

## Diversidad generacional y PRL

Al hablar de diversidad generacional en la gestión preventiva nos estamos refiriendo a la necesidad de **atender al impacto que las condiciones de trabajo y las medidas preventivas pueden tener en las personas trabajadoras en función de su edad.**

Las distintas generaciones que coexisten en el mismo ámbito organizacional no comparten la misma situación vital, experiencial, formativa o de salud y tampoco sus expectativas, necesidades y aspiraciones son las mismas. Por ello, es necesario incluir un enfoque para la seguridad y la salud en el trabajo que considere **todo el ciclo vital**, con el objetivo de aumentar la eficacia en la detección de los factores de riesgo y en el diseño de las medidas preventivas atendiendo a las necesidades que presenta cada grupo de edad.

De manera general, podemos establecer al menos tres tramos de edad, partiendo de la edad mínima legal para trabajar (16 años) y teniendo como tope la edad máxima legalmente establecida (70 años).

- **Hasta los 34 años:** corresponde a las personas jóvenes y en desarrollo de su vida laboral.
- **De 35 a 54 años:** engloba a las de edad intermedia y en consolidación de la carrera profesional.
- **De 55 o más:** serían las personas en periodo de madurez laboral o de transición a la jubilación.

Hay que señalar que no existe regulación ni consenso científico-técnico en este sentido y que **la edad es un concepto móvil y flexible** que se relaciona con la realidad económica, laboral y social en la que se integra. Además el tamaño de la empresa o población objeto de estudio y sus características, puede condicionar el número de tramos a incorporar en el análisis.

## Factores psicosociales y edad

A continuación se incluye un análisis, no exhaustivo, de los factores psicosociales teniendo en cuenta la variable edad.

**Tiempo de Trabajo (TT):** hace referencia a la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral, la calidad y cantidad de los descansos y su influencia en la vida social. Dos aspectos de este factor se habrán de tener en cuenta.

Por un lado el **trabajo a turnos y nocturno** implica altos requerimientos físicos o sensoriales con aumento de los niveles de fatiga, que pueden actuar de manera sinérgica con los deterioros derivados de los procesos de envejecimiento, dando lugar a errores en el desempeño y mayor incidencia negativa en la salud.

Por otro lado, la **hiperconectividad** suprime los límites de la actividad laboral y puede provocar una interferencia en la vida social que afecta de forma diferente a la persona trabajadora en función de la edad. Para las personas jóvenes se compromete su necesidad de socialización, en personas de edades intermedias la crianza y el cuidado de hijos/as será el principal foco de demanda de conciliación y el mantenimiento de hobbies y amistades en las etapas más maduras se verán comprometidas por este aspecto.



**Autonomía (AU):** capacidad y posibilidad de la persona trabajadora para gestionar y tomar decisiones sobre aspectos tanto de la estructuración temporal de la actividad laboral como de procedimiento y organización del trabajo.

Las **personas jóvenes** presentan mejor capacidad de adaptación a situaciones cambiantes pero no cuentan con la suficiente madurez y experiencia para tomar decisiones, por este motivo presentan mayor dependencia de sus compañeros/as o de los propios mandos para establecer el ritmo de trabajo o los momentos destinados a los descansos lo que puede provocar mayor carga mental y menor capacidad de autogestión.

Las **personas de mayor edad** pueden requerir mayor tiempo de adaptación a las condiciones de trabajo cambiantes y presentar más necesidades de actualización y reciclaje para mejorar el ajuste entre los requerimientos de la actividad laboral y sus capacidades.

Por tanto, serían **las personas de edad intermedia** las que presentan una mejor situación de partida, donde su experiencia y estado psicofisiológico puede traducirse en mayor flexibilidad para organizar y tomar decisiones en sus tareas.

**Carga de trabajo (CT):** grado de movilización requerido para la resolución de las exigencias de la actividad laboral, presenta un componente cualitativo, referido a la dificultad de la tarea y otro cuantitativo relacionado con la cantidad de trabajo a realizar.

En este caso se habrá de analizar de qué manera las condiciones psicofisiológicas de las personas trabajadoras afectan a la carga de trabajo. Aspectos como la atención, la memoria o las conductas de solución de problemas son claves en la evaluación de este factor.

**Demandas psicológicas (DP):** Suelen ser de naturaleza cognitiva y emocional. Se producen en aquellas situaciones en las que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el sujeto puede sentir.

Algunos estudios indican que la capacidad de las personas para regular sus emociones puede ser entrenada y con la experiencia se puede conseguir mejores resultados en este factor.

**Variedad/Contenido (VC):** sensación de que el trabajo tiene significado y utilidad en sí mismo para la persona trabajadora, en el conjunto de la empresa, y para la sociedad en general, siendo además reconocido y apreciado.

