

Envejecimiento activo:

Hábitos saludables y conductas seguras en la gestión de la edad en el sector de piensos compuestos para animales



CON LA FINANCIACIÓN DE:

ES2024-0035



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.

cesfac

→ Confederación Española
de Fabricantes de Alimentos
Compuestos para Animales

Índice de contenidos

Índice de ilustraciones	4
Índice de tablas	6
1. Introducción	8
2. Informe del mercado laboral en españa	12
2.1. Datos estadísticos relativos a tasas de ocupación y empleo	13
2.2. Datos estadísticos relacionados con variables económicas	14
2.2.1. Costes laborales y salarios	14
2.2.2. Productividad	15
2.3. Datos estadísticos relacionados con la cualificación y formación	15
2.3.1. Formación continua y aprendizaje intergeneracional	16
2.4. Datos estadísticos desde la perspectiva de género	17
2.4.1. Brecha salarial	17
2.5. Relación entre el envejecimiento y enfermedades profesionales asociadas	18
2.5.1. Relación entre envejecimiento y accidentes de trabajo	19
2.5.2. Tasas de Incidencia de Accidentes de Trabajo	20
3. Estudio cuantitativo	22
3.1. Ámbito de aplicación y muestra	23
3.2. Resultados del estudio cuantitativo	24
3.3. Ausencias de larga duración	25
3.4. Capacidad de trabajo auto percibido	26
3.5. Análisis por bloques	28
3.5.1. Bloque 1. Salud percibida	29
3.5.2. Bloque 2. Exigencias físicas y psicosociales	30
3.5.3. Bloque 3. Condiciones de salud diagnosticadas	31
3.5.4. Bloque 4. Absentismo y pronóstico	33

3.5.5. Bloque 5. Recursos cognitivo.....	34
3.5.6. Bloque 6. Hábitos saludables.....	36
3.5.7. Bloque 7. Conductas seguras en el trabajo.....	37
4. Estudio cualitativo.....	39
4.1. Principales hallazgos.....	39
4.2. Conexión con líneas de trabajo.....	40
5. Conclusiones.....	41
6. Propuestas.....	43
6.1. Tratamiento diferencial.....	44
6.1.1. Evaluación de riesgos con perspectiva de edad.....	44
6.1.2. Vigilancia de la salud proactiva.....	45
6.1.3. Organización del trabajo y ergonomía.....	45
6.1.4. EPIs y ayudas técnicas.....	45
6.1.5. Formación y reciclaje.....	45
6.1.6. Apoyos psicosociales.....	45
6.2. Conductas seguras.....	46
6.3. Hábitos saludables.....	46
6.4. Preparación para la jubilación.....	46
7. Hoja de ruta.....	47
8. Bibliografía.....	49
9. Anexo 1. Tablas.....	50
10. Anexo 2. Cuestionario.....	60
11. Anexo 3. Guión focus group.....	69

Índice de figuras

- 23 **Ilustración 1.**
Distribución de respuestas por sexo
- 23 **Ilustración 2.**
Distribución por rango de edad.
- 23 **Ilustración 3.**
Distribución de respuestas por rango de edad
- 24 **Ilustración 4.**
Porcentaje de atribución de capacidad/hábitos saludables
- 24 **Ilustración 5.**
Puntuación media directa por segmentos de atribución en capacidad/hábitos
- 25 **Ilustración 6.**
Porcentaje de respuestas en ausencias autoconfirmadas de larga duración
- 25 **Ilustración 7.**
Distribución de porcentajes sobre ausencias de larga duración (≥ 1 mes) por rango de edad.
- 26 **Ilustración 8.**
Distribución de porcentajes sobre ausencias de larga duración (≥ 1 mes) por variable sexo
- 26 **Ilustración 9.**
Distribución de porcentajes sobre ausencias de larga duración (≥ 1 mes) por variable antigüedad
- 27 **Ilustración 10.**
Autovaloración (1-10) Vs. Global para realizar el trabajo. Distribución por rango de edad
- 27 **Ilustración 11.**
Autovaloración (1-10) Vs. Global para realizar el trabajo. Distribución por sexo
- 28 **Ilustración 12.**
Comparativa de autovaloración (1-10) Vs. Global para realizar el trabajo. Distribución por rango de antigüedad
- 28 **Ilustración 13.**
Puntuaciones medias globales en los siete bloques del cuestionario
- 29 **Ilustración 14.**
Autovaloración media en Bloque 1: Salud percibida, segmentación por rango de edad
- 29 **Ilustración 15.**
Autovaloración media en Bloque 1: Salud percibida, segmentación por sexo
- 29 **Ilustración 16.**
Autovaloración media en
Bloque 1: Salud percibida, segmentación por rango de antigüedad
- 30 **Ilustración 17.**
Autovaloración media en Bloque 2: Exigencias físicas y psicosociales segmentación por rango de edad

