

Promoción del envejecimiento activo en el trabajo

Prof. Juhani Ilmarinen, JIC Ltd, Centro de Investigación en Gerontología de la Universidad de Jyväskylä, Instituto de Salud en el Trabajo de Finlandia (1970-2008)*

1. La función de los trabajadores de edad avanzada en la Unión Europea

La proporción de trabajadores de edad avanzada en la Unión Europea aumentará en las próximas décadas. Las tendencias de la población activa en la UE-27 apuntan a que el grupo de edades de 55 a 64 años aumentará en un 16,2 % (9,9 millones) entre 2010 y 2030. Todos los demás grupos de edades muestran una tendencia a la baja, que va del 5,4 % (40-54 años) al 14,9 % (25-39 años). Este acusado cambio demográfico se debe al aumento de la esperanza de vida y a la disminución de las tasas de fecundidad. Como consecuencia, la edad media de los trabajadores europeos será más alta que nunca. En muchos países, los trabajadores de edad avanzada representarán el 30 % o más de la población activa.

Las tasas de empleo de estos trabajadores (55-64 años) en la UE-27 no llegan en la actualidad al 50 %. Sólo en 15 países en todo el mundo se supera esa cifra. Más de la mitad de estas personas dejan el trabajo antes de la edad de jubilación obligatoria, por una u otra razón. Urge, pues, mejorar y prolongar la carrera profesional para financiar y apoyar la mayor longevidad de los ciudadanos europeos.

El Año Europeo del Envejecimiento Activo 2012 tiene como objetivo promover la calidad de vida y el bienestar de la población europea, especialmente de las personas de edad avanzada, y fomentar la solidaridad intergeneracional. Una buena vida laboral es una importante plataforma para promover el envejecimiento activo. Por consiguiente, la seguridad y la salud en el trabajo son decisivas para garantizar un envejecimiento activo a través de una vida laboral mejor y más prolongada. Un buen trabajo promueve además la cooperación entre las generaciones jóvenes, las de mediana edad y las de edad avanzada.

2. Algunos datos sobre el envejecimiento

Los problemas de salud prolongados y las enfermedades crónicas aumentan con la edad. Aproximadamente el 30 % de los hombres y mujeres del grupo de edad de 50 a 64 años precisan de ajustes urgentes en el trabajo debido a sus problemas de salud para prevenir los riesgos de jubilación anticipada e incapacidad laboral. Los principales problemas de salud provienen de los trastornos musculoesqueléticos y mentales. La depresión es actualmente otra de las razones más comunes de incapacidad laboral y jubilación anticipada. La disminución de la capacidad de trabajo físico con la edad es clara: la capacidad cardiorrespiratoria y la fuerza muscular se reducen en un 1-2 % anual a partir de la treintena. La menor capacidad física es un problema principalmente en los empleos con una elevada carga de trabajo físico; en torno al 30 % de los puestos de trabajo actuales en Europa entrañan malas posturas, manipulación de objetos pesados o tareas repetitivas. Por lo demás, es evidente que en todas las edades hay diferencias individuales en la capacidad funcional y en el estado de salud. La mayoría de los trabajadores de edad avanzada disfrutan de buena salud y de una capacidad física adecuada.

* Las opiniones del autor no reflejan necesariamente las de la Agencia.

Promoción del envejecimiento activo en el trabajo

Además, aunque la salud y la capacidad física se deterioran a medida que envejecemos, con la edad mejoran muchas otras funciones.

El gran triunfo del envejecimiento es el crecimiento mental. El pensamiento estratégico, la agudeza de ingenio, la consideración, la sabiduría, la capacidad de deliberar, la capacidad de racionalizar, el control de la vida, la percepción global y las capacidades lingüísticas mejoran con la edad. Los trabajadores de edad avanzada muestran compromiso con el trabajo, son leales a su empleador y, a menudo, presentan tasas de absentismo más bajas. También la experiencia laboral y la gestión de la vida mejoran con la edad. Los estudios realizados demuestran que, en la medición del rendimiento en el trabajo, la experiencia laboral compensa el declive de algunos de los procesos cognitivos básicos, tales como las funciones de la memoria y las capacidades psicomotrices.

