

## Cuerpo sano, mente sana y trabajo saludable después de los 55

La conducta sedentaria se estableció como la propia de la forma de vivir, consumir y trabajar en las sociedades avanzadas. La evolución de los sistemas de transporte, la tecnología laboral, los nuevos modos de ocio... todo colabora para que todos y todas -pequeños y mayores- asuman como válidos comportamientos claramente sedentarios.

Esta conducta sedentaria se establece hasta tal punto que **las enfermedades asociadas a la inactividad física se convierten en uno de los mayores problemas de salud pública en la mayor parte de los países del mundo** según datos de la OMS.

El **sedentarismo** es la falta de actividad física regular, definida cómo: *“menos de 30 minutos diarios de ejercicio regular y menos de 3 días a la semana”*.

Se considera que una persona es sedentaria cuando su gasto semanal en actividad física no supera las 2000 calorías. También lo es aquella que sólo efectúa una actividad semanal pero de forma no repetitiva, pues las estructuras y funciones del organismo no se ejercitan y estimulan por lo menos cada dos días, como requieren.



La **principal causa de muerte y de carga de enfermedad en el mundo** ya no son las enfermedades transmisibles o infecto-infecciosas sino que **están relacionadas con el sedentarismo y los estilos de vida no saludables**: el tabaquismo, el alcoholismo, los hábitos de alimentación no saludables, el sobrepeso, la obesidad y el estrés, están entre los más importantes.

Este hecho provoca una alerta ante la **necesidad de instalar medidas de prevención**. Las campañas de educación en

estilos de vida saludables contrarios al sedentarismo son, para los estados, una estrategia necesaria para mejorar la calidad de vida de las personas y también para ahorrar costes de tipo sanitario a largo plazo.

La inactividad física no es simplemente el resultado del modo de vida elegido por una persona, se ve influido por aspectos que no dependen exclusivamente de ella, aspectos de naturaleza social. *El estilo de vida está determinado, adoptado y aprendido a través del proceso de socialización de cada ser humano*. El comportamiento está arraigado en los grupos sociales, influido por las diferencias sociales y depende de los recursos disponibles.

Como tal, el estilo de vida viene influenciado por la familia, el trabajo, los grupos sociales a los que se pertenece... etc. pero, siendo algo voluntario, es también algo educable y modificable.

Las campañas de concienciación en hábitos de vida saludables se ponen en práctica desde diferentes perspectivas, por parte de los estados.

Por una parte, está la necesidad de destinar fondos para crear infraestructuras que fomenten un estilo de vida activo como la creación de espacios abiertos seguros que fomenten la actividad física, instalaciones deportivas, terrenos de juegos y escolares... etc.

Por otra, están las campañas de formación e información sobre los beneficios de la actividad física y la alimentación saludable. En este sentido, **los centros de trabajo se convierten en un espacio con un gran potencial para reeducar a las personas adultas y fomentar los estilos de vida saludables**, repercutiendo además, como veremos, de manera positiva en las empresas.

## LOS ESTILOS DE VIDA Y SATISFACCIÓN LABORAL ESTÁN RELACIONADOS

La satisfacción laboral es un concepto amplio que se asocia a múltiples variables, algunas de carácter muy subjetivo, y puede analizarse desde múltiples enfoques. Su estudio se lleva a cabo en el contexto de las relaciones laborales desde la premisa de que los/as trabajadores/as satisfechos son más eficientes y trabajan mejor, faltan menos al trabajo y generan menos gastos a las empresas. Con todo, el número de trabajadores/as estresados/as, cansados, deprimidos y con ansiedad es elevado y motivo de preocupación en muchos países y organizaciones.

Una definición bien sencilla de insatisfacción laboral sería “grado de malestar que experimenta el trabajador/a con motivo de su trabajo” y tiene consecuencias para las personas y organizaciones.

La satisfacción o insatisfacción laboral está relacionada por lo tanto con la salud de las personas. La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud como “*un estado de completo bienestar físico, mental y social*”, concepto que va más allá de la existencia o no de una u otra enfermedad.

Un enfoque de la satisfacción/insatisfacción laboral se centra en analizar las circunstancias del trabajo que pueden ser susceptibles de provocar insatisfacción laboral, como pueden ser: la tarea que se realiza (rutinaria, aburrida...), las relaciones interpersonales, el estilo de liderazgo, las oportunidades de crecer en la empresa, la remuneración económica, la estabilidad laboral, entre otras.

Con todo, un enfoque más profundo de la satisfacción laboral nos desvela que hay un gran número de factores ajenos al trabajo (físicos, sociales, emocionales) que también son fuente de insatisfacción laboral. **Las actividades no relacionadas con el trabajo que ayudan a las personas a recuperar energías también repercuten en el grado de satisfacción laboral que estas experimentan.**

Y es aquí donde entran en juego los estilos de vida.

