

Buena Práctica de Sistema de Gestión de SST, según el estándar OHSAS



Desarrollo de estrategias y actividades para la incorporación de la gestión de la edad en la política de seguridad y salud de los distritos sanitarios Jaén- Jaén sur: inclusión del cuestionario de capacidad laboral en los exámenes de salud iniciales, periódicos y especiales de la UPRL 1.6

Diciembre 2017

Descripción de la tarea

Los cambios demográficos a nivel mundial, están generando una serie de consecuencias y de retos en todos los ámbitos de la sociedad, y sin duda, esta realidad también demanda cambios respecto a un grupo de población protagonista como es la población trabajadora, donde el número de trabajadores de edad avanzada aumentará significativamente en las próximas décadas.

España es uno de los países más afectados por este envejecimiento de la población, y en nuestro ámbito específico, tanto los datos del PORH como las memorias del SAS de los últimos años, también advierten de un ligero aumento de la edad de su población trabajadora.

Por todo lo anterior el desarrollo de medidas para la promoción de un envejecimiento activo y saludable debe constituir un objetivo de primer orden, y para abordarlo, desde la Dirección Gerencia de los Distritos Sanitarios Jaén - Jaén Sur, con el asesoramiento de la UPRL 1.6, se plantea la progresiva incorporación de la GESTIÓN DE LA EDAD, en la política de SST, entendiendo ésta como el conjunto de medidas que deben planificarse y ponerse en marcha para favorecer la adaptación de las organizaciones y de los trabajadores al nuevo escenario derivado de los cambios demográficos.

Todas las acciones relacionadas con la Gestión de la Edad, tienen un objetivo común: alargar al máximo la esperanza de vida en buena salud de los trabajadores, desde un planteamiento basado en el “ciclo de vida”, centrado en mejorar las condiciones de trabajo para todas las generaciones coincidentes en la empresa, al tiempo que se tiene en cuenta los cambios individuales que pueden ocurrir con el envejecimiento y las implicaciones de estos cambios para la seguridad y salud en el lugar de trabajo.

Reseñar igualmente, que la participación y organización de todos los integrantes de la UPRL 1.6 en las pasadas jornadas de PRL cuyo tema central fue "Salud, edad y seguridad", así como la formación específica recibida a través de la EASP en este 2017, han sido claves para proponer la puesta en marcha de esta Buena Práctica.

Solución adoptada

Conscientes de que cualquier cambio en el sistema de gestión, así como las iniciativas o medidas que de ellos puedan derivarse, debe contar con el compromiso claro y el liderazgo de la Dirección Gerencia, la primera actuación que se ha llevado a cabo en relación a la “cuestión de la edad”, ha sido la realización de

un taller de trabajo conjunto entre la UPRL y los integrantes del equipo directivo, cuyo objetivo es el de aportar información y lograr la sensibilización en relación al asunto.

Derivado de esta reunión-taller, y tomando como guía el documento “Trabajo Saludable en una Europa que Envejece. Estrategias e Instrumentos para Prolongar la Vida Laboral” de Martina Morschhäuser Reinhold Söchert, la Dirección Gerencia, con el asesoramiento de la UPRL y la colaboración de aquellas otras Unidades o Servicios que resulten necesarios, se compromete en una primera fase, a llevar a cabo el denominado “Autodiagnóstico de la realidad”, que se centrará en la revisión interna y valoración de las necesidades de la organización relativas a la gestión de la edad conforme a la realidad de la misma. En concreto, se llevarán a cabo las siguientes actividades:

- El análisis de la estructura de la edad: que permitirá conocer la estructura real de la edad del personal, su previsión de desarrollo de cara al futuro, y una interpretación de la misma en relación con el trabajo y sus exigencias en las distintas categorías profesionales, unidades o servicios.
- Uso de la herramienta de autoevaluación: Lista de verificación para identificar la necesidad de tomar alguna medida respecto a la estructura de la edad, que se centra en las condiciones de trabajo y de empleo en las empresas. En concreto, se aplicará la versión del estudio "El éxito con los trabajadores de edad avanzada. Estrategias y ejemplos para la práctica empresarial", avalado por la ENHWT (Red europea de Promoción de la Salud en los lugares de Trabajo)
- Por último la Unidad de Vigilancia de la Salud UPRL 1.6, incluirá desde enero de 2018, en todos sus exámenes de salud iniciales periódicos y especiales, el cuestionario de Capacidad Laboral, herramienta que se ha utilizado y puesto a prueba en numerosos estudios, y que pretende recoger la percepción que tienen las y los trabajadores de que pueden realizar su trabajo, considerando su salud actual, las exigencias del mismo y sus capacidades psicofisiológicas.

La herramienta es fácil de utilizar, y el tiempo que se necesita para rellenar el cuestionario oscila entre 10 y 15 minutos. Como el ICL analiza datos sensibles sobre enfermedades y sobre la capacidad laboral estimada de los trabajadores, se indicará en las instrucciones previas que la participación es totalmente voluntaria. Además, está previsto solicitar el consentimiento del Comité de Seguridad y Salud, donde se informará a los representantes de los trabajadores del contenido del cuestionario, y de los objetivos que se pretenden del análisis de los datos obtenidos.

El cuestionario se remitirá junto con la citación al examen de salud para que el trabajador pueda traerlo cumplimentado al mismo, y en caso de que así lo considere oportuno, se podrán analizar las preguntas con el equipo médico, y así poder considerar los aspectos que el propio trabajador puede llevar a cabo para mantener un estado saludable, y aquellos que la empresa puede ofrecer para promover o mejorar la Capacidad Laboral

Resultados o consecuencias de la implantación de la Buena Práctica

Pese a que la implantación de la buena práctica se encuentra en su fase inicial, y los objetivos y /o resultados que de la misma se obtengan no serán en su mayoría evaluables a corto plazo, cabe destacar hasta la fecha actual, el compromiso y liderazgo adquirido por parte de Dirección Gerencia en la puesta en marcha de la buena práctica.

Estado en el que se encuentra la Buena práctica

En desarrollo y con resultados observables.

Autoría: Jesús Alcázar De Dios

Centro: UPRL 1.6