Trabajo seguro y saludable

para el trabajador que envejece

Guía de recomendaciones y buenas prácticas para trabajadores y empleadores

MUTUAL de seguridad somos CChC

UNIVERSIDAD Gabriela Mistral

Superintendencia de Seguridad Social

Gobierno de Chile

Título:

Trabajo seguro y saludable para el trabajador que envejece: Guía de recomendaciones y buenas prácticas para trabajadores y empleadores

Fecha de elaboración:

Marzo 2022

Autores:

Mutual de Seguridad CChC y Universidad Gabriela Mistral

Elaborado por:

Nora Gray, Universidad Gabriela Mistral

Miguel Acevedo, Universidad Mayor

Antonio Ávila, Investigador Independiente

Luis Caroca, Instituto de Salud Pública de Chile

José Ignacio Méndez, Superintendencia de Pensiones

Cynthia Basualto, Universidad Pompeu Fabra

Mónica Muñoz, Investigadora Independiente

María Paz Riquelme, Instituto Nacional del Tórax

Diseño:

Michael Cañoles y Diego Fuentes

Edita:

Mutual de Seguridad CChC

Av. Libertador Bernardo O´Higgins 194, Santiago

Tel +56 (22) 7879000 - www.mutual.cl

Esta Guía fue desarrollada a partir de los resultados del proyecto de investigación "Guía de trabajo seguro y saludable para el trabajador que envejece para Chile", trabajo seleccionado en la Convocatoria de Proyectos de Investigación e Innovación en Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales (2019) de la Superintendencia de Seguridad Social (Chile), y financiado por Mutual de Seguridad CChC con recursos del Seguro Social de la Ley N°16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN 4

II. ¿EN QUÉ CONSISTE ESTA GUÍA? 9

III. RIESGOS CRÍTICOS PARA POBLACIÓN LABORAL QUE ENVEJECE 11

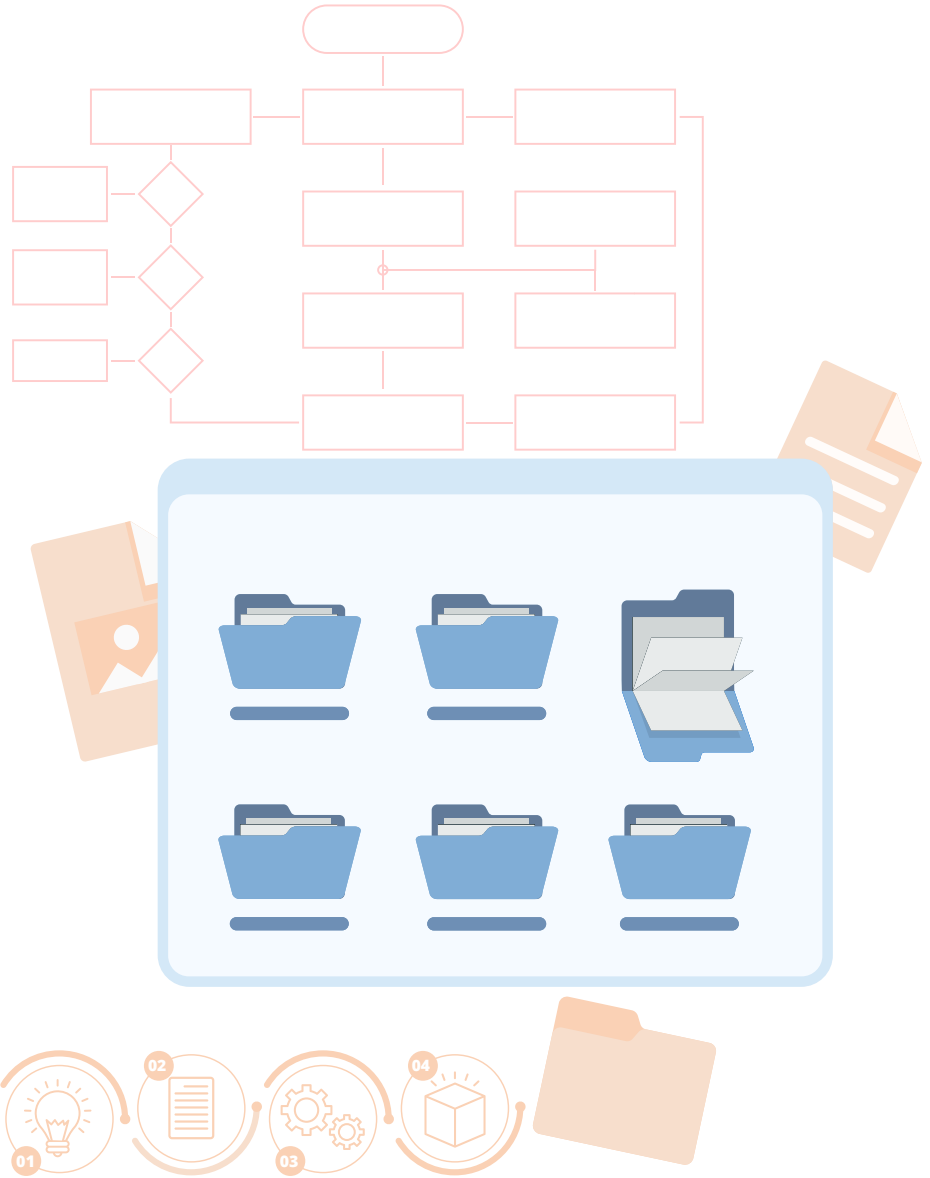
IV. ¿QUÉ NOS DICE LA NORMATIVA CHILENA SOBRE SALUD Y SEGURIDAD LABORAL CON RELACIÓN AL ENVEJECIMIENTO? 34

V. ¿QUÉ PIENSAN LOS ACTORES DEL MUNDO DEL TRABAJO SOBRE ENVEJECIMIENTO Y SST? 39

VI. REFLEXIONES FINALES 50

VII. BIBLIOGRAFÍA 52

VIII. ANEXOS. RECURSOS DE APOYO PARA LA GESTIÓN DE LA EDAD EN EMPRESAS Y ORGANIZACIONES 55

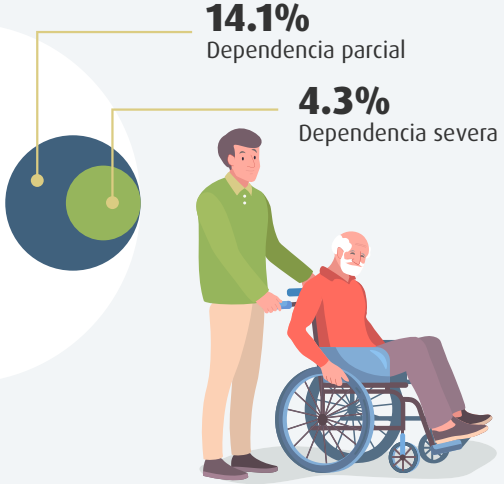


1. ¿Quiénes son las personas mayores que trabajan en Chile y por qué hay que protegerlas desde el punto de vista de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)?

Existe un importante debate social sobre las capacidades y necesidades de las personas mayores. Algo indiscutible es que todos envejecemos y que cada generación enfrenta este fenómeno en algún momento, por lo que es necesario asegurar que el trabajo y su organización representan un espacio desde el cual se pueda aportar a hacer que este proceso ocurra de la mejor manera.

El envejecimiento tiene efectos tanto negativos como positivos en la vida de las personas. Tal como señalan algunos autores, se requiere cambiar las percepciones sobre la edad y el envejecimiento en el trabajo: hablamos de un proceso multidimensional que refleja cambios (que pueden ser tanto positivos como negativos) en el funcionamiento de las personas en todos los ámbitos, sin ser un proceso uniforme. Sus consecuencias físicas, cognitivas, emocionales y sociales presentan una gran variabilidad (Alcover, 2021). Se pueden observar diversos cambios a medida que las personas envejecen, que son parte de un proceso biológico normal, que suelen asociarse a la idea de déficit y declive de la capacidad funcional (disminución de la agudeza sensorial, enlentecimiento de las funciones, etc.). Sin embargo, también hay aspectos relacionados con una dimensión positiva del envejecimiento: el potencial de aprendizaje y el aumento de la sabiduría que ocurre con el paso de los años (Gray-Gariazzo et al., 2019.

Envejecer no implica estar obsoleto, de ninguna manera. La gran mayoría de las personas mayores en Chile no presentan dependencias importantes. De acuerdo con la última Encuesta CASEN, sólo el 14.1% de las personas mayores presentan algún grado de dependencia, y de ellos, solo un 4.3% tiene dependencia severa (Observatorio del Envejecimiento UC, 2021a). Si bien las personas mayores pueden ver disminuidas sus capacida-



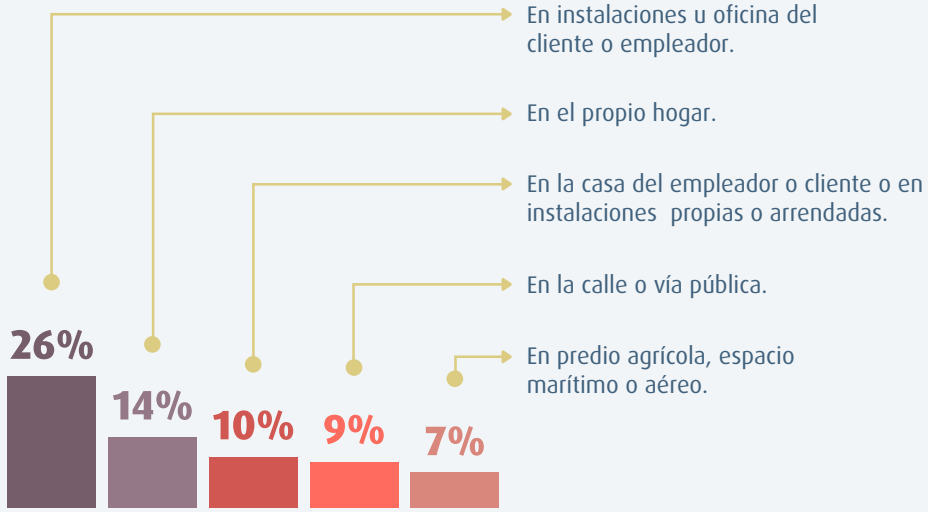
Dependencia de personas mayores en Chile - Observatorio del Envejecimiento UC, 2021a

des físicas, la experiencia y la ayuda de la inteligencia cristalizada (entendida como el grado de desarrollo cognitivo logrado mediante la historia de aprendizaje de una persona) pueden ser los mejores aliados al momento de enfrentar aquellas deficiencias (Truxillo et al., 2015). Las personas mayores pueden ser tan productivas como las jóvenes (Viviani et al, 2021).

No existe consenso respecto a la edad a partir de la cual hablamos de "trabajadores y trabajadoras mayores". La literatura internacional en el área, así como autores especializados en SST en nuestro país han optado por ubicar ese límite sobre los 45 años (Mutual de Seguridad CChC & Universidad de Valparaíso, 2020). Sin embargo, mucha de la información estadística disponible en torno a datos laborales y sociales en las personas mayores establece como punto de corte los 60 años.

En Chile, las personas mayores representan un aporte relevante a la actividad económica del país. La tasa de participación laboral para las personas entre 55 y 64 años, con base en datos de la CASEN 2020, es de 59.4%; y de 17.6% para los mayores de 65 años (Ministerio de Desarrollo Social, 2020). Al trimestre marzo-mayo 2021, el porcentaje de personas mayores de 60 años que estaban ocupadas era de 26.4%: los hombres ocupados doblan el porcentaje de mujeres ocupadas en el mismo rango etario (Observatorio del Envejecimiento UC, 2021b).

