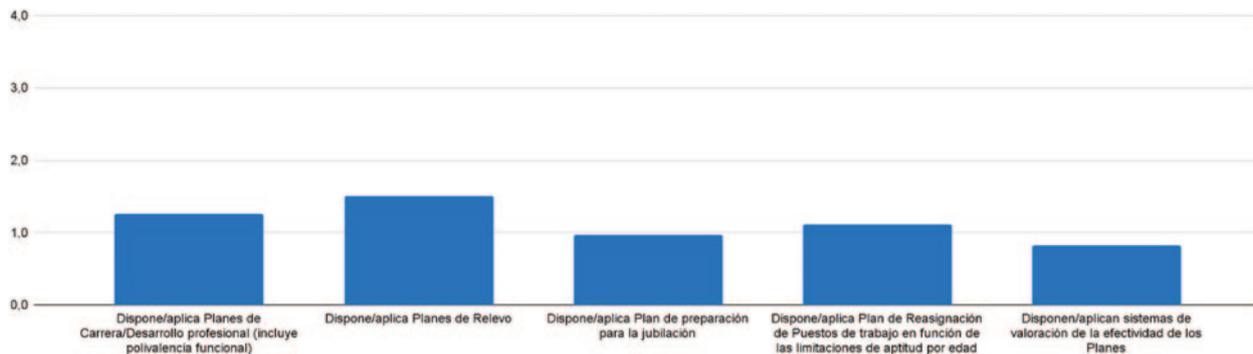
La gestión del envejecimiento en las empresas está poco contemplada en los sistemas de gestión que utilizan las empresas; apenas si sobresale la clasificación y evaluación de los factores de riesgo en función de la edad, y lo que menos se desarrolla son los factores de riesgo para mayores de 55 años y la aplicación de los protocolos de detección precoz de enfermedades por tramos de edad.

III. Gestión de los puestos (ámbito Ergonomía)



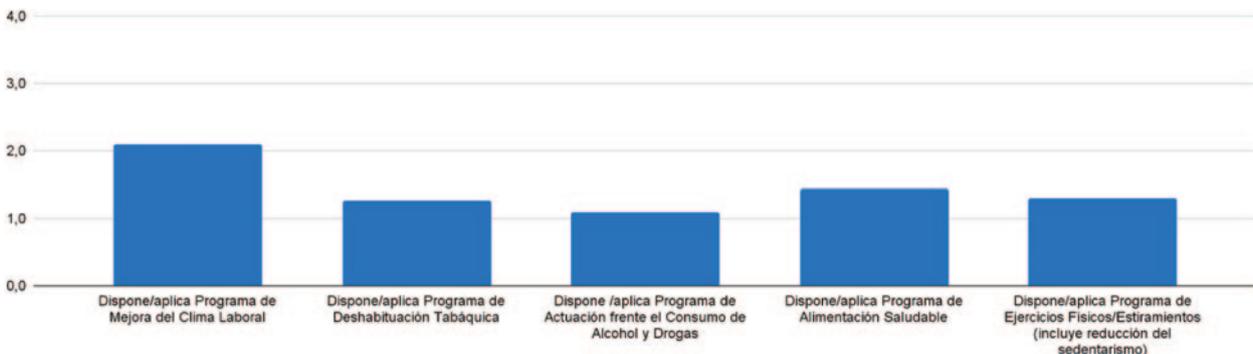
En el apartado sobre la gestión de los puestos se observa que tanto el ítem sobre el ritmo de trabajo como el ítem sobre la promoción de las adaptaciones de puesto a la persona son los más valorados, siendo ítems moderadamente implantados en las empresas frente a la realización de diseños de puestos de trabajo, en los que pocas empresas han considerado su realización e implantación.

