

Repercusión de la edad en un hospital del Servicio Murciano de Salud

Díaz Martínez A, Bacorelle López P, Torrecillas Alcaraz JA, Visedo López JA, Aranda Lorca JJ
Hospital Universitario Virgen de la Arrixaca

Introducción

Entre las numerosas frases hechas que pueden escucharse en cualquier foro de discusión o leerse en las memorias institucionales se encuentran las siguientes: "nuestros empleados son nuestra empresa, nuestro personal es nuestro activo más importante. El activo más importante de la organización son las personas".

Envejecimiento y trabajo. Los países industrializados están sufriendo importantes transformaciones en su evolución demográfica. Esta se caracteriza por el envejecimiento de la población, debido fundamentalmente a los descensos en las tasas de natalidad, el incremento de la población de edad adulta y el incremento de la esperanza de vida.

Entre los profesionales que trabajan en instituciones sanitarias, existe mayor porcentaje de licenciados y diplomados que en cualquier otra empresa, por lo que su incorporación al mercado de trabajo es más tardía. Además, el trabajo en el sector sanitario está sujeto al desempeño de turnos de trabajo, guardias, a exposición a riesgos ambientales, radiaciones ionizantes, etc., que hacen que el desgaste físico y psíquico de los trabajadores sea mayor que el originado en otros sectores de actividad.

Esta nueva situación está llevando a considerar y a prestar una especial

atención al colectivo de los empleados adultos, lo que comporta un importante reto tanto a nivel de políticas nacionales e internacionales como para las propias empresas. Es importante ofrecer a las empresas información acerca de los procesos psicológicos y fisiológicos del envejecimiento, con el fin de desterrar estereotipos y proporcionar información veraz sobre el problema, a fin de afrontar las medidas más adecuadas.

Material y métodos

La Administración Sanitaria del Estado-INSALUD y los sindicatos CEM-SATSE y CC.OO., suscribieron el 23 de julio de 1997, el Acuerdo sobre exención de guardias a los facultativos mayores de 55 años (BOE de 13-12-97).

Según se especifica en el preámbulo de la norma, el referido Acuerdo perseguía, por un lado, facilitar que los facultativos mayores de 55 años destinados en el ámbito de atención especializada, que así lo solicitasen, quedasen exentos de la realización de guardias; y de otro, propiciar la realización voluntaria de actividades en régimen de presencia física desde las 15 horas a quienes así lo pidiesen.

Como respuesta a este pacto de exención, y dada la presión asistencial existente en algunos servicios asistenciales, que hace que algunos facultativos

tengan que realizar un número excesivo de guardias, el artículo 54 de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, viene a regular por primera vez los nombramientos de facultativos para la prestación de servicios de atención continuada fuera de la jornada establecida, con destino en aquellas unidades en que resulte necesario para el mantenimiento de la atención continuada.

Resultados

Experiencia en trabajadores de edad avanzada en el Hospital Universitario Virgen de la Arrixaca.

Esta experiencia está relacionada con la actividad que realizan los facultativos mayores de 55 años en sustitución de la realización de guardias.

A fecha de hoy, existen en este hospital 103 facultativos que han solicitado la exención de guardias de mayores de 55 años. Por otro lado, son 17 los nombramientos efectuados de facultativos de solo guardias, junto con 54 facultativos de refuerzo (protocolos, personal de otros centros que vienen a hacer guardias al hospital), para la prestación de servicios de atención continuada fuera de la jornada establecida.

Conclusiones

Soluciones de vanguardia al envejecimiento para el hospital:

- Mejora de las destrezas de los trabajadores de edad avanzada. Formación y aprendizaje permanente. Además de la formación, conseguir que mejore el grado de adaptación del trabajo y el entorno laboral a las necesidades de las personas de edad avanzada.
- Erradicar la discriminación. Legislar para proteger a los trabajadores de edad avanzada sigue siendo polémico en numerosos países, y muy pocos estados han promulgado leyes que prohíban la discriminación por razón de edad.
- Aprovechar los conocimientos y la experiencia de estos trabajadores para formar a los que empiezan, sería una buena forma de aumentar su autoestima, así como las ganas de seguir trabajando.
- Vigilancia de la salud. Vigilar el estado de salud de este colectivo, realizando revisiones regulares a partir de 45 años por el Servicio de Prevención. Definir la edad funcional del trabajador con respecto a su edad real, realizando exámenes de habilidades y capacidad para el trabajo. Medidas preventivas, facilitando a los trabajadores información y formación en materia de seguridad, salud y prevención.