

Envejecimiento y trabajo

Víctor Hugo Borja Aburto¹

El envejecimiento de la población es un reto para la mayor parte de los países. Cada vez habrá menos personas en edad de trabajar que deban sostener a cada vez más personas mayores. No se tiene una respuesta única de cómo compensar esta creciente dependencia y aumento de la carga sobre el sistema de pensiones; pero el tema de la edad de retiro, evitando la jubilación temprana, es sin duda un tema de discusión importante.

La decisión de aumentar la edad de jubilación debe acompañarse de una estrategia que mejore las perspectivas de empleo de los ancianos. Esta estrategia, a su vez, debe acompañarse de la eliminación de los incentivos para el retiro temprano, así como de acciones directas sobre los patrones y sobre las personas mayores para mejorar sus oportunidades de trabajo. Se deben tomar provisiones en todo el sistema de pensiones y evitar lo sucedido en algunos países, que al aumentar la edad de retiro se ha aumentado la presión sobre el seguro de invalidez o incapacidades prolongadas.

El retiro temprano, derecho adquirido durante los años en que la esperanza de vida era menor, se ha visto como una conquista laboral y se ha vuelto un objetivo profesional por sí mismo, así que entre más temprano, mejor. Incluso algunos de sus defensores mencionan argumentos económicos tales como que los jubilados gastan más dinero y son una fuente importante para el turismo. El retiro temprano, argumentan, libera trabajos para los jóvenes e impulsa la productividad. El retiro temprano puede verse como un propósito del individuo pero es un objetivo social caro, y por lo que respecta al sistema de pensiones, es poco sostenible. El motivo principal es que más personas se retiran temprano y viven más tiempo.

Después de un tiempo de políticas para incentivar el retiro temprano y evitar desempleo, los gobiernos de muchos países actualmente están tratando de persuadir

¹ Coordinador de Salud en el Trabajo, Instituto Mexicano del Seguro Social.

a las personas de mantenerse trabajando hasta ser mayores. El razonamiento es que actualmente somos más sanos, los trabajos son menos extenuantes y el desempleo ha disminuido. Sin embargo, desde el punto de vista médico, la relación entre envejecimiento y la habilidad para trabajar sigue siendo motivo de debate. La discusión se centra principalmente en dos posiciones, una que hace énfasis en el proceso biológico de la disminución de la función con la edad y otra, la de quienes argumentan la ganancia de experiencia y conocimiento con la edad.

El proceso de declinación biológica impone limitaciones a las funciones y el desempeño. Estas son predominantemente dependientes de la fortaleza física, características que son vistas inversamente relacionadas con la edad. Esta noción contrasta con la bien conocida relación entre edad y capacidades mejoradas debido a la experiencia acumulada a lo largo de la vida.

Los cambios en la capacidad física, sobre todo después de los 45 años, se concentran en los sistemas cardiovascular y musculoesquelético, la estructura corporal y algunos sistemas sensoriales importantes. El consumo máximo de oxígeno, como medida de la capacidad cardio-respiratoria, tiene una relación clara con la edad; después de alcanzar la madurez a los 30 años declina de manera importante a partir de los 45 y varía de acuerdo con el ejercicio aeróbico realizado, o la falta del mismo. Los cambios en la capacidad musculoesquelética pueden ser pronunciados después de los 45 - 50 años. En estudios de seguimiento se ha observado que la extensión isométrica máxima del tronco y la fuerza de flexión de trabajadores en empleos física y mentalmente demandantes disminuye entre 45 y 50% en un período de 10 años después de esta edad. Estos cambios son importantes con la edad; sin embargo la variación entre los individuos puede ser mayor dependiendo del ejercicio realizado en los años previos.

La capacidad funcional mental es la habilidad para realizar diferentes tareas que requieren esfuerzos intelectuales y mentales de otro tipo. Las funciones cognitivas, tales como percepción, memoria, aprendizaje, pensamiento, y el uso del lenguaje han sido los más estudiados. Desde el punto de vista de la vida laboral, los cambios más importantes con la edad están relacionados con el debilitamiento de la precisión y la velocidad de la percepción. Sin embargo, algunas funciones cognitivas, tales como el control y el uso del lenguaje o la habilidad de procesar problemas complejos en situaciones inseguras, mejora con la edad. En muchas tareas se puede sustituir la velocidad y precisión por la alta motivación de los trabajadores mayores y la experiencia adquirida durante su vida laboral.