La edad y la experiencia laboral mejoran, en suma, el valioso capital social de los trabajadores de edad avanzada: i) aumentan la competencia profesional, los conocimientos tácitos y las destrezas de cooperación, ii) mejoran el conocimiento estructural de las organizaciones y de sus funciones e iii) incrementan los contactos con clientes y redes y mejoran la comprensión de los cambios en el entorno operativo.

Los trabajadores de edad avanzada pueden aprender cosas nuevas. El aprendizaje no depende de la edad, aunque sí cambie el proceso de aprendizaje. Por lo tanto, es importante que tengan acceso a la formación y gocen de igualdad de oportunidades para aprender nuevas destrezas y actualizar sus competencias profesionales. En el aprendizaje permanente, han de utilizarse las estrategias de aprendizaje y la didáctica adecuadas.

En resumen, el envejecimiento mejora y fortalece a los trabajadores de edad avanzada de múltiples maneras. La participación activa en la vida laboral es, pues, un importante factor positivo del envejecimiento activo. Cada generación tiene sus propias fortalezas y debilidades; es preciso identificar y utilizar mejor las fortalezas de los trabajadores de edad avanzada para hacer de ellos un activo valioso en los lugares de trabajo.

3. Gestión de la edad en los lugares de trabajo

La gestión de la edad (GE) implica la consideración de «los factores relacionados con la edad en la gestión diaria, incluidas la organización del trabajo y las distintas tareas, de manera que todas las personas, independientemente de su edad, se sientan capacitadas para cumplir [sus] objetivos personales y empresariales». Los ocho objetivos de la gestión de la edad son los siguientes:

1. Mayor sensibilización frente al envejecimiento
2. Adopción de actitudes justas ante el envejecimiento
3. Consideración de la GE como tarea y obligación fundamental de los directivos y los supervisores
4. Inclusión de la GE en la política de RR.HH.
5. Promoción de la capacidad de trabajo y la productividad
6. Aprendizaje permanente
7. Aplicación de regímenes de trabajo sensibles a las cuestiones de edad y
8. Transición segura y digna a la jubilación.

El examen de las prácticas de gestión de la edad en los lugares de trabajo europeos revela que las organizaciones tratan las cuestiones del envejecimiento o bien aplicando planteamientos de «resolución de problemas» o bien empleando planteamientos «proactivos». Un bajo nivel de sensibilización sobre la cuestión del envejecimiento les lleva a hacer frente a los problemas con recursos escasos y reduciendo

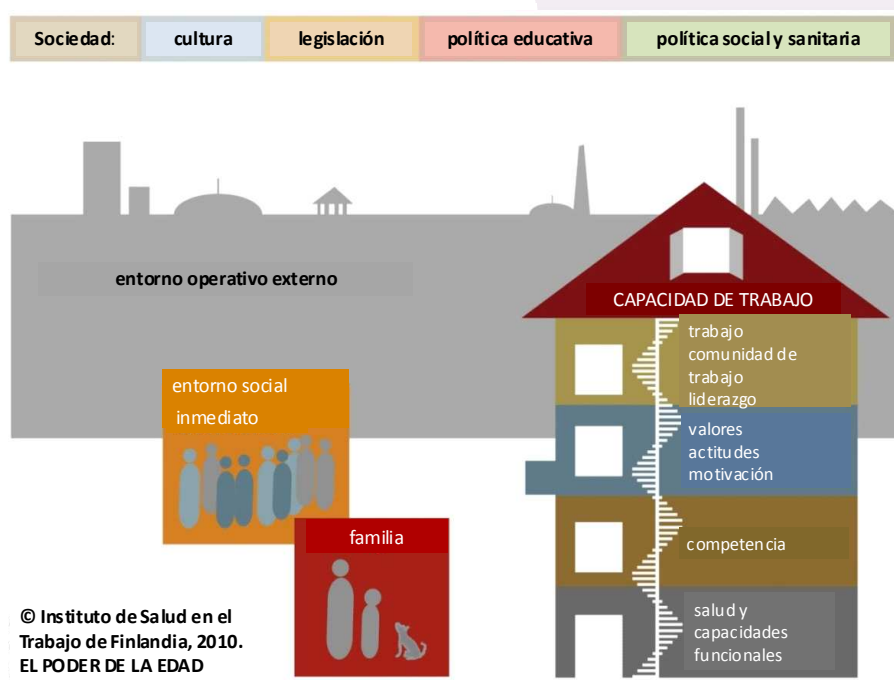
Promoción del envejecimiento activo en el trabajo