IV. Planes de actuación (ámbito Recursos Humanos)



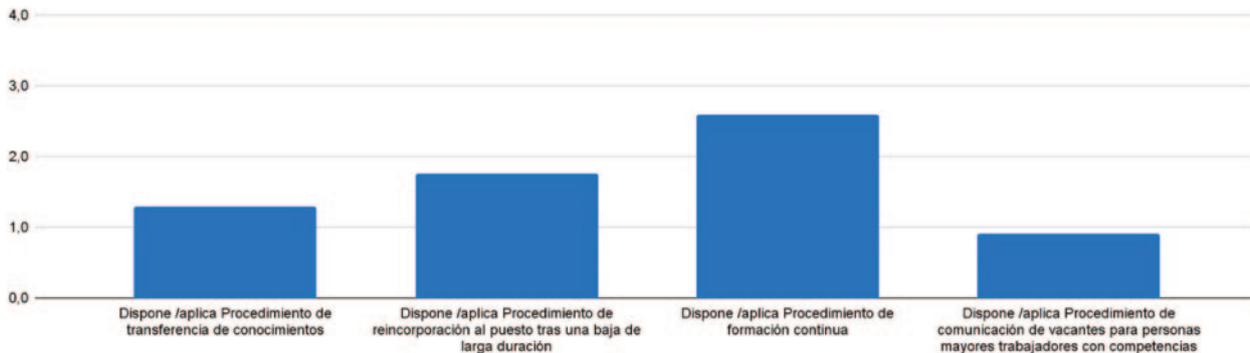
En este punto todas las valoraciones salen bajas, aunque la existencia de planes de relevé sobresale en comparación a los otros planes, mientras que los sistemas de valoración de la efectividad de éstos tienen muy poca implantación en las empresas.

V. Programas (ámbito Hábitos Saludables)



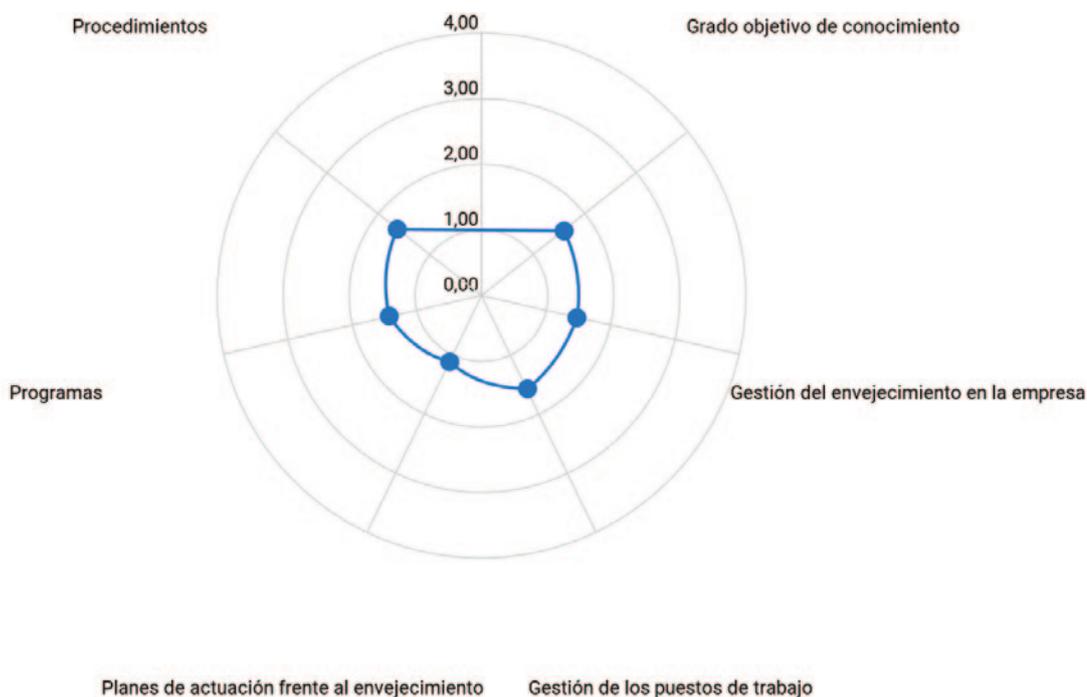
Las empresas sí disponen, en una moderada mayoría, de programas de mejora del clima laboral. Por contra, pocas aplican programas de actuación para fomentar los buenos hábitos entre su plantilla. Las pocas que lo hacen en referencia a temas como son una alimentación saludable, el ejercicio físico o la deshabituación tabáquica. Los programas de actuación frente al consumo de alcohol (u otras drogas) son los más difíciles de implantar.