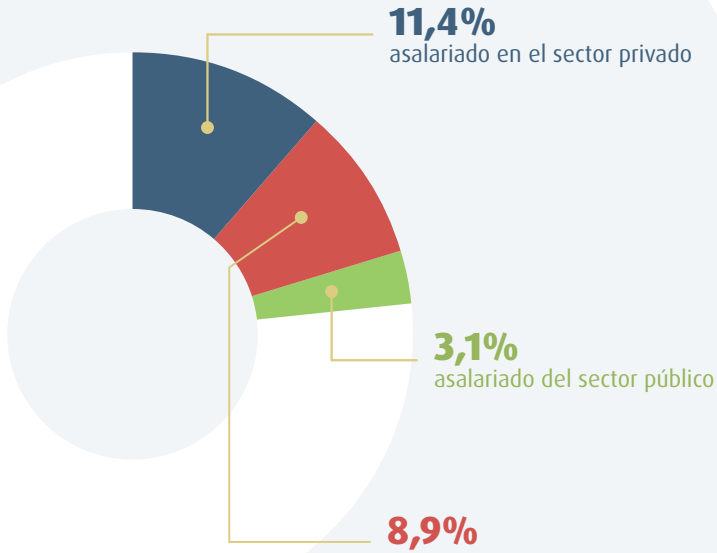
Las personas mayores se desempeñan en diversas condiciones laborales. En el mismo trimestre marzo-mayo 2021, de los 60+, casi un 26% trabajaban en instalaciones u oficina del cliente o empleador, un 14% en el propio hogar, un 10% en la casa del empleador o cliente o en instalaciones propias o arrendadas, un 9% en la calle o vía pública, un 7% en un predio agrícola, espacio marítimo o aéreo.



(Lugares de desempeño laboral de trabajadores 60+ años, trimestre marzo-mayo 2021 - Observatorio del Envejecimiento UC, 2021b).

Desde el punto de vista de la categoría de ocupación de las personas 60+, cabe destacar que en el mismo periodo del año 2021 un 11,4% trabaja como asalariado en el sector privado, un 8,9% por cuenta propia y un 3,1% como asalariado del sector público (Observatorio del Envejecimiento UC, 2021b).

Las personas mayores trabajan en diversos sectores, en circunstancias variadas, con exposición a riesgos múltiples. Esta realidad compleja requiere un abordaje integral y multidisciplinario.



(Categoría de ocupación de las personas 60+ años, trimestre marzo-mayo 2021 - Observatorio del Envejecimiento UC, 2021b).

2. ¿Por qué es importante hablar de Trabajo Sostenible en Chile?

Los expertos destacan que la mejor manera de prevenir los daños de la salud de las personas trabajadoras a avanzada edad es cuidar y proteger la salud y seguridad en el curso de la vida (Pérez Torres & Alcover, 2011). De este modo, se debería aspirar a que el trabajo sea sostenible a lo largo de la vida, es decir, que las condiciones de trabajo y de vida sean tales que se ajusten a las características o circunstancias del individuo a lo largo de toda su vida laboral (Eurofound, 2015).

Para lograr que el trabajo sea sostenible a lo largo de la vida se necesita desarrollar políticas y prácticas en el trabajo y fuera del trabajo que consideren el zenvejecimiento en la gestión de prevención de riesgos laborales. Para ello se recomienda complementar estas acciones con políticas de gestión integral de la edad en las organizaciones, así como con la utilización de la negociación colectiva y la legislación vigente en la materia, para mejorar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores mayores (Pérez Torres & Alcover, 2011).

Además, urge debatir sobre los problemas que tienen las personas trabajadoras de edad avanzada para adaptarse a una vida laboral prolongada (Phillipson, 2019). Entre ellos, se cuentan la ampliación de las opciones de empleo alternativo para quienes tienen trabajos físicamente exigentes; aumentar la disponibilidad de programas de formación; hacer de la provisión de salud ocupacional una prioridad, con especial atención a los problemas de salud mental y física (Lain & Phillipson, 2019). Esto se expresa, por ejemplo, en las observaciones entregadas por la Organización Mundial de la Salud en su documento "Decade of healthy ageing: baseline report", que indican la necesidad de desarrollar políticas y prácticas que faciliten la capacidad de las personas mayores para trabajar e investigar sobre los determinantes claves de la participación laboral de las personas mayores, tales como; legislación y su implementación, mercado laboral, salud, capacidad laboral y motivación (WHO, 2020).

II. ¿EN QUÉ CONSISTE ESTA GUÍA?

En esta guía se proponen orientaciones y recomendaciones para empleadores y trabajadores para la gestión de la SST en **población laboral que envejece**. Para ello, se ha puesto énfasis en aquellos riesgos que son considerados clave por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) para personas mayores que trabajan, adaptándolos a nuestra realidad.

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA, 2016) sugiere que para realizar una evaluación de riesgo considerando la perspectiva de la edad, es necesario identificar qué tipo de riesgos pueden afectar con mayor probabilidad la salud de las personas trabajadoras a causa de su envejecimiento. Con base en la propuesta hecha por la Agencia, en esta guía se han considerado los siguientes riesgos como **"críticos para las personas mayores"**:

1. RIESGOS BIOMECÁNICOS:
   - Movimientos repetitivos, la manipulación manual de carga y las posturas forzadas o estáticas.

2. RIESGOS DERIVADOS DEL TRABAJO EN SISTEMA DE TURNOS

3. RIESGOS FÍSICOS:
   - Temperaturas extremas (frío y calor).
   - Ruido.
   - Vibraciones.
   - Exposición a hipobaria por gran altitud geográfica.

4. RIESGOS PSICOSOCIALES:
   - Habilidades obsoletas.
   - Falta de formación.
   - Discriminación por razón de edad.

En el Capítulo III de esta guía, para cada uno de estos riesgos se presentan dos apartados:

¿EN QUÉ CONSISTE ESTE RIESGO?

Es la definición técnica que dan diferentes organismos especializados tanto a nivel nacional o internacional, para cada tipo de riesgo crítico abordado en esta guía. Además, en este mismo apartado se integran ejemplos para facilitar la identificación de este riesgo.

PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES PARA LA POBLACIÓN LABORAL QUE ENVEJECE, EN RELACIÓN AL RIESGO.

Síntesis de lo que señala la evidencia científica, las directivas que se han dado a conocer en guías internacionales e información recolectada durante el desarrollo del estudio que dio origen a esta guía, tanto en el ámbito de las personas empleadoras como para trabajadores y trabajadoras.

En este capítulo se incluye además un apartado en que se engloban otros aspectos generales que deberían ser considerados en personas mayores de 50 años:

- Recomendaciones de promoción de la salud para personas que están en esta etapa de la vida
- Responsabilidades de cuidados

Los capítulos siguientes están enfocados en presentar un resumen del trabajo investigativo desarrollado en el estudio que ha dado origen a esta guía: por una parte, se muestran los aspectos señalados en los documentos normativos y técnicos revisados en Chile sobre Seguridad y Salud en el Trabajo y que señalan algún aspecto relacionado al envejecimiento en el trabajo; por otra parte, se de cuenta de la percepción de los diversos actores (representantes de trabajadores, expertos en SST y representantes institucionales) sobre experiencias y orientaciones en torno a la gestión del envejecimiento en el contexto laboral chileno. Finalmente, se dan a conocer algunas reflexiones finales en torno a las lecciones aprendidas en la elaboración de esta guía.

En Anexos, se entregan algunos recursos de apoyo que pueden ser útiles para la gestión de la edad en empresas y organizaciones.

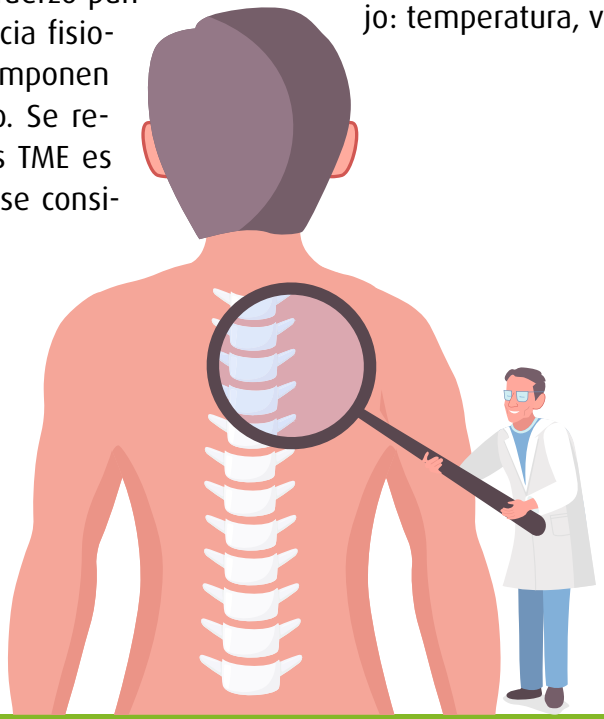
RIESGOS BIOMECÁNICOS

¿EN QUÉ CONSISTEN ESTOS RIESGOS?

Riesgos causados por un esfuerzo físico excesivo, movimientos repetitivos o posturas poco naturales durante el desempeño de un trabajo que pueden provocar cansancio, errores, accidentes y/o trastornos musculoesqueléticos (TME) como consecuencia de un diseño inadecuado de las instalaciones, la maquinaria, los equipos, las herramientas, los puestos de trabajo o la organización del mismo.

Los **TME** en el ámbito laboral son definidos como una lesión física originada por trauma acumulado, que se desarrolla gradualmente sobre un período de tiempo como resultado de repetidos esfuerzos sobre una parte específica del sistema musculo esquelético (Ministerio de Salud, 2012). También puede desarrollarse por un esfuerzo puntual que sobrepasa la resistencia fisiológica de los tejidos que componen el sistema musculoesquelético. Se reconoce que la etiología de los TME es multifactorial, y en general se consideran cuatro grandes grupos de factores:

- Factores individuales: capacidad funcional del trabajador, hábitos, antecedentes.
- Factores ligados a las condiciones de trabajo: fuerza, posturas y repetición.
- Factores organizacionales: organización del trabajo, jornadas, horarios, pausas, ritmo y carga de trabajo.
- Factores relacionados con las condiciones ambientales de los puestos y sistemas de trabajo: temperatura, vibración, entre otros.

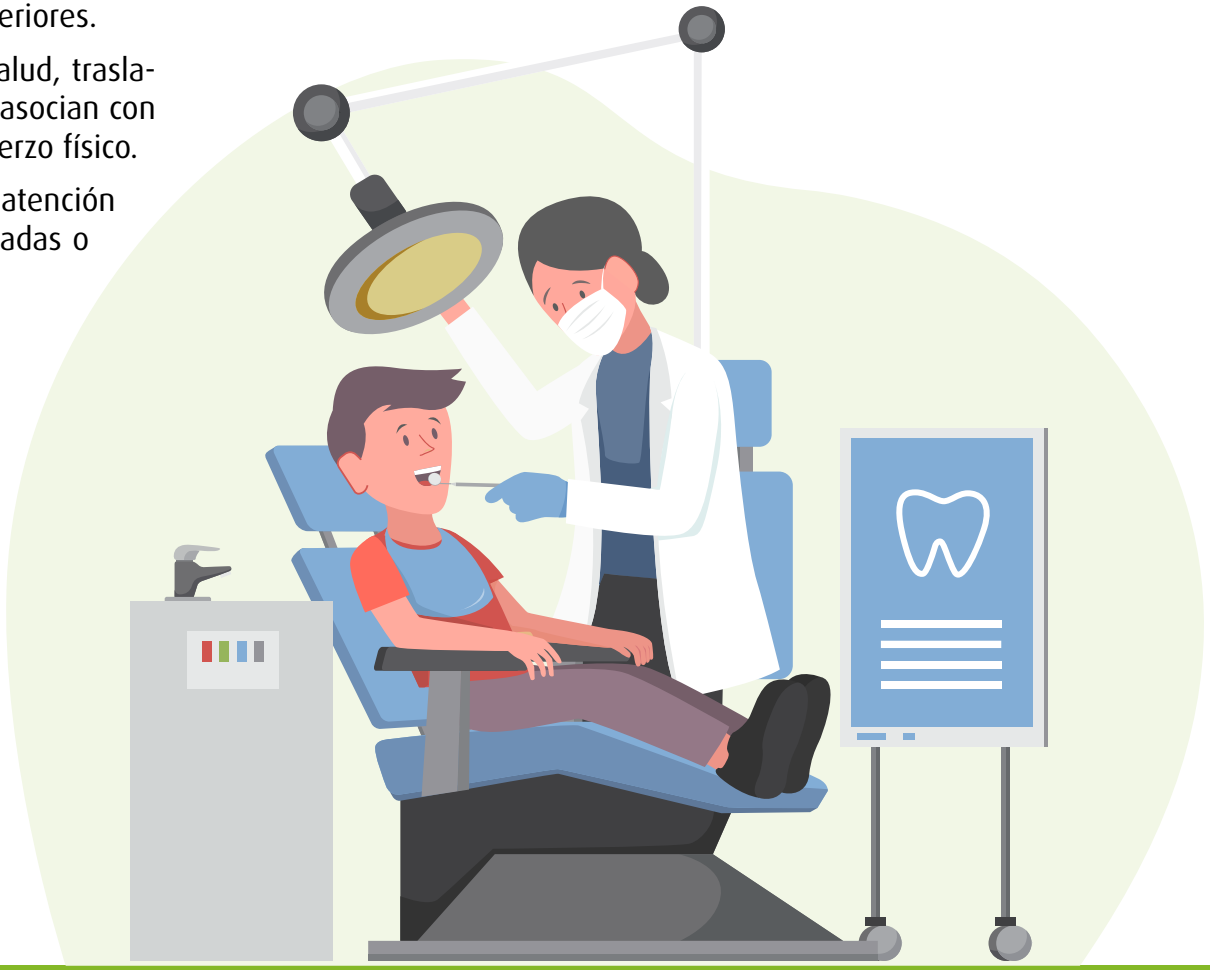


RIESGOS BIOMECÁNICOS

¿EN QUÉ CONSISTEN ESTOS RIESGOS?