las exigencias del trabajo para los trabajadores de edad avanzada (planteamiento de resolución de problemas). En cambio, una mejor comprensión del envejecimiento como un desafío o una oportunidad favorece un planteamiento proactivo que predispone a aumentar los recursos individuales y a apoyar el aprendizaje intergeneracional. En el mejor de los casos, la gestión de la edad adopta un planteamiento basado en el concepto del ciclo de vida y genera igualdad de oportunidades para todas las generaciones.

4. Capacidad de trabajo

Una extensa investigación sobre la capacidad de trabajo de los trabajadores de edad avanzada ha identificado los factores fundamentales que le afectan. Sus resultados pueden representarse en forma de una «casa» de cuatro plantas (figura 1). Las tres plantas inferiores describen los recursos individuales, es decir: i) la salud y las capacidades funcionales, ii) la competencia, iii) los valores, las actitudes y la motivación. La cuarta planta corresponde a iv) la vida laboral. La capacidad de trabajo es el equilibrio entre el trabajo y los recursos individuales; cuando el trabajo y los recursos individuales encajan bien, la capacidad de trabajo es buena. Las escaleras entre las plantas indican que todas estas interactúan entre sí. La interacción más fuerte se da entre la planta de «trabajo» y la de «valores y actitudes» (tercera y cuarta). Las experiencias positivas y negativas en el trabajo entran en la tercera planta y luego se ponderan de manera positiva o negativa. La tercera planta representa la comprensión subjetiva de su trabajo por parte del trabajador: sus opiniones y sentimientos acerca de una diversidad de factores relacionados con el trabajo diario. Esta tercera planta tiene un balcón, desde donde el trabajador puede ver el entorno más cercano a su lugar de trabajo: v) la familia y vi) la comunidad inmediata. Estos factores afectan a la capacidad de trabajo a diario. Unos estilos de vida y unos entretenimientos saludables refuerzan la salud y las capacidades funcionales. Las redes personales y las interacciones humanas afectan a los valores, las actitudes y la motivación. Por lo tanto, dos factores ajenos al lugar de trabajo repercuten en la capacidad de trabajo, ya sea mejorando o deteriorando el equilibrio entre el trabajo y los recursos. En general, la capacidad de trabajo de una persona depende de seis factores.

Figura 1: Modelo de «casa» que describe las diferentes dimensiones que afectan a la capacidad de trabajo humana. La capacidad de trabajo es el equilibrio entre el trabajo y los recursos individuales. Además del lugar de trabajo, influyen en ese equilibrio la familia y la comunidad inmediata. Basado en Ilmarinen, 2006. Instituto de Salud en el Trabajo de Finlandia, El poder de la edad, diseño gráfico de Milja Ahola. Lundell y cols. 2011 (en finés).