Los estilos de vida no sólo satisfacen las necesidades\*utilitarias de las personas sino que dan forma concreta a su identidad, identidad que luego se proyecta en el trabajo. En el trabajo se reflejan los trazos de la personalidad. Existe así, una relación favorable y positiva entre actividades no relacionadas con el trabajo, la realización del trabajo y la satisfacción laboral. **La vida hipocinética, más conocida como sedentarismo, repercute en la satisfacción laboral y en**

***la realización del trabajo puesto que esta “enfermedad de no hacer nada” que comienza por la reducción de actividad en la vida personal finaliza por trasladarse al lugar de trabajo.***

Desde este enfoque, ***muchas empresas reconocen que invertir en estilos de vida saludables redundará en una mayor producción.***

Por otra parte, el ***envejecimiento de la población trabajadora*** a la que se enfrenta el mercado laboral y el ***aumento de la edad de jubilación (T+55)***, ponen en valor la idea de que invertir en estilos de vida saludables y en satisfacción laboral mejorará la salud de las personas, disminuirá y retardará su proceso de envejecimiento, reducirá la aparición de enfermedades relacionadas con la edad y el estilo de vida (enfermedades cardiovasculares, diabetes, colesterol... etc.) que además tienden a aparecer en esa franja de edad, ahorrará costes a las empresas y motivará a los trabajadores/as a trabajar más tiempo y retrasar su jubilación.

***La mejora de la salud a través de la reeducación de los estilos de vida y la reducción de la insatisfacción laboral se convierte en una herramienta muy importante a tener en cuenta por parte de los estados y de las empresas.***

Si bien es cierto que, a mayor edad, más cuesta asumir cambios, cuanto más, relacionados con algo tan personal como el propio estilo de vida, también lo es que a partir de determinada edad es cuando muchas personas comienzan a preocuparse más por aspectos relacionados con la salud, que en la juventud pasan más inadvertidos. Este hecho convierte ***a los T+55 en un grupo de población presumiblemente receptivo a asumir cambios en el estilo de vida relacionados con la conservación y mejora de su salud.***

## **CALIDAD DE VIDA, SALUD Y TRABAJO**

Desarrollar estilos de vida ***biopsicosocialmente saludables*** es un compromiso tanto individual como social, con el convencimiento de que sólo así se satisfacen las necesidades fundamentales, se mejora la calidad de vida y se consigue el desarrollo humano en términos de dignidad de la persona.

Conseguir una sociedad sana pasa por educar en estilos de vida saludables pero también por invertir en trabajos saludables, que fomenten personalidades saludables, elementos todos relacionados con la calidad de vida.

No cabe duda de que los hábitos de vida contrarios al sedentarismo repercuten positivamente en la persona tanto a nivel laboral como desde el punto de vista de su salud física e incluso mental, pero la promoción de la salud va aun más allá.

En el transcurso de la historia del mundo occidental, el trabajo ha sido considerado como una maldición, de servidumbre o esclavitud, asociado a la enfermedad y la muerte. Mas a partir del desarrollo de la revolución industrial comienza a desarrollarse un modelo social que modifica esta concepción primitiva del trabajo.

En la actualidad, trabajo, bienestar y salud son conceptos muy relacionados entre sí, convirtiéndose **el trabajo** en un **pilar fundamental que sustenta la calidad de vida de las personas**.

Es por eso que **las condiciones laborales son un elemento clave dentro del modelo social que debe estar enfocado en fomentar la salud de las personas en todas sus dimensiones**.

Si bien es cierto que algunas empresas están poniendo en práctica campañas en este sentido, los llamados “Programas de Empresas Saludables”, también lo es que se centran fundamentalmente en la concepción más física de la salud. Estos programas ayudan en la prevención de trastornos musculoesqueléticos, enfermedades cardiovasculares, hipercolesterolemia o la diabetes, y son muy necesarios, pero no suficientes.

Para una promoción integral de la salud es necesario trabajar en todos sus ámbitos. Algunas ideas en este sentido son las que siguen:

Promoción de la salud “física”:

- Programas de espaldas sanas y de prevención de trastornos musculoesqueléticos.
  - Ajuste de la carga física en el trabajo
- Educación en hábitos alimentarios saludables
  - Programas de control de peso
- Fomento del ejercicio físico
- Campañas contra el tabaquismo o el consumo de bebidas alcohólicas.
- Salarios dignos y equitativos

Promoción de la salud “mental”:

- Mecanismos para la gestión del estrés
- Control de los ritmos de trabajo
- Motivación de trabajadores/as
- Técnicas de relajación
- Trabajo de la confianza (personal y grupal)
- Técnicas de mejora de las relaciones en el trabajo
- Salarios dignos y equitativos

Promoción de la salud “social”:

- Promoción/subvención de actividades culturales
- Promoción/subvención de actividades recreativas

- Fomento de la asunción de diferentes roles sociales
- Flexibilidad horaria
- Facilidades para la conciliación de la vida personal y laboral
- Salarios dignos y equitativos

La calidad de vida real se da en una sociedad sana de “personas saludables” no de “cuerpos saludables”. Adquirir una **personalidad saludable** pasa por poder conseguir un equilibrio entre la vida laboral y personal, tener un poder adquisitivo mínimo y tiempo de recuperación que permita la socialización y el tiempo de ocio. Tener múltiples roles sociales contribuye positivamente a desarrollar una visión más completa de un mismo, puesto que se realizan varias tareas y se interacciona con más personas.