Los cambios en las funciones físicas y mentales durante la edad productiva muestran patrones diferentes. Interesantemente, la debilidad de las funciones físicas no impide la mejora en algunas funciones mentales. Con base en estos cambios en las funciones físicas y mentales durante el envejecimiento, se puede pensar que un

número mayor de trabajadores se volverá físicamente más débil, pero mentalmente más fuerte. Con el avance de la edad su trabajo debiera ser físicamente menos demandante e incluir más de las características mentales para mejorar su carrera.

El mantenimiento de la capacidad de trabajo de los trabajadores mayores depende tanto de factores individuales como del contexto del trabajo. Por lo tanto, la decisión de la edad de retiro debe acompañarse de programas de mantenimiento de la fuerza laboral que incluyan acciones para mantener y promover el estado de salud, sus recursos funcionales, y el desarrollo de habilidades profesionales de las personas mayores, así como cambios en el contenido del trabajo, el ambiente físico y psicosocial.

Los cambios requeridos en el contenido del trabajo y en el ambiente físico son principalmente ajustes ergonómicos. El objeto principal es disminuir la carga física de trabajo, estaciones de trabajo más ergonómicas y tiempos de descanso apropiados, sobre todo en trabajo repetitivo. Los ajustes en el ambiente psicosocial del trabajo incluyen evitar la discriminación de las personas mayores y la flexibilización de los horarios.

Los recursos individuales que mejoran la capacidad para el trabajo incluyen la salud, la capacidad funcional, la educación y el *know-how*. Estos recursos son también influenciados por los valores y actitudes de las personas, la motivación y la satisfacción en el trabajo. El resultado del empleo de los recursos individuales es influenciado por el ambiente y la comunidad del trabajo, así como las demandas físicas y mentales. Los buenos resultados, no sólo dependen del empleo de los buenos recursos del trabajador, sino también de que la comunidad laboral, el contenido y el ambiente de trabajo provean las condiciones adecuadas. Por otro lado, estas condiciones no pueden compensar completamente la debilidad de recursos individuales.

La promoción de estilos de vida saludables que prevengan la discapacidad de las personas mayores es indispensable para mantener una fuerza de trabajo sostenible. Además de una buena nutrición, y evitar el uso de tabaco, la práctica de ejercicio físico vigoroso en el tiempo libre previene la disminución de las capacidades físicas con la edad.

Finalmente, la habilidad para el trabajo crea las bases para la capacidad de empleo de un individuo, pero éste debe ser apoyado por sistemas de servicios, legislación de empleo y retiro, y los valores y actitudes prevalentes de la sociedad.

Bibliografía

1. Goedhard WJA, ed. Handbooks of aging. New York: Academic Press, 1990.
2. Ilmarinen J. Aging and work coping with strengths and weaknesses. Scand J Work Environ Health 1997; 23:3-5.

3. Ilmarinen J, Tuomi K, Klockars M. Changes in the work ability of active employees over an 11-year period. *Scand J Work Environ Health* 1997; 23 suppl 1:49-57.
4. Ilmarinen J, Rantanen J. Promotion of work ability during aging. *Am J Indust Med* 1999; suppl 1:21-3.
5. Schaie KW. The course of adult intellectual development. *American Psychologist* 1994; 38:239-313.
6. Shwartz E, Reibold RC. Aerobic fitness norms for males and females aged 6 to 75 years: a review. *Aviation, Space Environmental Med* 1990; 61:1990:3-11.
7. Snel J, Cremer R, eds. *Work and aging: a European perspective*. London and Bristol: Taylor and Francis, 1994.
8. Spirduso WW. Job performance of the older worker. En: Spirduso WW, ed. *Physical dimensions of aging*. Champaign, Illinois: Human Kinetics, 1995: 367-87.
9. Tuomi K, ed. Eleven-year-follow-up of aging workers. *Scand J Word Environ Health* 1997;23 (suppl 1).
10. World Health Organization. *Aging and working capacity: report of a WHO study group*. Geneva: WHO (Technical Report Series, No. 835), 1993.