Promoción del envejecimiento activo en el trabajo

El entorno operativo de las organizaciones tiende a cambiar de forma continua debido a la globalización, a las nuevas tecnologías, a la crisis financiera, etc. Como consecuencia, el trabajo que debe llevarse a cabo en la organización está en continua evolución. Al mismo tiempo, cambian los recursos humanos, debido, por ejemplo, al envejecimiento de la población activa. Pueden darse problemas de salud, que agudizan la necesidad de actualizar las destrezas y competencias. La inesperada dinámica entre las plantas de la casa hace que sea difícil lograr un buen equilibrio entre el trabajo y los recursos individuales. De ahí que tengamos que buscar el mejor equilibrio posible a lo largo de toda nuestra vida laboral.

La tercera planta refleja y resume nuestra situación laboral. El flujo de información procedente de las diferentes plantas y de los factores ajenos al trabajo puede modificar fácilmente los valores y las actitudes de un trabajador, así como su participación y compromiso con su trabajo. La decisión de seguir trabajando en la organización hasta la jubilación, o incluso después, se adoptará en esta tercera planta. Cuanto más positiva sea la valoración que se haga de ella, más probable será que se goce de una buena vida laboral y se tenga una carrera más prolongada. Son indicadores positivos fundamentales, por ejemplo, el respeto recibido, la confianza en el empleador, el apoyo y la retroinformación de los supervisores, el trato justo y el compromiso con el trabajo. Una tercera planta valorada positivamente hace realidad el envejecimiento activo.

5. Capacidad de trabajo y envejecimiento

La capacidad de trabajo puede evaluarse mediante el Índice de capacidad de trabajo (ICT), una encuesta subjetiva que consta de siete items. Su puntuación varía entre 7 y 49; cuanto más alta, mejor. Las escalas posibles de puntuación son deficiente, moderado, bueno y excelente. El ICT tiene un gran valor predictivo: el 60 % de quienes obtienen un ICT deficiente a la edad de 45-57 años acaban percibiendo una pensión de incapacidad laboral 11 años después. El ICT se ha traducido a 26 lenguas y se usa ampliamente en diversas culturas de todo el mundo.

La capacidad de trabajo tiende a disminuir con la edad, aunque los valores medios de la población activa de 20 a 65 años se sitúan en las escalas entre buena y excelente. En todo caso, el 30 % de los trabajadores, hombres y mujeres, mayores de 45 años de edad presentan una marcada disminución de su ICT en puestos de trabajo tanto manuales como administrativos. Por lo demás, la tendencia del ICT vinculada al envejecimiento varía de unos sectores económicos a otros. La capacidad de trabajo parece ser menor en la agricultura y la ganadería, la industria maderera, la industria del metal y el transporte, así como en los servicios sociales y, en algunos países, en el sector docente. La mejor adecuación entre el trabajo y los recursos individuales se da en la electrónica y las telecomunicaciones, la banca y los seguros.

Las diferencias individuales en la capacidad de trabajo aumentan con la edad. La población de trabajadores de más de 45 años de edad es muy heterogénea en comparación con la de trabajadores más jóvenes. Entre el 15 y el 30 % de los trabajadores de 45 años tienen un ICT moderado o deficiente. Corren el riesgo de perder su capacidad de trabajo a menos que se adopten medidas preventivas y correctivas.

La tendencia a la disminución de la capacidad de trabajo con la edad se debe a dificultades en la adaptación de los cambios en el trabajo a los cambios en los recursos individuales. La vida laboral parece seguir un recorrido propio, que no necesariamente coincide con el de los procesos normales del envejecimiento humano. Por lo tanto, la tercera planta recibe a menudo una ponderación negativa y los trabajadores de edad avanzada consideran que su capacidad de trabajo está empeorando.

Promoción del envejecimiento activo en el trabajo

6. Promoción de la capacidad de trabajo

El modelo de «casa» comentado revela que las medidas adoptadas en el lugar de trabajo para promover la capacidad de trabajo deberían comprender las cuatro plantas. Los trabajadores son más responsables de su salud y de su competencia, y el empleador lo es de la organización y de los regímenes de trabajo. El concepto de promoción, por tanto, se basa en la cooperación entre el empleador y el empleado: juntos pueden crear un mejor equilibrio en el lugar de trabajo y mejorar la capacidad de trabajo. La responsabilidad compartida de las medidas que se adopten las hará más aceptables y viables y dará lugar a una situación en la que todos salgan ganando.