Potenciar que los/las trabajadores/las adquieran esta “personalidad saludable” es algo muy favorable para las empresas. Cuando las personas se sienten bien consigo mismas son más capaces de superar obstáculos, tanto a nivel personal como laboral. La globalización, la mecanización y las nuevas tecnologías hacen que las destrezas de los/las trabajadores/as queden obsoletas rápidamente. El mercado de trabajo demanda trabajadores/as con recursos para adaptarse a los cambios y a las modificaciones constantes que se producen. Tener trabajadores/as con una personalidad saludable ayuda a que estos superen los cambios, a una organización efectiva en el trabajo, a ser más creativos, a manejar mejor el \*estrés y dosificar su energía.

Las condiciones laborales deben permitir la realización de la persona en todos los aspectos de su vida. *Crear trabajos saludables reales implica mejorar la calidad de vida global de los/las trabajadores/as. “Las personas precisan dedicar tiempo, espacio y energía para desarrollar su plan de vida, modificar su estilo de vida y afrontar los cambios”.*

## LA SITUACIÓN DE LOS/LAS TRABAJADORES/AS MAYORES DE 55. COSAS PENDIENTES.

Por desgracia, estas convicciones aun no están bien arraigadas en las empresas y en el mercado laboral, como se puede apreciar en la situación de los/las trabajadores/as mayores de 55 años en la actualidad.

Como consecuencia de la crisis económica, en el Estado español, muchos trabajadores y trabajadoras vieron mermados sus derechos laborales, reducidos sus salarios o aumentadas sus jornadas de trabajo o sus responsabilidades sin retribución ninguna. Además, los procesos de despido se cebaron con los/las trabajadores/as de mayor edad.

La presencia de trabajadores/as en el mercado laboral desciende a partir de los 55 años. Muchos no eligen marchar, son las empresas las que prescinden de ellos o fomentan su jubilación anticipada.

Hay una serie de estereotipos establecidos sobre ellos: que son mas lentos, que tienen fobia a las nuevas tecnologías, que son más propensos a coger bajas por enfermedad, que no quieren aprender. Por encima, las empresas , a la hora de reclutar siempre eligen trabajadores/as jóvenes, por qué?

El/la trabajador/a mayor es caro (le puede costar aceptar niveles salariales que los más nuevos no rechazan), porque asumen tener derechos laborales y piden que las empresas los respeten y porque reivindican su derecho a un equilibrio entre vida y trabajo, un hándicap frente a trabajadores jóvenes más baratos, más dóciles y que aceptan contratos efímeros.

En definitiva, *los/las trabajadores/as mayores se ven marginados porque demandan calidad de vida, demandan salud a través de sus condiciones laborales.*

El sistema capitalista tiene la capacidad de relegar a las personas a un simple salario influenciado por la demanda y oferta del mercado y la producción. Los/las trabajadores/as y la sociedad lo perciben. Es fundamental romper con esta visión empresarial.

El mantenimiento y desarrollo de la parte humana en el sistema productivo debe ser una prioridad para las empresas, por su propio beneficio y el de la sociedad, porque el mercado de trabajo es uno de los pilares que sostiene la sociedad y la calidad de vida de las personas. Sin condiciones de trabajo saludables y centradas en las personas no tendremos una sociedad sana.

La contracción de la población activa prevista a medio plazo obligará a las empresas a adaptarse a una nueva realidad, la de los/as trabajadores/as mayores. Es preciso poner en marcha los mecanismos que favorezcan los \*estilos de vida saludables en toda su dimensión; pero eso no puede ser posible si el propio sistema empresarial mantiene perjuicios sobre la productividad y no de la un valor añadido a la experiencia, si no asume que esa productividad está más condicionada por la satisfacción laboral y la calidad de vida que por la edad.

## Fontes

*“Las enfermedades del “estilo de vida” en el trabajo: entre la vigilancia y las prácticas del cuidado de sí”.* Gustavo Gisbert Gandica. Universitat Autònoma de Barcelona.

*“Estilos de vida y satisfacción laboral”.* Carmen Zoraida Díaz Burgos. Tesis presentada para la obtención del grado de doctor por la Universidad Complutense de Madrid.

*“Análisis sobre estilos de vida, ambiente laboral, factores protectores y de riesgo en seis grupos poblacionales de una empresa transnacional en el período 2005-2008”.* Mary Meza Benavides, Grettel Miranda Villalobos, Natalia Núñez Agüero, Uvania Orozco Rivera, Sharon Quiel Castro, Gabriela Zúñiga Arguedas.

*“Trabajadores mayores: un reto complejo”.* El Periódico de Catalunya, 29 de Mayo de 2012. Carlos Obeso Abalde, Profesor titular del Departamento de Dirección de Personas y Organización.