Ejemplos de puestos de trabajo expuestos a este tipo de riesgos:

- Montaje, armado, líneas de empaque, procesamiento de productos cárnicos de todo tipo, clasificación y selección de alimentos, entre otras, se asocian con movimiento repetitivo de las extremidades superiores.
- Tareas de bodegaje y logística, atención y cuidados de la salud, traslado de productos, fabricación y manufactura, entre otras, se asocian con manipulación manual de carga (MMC) y realización de esfuerzo físico.
- Actividades de atención al público, mecánica y mantención, atención dental y de salud, entre otras, se asocian con posturas forzadas o estáticas.



RIESGOS BIOMECÁNICOS

PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES

La evidencia científica y las directivas que se han dado a conocer en distintas guías internacionales, tanto para empleadores como para trabajadores y trabajadoras son las siguientes:

Para empleadores y expertos en SST:

- Identificar a las personas trabajadoras mayores expuestas a este riesgo.
- Capacitar y sensibilizar a los trabajadores respecto a la exposición de los trabajadores mayores a este tipo de riesgo.
- Realizar evaluaciones de riesgo tomando en cuenta la edad del trabajador.
- Diseñar puestos de trabajo considerando: privilegiar las tareas livianas para personas mayores, que el trabajador/a pueda regular el ritmo de su trabajo, facilitar la rotación con otros puestos de trabajo.
- Fomentar el reporte precoz de sintomatología por parte de trabajadores/as.
- Promover el registro de trabajadores con molestias musculoesqueléticas.
- En las pausas o tiempos de recuperación (no incluyen la pausa de colación), tener en cuenta que deben permitir que el trabajador descanse, ya sea deteniendo las acciones, por ejemplo implementando relevos, o realizando una tarea que no considere esfuerzo físico, para conseguir la recuperación fisiológica.
- Ante la necesidad de aumentar la producción informar a los trabajadores del cambio organizativo con suficiente antelación. Informar a los trabajadores de los procedimientos en forma periódica y cada vez que se modifiquen.
- Limitar la acumulación de turnos de noche y de día consecutivos. Privilegiar la importancia del descanso después de turnos para recuperar la capacidad física y mental.
- Asegurar el cumplimiento de los programas de vigilancia y evaluación de riesgos relacionados a los trastornos músculo esqueléticos.
- Enviar antecedentes para calificación de puestos de trabajo como trabajo pesado, cuando así corresponda.

RIESGOS BIOMECÁNICOS

PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES

Para personas mayores que trabajan:

En caso de que seas trabajador(a) mayor de 45 años es importante que tengas en cuenta lo siguiente:

- Intenta mantener un adecuado nivel de actividad física y mantener peso adecuado.
- Evita fumar.
- Cumple con los controles médicos preventivos.
- Reporta la sintomatología dolorosa o malestar (disconfort) en este ámbito: es importante que informes tempranamente la sintomatología musculoesquelética a supervisores, prevencionistas de riesgos o encargados de la empresa.
- Usa recursos de autoapoyo (podrás encontrar algunos sitios web útiles en esta misma Guía).

RIESGOS DERIVADOS DEL TRABAJO EN TURNOS

¿EN QUÉ CONSISTEN ESTOS RIESGOS?

El trabajo en turnos exige mantener al organismo activo en momentos en que necesita descanso, y a la inversa. Además, los turnos colocan al trabajador y la trabajadora fuera de las pautas de la vida familiar y social. Todo ello provoca un triple desajuste entre el tiempo de trabajo, el tiempo biológico y el tiempo social. Los resultados de numerosos estudios han demostrado que el trabajo en turnos y en horario nocturno, representa una condición de tensión biológica, mental y social que podría comprometer la salud, seguridad y rendimiento del trabajador.

El trabajo en turnos (especialmente si incluye el nocturno) puede ser más fatigante para los trabajadores mayores y puede requerir un mayor período de descanso. La antigüedad en este tipo de trabajo agrava sus inconvenientes, debido a la acumulación de una fatiga y a una disminución de la tolerancia (Universidad Politécnica de Valencia, 2011).

RIESGOS DERIVADOS DEL TRABAJO EN TURNOS

¿EN QUÉ CONSISTEN ESTOS RIESGOS?

Ejemplos de puestos de trabajo expuestos a este tipo de riesgos

- Desempeño de actividades en servicios de salud, minería, transportes, pesca, servicios de seguridad, entre otros, que impliquen:
  - Jornadas de trabajo de mayor duración a lo habitual (por ejemplo, 12 o más horas).
  - Sistema de turnos (por ejemplo, 7 o más días seguidos).
  - Realización de turnos de noche.
  - Trabajo en sistema de turnos rotativos (días de trabajo y días libres variables).

RIESGOS DERIVADOS DEL TRABAJO EN TURNOS

PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES

La evidencia científica y las directivas que se han dado a conocer en distintas guías internacionales, tanto para empleadores como para trabajadores y trabajadoras son las siguientes:

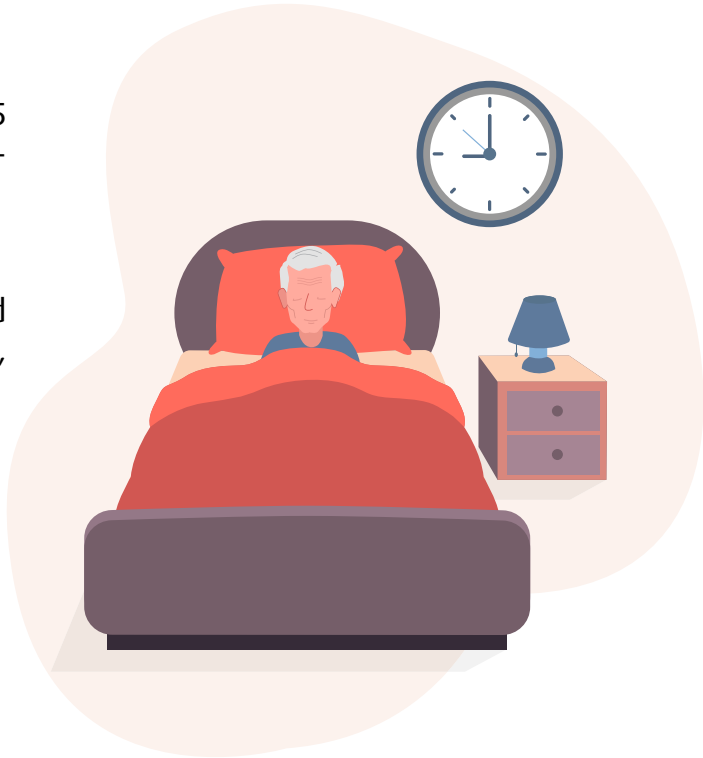
Para empleadores y expertos en SST:

- Identificar a las personas trabajadoras mayores expuestas a este riesgo.
- Realizar un plan de comunicación y sensibilización sobre este riesgo en toda la organización.
- Realizar exámenes preventivos de salud, con el fin de realizar un seguimiento de los trabajadores afectados por los posibles trastornos del sueño, digestivos, nerviosos, etc.
- Reducir la carga de trabajo en los turnos de noche.
- Asignar una jornada completa de descanso cada dos o tres turnos de noche consecutivos.
- Tratar de adaptar el turno al ciclo circadiano del individuo (cambios de turno entre las 6h. - 7h., las 14h. - 15h. y las 22h. - 23h.).
- Establecer un programa de vigilancia y auto reporte de somnolencia en las operaciones.

Para personas mayores que trabajan:

En caso de que seas trabajador(a) mayor de 45 años es importante que tengas en cuenta lo siguiente:

- Identifica en qué sistema de turno trabajas.
- Asiste a los exámenes preventivos de salud para identificar posibles trastornos del sueño, digestivos, nerviosos, etc.
- En caso de percibir fatiga por falta de descanso, comunica dicha situación a tu jefatura directa, para así prevenir posibles efectos en tu salud y eventos de riesgos que puedan generar accidentes en el trabajo.
- Respeta los tiempos de descanso y horas de sueño.
- Recuerda que el trabajo en turnos requiere acciones de compensación para mitigar el efecto en la salud, sobre todo aquellas relacionadas al descanso posterior a turnos de noche.



RIESGOS FÍSICOS

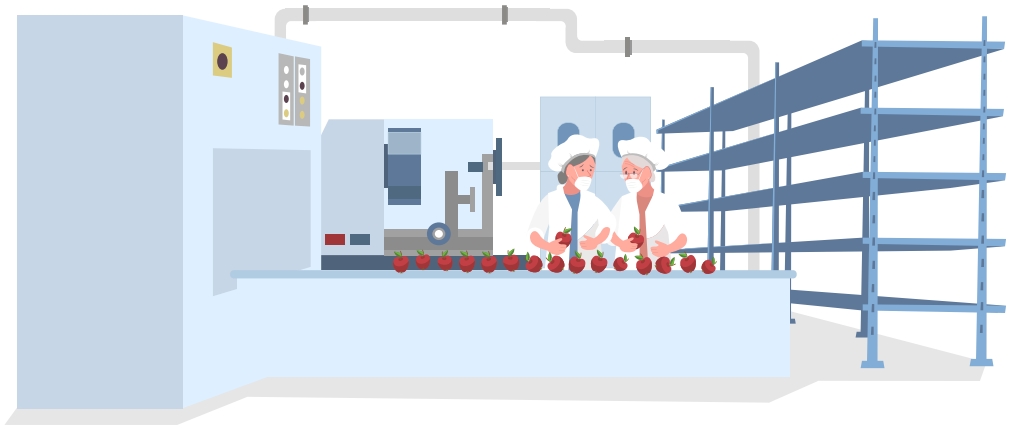
1. TEMPERATURAS EXTREMAS (frío y calor).

¿EN QUÉ CONSISTEN ESTOS RIESGOS?

Una persona necesita que su cuerpo tenga una temperatura corporal media de 37ºC para funcionar con normalidad. Cuando el ambiente exterior es restrictivo induce al cuerpo a sufrir estrés térmico y variar esta temperatura. En casos de mucho calor se puede producir una hipertermia o golpe de calor, mientras que los casos de frío extremo pueden ocasionar una hipotermia. En el caso de los trabajadores mayores es importante considerar que tienen menos tolerancia al frío y al calor (Foment del Treball Nacional, 2013).

Ejemplos de puestos de trabajo expuestos a este tipo de riesgos:

- Personas que se desempeñan a la intemperie en ambientes fríos o calurosos.
- Personas que se desempeñan en procesos productivos que se caracterizan por exposición a bajas o altas temperaturas (frigoríficos, fundiciones, etc.)



RIESGOS FÍSICOS

1. TEMPERATURAS EXTREMAS (frío y calor).

PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES

La evidencia científica y las directivas que se han dado a conocer en distintas guías internacionales, tanto para empleadores como para trabajadores y trabajadoras indican lo siguiente:

Para el empleador y experto en SST:

- Identificar a las personas trabajadoras mayores expuestas a este riesgo.
- Intentar evitar la asignación de trabajadores mayores a puestos de trabajo expuestos a temperaturas extremas (calor o frío).
- Capacitar y sensibilizar sobre la relación entre trabajadores mayores y exposición a temperaturas extremas.
- Realizar las evaluaciones de riesgo considerando el factor edad en la evaluación.
- Definir tiempos de pausas o descanso más frecuente o prolongados, debido a que a medida que se envejece la capacidad de autorregulación tiende a disminuir.
- Proveer ropas de trabajo adecuadas a la condición térmica.
- Iniciar las tareas progresivamente para garantizar el tiempo necesario para que puedan aclimatarse.
- Realizar evaluaciones de puesto de trabajo que considere el factor edad como un indicador.
- Ante situaciones de altas temperaturas, se recomienda aumentar la frecuencia de la hidratación, ya que a medida que se envejece las personas dejan de sentir sed.