La promoción de la salud (**primera planta**) abarca una variedad de hábitos vitales en materia de alimentación, bebida, actividades físicas, recuperación y sueño. Junto a un estilo de vida saludable, las medidas preventivas y proactivas de los servicios de salud en el trabajo y la buena gestión de los problemas agudos de salud desempeñan una función importante en la obtención de una buena salud durante la vida laboral. Por lo tanto, la competencia de los expertos en salud en el trabajo debe abarcar también las cuestiones referidas al envejecimiento y la salud. Su conocimiento de los ajustes necesarios en el trabajo debido a los cambios en la salud y en las capacidades funcionales motivados por el envejecimiento es un recurso valioso para la creación de una mejor vida laboral para los trabajadores de edad avanzada. Si muchos problemas de salud están relacionados con el trabajo, los riesgos de éste para la salud deben identificarse y prevenirse en el lugar de trabajo (cuarta planta). Las intensas interacciones entre la salud y el trabajo exigen una colaboración activa entre los expertos en seguridad y salud en el trabajo, los empleadores y los empleados.

El mantenimiento de la competencia profesional exige una actualización continua de las destrezas y competencias (**segunda planta**). La formación en el puesto de trabajo, junto con diversos tipos de cursos especiales de formación, ofrecen a los trabajadores de edad avanzada la oportunidad de reforzar sus capacidades. Sin embargo, deben tenerse en cuenta los cambios en su proceso de aprendizaje. Las estrategias y condiciones de aprendizaje, el uso de imágenes, la relajación y los plazos de adquisición de conocimientos son distintos entre los trabajadores jóvenes y los de más edad. Con todo, la plataforma más importante para el aprendizaje es el propio trabajo y el lugar de trabajo. El aprendizaje en el puesto de trabajo es posible si el contenido del trabajo y las tareas se han diseñado para que aporten experiencias de aprendizaje. Unas experiencias de aprendizaje en el trabajo positivas a lo largo de la carrera profesional reducen el número de obstáculos al aprendizaje de cosas nuevas y corrigen las actitudes negativas ante el aprendizaje. También la actitud del supervisor es importante: si está comprometido con el aprendizaje permanente y lo apoya ofreciendo posibilidades de formación, se habrá eliminado un importante obstáculo al aprendizaje de los trabajadores de más edad. El aprendizaje durante el envejecimiento es un importante factor de éxito del envejecimiento activo.

Los valores, las actitudes y la motivación (**tercera planta**) no suelen ser el objetivo de intervenciones directas. Tienden a ser sensibles a influencias más indirectas. Esto significa que las actividades deben centrarse principalmente en el personal con cualificaciones más bajas. Diversas mejoras en las destrezas de dirección y de liderazgo influyen en las características de esta tercera planta. Las personas deben sentir que se les respeta y que pueden confiar en su empleador. Esperan el apoyo de su supervisor en las situaciones de trabajo exigentes y difíciles. Necesitan información sobre si trabajan bien y aprender asimismo a mejorar su rendimiento. El diálogo entre el supervisor y los trabajadores debe ser un proceso continuo; no puede limitarse a la entrevista anual de evaluación. Un trato justo y una tolerancia cero en lo que respecta a la discriminación por motivos de edad son muy tenidos en cuenta y apreciados. El compromiso y la participación individuales en el trabajo son los indicadores clave de una tercera planta ponderada positivamente. Debe mencionarse también que los empleados son los responsables últimos de sus propios valores y actitudes y de otros factores personales. La puesta al día de su propia mentalidad ante el trabajo, de sus recursos internos y de los asuntos familiares es necesaria para lograr un equilibrio

Promoción del envejecimiento activo en el trabajo

mejor y más sostenible en la vida laboral. Este equilibrio da lugar a una ponderación positiva de la tercera planta.

