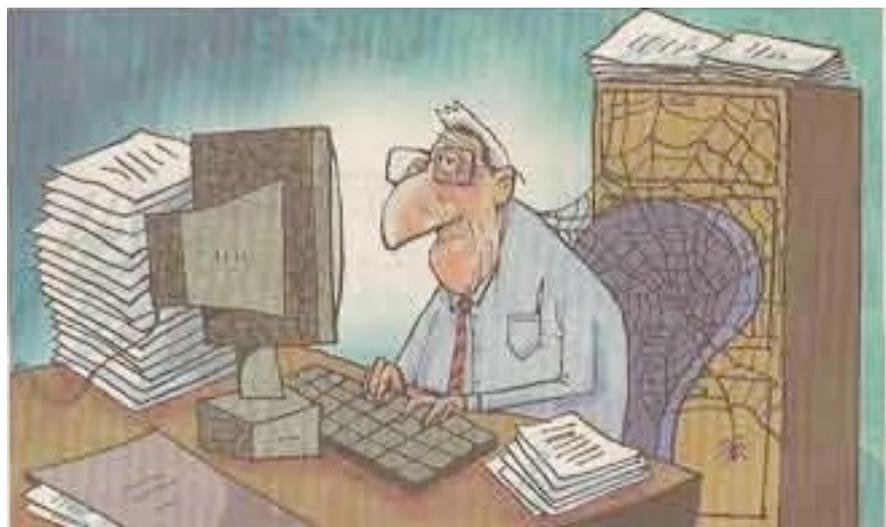


Envejecimiento y trabajo



Envejecimiento y Trabajo

Los países industrializados están sufriendo un notorio envejecimiento de la población debido al descenso de las tasas de natalidad, al incremento de la



población de edad adulta y al aumento de la esperanza de vida. Esto supone que las pirámides de edades evolucionan desde su forma clásica para asemejarse a la de pera invertida.

La capacidad productiva de las poblaciones se basa en un binomio formado por el hombre y la máquina. En esta unión de fuerzas, existe una que es claramente inferior a la otra: el hombre. El hombre se ve afectado por multitud de factores que la máquina no sufre: cansancio, riesgos psicosociales, accidentes y envejecimiento.

La Organización para el Desarrollo y Cooperación Económica estima que en sus 24 países miembros, la proporción de trabajadores con edades entre 45 y 64 años respecto a la población total de trabajadores pasará del 32% de 1980 al 41,30% esperado para el 2025; es decir, para esta fecha algo menos de la mitad de los trabajadores tendrá más de 45 años.

Los trabajadores con cierta edad comienzan a tener problemas en el desempeño de las tareas debido a excesos de demanda que pueden sobrepasar sus capacidades individuales, sobre todo en aspectos como la percepción sensorial, destrezas psicomotoras, memoria, aprendizaje y fuerza muscular. Este problema aparece cuando las capacidades funcionales del individuo comienzan a disminuir y no lo hacen las demandas del entorno físico o de la tarea. Este deterioro de las capacidades del individuo es lento y se acentúa en torno a los 50 años.

Las capacidades del individuo que sufren un mayor deterioro con el paso del tiempo son:

- Visión.
- Audición.
- Motricidad.

La mejor manera de conciliar la actividad laboral con el envejecimiento de los trabajadores consiste en variar la demanda física del trabajo y adaptarla al trabajador según el decremento de la capacidad física que éste haya sufrido. Es conveniente la adopción de medidas concretas tendentes a facilitar el desempeño del trabajo a través de un rediseño de los puestos de trabajo que permita compensar las posibles mermas en algunas de las capacidades funcionales que se puedan originar por causa de la edad.

Los factores que debemos considerar para la adaptación de nuestros puestos de trabajo pueden ser clasificados en cuatro grandes grupos:

1. Factores físicos y del entorno de trabajo:

- Iluminación y visión.
- Audición.

2. Factores de organización del trabajo:

- Variedad de tareas y demandas.
- Horario de trabajo.
- Pausas.
- Ritmo de trabajo.
- Rol del trabajador (definición de funciones y competencias).
- Participación y control sobre el trabajo.
- Trabajo a turnos y trabajo nocturno.

3. Factores cognitivos:

- Complejidad de las tareas.
- Cantidad y calidad de la información.
- Compatibilidad y consistencia entre estímulos y respuestas.
- Carga mental.



- Ritmo de la tarea.

4. Factores ergonómicos:

- Trabajos repetitivos.
- Posturas de trabajo.
- Manejo y manipulación de cargas.
- Velocidad de ejecución de los movimientos.
- Funciones motrices.
- Diseño de mandos y sistemas de control.
- Diseño de materiales y herramientas de trabajo.