Para personas mayores que trabajan:

- En caso de que seas trabajador(a) mayor de 45 años es importante que tengas en cuenta lo siguiente:
- Infórmate sobre los posibles efectos en tu salud ante la exposición a este agente de riesgo.
- Sigue las medidas preventivas indicadas por el empleador o experto SST, tales como utilizar elementos de protección personal (EPP), cumplir adecuadamente con las pausas o descansos, seguir las pautas de trabajo, etc.
- Reporta tempranamente en caso de identificar posibles efectos en tu salud.

RIESGOS FÍSICOS

2. RUIDO.

¿EN QUÉ CONSISTEN ESTOS RIESGOS?

El **Instituto de Salud Pública (ISP)**[1] indica que el ruido es un agente físico y está presente, en mayor o menor nivel, en toda actividad o proceso productivo. Una exposición prolongada al ruido, puede producir pérdidas auditivas temporales o permanentes en cualquiera de sus grados. Sin embargo, la pérdida de audición por ruido es completamente evitable, pero una vez que se produce la pérdida, es permanente e irreversible. Adicionalmente, esta exposición puede generar otras consecuencias para la salud, tales como; efectos sobre el sistema nervioso central, el equilibrio y otros efectos no auditivos como dificultades en la comunicación, alteraciones del sueño y disminución de la capacidad de concentración.

Ejemplos de puestos de trabajo expuestos a este tipo de riesgos:

- Operador de maquinarias en diversos sectores (textil, minero, construcción, etc.)
- Trabajador de salas de sonido.

[1] Ver: https://www.ispch.cl/salud-de-los-trabajadores/subdepartamento-ambientes-laborales/seccion-ruido-y-vibraciones/

PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES

La evidencia científica y las directivas que se han dado a conocer en distintas guías internacionales, tanto para empleadores como para trabajadores y trabajadoras, son las siguientes:

Para empleadores y expertos en SST:

- Identificar a las personas trabajadoras mayores expuestas a este riesgo.
- Reducir todo lo posible el ambiente sonoro de fondo. Los techos, suelos y paredes deberían ser tratados acústicamente.
- Capacitar y sensibilizar sobre la relación entre trabajadores mayores y este agente de riesgos.
- Realizar evaluaciones de puesto de trabajo que considere el factor edad como un indicador.
- Permitir que las señales de alarma superen en 15 dB el ruido ambiental.
- Utilizar el volumen del sonido como una señal en sí misma (en situaciones de alarma, urgencia, etc.), fundamentalmente cuando la importancia de la comunicación es decisiva.
- Combinar y ofrecer simultáneamente señales auditivas y visuales.
- Eliminar las señales auditivas que puedan funcionar como distractores.

RIESGOS FÍSICOS

- Eliminar la reverberación y los ecos.
- Procurar el contraste entre las señales sonoras relevantes y el ambiente sonoro de fondo. Para ello son adecuados los indicadores sin voz para ambientes con voz e indicadores con voz para ambientes sin voz.
- Evitar señales acústicas en los rangos de frecuencias más altas (por encima de los 4.000 Hz).
- En situación de comunicación de señales de alarma o urgencia, se debe emplear las frecuencias más bajas.
- Definir e implementar programas de vigilancia específicos que consideren evaluaciones de puesto de trabajo específicos para los trabajadores mayores.
- Definir e implementar programas preventivos de salud que consideren una mayor periodicidad en la vigilancia médica, tomando en cuenta la edad del trabajador.

Para personas mayores que trabajan:

- En caso de que seas un trabajador(a) mayor de 45 años es importante que tengas en cuenta lo siguiente:
- Sigue las medidas de mitigación indicadas por el empleador o experto en SST.
- Cumple con los exámenes preventivos de salud asociados a la vigilancia médica.
- Reporta tempranamente en caso de identificar dificultades auditivas en el puesto de trabajo.
- Utiliza adecuada y oportunamente los elementos de protección personal
- Realiza propuesta de acciones a tu jefatura en caso de que identifiques posibilidades de mejora en tu puesto de trabajo.

RIESGOS FÍSICOS

3. VIBRACIONES.

¿EN QUÉ CONSISTEN ESTOS RIESGOS?

Las vibraciones, así como el ruido, constituyen ondas mecánicas habitualmente generadas por máquinas y equipos, que se expanden por el espacio y afectan a las personas, interactuando de diversas formas con el organismo humano. Un aspecto relevante es que el ruido y las vibraciones pueden ser mal toleradas por las personas mayores, y su efecto es percibido de manera multiplicativa en vez de aditiva (Ghosheh et al., 2006).

Las vibraciones han sido relacionadas con la presencia de trastornos de naturaleza variada: musculoesqueléticos, del sistema nervioso periférico y también con trastornos malignos como el cáncer de próstata (Jones et al., 2014; Nadalin et al., 2012).

La **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**[2] indica que, las vibraciones como factor de riesgo en el puesto de trabajo puede ser entendido de dos maneras:

1. Las vibraciones del segmento mano-brazo pueden estar provocadas por la utilización de herramientas a motor portátiles (martillos percutores) y de máquinas guiadas manualmente (cortadoras de césped motorizadas), o al aguantar materiales que estén siendo procesados por máquinas de alimentación manual (trituradoras de pedestal). Es poco probable que la exposición ocasional provoque problemas de salud.

2. Las vibraciones de cuerpo completo afectan principalmente a los conductores de vehículos utilizados en vías no asfaltadas (equipos mineros, excavadoras y tractores agrícolas), pero también pueden afectar a los conductores de algunos vehículos que se utilizan en superficies asfaltadas (carretillas elevadoras) o en raíles (grúas pórtico).

[2] Ver: https://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/resources-library/publications/guide-for-labour-inspectors/vibration/lang--es/index.htm

PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES

La evidencia científica y las directivas que se han dado a conocer en distintas guías internacionales, tanto para empleadores como para trabajadores y trabajadoras indican lo siguiente:

Para empleadores y expertos en SST:

- Identificar a las personas trabajadoras mayores expuestas a este riesgo.
- Asegurar el cumplimiento de programas de vigilancia y evaluación de riesgos vigentes y de obligatorio cumplimiento.
- Seleccionar máquinas y equipos de baja transmisión de vibraciones.
- Capacitar en el riesgo y procedimientos seguros de trabajo.
- Realizar mantenimiento preventivo periódico de máquinas y equipos.
- Organizar tiempos de trabajo, incluyendo pausas.
- Entregar elementos de protección personal adecuados.

Para personas mayores que trabajan:

En caso de que seas trabajador(a) mayor de 45 años es importante que tengas en cuenta lo siguiente:

- Sigue las medidas de mitigación indicadas por el empleador o experto SST en materia de vibraciones.
- Cumple con los exámenes preventivos de salud asociados a la vigilancia médica.
- Reporta tempranamente en caso de identificar dificultades en el puesto de trabajo.
- Propón acciones a tu jefatura en caso de que identifiques posibilidades de mejora en tu puesto de trabajo.
- Sigue los procedimientos de trabajo seguro establecidos.
- Utiliza adecuada y oportunamente los elementos de protección personal.

RIESGOS FÍSICOS

4. RIESGOS DERIVADOS A TRABAJOS A GRAN ALTITUD GEOGRÁFICA

¿EN QUÉ CONSISTEN ESTOS RIESGOS?

La persona expuesta a Hipobaria intermitente crónica se define como todo aquel que desempeñe sus labores sobre los 3.000 msnm por más de 6 meses, con una permanencia mínima de 30% de ese tiempo en sistemas de turnos rotativos a gran altitud y descanso a baja altitud (Ministerio de Salud, 2013).

Ejemplos de puestos de trabajo expuestos a este tipo de riesgos:

- Trabajos realizados a gran altitud geográfica: rubro minero, agrícola, ganadero, deportivo, turismo, científico, etc.

PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES

La evidencia científica y las directivas que se han dado a conocer en distintas guías internacionales y nacionales, tanto para empleadores como para trabajadores y trabajadoras son las siguientes:

Para empleadores y expertos en SST:

- Identificar a las personas trabajadoras mayores expuestas a este riesgo.
- Se debe informar y capacitar a sus trabajadores sobre los riesgos específicos de la exposición laboral a gran altitud e hipobaria y sus medidas de control.
- Realizar evaluaciones de puesto de trabajo que considere el factor edad como un indicador.
- Definir e implementar programas preventivos que busquen mitigar la exposición a este riesgo, tomando en cuenta los tiempos y pausas en el trabajo, diseño del puesto de trabajo y canales de comunicación para que los trabajadores den cuenta de situaciones potenciales de riesgo para su salud y seguridad en el trabajo.
- Realizar evaluaciones de salud para exposición laboral a gran altitud, con el objetivo de realizar seguimiento a los posibles efectos a la salud que se pueden generar al estar expuestos de manera crónica a gran altitud geográfica y la condición de salud cardiovascular.
- Promover y dar facilidades para que las personas afectadas puedan mantener actualizado su control y tratamiento de patologías no laborales de importancia para el riesgo (obesidad, hipertensión arterial, diabetes, trastornos del sueño, apnea del sueño, entre otras).
- Desarrollar programas de vigilancia ocupacional.

Para personas mayores que trabajan:

- En caso de que seas trabajador(a) mayor de 45 años es importante que tengas en cuenta lo siguiente:
- Identifica si efectivamente tienes exposición a este riesgo.
- Cumple con las normativas de seguridad asociadas a mitigar la exposición.
- Cumple con los programas preventivos de salud, siguiendo las indicaciones médicas en caso de que sea necesario.
- Debes mantener actualizado el control y tratamiento de patologías no laborales de importancia para el riesgo (obesidad, hipertensión arterial, diabetes, trastornos del sueño, apnea del sueño, entre otras).
- Reporta tempranamente en caso de identificar que estás expuesto/a y que no has recibido la capacitación respectiva.
- Debes mantener hábitos saludables en relación a alimentación, actividad física y sueño.

RIESGOS PSICOSOCIALES:

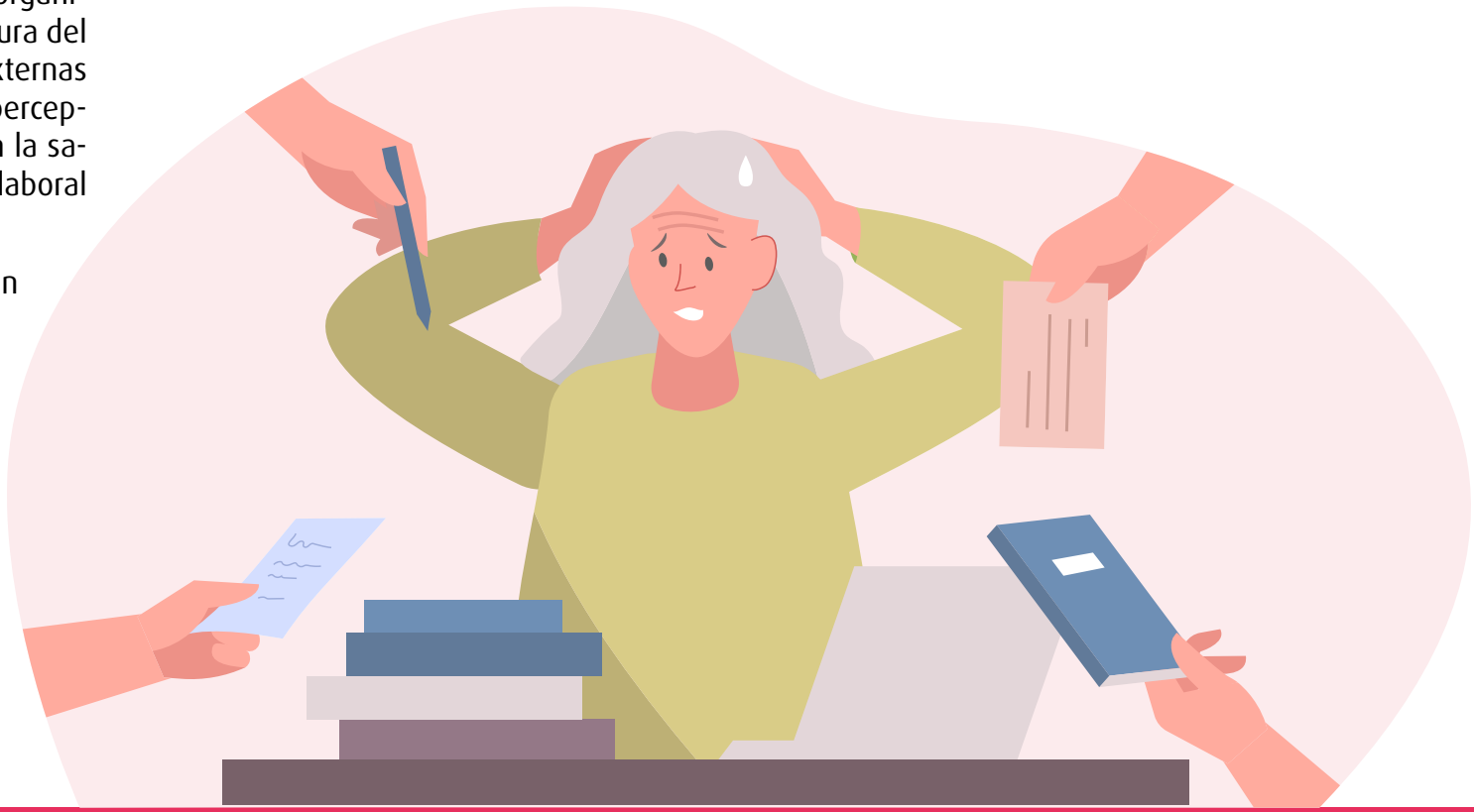
¿EN QUÉ CONSISTEN ESTOS RIESGOS?