La «planta de trabajo» (**cuarta planta**) es la más amplia y la más cargada de la casa. Comprende el entorno de trabajo (físico, mental, social), la organización y los regímenes de trabajo, el tiempo de trabajo, la comunidad de trabajo y las tareas, así como la dirección. Directivos y supervisores desempeñan una función importante, ya que pueden disponer los procesos de trabajo y las distintas tareas. Todas las decisiones y cambios en el trabajo pasan por ellos. Son además responsables de los asuntos de seguridad y salud en el trabajo, incluidas las evaluaciones de riesgos. Éstas deben tener en cuenta las grandes diferencias individuales en materia de capacidades funcionales y salud del personal, las discapacidades, las cuestiones de género, etc. Los trabajadores de todos los grupos de edad son vulnerables a la exposición a formas de trabajo nocivas. Puesto que la adaptación del trabajo a las capacidades, destrezas y estado de salud de cada uno debe ser un proceso continuo y dinámico, basado en una evaluación adecuada del riesgo, esa misma adaptación al estado de salud y a las necesidades de los trabajadores de edad avanzada no debe representar una carga adicional. La edad sólo es un aspecto de la diversidad de la mano de obra, aun cuando haya que mejorar la sensibilización de los directivos y supervisores al respecto. El conjunto de medidas y mejoras relacionadas con la edad que se han de adoptar en los lugares de trabajo pueden agruparse bajo el concepto genérico de «gestión de la edad» (véase el apartado 3 más arriba).

El rediseño de las tareas de acuerdo con las fortalezas, necesidades y capacidades de los trabajadores de edad avanzada es fundamental para asegurar la capacidad de trabajo, el bienestar y la productividad del personal. Por ejemplo, la disminución de la carga de trabajo físico, la introducción de pausas breves en los procesos de trabajo y la consideración de los riesgos para la salud al programar los turnos de trabajo y los horarios de trabajo flexibles son, todas ellas, medidas que favorecen a los trabajadores de edad avanzada. Por otro lado, se debe hacer uso de sus fortalezas (véase el apartado 2). El método más sencillo para identificar nuevas necesidades y formas de rediseñar el trabajo es preguntarles cómo les gustaría cambiar y mejorar su trabajo. Otra opción útil es establecer tareas compartidas entre los trabajadores jóvenes y los de más edad, aprovechando así sus diversas fortalezas.

7. Beneficios de la promoción de la capacidad de trabajo entre los trabajadores de edad avanzada

Los ejemplos de buenas prácticas demuestran que los costes de las inversiones en la promoción de la capacidad de trabajo quedan compensados por sus beneficios. Los empleados pueden seguir trabajando de forma productiva, mejora el ambiente de trabajo, aumenta la productividad y disminuyen los problemas relacionados con la edad. Los análisis de coste-beneficio revelan que el rendimiento de la inversión puede ser muy favorable: una inversión de un euro puede producir un rendimiento de entre 3 y 5 al cabo de unos años. Este rendimiento favorable de la inversión se debe a la reducción de las tasas de absentismo, a la disminución de los gastos de incapacidad laboral y a la mejora de la productividad.

8. Cuestiones de política relativas a los trabajadores de edad avanzada

Se necesitan reformas para fomentar el envejecimiento activo a través de la prolongación y la mejora de la carrera profesional de los trabajadores de edad avanzada:

Promoción del envejecimiento activo en el trabajo

1. Reforma de las actitudes, para generar unas actitudes justas y adecuadas ante estos trabajadores
2. Reforma de la dirección, para que ésta sepa identificar y utilizar las fortalezas de los trabajadores de edad avanzada
3. Reforma de la vida laboral, para que esta sea sensible a las cuestiones de edad en beneficio de todas las generaciones
4. Reforma de las pensiones que tenga en cuenta las grandes diferencias individuales existentes entre los trabajadores de edad avanzada, flexibilizando la edad de jubilación y bonificando económicamente a quienes trabajen durante más tiempo
5. Reforma de las organizaciones, para mejorar la colaboración entre los distintos agentes e interesados de forma que repercuta en la mejora y la prolongación de la vida laboral y
6. Reforma de los servicios de salud en el trabajo, para hacerlos proactivos y preventivos.