VI. Procedimientos (ámbito Psicología y Recursos Humanos)



En este último ítem sobre los procedimientos en las empresas se puede visualizar claramente como los procedimientos de formación continua son valorados y aplicados en las empresas frente a procedimientos de comunicación de vacantes para personas mayores trabajadoras, que raramente se ofrecen.

VII. Gráfico global de fortalezas y buenas prácticas



Como se observa en la gráfica, la mayoría de los apartados tienen valores de media comprendidos entre los valores 1 y 2; es decir, que se valoran las buenas prácticas en la empresa como acciones que se realizan poco en el marco de la gestión empresarial. El ítem sobre qué planes de actuación tienen las empresas es el que más refleja la falta de planificación para hacer frente al envejecimiento de sus plantillas. El valor más alto que se alcanza es en el ítem de los procedimientos, que contempla las actuaciones de formación continua.

5. Conclusiones

La creación de un grupo de trabajo que incluía responsables de PRL y RRHH de empresas mutualistas junto a consultores en prevención de la propia Mutua permitió identificar las dificultades que más preocupan a nuestras empresas en lo que atañe a la gestión de la edad de sus plantillas, así como las buenas prácticas puestas en marcha para atajarlas.

Del bloque de dificultades destacamos los siguientes ítems como los más difíciles de implantar para nuestras empresas mutualistas participantes:

- Las dificultades asociadas a la reasignación de puestos de trabajo y tareas, lo que implica cambios de funciones en los trabajadores de más edad y, sobre todo, si éstos sufren incapacidades o determinadas limitaciones físicas, sujetas a confidencialidad.
- La adaptación a las nuevas tecnologías que encuentran las empresas cuando su plantilla está envejecida es poco satisfactoria.
- Las dificultades que derivan de la afectación para la salud como consecuencia del trabajo a lo largo del tiempo.
- No se acostumbra a identificar específicamente factores de riesgo para trabajadores mayores de 55 años, ni se aplican protocolos de detección precoz de enfermedades.
- Hay poca formalización de planes de actuación en las empresas en relación a la gestión de la edad y menos aún sistemas de valoración de su efectividad. En este sentido, y sin llegar a la mitad de las empresas encuestadas, los planes más comunes que aplican son los de relevo.

Del bloque de fortalezas y/o buenas prácticas con sus ítems correspondientes destacamos:

- Las empresas conocen, por lo general, si se incrementa la duración de las bajas, considerando los diferentes tramos de edad de la plantilla.
- Se tiene en cuenta, de forma razonable, la edad del trabajador a la hora de considerar su ritmo de trabajo. Sin embargo, esto solamente aplica muy esporádicamente en la fase de posible diseño “age-friendly”.
- Las empresas disponen, a menudo, de programas de mejora del clima laboral. Sin embargo, pocas disponen de programas de actuación para fomentar los buenos hábitos entre su plantilla (alimentación saludable, ejercicio físico o deshabituación tabáquica, reducción consumo de alcohol).
- Se ofrecen habitualmente cursos para la formación continua dirigidos a toda la plantilla.

En resumen, y de acuerdo con las respuestas aportadas por las empresas, el bloque de dificultades pesa más que las buenas prácticas exhibidas, por lo que la gestión de la edad de las plantillas se refiere. De estas respuestas podemos concluir que hace falta desarrollar más herramientas y difundirlas para mejorar la gestión del envejecimiento, en aras a ayudar a las empresas a superar las dificultades existentes.



Plan de actividades preventivas de la Seguridad Social 2022



SECRETARÍA DE ESTADO DE SEGURIDAD SOCIAL Y PENSIONES
DIRECCIÓN GENERAL DE ORGANIZACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL



Asepeyo, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 151