Los factores de riesgo psicosocial son las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador, y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral (Ministerio de Salud, 2013).

Entre los riesgos psicosociales que pueden afectar con mayor probabilidad la salud de los trabajadores mayores se encuentran (EU-OSHA, 2016):

- Habilidades obsoletas.
- Falta de formación.
- Discriminación por razón de edad.

Si bien tradicionalmente se ha asociado la mayor exposición a riesgos de este tipo a aquellos sectores laborales que implican mayor presencia de interacciones sociales (como todo lo relacionado con servicios, por ejemplo), en la actualidad, puede decirse que estos riesgos existen en prácticamente todos los rubros.



RIESGOS PSICOSOCIALES:

PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES

La evidencia científica y las directivas que se han dado a conocer en distintas guías internacionales, tanto para empleadores como para trabajadores y trabajadoras son las siguientes:

Para empleadores y expertos en SST:

- **Identificar** a las personas trabajadoras mayores expuestas a este riesgo.
- **Clarificar el rol del trabajador:** Es recomendable que el trabajador de edad disponga de información clara sobre sus funciones, responsabilidades, tiempos de trabajos y organización del trabajo. Pues, la falta de esto puede generar incertidumbre y son fuentes de estrés sobre el trabajador mayor, pudiendo afectar al desempeño y a la autoestima.
- **Otorgar reconocimiento:** Los trabajadores mayores necesitan reconocimiento y respeto en su trabajo, de la misma manera que lo requieren sus colegas más jóvenes, es necesario favorecer su partición en todos los aspectos relacionados directa o indirectamente con el trabajo. De esta manera prevenir posibles situaciones de discriminación por parte de compañeros de trabajo o jefaturas. Se recomienda aprovechar los años de experiencia de las personas mayores estimularlas a ser mentores de miembros más jóvenes de la organización o facilitar la formación de otros colectivos de más edad.
- **Capacitar a supervisores y jefaturas:** Necesitan información y formación sobre los principios y métodos asociados con la habilidad para dirigir a personas mayores. Desde el punto de vista de los trabajadores mayores existen cuatro aspectos importantes para percibir positivamente el rol de la jefatura: la propia actitud del supervisor hacia el envejecimiento, la cooperación, la capacidad para planificar el trabajo individualmente, y la habilidad de comunicación.
- **Promover la formación de nuevas habilidades en los trabajadores mayores:** Se recomienda reducir las diferencias de formación entre los trabajadores jóvenes y los mayores (por ejemplo brechas en conocimiento tecnología), ofreciendo a los mayores posibilidades para mejorar su nivel de formación. Por lo que se recomienda:
  - Estimular a los trabajadores mayores para participar en la formación organizada por la empresa.
  - La participación en la formación debe ser independiente de la edad del trabajador, es decir, no poner restricciones de la edad y estimular instancia de formación intergeneracionales.
  - Apoyar la adaptación a los cambios mediante la planificación de la formación para los trabajadores de más edad.
- **Implementar políticas o programas que promuevan una cultura inclusiva respecto al envejecimiento de los trabajadores:** En donde se definan instancias que ayuden a prevenir instancias de discriminación en los equipos de trabajo.

RIESGOS PSICOSOCIALES:

PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES

Para personas mayores que trabajan:

- En caso de que seas un trabajador(a) mayor de 45 años es importante que tengas en cuenta lo siguiente:
- Infórmate de los programas que existan en tu empresa y promuevan una perspectiva positiva de los trabajadores mayores.
- En caso de percibir que puedas ser víctima de discriminación por edad comunícate con tu supervisor o por los canales formales que existan en tu empresa.
- Promueve una cultura inclusiva del envejecimiento en tus equipos de trabajo. Estimula conversaciones en donde compartan sus puntos de vistas y experiencias al respecto.
- Aprovecha las instancias de capacitación que existan al interior de tu empresa.

OTROS ASPECTOS GENERALES A CONSIDERAR EN PERSONAS MAYORES DE 50 AÑOS:

INTRODUCCIÓN

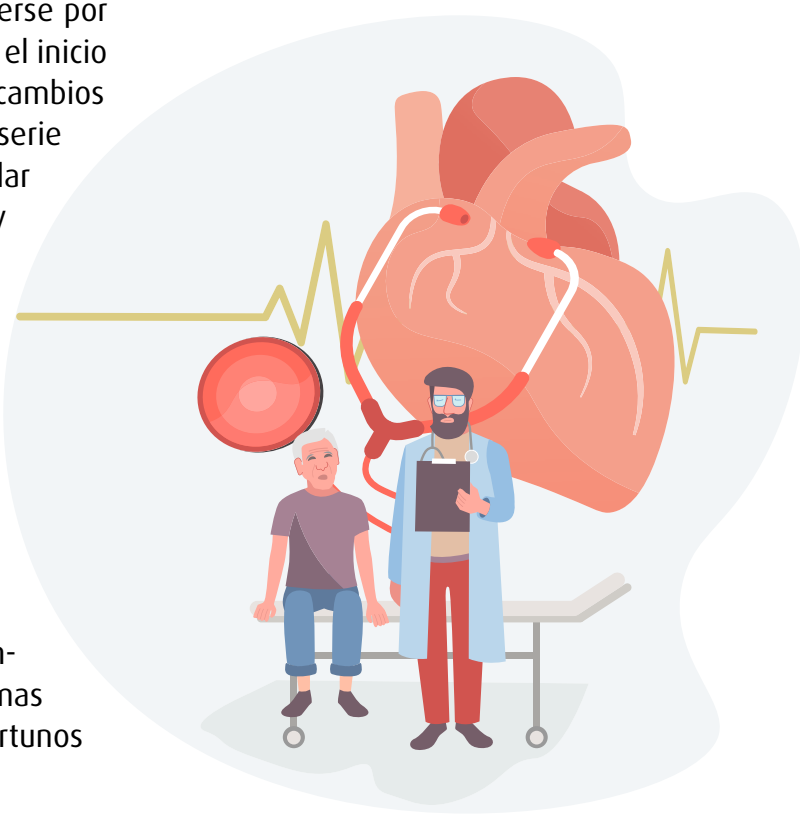
a. Recomendaciones de promoción de la salud para personas que están en esta etapa de la vida

En esta etapa, tanto hombres como mujeres tienen cambios físicos importantes que deben tenerse presentes a la hora de diseñar programas de promoción de salud en el trabajo.

En ambos sexos, aumenta la prevalencia de enfermedades crónicas, tales como enfermedades cardiovasculares, cáncer, enfermedades del sistema respiratorio y diabetes (Observatorio del Envejecimiento, 2021a). Otros cambios relevantes en esta etapa se expresan en la disminución de la fuerza física, en la agudeza sensorial tanto auditiva como visual (Truxillo et al, 2015). Estos elementos deberían ser considerados a la hora de diseñar programas de promoción de salud específicos para este grupo de trabajadores/as: se requiere prevenir la obesidad y el sedentarismo, a la vez de evitar la presencia de hábitos no saludables.

En el caso de las mujeres, un proceso relevante que ocurre sobre los 50 años es la menopausia, que por sí misma no constituye un riesgo. Es entendida como el hito de la última regla, está inserta en la etapa del climaterio que puede partir 5 años antes de la última regla y extenderse por otros 5 años más. La edad promedio para el inicio de la menopausia es de 51-52 años. Los cambios hormonales de esta etapa provocan una serie de síntomas que es necesario contemplar a la hora de promover una mejor salud y seguridad laboral: pueden aparecer sofocos, palpitaciones, sudores nocturnos, alteraciones del sueño, fatiga, falta de concentración, irritabilidad, alteraciones del estado de ánimo, irritación y sequedad de la piel (Crawford et al., 2016; ISTAS-CCOO, 2019).

En el caso de los hombres mayores de 50 años, aumenta la prevalencia del cáncer de próstata, tema que debe ser considerado al momento de definir programas preventivos de salud específicos y oportunos para esta población.



OTROS ASPECTOS GENERALES A CONSIDERAR EN PERSONAS MAYORES DE 50 AÑOS:

PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES

La evidencia científica y las directivas que se han dado a conocer en distintas guías internacionales, tanto para empleadores como para trabajadores y trabajadoras son las siguientes:

Para empleadores y expertos en SST:

- Identificar a las personas que se encuentren en esta etapa.
- Desarrollar programas específicos de actividad física semanal y programas de nutrición para favorecer la mantención del peso corporal adecuado.
- Promover campañas para personas mayores de 50 años que trabajan con miras a detectar precozmente algunos tipos de cáncer más frecuentes: en el caso de las mujeres, para la identificación precoz de cáncer cérvico uterino y mamas, principalmente. En el caso de los hombres, cáncer de próstata.
- Implementar sesiones de formación sobre enfermedades típicas de esta etapa de la vida y los cuidados preventivos que se pueden implementar
- Implementar programas de promoción de salud mental.

Para personas mayores que trabajan:

En caso de que seas trabajador/a mayor de 50 años es importante que tengas en cuenta lo siguiente:

- Participa activamente en las campañas preventivas de salud correspondientes a tu edad.
- Estimula que en tu empresa u organización se discuta y converse abiertamente sobre la promoción de la salud en esta etapa de la vida.
- Solicita que se realice capacitación en tu empresa u organización en los temas de tu interés.

OTROS ASPECTOS GENERALES A CONSIDERAR EN PERSONAS MAYORES DE 50 AÑOS:

b. Riesgos asociados a tener responsabilidades de cuidado fuera de lo laboral.

¿EN QUÉ CONSISTEN ESTOS RIESGOS?

El cuidado de otros conlleva una sobrecarga que normalmente ha formado parte de las responsabilidades adicionales que han tenido las mujeres, más que los hombres. Implica el cuidado de personas enfermas, personas mayores dependientes, niños, etc. Se estima que la mayor parte de la atención de personas mayores y personas con discapacidad es informal y está a cargo de mujeres de 50 años o más, que dedican una media de 26,4 horas a la semana al cuidado de otros, frente a las 8,8 horas de los hombres (Crawford et al., 2016).

Existen importantes diferencias de género en los aspectos relacionados con la conciliación trabajo-familia: las mujeres suelen ser quienes están a cargo de las tareas domésticas. Aunque este proceso no es exclusivo de las mujeres, resulta un problema relevante en las trabajadoras de mayor edad, ya que son ellas las que suelen ocuparse de padres/suegros o de los nietos.