Es muy importante, desde el punto de vista de las políticas, aplicar primero las reformas positivas y luego las negativas. Por reformas positivas se entienden las dirigidas a conseguir que las personas puedan, quieran y tengan la posibilidad de trabajar más tiempo. Ello puede lograrse promoviendo de forma integrada el modelo de la capacidad de trabajo en todas las generaciones. Posteriormente, pueden retrasarse la edad de jubilación y reducirse las opciones de jubilación anticipada.

Se precisan con urgencia modelos innovadores de ampliación de la vida laboral y de retraso de la edad real de jubilación. Algunos ejemplos de buenas prácticas demuestran que ofreciendo a los trabajadores más tiempo libre o reduciendo su carga de trabajo con la edad se consigue retrasar la edad real de jubilación en unos tres años. Una empresa de fabricación adoptó un programa de «decanos», al amparo del cual se ofrecían más días libres a los trabajadores de más de 58 años de edad. En concreto, se les daba más tiempo para descansar después de realizar trabajos manuales precisos y exigentes, que incluían la construcción de cerraduras para puertas. El número de días libres pagados variaba entre 6 (58 años de edad) y 14 (63 años de edad). Como resultado, los trabajadores mostraron su deseo de seguir trabajando tres años más que antes y se jubilaron a los 63 años. Una empresa energética presentó un programa «80-90-100» que permitía a los miembros del personal reducir el tiempo de trabajo en un 20 % y el salario en un 10 %, conservando el 100 % de la pensión. El 25 % se acogieron a esta modalidad. La edad real de jubilación se retrasó en 3 años, situándose en los 64.

Estos innovadores ejemplos demuestran que las personas de edad avanzada optan por trabajar más tiempo si se les dan facilidades para afrontar la carga o los horarios de trabajo. Tanto empleadores como empleados han mostrado su satisfacción con estos nuevos modelos.

9. Los trabajadores de edad avanzada como un activo en la vida laboral y en la sociedad

Los trabajadores de edad avanzada son una parte importante de la población activa de las sociedades modernas y su cifra aumentará en los próximos decenios. Tienen destrezas y competencias distintas de las que poseen las demás generaciones. Si no participan en la vida laboral, se pierden capacidades profesionales, estructurales y de creación de redes. Es asimismo importante la transferencia de sus conocimientos tácitos a las generaciones más jóvenes. La combinación más potente de competencias en el lugar de trabajo es la que se basa en las diversas fortalezas de las diferentes generaciones.

La mejora de la esperanza de vida y del estado de salud de los trabajadores de edad avanzada aumenta asimismo las oportunidades de conseguir una sociedad más sensible a las cuestiones de edad. En todo caso, una buena vida laboral es un importante requisito para que estos trabajadores sigan activos y la

Promoción del envejecimiento activo en el trabajo

sociedad pueda beneficiarse de sus fortalezas y talentos. Si se consigue, participarán activamente en la construcción de una sociedad sostenible y humanitaria, en la que exista solidaridad intergeneracional.

Una vida laboral productiva es también una importante plataforma para el envejecimiento activo. Un empleo satisfactorio puede ayudar a evitar la enfermedad o el deterioro físico o mental, asegurar una buena capacidad cognitiva y física y promover actitudes positivas y activas ante la vida. La calidad de la vida laboral tiene un gran impacto en todos los trabajadores, ya que pasamos mucha parte de nuestro tiempo trabajando. Estudios longitudinales recientes revelan que la capacidad de trabajo existente antes de la jubilación predice la mayor o menor independencia en la vida cotidiana entre los 73 y los 85 años. Cuanto mejor sea la capacidad de trabajo antes de la jubilación, mejor será la calidad de vida más adelante. Por lo tanto, deben garantizarse las inversiones en materia de envejecimiento activo durante los años de trabajo. Las inversiones en seguridad y salud en el trabajo son inversiones para el resto de nuestra vida.