La adaptación de la variedad y contenido del trabajo irá encaminada a aprovechar las ventajas y sinergias de todos los grupos de edad, conformando equipos multidisciplinares en los que cada tramo de edad ofrezca, por un lado, la innovación y adaptación a las nuevas tecnologías de los más jóvenes, la capacidad de resolución de problemas de las edades intermedias y la experiencia de las personas de mayor edad, fortaleciendo sus capacidades y aprovechando en cada periodo todo su potencial de desarrollo y de experiencia adquirida.

**Participación/Supervisión (PS):** la **participación** se refiere a la implicación, intervención y colaboración que el trabajador/a mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización y la **supervisión** es la valoración que la persona trabajadora hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo.

Los estilos de comunicación, la importancia que se asigna a la interacción social, el lenguaje no verbal y las percepciones derivadas de las relaciones entre personas se interpretan de manera diferente entre los distintos grupos de edad. Cuidar estos aspectos en las empresas será fundamental para establecer patrones adecuados de participación y supervisión en cada una de las etapas por las que pasarán las personas trabajadoras.

**Interés por el trabajador/Compensación (ITC):** preocupación de carácter personal y a largo plazo por la persona trabajadora en relación con el acceso al desarrollo profesional y a la satisfacción con el salario.

Se establecerán requisitos de promoción y desarrollo de la carrera profesional que no marginen a las personas por razón de edad.

**Desempeño de rol (DR):** grado de definición de los cometidos de cada puesto de trabajo.

Las personas jóvenes presentan necesidades de formación que les permitan definir claramente las funciones, responsabilidades y riesgos asociados a su puesto, por otra parte, las personas de más edad pueden presentar necesidades de reciclaje y actualización para evitar la sobrecarga de rol derivada de los avances tecnológicos o de las actualizaciones del proceso de producción que se puedan producir en su puesto.

**Relaciones y apoyo social (RAS):** son aquellas relaciones que se establecen entre las personas en el entorno de trabajo.

El posible efecto de la discriminación y los estereotipos sociales en el ambiente de trabajo propician un trato diferenciado en función del grupo de edad.

Una comunicación eficaz, basada en aspectos como la confianza, la sinceridad o la empatía, facilitarán la integración de todas las personas trabajadoras con independencia de sus características o de su edad.

## Integración de la perspectiva de edad en las evaluaciones psicosociales

A falta de herramientas de evaluación psicosocial que incluyan la perspectiva de edad, existen varias posibilidades para integrar esta variable en la evaluación psicosocial.

### 1. Uso de herramientas de evaluación psicosocial que recojan la variable edad como unidad de análisis demográfica.

Consistiría en analizar los resultados en función de la edad y comprobar si el nivel de riesgo en los **factores más críticos** es el mismo para todos los segmentos de edad.

### 2. Uso de herramientas que no recogen la edad como variable sociodemográfica. En este caso, deberán optar por otras modalidades de análisis como:

- La planificación del **trabajo de campo** por grupos de edad.
- Utilización de **datos objetivos** (datos de siniestralidad y absentismo, rotación) por grupos de edad y hacer un análisis paralelo para buscar relaciones con los factores evaluados.
- Uso de metodología cualitativa con entrevistas o grupos de discusión que permitan establecer conclusiones por tramos de edad.

Incluir la perspectiva de edad en la evaluación permitirá realizar un diagnóstico psicosocial más ajustado, garantizando que las medidas preventivas serán eficaces contribuyendo así a la rentabilidad de la gestión psicosocial

## Medidas preventivas considerando la edad

- Transición profesional a oficios sedentarios de las personas que desarrollan funciones de alta exigencia física, prevista y planificada en la política de la empresa.
- **Reducir el tiempo dedicado a las tareas de mayor exigencia física**, bien con la automatización de las tareas o con la distribución de estas entre las personas de menor edad.
- **Reducción de la jornada laboral** de forma progresiva a medida que la edad avanza.
- **Aumento** progresivo de los días de vacaciones o de los permisos y licencias en función de la edad y no solo considerando la antigüedad.
- **Implantación de planes de conciliación de la vida laboral y familiar** incluyendo medidas ajustadas al momento vital en el que se encuentre la persona trabajadora.

Además de estas medidas específicas, se podrán adoptar otras **medidas genéricas**.

- Creación de programas de **Mentoring generacional**.
- Adaptar los planes de formación, reciclaje y los programas de retorno al trabajo con perspectiva de edad.
- Realizar la vigilancia y promoción de la salud en función de la edad.

## Bibliografía

- "Gestión de la edad y prevención de los riesgos laborales" OSALAN 2022.
- "Principios para los inspectores de trabajo en relación con las evaluaciones de riesgos teniendo en cuenta la diversidad, especialmente en lo relativo a la edad, el sexo y otras características demográficas. Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo (SLIC). 2018.
- Fuente imágenes: canva.es