OTROS ASPECTOS GENERALES A CONSIDERAR EN PERSONAS MAYORES DE 50 AÑOS:

PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES

La evidencia científica y las directivas que se han dado a conocer en distintas guías internacionales, tanto para empleadores como para trabajadores y trabajadoras son las siguientes:

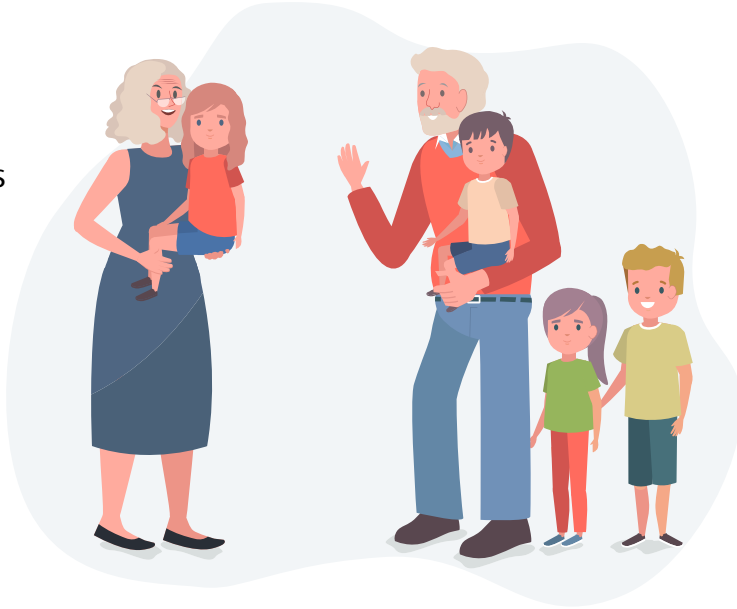
Para empleadores y expertos en SST:

- Identificar a las personas mayores que trabajan expuestas a este riesgo.
- Flexibilizar la organización del trabajo, especialmente para aquellas personas que requieren compatibilizar sus necesidades de conciliar responsabilidades de cuidados de terceros. Esto podría incluir el trabajo a tiempo parcial, horarios flexibles, opciones de teletrabajo y otros tipos de horarios de trabajo variados.
- Considerar otras medidas específicas para aumentar la percepción de control del propio tiempo de trabajo como la concesión de permisos y la programación de los periodos de vacaciones.
- Implementar acciones que puedan facilitar la conciliación con los intereses personales y las responsabilidades familiares: rotaciones de tareas y turnos, las reducciones de jornada o la asignación de jornadas especiales.

Para personas mayores que trabajan:

En caso de que seas mayor de 45 años es importante que tengas en cuenta lo siguiente:

- Participa activamente en las campañas preventivas de salud correspondientes a tu edad.
- Estimula que en tu empresa u organización se discuta y converse abiertamente sobre las dificultades de conciliación trabajo-familia a toda edad
- Informa oportunamente respecto a tus responsabilidades de cuidado, de manera de facilitar a tus superiores la gestión del tema.



IV. ¿QUÉ NOS DICE LA NORMATIVA CHILENA SOBRE SALUD Y SEGURIDAD LABORAL CON RELACIÓN AL ENVEJECIMIENTO?

En el proyecto que ha permitido la construcción de esta guía se analizó una muestra representativa de documentos normativos chilenos sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) con el objetivo de identificar aquellos que entregan lineamientos o recomendaciones sobre cómo gestionar el envejecimiento desde la salud y seguridad laboral. Se revisaron para ello leyes, decretos, protocolos de vigilancias y guías técnicas vigentes en nuestro país.

La tabla siguiente resume aquellos documentos en que sí pudo identificarse elementos en esa línea.

Tipo de documento	Nombre del documento o normativa
Leyes	Código del trabajo
	Política nacional de seguridad y salud en el trabajo
	Decreto 109. Aprueba reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales
Guías o normas técnicas	Norma técnica para la implementación del sistema de vigilancia de accidentes del trabajo con resultado de muerte y graves.
	Propuesta del sector salud, para el desarrollo de una política nacional de salud, seguridad y calidad de vida en el trabajo
	Protocolo para la utilización del dinamómetro en el lugar de trabajo
	Protocolo de exposición ocupacional a ruido
	Guía técnica sobre exposición ocupacional a hipobaria intermitente crónica por gran altitud
	Guía de criterios para la elaboración de informes técnicos de factores de riesgo músculo esqueléticos
	Guía para el control de la exposición a diferentes riesgos de trabajadores del sector de recolección de residuos domiciliarios
	Guía técnica radiación ultravioleta de origen solar
	Guía técnica para la evaluación y control de riesgos asociados al manejo o manipulación manual de carga
Compendio de SUSESO	Libro VI. Prestaciones económicas

¿QUÉ ASPECTOS SEÑALA LA NORMATIVA CHILENA CON RELACIÓN A LOS "RIESGOS CRÍTICOS"?

Riesgos biomecánicos

En la **Guía técnica para la evaluación y control de riesgos asociados al manejo o manipulación manual de carga** (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2018), se indica que la edad del trabajador es un factor a considerar. Incluso debería ser incorporado en la fórmula para calcular el límite de peso recomendado que sería manipulado por el trabajador. La edad sería una variable que incide en la vulnerabilidad frente al manejo manual de cargas sería la edad.

> *... Si tiene trabajadores de ambos sexos y de diferentes edades elija siempre a los que representa menos capacidad de carga.*

> *... Trabajadores con mayor vulnerabilidad al riesgo por MMC: Se presentarán consideraciones para manejo manual de carga realizado por trabajadores vulnerables (mujeres y hombres menores de 18 años y mayores de 45).*

Riesgos derivados de ambientes demasiado fríos o cálidos

En la **Guía técnica radiación ultravioleta de origen solar** (Ministerio de Salud, 2019), se señala que este tipo de radiación produce envejecimiento en la piel:

> *UVA (Radiación ultravioleta A): aquella que posee una longitud de onda entre los 315 y los 400 nanómetros. Llega casi completamente a la superficie de la tierra. Es responsable de parte del bronceado, produciendo principalmente el* **envejecimiento** *de la piel. Representa cerca del 95% de la radiación UV que llega a la superficie terrestre*

En la misma Guía, se indica de la obligación de informar a los trabajadores sobre los riesgos involucrados en la exposición, entre los que se cuentan el fotoenvejecimiento:

> *Los trabajadores deben ser informados de la siguiente norma sobre riesgos específicos de exposición laboral a radiación UV de origen solar y sus medidas de control: "La exposición excesiva y/o acumulada de radiación ultravioleta de fuentes naturales o artificiales produce efectos dañinos a corto y largo plazo, principalmente en ojos y piel que van desde quemaduras solares, queratitis actínica y alteraciones de la respuesta inmune hasta* **fotoenvejecimiento**, *tumores malignos de piel y cataratas a nivel ocular*

Ruido

En el **Protocolo de exposición ocupacional a ruido (PREXOR)** (Ministerio de Salud, 2013), se encontraron lineamientos específicos que relacionan este riesgo con la edad del trabajador.

La evaluación auditiva tendría que considerar la edad de los trabajadores, pues se presentan como factores que aumentan los riesgos auditivos.

> *La Evaluación auditiva descrita, conformada por las audiometrías de base, seguimiento y confirmación, debe ser complementada con la capacitación individual o grupal de los trabajadores, según lo establecido en la Guía Preventiva en los siguientes puntos:*
>
> - *Efectos en la audición producto de la exposición ocupacional a ruido, así como sus consecuencias y síntomas.*
> - *Factores que pueden incrementar los efectos del ruido (sustancias ototóxicas, vibraciones, **edad**, embarazo, etc.).*

Riesgos derivados de trabajos a gran altitud geográfica

En la Guía técnica sobre exposición ocupacional a hipobaria intermitente crónica por gran altitud (Ministerio de Salud, 2013), se encontraron lineamientos específicos que relacionan este riesgo con la edad del trabajador:

a. Vigencia de exámenes pre-ocupacionales en relación a la edad del trabajador.

> *VIGENCIA DE EXÁMENES: Evaluación Pre-ocupacional: 1 año máximo.*
>
> - *Evaluación Ocupacional: hasta 3 años si es menor de 40 años; hasta 2 años si es menor de 55 e igual o mayor de 40 años; y hasta 1 año si mayor de 55 años.*
> - *Evaluación para Altitud Extrema: hasta 1 año*
> - *Evaluación para Exposición Esporádica o Puntual: hasta 1 año.*
> - *Evaluación de Vigilancia Hipobaria Intermitente Crónica: hasta 3 años si menor de 40 años; hasta 2 años si menor de 55 años o mayor de 40 años; y hasta 1 año si mayor a 55 años.*

V. ¿QUÉ PIENSAN LOS ACTORES DEL MUNDO DEL TRABAJO SOBRE ENVEJECIMIENTO Y SST?

En este capítulo se exponen algunas de las observaciones, dudas y propuestas que realizaron expertos, representantes de trabajadores y autoridades (Trabajo, Salud, Desarrollo Social, etc.) entrevistados en el contexto del desarrollo de esta Guía respecto a las relaciones que existen entre envejecimiento y SST. Esta información ha permitido configurar un panorama general sobre algunas experiencias y orientaciones para aportar al campo de la salud y seguridad en el trabajo.

En primer lugar, se resumen algunos aspectos generales que han sido destacados por las personas entrevistadas en el contexto del estudio en torno a la inclusión y las barreras que existen hoy en el campo del trabajo en Chile.

El trabajo debería ser INCLUSIVO, apto para toda edad y condición:

> *... en ergonomía se dice que (....) el trabajo debiera poder realizarlo todas las personas sin importar su edad, sexo o si tiene alguna discapacidad (...) en el fondo, uno tiene que tratar de adaptar el trabajo para que cualquier persona lo pueda realizar y sin que este le provoque algún problema de salud, pero específicamente en las personas mayores, (...) hay un detrimento de la condición física, que parte muy temprano o sea desde los casi 40 años...*

(Representante académicos y especialistas)

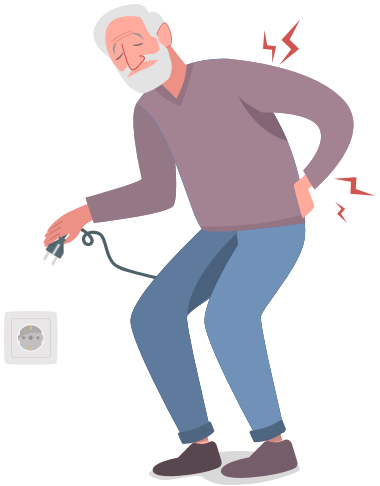
> *... hay un instrumento que es la Convención Interamericana sobre la protección de los derechos humanos de las personas mayores que fue ratificada por el país el año 2017, el 2017 Chile ratificó la convención y que dentro de sus artículos, artículo 18, habla del Derecho del Trabajo y ahí dice (empieza a leer) que la persona mayor tiene derecho al trabajo digno y decente y a la igualdad de oportunidades y de trato respecto a los otros trabajadores, sea cual sea su edad...*

(Representante institucional)

El diseño de los lugares de trabajo tiene que incorporar variables como la edad:

> *...hay un tema que lo estamos promoviendo desde la construcción de viviendas ... la altura de los enchufes, por ejemplo, que no necesariamente es cómoda para que una persona pueda agacharse adecuadamente, y que yo creo que ... de alguna forma tiene carácter más transversal, y que si se han desarrollado para el lugar de trabajo sí se pueden extrapolar...*

(Representante institucional)



> *... lo que pasa es que algunas personas mayores necesitan hacer uso más frecuente de los baños, y como también el lugar de trabajo permite ese uso, (...) ojalá no tenga que recorrer el edificio completo para para llegar al baño (...) también hay personas mayores que toman medicamentos, la posibilidad de poder tener un espacio de privacidad dentro del lugar de trabajo y hasta la sala o lo que sea para poder tomar su medicamento tranquilo, para hacer alguna pausa durante el día también hay algo importante una pausa para caminar, una pausa para descansar...*

(Representante institucional)

Hay poco aprovechamiento de los talentos de las personas mayores:

> *Tampoco hay una transferencia del conocimiento hacia las nuevas generaciones, (....) no hay una política de recurso humano que puede recoger esos beneficios que te permite tener trabajadores de vasta trayectoria.*

(Representante trabajadores)

Persisten las barreras en el acceso de las mujeres (de toda edad) en ciertos sectores laborales:

> *Me preocupa el tema del acceso, este planteamiento que estamos haciendo del género femenino, ahí tenemos un abismo de distancia, las empresas que son del rubro forestal tenemos limitados prácticamente el acceso de género a la participación, recién estamos abriendo puertas donde hay una serie de desigualdades en términos de renta y condiciones en las cuales a ellas se les reconoce su condición.*

(Representante trabajadores)

En segundo lugar, se ilustran algunas reflexiones, sugerencias, recomendaciones y orientaciones recabadas respecto de los riesgos considerados "críticos" desde el punto de vista de la edad.