Bibliografía recomendada

- Eurofound resource pack 'Living longer, working better - active ageing in Europe' (Living longer, working better - active ageing in Europe) <http://www.eurofound.europa.eu/resourcepacks/activeageing.htm>
- Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J., Koskinen, S. Dimensions of work ability. Results of the Health 2000 Survey. (Dimensiones de la capacidad de trabajo. Resultados de la Encuesta de salud 2000) Finnish Centre of Pensions (ETK), The Social Insurance Institution (KELA), National Public Health Institute (KTL), Finnish Institute of Occupational Health (FIOH), Helsinki, 2008.
- Ilmarinen, J. 'Work Ability – a comprehensive concept for occupational health research and prevention. Editorial' (La capacidad de trabajo: un concepto global en la investigación y la prevención de la salud en el trabajo. Editorial), *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 2009, 35(1), 1–5.
- Ilmarinen, J. Towards a longer worklife. Ageing and the quality of worklife in the European Union (Hacia una vida laboral más larga. Envejecimiento y calidad del trabajo en la Unión Europea), Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health, Helsinki, 2006.
- Ilmarinen, J. 'Aging and Work: An International Perspective' (Aging and Work: Una perspectiva internacional), in: Sara J. Czaja and Joseph Sharit (eds) *Aging and Work. Issues and Implications in a Changing Landscape*, The Johns Hopkins University Press 2009, 51–73.
- Nygård, C-H., Savinainen, M., Kirsi, T., Lumme-Sandt, K. *Age Management during the Life Course* (La gestión de la edad durante el ciclo de vida), Tampere University Press, Tampere 2011.
- Rowe, J., Kahn, R. *Successful aging* (Envejecer con éxito), A Dell Trade Paperback, New York 1998.
- Taylor, P. (ed.) *Ageing Labour Forces: Promises and Prospects* (Envejecimiento de la población activa: y perspectivas), Edward Elgar, 2008.
- Tuomi, K., Huhtanen, P., Nykyri, E., Ilmarinen, J. 'Promotion of work ability, the quality of work and retirement' (La promoción de la capacidad de trabajo, la calidad del trabajo y la jubilación), *Occupational Medicine* 2001, 51(5), 318–324.
- von Bonsdorff, M.E., Kokko, K., Seitsamo, J., von Bonsdorff, M.B., Nygård, C-H., Ilmarinen, J., Rantanen, T. 'A 28-year follow-up study on differences in midlife physical and mental work strain according to work ability trajectories' (Estudio de seguimiento durante 28 años de las diferencias en la tensión laboral física y mental en la mediana edad de acuerdo con las trayectorias de la capacidad de trabajo), *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 2011, 37(6), 455–463.
- von Bonsdorff, M.B., Seitsamo, J., Ilmarinen, J., Nygård, C-H., von Bonsdorff, M.E., Rantanen, T. 'Midlife work ability predicts late-life disability: A 28-year prospective follow-up' (Estudio de seguimiento durante 28 años de las diferencias en la tensión laboral física y mental en la mediana edad de acuerdo con las trayectorias de la capacidad de trabajo), *Canadian Medical Association Journal* 2011. DOI:10.1503/cmaj.100713.
- Wallin, M., Hussi, T. 'Best practices in Age Management – evaluation of organisation cases' (Buenas prácticas en la gestión de la edad: evaluación de casos prácticos de organizaciones), *Final report of research project* (2011), Pdf-version downloadable at: <http://www.tsr.fi/database>.

Promoción del envejecimiento activo en el trabajo