Riesgos biomecánicos

- **La edad impacta en los trastornos músculo esqueléticos:**

> *...Tenemos la mayoría de los trabajadores antiguos que tienen trastorno músculo esquelético bastante importante: cuando convoyan un tren en una posición totalmente anti ergonómica.*

(Representante de trabajadores, sector ferroviario)

(Representante de trabajadores)

> *...Aquí tenemos muchos viejos que tienen dolores hombros, codos, manos, manguito rotador, un montón de dolencias y son rechazadas, la mutual las definen como de origen común...*

- **¿Qué debería considerar una nueva normativa respecto a este tipo de riesgo con relación a la edad?**

> *Con respecto a las condiciones del lugar de trabajo ..., habría que identificar a las personas mayores que tienen algún tipo de dificultad de desplazamientos versus las que no. También muchas personas mayores son autovalentes, pero ciertas condiciones facilitan, como por ejemplo las sillas, los apoyos que tienen que tener la silla, etcétera.*

(Representante institucional)

- **Ejemplos de buenas prácticas: La negociación laboral puede incluir apoyo profesional específico en esta materia.**

> *Nosotros implementamos pausas activas dentro de la empresa y hemos bajado la cantidad de lesiones trastornos músculo esqueléticos que hemos tenido un par de año atrás, pero es porque nosotros en la negociación lo solicitamos con un equipo profesionales de kinesiólogos ...*

(Representante de trabajadores)

Riesgos derivados de la exposición a ruido

- **La pérdida de audición produce temor, el reconocimiento del problema permite tomar medidas preventivas.**

> *... En nuestra planta, han habido varios casos en que se ha buscado a la persona, producto digamos, de algún impedimento que tenga, o el mismo tema de la pérdida de audición, y se las reubica del lugar de trabajo, digamos, de la zona de trabajo. Pero cuesta, porque se debe reconocer que hay miedo de la persona, de dar a conocer de su problemática...*

(Representantes trabajadores)

- **Las dificultades de audición complejizan la interacción social**.

> *... hay personas mayores que efectivamente tienen un problema auditivo a pesar de que no lo reconozcan y en ambientes muy ruidosos la persona que tiene algún problema auditivo pierde la capacidad de escuchar, ... un lugar un poco más silencioso una conversación uno a uno, es más fácil para una persona que tiene un problema auditivo que estar en un ambiente de mucho ruido...*

(Representantes institucionales)

Trabajo por turnos

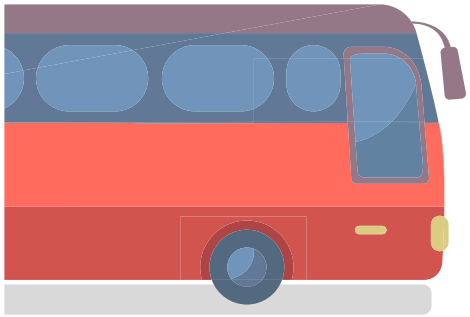
- **El trabajo de turno afecta la calidad de vida de las personas.**

> *... los trabajadores de turno nos transformamos en unos desadaptados sociales, porque descansamos cuando todo el mundo trabaja y trabajamos cuando todo el mundo descansa.*

(Representantes trabajadores)

(Representante institucional)

> *...que la jornada sea una jornada saludable, ojalá que no sean más de 8 horas diarias en total, ojalá continuas además, porque también hemos visto como un factor de riesgo jornadas dispersas, por ejemplo tenemos choferes que trabajan en la madrugada que tienen que levantarse a las 3 de la mañana, pasan a buscar a los trabajadores o los suben, los llevan al lugar, después tienen libre a mediodía y después tienen que volver a trabajar al final de la jornada normal de un trabajador, ese tipo de jornada son muy complejas, familiarmente hablando y socialmente hablando.*



- **El trabajo de turno tiene repercusiones en la salud a largo plazo.**

> *La condición de turno (...) trae asociado trastornos de sueño (...) muchos de esos trabajadores cuando se van jubilados, se van con trastornos de sueño no tratados, se van con problemas de hipertensión y se van con una salud deteriorada.*

(Representantes trabajadores)

> *...tratar de seguir los ritmos circadianos es un factor protector, también es más saludable, por lo tanto, todos los trabajos que rotan, que tienen un trabajo nocturno, tienen mayor riesgo ...*

(Representante institucional)

- **¿Qué debería considerar una nueva normativa respecto a este tipo de riesgo con relación a la edad?.**

> *Hoy día nos podemos encontrar en todas nuestras industrias de trabajadores de más de 65 años trabajando en el mismo régimen de turnos, sin una política de desvinculación o jubilación temprana, porque la condición de turno no es un trabajo pesado.*

(Representantes trabajadores)

- **Ejemplos de buenas prácticas: hay sindicatos que realizan propuestas en ámbito de turnos y edad.**

> *Nosotros logramos con el sindicato que las personas que cumplen 55 años no hicieran turnos nocturnos a petición del trabajador obviamente, porque ahí hay un bono por hacer tercer turno u hora extra, pero las personas llegando a los 55 años pueden solicitar dejar de hacer turnos nocturnos.*

(Representantes trabajadores)

Riesgos relacionados con temperaturas extremas

- **En algunos sectores laborales se trabaja en ambientes muy fríos e inhóspitos.**

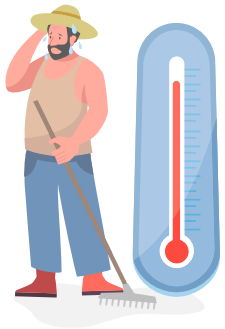
> *... factores físicos y que también dependen del lugar de residencia donde está la industria, donde el trabajador se va a exponer a fuertes vientos, bajas temperaturas, a constantes lluvias y donde el trabajo se tiene que realizar y las condiciones no son las mejores eso también va influyendo en la salud y el deterioro del trabajador.*

(Representantes trabajadores)

- **El clima y las condiciones térmicas impactan la salud de trabajadores mayores.**

> *... el tipo de trabajo desgasta, (...) mucho frío, calor, tienes que trabajar en espacios confinados, polvo, humo un montón, (...) lo principal de esto a mi juicio es que hay que ver también las condiciones de trabajo (....) entonces eso va a producir un desgaste mayor independiente de que el trabajador tenga mucha experiencia ...*

(Representantes trabajadores)



Responsabilidades de cuidado

- **Muchas personas mayores cumplen roles de cuidados de terceros.**

> *Hay veces que las personas mayores cumplen un rol familiar, que muchas veces necesitan tener esa posibilidad de hacer mientras trabajan, o que es una limitante para el trabajo adecuado, por ejemplo, cuidar un nieto, ser el cuidador de otra persona que tiene alguna necesidad, entonces el tema del horario es un tema importante, como esa flexibilidad adecuada a las condiciones de la persona.*

(Representante institucional)

- **¿Qué debería considerar una nueva normativa respecto a este tipo de riesgo con relación a la edad?.**

> *Una mejor calidad en su etapa final de trabajo, son los tiempos de traslado desde el hogar hasta el trabajo y viceversa, tenemos puestos de trabajo en que la gente se moviliza 3 horas y trabaja 12 horas diarias, imagínese usted 15 horas afuera de su casa, entonces eso también es algo súper importante que se podría abordar.*

(Representante institucional)

Finalmente, un tema que emergió como preocupación en las entrevistas y grupos focales realizados, dice relación con la **Ley de Trabajo Pesado**: la mayor parte de las observaciones apuntan a robustecer la Ley enfatizando su rol preventivo.

> *... por el hecho de que ese trabajo sea pesado a los trabajadores que estén, (...) no existe nada que apunte a la prevención o al cambio o algún incentivo al cambio en ese puesto de trabajo, en esa calificación de puesto de trabajo...*

(Representante institucional)

> *...Un incentivo en la parte preventiva y en la parte ergonómica propiamente tal, porque la ergonomía lo que busca es transformar los espacios de trabajo y mejorarlos (...) lo que estamos haciendo es poner una nota, (...) no hay una intervención en el fondo, no hay una intervención ergonómica en esos trabajos.*

(Representante institucional)

VI. REFLEXIONES FINALES

El propósito de esta guía ha sido realizar un aporte en un campo insuficientemente desarrollado hasta ahora, como es el de las relaciones entre salud, seguridad en el trabajo y envejecimiento. Es necesario proteger y cuidar a trabajadores y trabajadoras a medida que envejecen, de manera que puedan seguir haciendo su importante contribución a la economía del país sin comprometer su salud ni su seguridad laboral.

Con respecto a la edad a partir de la cual se establece el criterio de "ser trabajador/a mayor" no existe consenso, sin embargo sobre los 50 años ya es claro que los cambios experimentados en el organismo marcan una diferencia. Para cuidar a las personas mayores que trabajan se requiere que tanto empleadores, expertos en SST como trabajadores pongan de su parte. La mayoría de las veces basta con simples adaptaciones, ajustes, mejoras o cambios en los puestos de trabajo, que no implica incurrir en inversiones de alto costo.

En términos generales, los empleadores deberían asegurar el cumplimiento de los programas de vigilancia y evaluación de riesgos vigentes, mantener actualizada la identificación de trabajadores/as expuestos/as, fomentar la capacitación, promover una adecuada organización de los tiempos de trabajo e incorporar programas de beneficios complementarios.

Por otra parte, también es esperable que trabajadores/as puedan asegurarse de que se les proporcione recursos de apoyo en sus empresas y organizaciones, asistir a controles médicos preventivos e implementar estrategias de auto reporte periódico de exposición a los riesgos más importantes. Además, una misión importante de los trabajadores/as es impulsar que sindicatos, organizaciones gremiales y comités paritarios incorporen la gestión de la edad en la salud y seguridad laboral como una de sus prioridades.

Existen algunos riesgos que para efectos de esta guía se han denominado "críticos" con relación a la edad, que apuntan a dimensiones clave que pueden tener consecuencias más graves en la salud y la seguridad si no son controlados. Estos son: riesgos biomecánicos, turnos de trabajo, riesgos físicos (temperaturas extremas, ruido, vibraciones, exposición) a hipobaria por gran altitud y riesgos psicosociales.

Este grupo debe ser incorporado a las prioridades en la vigilancia y la prevención desde el punto de vista de la salud y seguridad en el trabajo. En Chile hay protocolos definidos para la vigilancia de diversos riesgos en SST que deben adaptarse a los requerimientos de una normativa moderna y actualizada, acorde a la realidad de una población laboral que envejece. En temas sensibles a la edad y que representan muchas situaciones laborales cotidianas hay presencia importante de riesgos psicosociales, trabajos en sistema de turno: los instrumentos normativos actualmente disponibles no tienen incorporada una perspectiva del impacto que tiene el envejecimiento en las personas.

En suma, nos parece que se requiere actuar decididamente en asumir que todos envejecemos y que debemos mejorar la forma en que como sociedad enfrentamos este fenómeno en nuestro país. Para una mejor calidad de vida laboral en esta etapa también se debe incorporar en los centros de trabajo una estrategia de promoción de salud, canalizando intereses y necesidades de trabajadores y trabajadoras. Además, no debe olvidarse que muchas personas mayores tienen responsabilidades de cuidado hasta muy avanzada edad y requieren por lo tanto de mayor flexibi-

lidad en la organización del trabajo para compatibilizar sus roles.

Con una perspectiva de trabajo sostenible, se debería propender a la implementación de medidas que permitan que en el curso de la vida las personas puedan equilibrar bienestar laboral con productividad, considerando todos los ámbitos: individual, grupal y organizacional. El envejecimiento es un proceso humano normal: las personas pueden en el mundo actual seguir trabajando a edades avanzadas si lo desean y para no deteriorar su salud es preciso que sus condiciones de vida previas les hayan permitido cumplir años sin deteriorarse en el intento. Por ello es importante estimular al mundo laboral a tomar en cuenta las características y necesidades que esta etapa de la vida requiere. Este es el verdadero reto: invitamos a empleadores, trabajadores/as e instituciones a mirar con otros ojos las implicancias del aumento de personas mayores en la fuerza laboral, como una oportunidad de sumar un capital humano de gran valor en las organizaciones, que debe ser protegido y respetado como corresponde.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- **Agencia Vasca de la Innovación (Innobasque). (2013). Guía para la gestión de la edad en las organizaciones de Euskadi.** https://www.innobasque.eus/microsite/innovacion_social/publicaciones/publicacion-196/
- **Alcover, C. M. (2021). Edad, trabajo y salud ocupacional: retos y oportunidades para los trabajadores y las organizaciones en Iberoamérica. Praxis Psy, 22(35), 109-126.** https://doi.org/10.32995/praxispsy.v22i35.163
- **Department for Work and Pensions. (2013). Employing older workers. An employer's guide to today's multi-generational workforce.** https://www.gov.uk/government/publications/employing-older-workers-an-employer-s-guide-to-today-s-multi-generational-workforce
- **Eurofound. (2015). Sustainable work over the life course: Concept paper. Office of the European Union, 1–14.** http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions/sustainable-work-over-the-life-course-concept-paper
- **European Agency for Safety and Health at Work, (EU-OSHA). (2016). Safer and healthier work at any age. Final overall analysis report.** http://dx.doi.org/10.2802/478560
- **Foment del Treball Nacional (2013). Guía para el Abordaje del Envejecimiento en la Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales. Anglofort S.A.** https://invassat.gva.es/es/visor-biblioteca/-/asset_publisher/LvSYKI-0K6pLa/content/guia-para-el-abordaje-del-envejecimiento-en-la-gestion-de-la-prevencion-de-riesgos-laborales
- **Ghosheh, N., Lee, S., & McCann, D. (2006). Conditions of work and employment for older workers in industrialized countries: Understanding the issues.** http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2932201
- **Gray-Gariazzo, Nora, Sisto-Campos, Vicente, Basualto-Cárcamo, Cynthia, & Rivera-Tovar, María Alejandra. (2019). Extension of working life and implications for occupational health in Chile. Revista de la Facultad de Medicina, 67(4), 691-695.** https://doi.org/10.15446/revfacmed.v67n4.72898
- **INSST (2019) Guía para la gestión de la salud, del bienestar y de la adaptación del puesto de trabajo en trabajadores de mayor edad. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.** http://www.insst.es/catalogo-de-publicaciones
- **Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS-CCOO) (2019). Trabajadores y trabajadoras mayores y salud laboral. QAR Comunicación, SA**
- **Jones, M. K., Harris, M. A., Peters, P. A., Tjepkema, M., & Demers, P. A. (2014). Prostate cancer and occupational exposure to whole-body vibration in a national population-based cohort study. American journal of industrial medicine, 57(8), 896-905.** https://doi.org/10.1002/ajim.22354
- **Lain, D., & Phillipson, C. (2019). Extended work lives and the rediscovery of the "disadvantaged" older worker. Generations, Journal of the American Society on Aging, 43(3), 71–77.**

- **Ministerio de Desarrollo Social (2020). Encuesta Casen 2020 en Pandemia.**
  http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/encuesta-casen-en-pandemia-2020
- **Ministerio de Salud (2012). Norma técnica de identificación y evaluación de factores de riesgo de trastornos musculoesqueléticos relacionados al trabajo (TMERT)**
  https://www.minsal.cl/portal/url/item/cbb583883dbc1e79e040010165014f3c.pdf
- **Ministerio de Salud (2013). Guía técnica sobre exposición ocupacional a hipobaria intermitente crónica por gran altitud**.
  https://www.minsal.cl/sites/default/files/guia_hipobaria_altitud.pdf
- **Ministerio de Salud (2013). Protocolo de exposición ocupacional a ruido (PREXOR).**
  https://www.minsal.cl/sites/default/files/files/protocolo_vigilancia_expuestos_a_ruido_minsal.pdf
- **Ministerio de Salud (2013). Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo.**
  https://www.minsal.cl/portal/url/item/e039772356757886e040010165014a72.pdf
- **Ministerio de Salud (2019). Guía técnica radiación ultravioleta de origen solar.**
  http://www.repositoriodigital.minsal.cl/handle/2015/1133
- **Ministerio del Trabajo y Previsión Social (2018). Guía técnica para la evaluación y control de riesgos asociados al manejo o manipulación manual de carga.**
  https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/biblioteca/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/guia-manejo-cargas/guia-tecnica-manejo-manual-de-carga.pdf
- **Mutual de Seguridad CChC & Centro de Estudio del Trabajo y Factores Humanos, Universidad de Valparaíso. (2020). Guía para la gestión del envejecimiento de la fuerza laboral desde la perspectiva de la ergonomía, seguridad y salud ocupacional. Proyecto de Investigación Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). Santiago, Chile. ISBN: 978-956-7118-17-5.**
- **Nadalin, V., Kreiger, N., Parent, M. E., Salmoni, A., Sass-Kortsak, A., Siemiatycki, J., ... & Purdham, J. (2012). Prostate cancer and occupational whole-body vibration exposure. Annals of Occupational Hygiene, 56(8), 968-974.**
  https://doi.org/10.1093/annhyg/mes010
- **Observatorio del Envejecimiento (2021a). Envejecimiento, enfermedades crónicas y factores de riesgo: una mirada en el tiempo.**
  https://observatorioenvejecimiento.uc.cl/wp-content/uploads/2021/06/Reporte-Envejecimiento-enfermedades-cro%CC%81nicas-y-factores-de-riesgo.pdf
- **Observatorio del Envejecimiento (2021b). Nuevas realidades del trabajo 60+ en pandemia.**
  https://observatorioenvejecimiento.uc.cl/category/reportes/

- **Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2018). Working Better with Age: Japan, Ageing and Employment Policies, OECD Publishing, Paris.**
  https://doi.org/10.1787/9789264201996-en
- **Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2017). Fomentando la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo: una guía práctica . Ginebra: OIT. ISBN 978-92-2-331226-8**
- **Pérez Torres, V., & Alcover, C. M. (2011). Riesgos psicosociales en trabajadores mayores de 55 años. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 21**.
- **Phillipson, C. (2019). "Fuller" or "extended" working lives? Critical perspectives on changing transitions from work to retirement. Ageing and Society, 39(3), 629–650**.
- **Truxillo, D. M., Cadiz, D. M., & Hammer, L. B. (2015). Supporting the aging workforce: A review and recommendations for workplace intervention research. Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav., 2(1), 351-381.**
  https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111435
- **Universidad Politécnica de Valencia. (2011). Adaptación de puestos de trabajo para trabajadores mayores. Instituto de Biomecánica de Valencia**.
  https://www.ibv.org/publicaciones/manuales-y-guias/personas-mayores/adaptacion-de-puestos-de-trabajo-para-trabajadores-mayores-guia-de-buenas-practicas/
- **Viviani, C. A., Bravo, G., Lavallière, M., Arezes, P. M., Martínez, M., Dianat, I., Bragança, S., & Castellucci, H. I. (2021). Productivity in older versus younger workers: A systematic literature review. Work (Reading, Mass.), 68(3), 577–618**.
  https://doi.org/10.3233/WOR-203396
- **WHO. (2020). Decade of Healthy Ageing: Baseline Report. In World Health Organization. World Helth Organization.**
  https://www.who.int/ageing/decade-of-healthy-ageing

VIII. ANEXOS. RECURSOS DE APOYO PARA LA GESTIÓN DE LA EDAD EN EMPRESAS Y ORGANIZACIONES

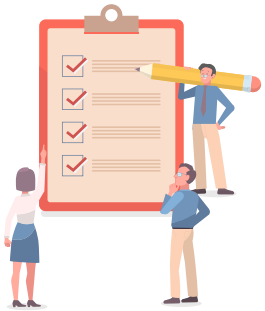
Existen diversos recursos que pueden ser de gran utilidad a la hora de gestionar los temas de envejecimiento, salud y seguridad en el trabajo al interior de empresas y organizaciones. Acá se enumeran algunas de esas guías y documentos, que pueden facilitar la formación de trabajadores y trabajadoras en este ámbito. Además, permite entregar lineamientos técnicos para empleadores y expertos en SST sobre cómo gestionar el factor envejecimiento en este contexto.

- **Agencia Vasca de la Innovación (Innobasque). (2013). Guía para la gestión de la edad en las organizaciones de Euskadi.**
  https://www.innobasque.eus/microsite/innovacion_social/publicaciones/publicacion-196/
- **Department for Work and Pensions. (2013). Employing older workers. An employer's guide to today's multi-generational workforce.**
  https://www.gov.uk/government/publications/employing-older-workers-an-employer-s-guide-to-today-s-multi-generational-workforce
- **Foment del Treball Nacional (2013). Guía para el Abordaje del Envejecimiento en la Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales. Anglofort S.A.**
  https://invassat.gva.es/es/visor-biblioteca/-/asset_publisher/LvSYKI0K6pLa/content/guia-para-el-abordaje-del-envejecimiento-en-la-gestion-de-la-prevencion-de-riesgos-laborales
- **INSST (2019) Guía para la gestión de la salud, del bienestar y de la adaptación del puesto de trabajo en trabajadores de mayor edad. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Madrid.**
  http://www.insst.es/catalogo-de-publicaciones
- **Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS-CCOO) & Ministerio del Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2019). Trabajadores y trabajadoras mayores y salud laboral.**
  https://istas.net/sites/default/files/2019-04/Trabajadores%20y%20trabajadoras%20mayores%20y%20SL.pdf
- **Mutual de Seguridad CChC & Centro de Estudio del Trabajo y Factores Humanos, Universidad de Valparaíso. (2020). Guía para la gestión del envejecimiento de la fuerza laboral desde la perspectiva de la ergonomía, seguridad y salud ocupacional. Proyecto de Investigación Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). Santiago, Chile.ISBN: 978-956-7118-17-5.**
  https://www.mutual.cl/portal/wcm/connect/612b3c51-b00e-418f-9161-c41cbf6764b0/guia-envejecimiento-fuerza-laboral.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE-612b3c51-b00e-418f-9161-c41cbf6764b0-m5RTXvt
- **Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2018). Working Better with Age: Japan, Ageing and Employment Policies, OECD Publishing, Paris.**
  https://doi.org/10.1787/9789264201996-en
- **Universidad Politécnica de Valencia. (2011). Adaptación de puestos de trabajo para trabajadores mayores. Instituto de Biomecánica de Valencia.**
  https://www.ibv.org/publicaciones/manuales-y-guias/personas-mayores/adaptacion-de-puestos-de-trabajo-para-trabajadores-mayores-guia-de-buenas-practicas/

Sobre temas de envejecimiento en general, se sugieren estos documentos del Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA) como material de consulta:

Guía Práctica Salud Mental y Bienestar para Personas Mayores: http://www.senama.gob.cl/storage/docs/SD_OK_-2.pdf

Guía con los principales beneficios del estado para las personas mayores: http://www.senama.gob.cl//storage/docs/GB2021_-ok.pdf



Contar con algunas listas de verificación puede ser de mucha utilidad en este proceso de gestión. En este caso, se propone una adaptación de una propuesta realizada por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de España (ISTAS-CCOO, 2019), pensada especialmente para sindicatos y representantes de trabajadores/as.

PREGUNTA	SI/NO	OBSERVACIONES
¿Tiene tu empresa una política sobre cómo retener y apoyar a las personas mayores de la dotación?		
¿Está capacitada la línea directiva para apoyar a las personas mayores de la dotación y promover su desarrollo?		
¿Se realizan evaluaciones de riesgos que tengan en cuenta las necesidades y capacidades individuales?		

PREGUNTA	SI/NO	OBSERVACIONES
¿Se han identificado posibles riesgos que pueden afectar con mayor probabilidad a los trabajadores de más edad y se han gestionado adecuadamente?		
¿Se consulta a miembros de los comités paritarios sobre estas evaluaciones de riesgos?		
La formación ofrecida a toda la dotación, independientemente de su edad, ¿es lo suficientemente flexible como para garantizar que sea apropiada para todos los grupos de edad?		
¿Se ofrece un servicio adecuado de vigilancia de la salud?		

Trabajo seguro y saludable

para el trabajador que envejece

Guía de recomendaciones y buenas prácticas para trabajadores y empleadores

MUTUAL de seguridad somos CChC

UNIVERSIDAD Gabriela Mistral

Superintendencia de Seguridad Social
Gobierno de Chile