- 30 **Ilustración 18.**
Autovaloración media en Bloque 2: Exigencias físicas y psicosociales segmentación por rango de antigüedad
- 31 **Ilustración 19.**
Autovaloración media en Bloque 2: Exigencias físicas y psicosociales segmentación por sexo
- 31 **Ilustración 20.**
Autovaloración media en Bloque 3: Condiciones de salud diagnosticadas segmentación por rango de edad
- 32 **Ilustración 21.**
Autovaloración media en Bloque 3: Exigencias físicas y psicosociales segmentación por sexo
- 32 **Ilustración 22.**
Autovaloración media en Bloque 3: Exigencias físicas y psicosociales segmentación por rango de antigüedad
- 33 **Ilustración 23.**
Autovaloración media en
Bloque 4: Absentismo y pronóstico segmentación por rango de edad
- 33 **Ilustración 24.**
Autovaloración media en
Bloque 4: Absentismo y pronóstico segmentación por sexo
- 34 **Ilustración 25.**
Autovaloración media en Bloque 4: Absentismo y pronóstico segmentación por rango de antigüedad
- 34 **Ilustración 26.**
Autovaloración media en Bloque 5: Recursos cognitivos, segmentación por rango de edad
- 35 **Ilustración 27.**
Autovaloración media en Bloque 5: Recursos cognitivos, segmentación por rango sexo
- 35 **Ilustración 28.**
Autovaloración media en Bloque 5 - Recursos cognitivos, segmentación por rango de antigüedad
- 36 **Ilustración 29.**
Autovaloración media en Bloque 6 - Hábitos saludables, segmentación por rango de edad
- 36 **Ilustración 30.**
Autovaloración media en Bloque 6 - Hábitos saludables, segmentación por sexo
- 37 **Ilustración 31.**
Autovaloración media en Bloque 6 - Hábitos saludables, segmentación por rango de antigüedad
- 37 **Ilustración 32.**
Autovaloración media en Bloque 7 - Conductas seguras en el trabajo, segmentación por rango de edad
- 38 **Ilustración 33.**
Autovaloración media en Bloque 7 - Conductas seguras en el trabajo, segmentación por rango de edad
- 38 **Ilustración 34.**
Autovaloración media en Bloque 7 - Conductas seguras en el trabajo, segmentación por rango de antigüedad

Índice de Tablas

Tabla 1: Tasas de Incidencia de Accidentes de Trabajo. en Jornada (ATJT) por 100.000 Trabajadores (últimos datos disponibles, España 2023).....	20
Tabla 2: Incidencia y mortalidad por sectores.....	20
Tabla 3: Riesgos estimados en trabajos del sector productivo de piensos compuestos.....	21
Tabla 4: Puntuaciones directas.....	22
Tabla 5: Distribución de la muestra por Edad, Sexo y Antigüedad.....	50
Tabla 6: Resultados generales por puntuación directa nivel de hábitos de salud y trabajo.....	50
Tabla 7: Resultados por puntuación directa nivel de hábitos salud y trabajo por edad	50
Tabla 8: Resultados por puntuación directa nivel de hábitos salud y trabajo por sexo.	51
Tabla 9: Resultados por puntuación directa nivel de hábitos salud y trabajo por antigüedad.....	51
Tabla 10: Porcentaje de ausencias de larga duración sobre global (N=56).....	51
Tabla 11: Porcentaje y media de episodios de ausencia de larga duración por edad...	51
Tabla 12: Porcentaje y media de episodios de ausencia de larga duración por sexo....	52
Tabla 13: Porcentaje y media de episodios de ausencia de larga duración por antigüedad.....	52
Tabla 14: Puntuación media de capacidad para hacer su trabajo por franja de edad vs. Global.....	52
Tabla 15: Puntuación media de capacidad para hacer su trabajo por sexo vs. Global.	52
Tabla 16: Puntuación media de capacidad para hacer su trabajo por franja de antigüedad vs. Global.....	53
Tabla 17: Puntuaciones medias y desviación típica en los bloques temáticos (N=56)...	53
Tabla 18: Datos promedio de salud percibida por franja de edad.....	54
Tabla 19: Datos promedio de salud percibida por sexo.....	54
Tabla 20: Datos promedio de salud percibida por franja de antigüedad.....	54
Tabla 21: Distribución de puntuaciones medias por franjas de edad - Bloque EXIGENCIAS FÍSICAS Y PSICOSOCIALES.....	54

Tabla 22: Distribución de puntuaciones medias por sexo - Bloque EXIGENCIAS FÍSICAS Y PSICOSOCIALES.....	55
Tabla 23: Distribución de puntuaciones medias por franjas de antigüedad – Bloque EXIGENCIAS FÍSICAS Y PSICOSOCIALES.....	55
Tabla 24: Distribución de puntuaciones medias por franjas de edad – Bloque CONDICIONES DE SALUD DIAGNOSTICADAS.....	55
Tabla 25: Distribución de puntuaciones medias por franjas de edad – Bloque CONDICIONES DE SALUD DIAGNOSTICADAS.....	56
Tabla 26: Distribución de puntuaciones medias por franjas de antigüedad – Bloque CONDICIONES DE SALUD DIAGNOSTICADAS.....	56
Tabla 27: Distribución de puntuaciones medias por franjas de edad - Bloque ABSENTISMO Y PRONÓSTICO.....	56
Tabla 28: Distribución de puntuaciones medias por sexo - Bloque ABSENTISMO Y PRONÓSTICO.....	56
Tabla 29: Distribución de puntuaciones medias por franjas de antigüedad – Bloque ABSENTISMO Y PRONÓSTICO.....	57
Tabla 30: Distribución de puntuaciones medias por franjas de edad – Bloque RECURSOS COGNITIVOS.....	57
Tabla 31: Distribución de puntuaciones medias por franjas de edad – Bloque RECURSOS COGNITIVOS.....	57
Tabla 32: Distribución de puntuaciones medias por franjas de antigüedad – Bloque RECURSOS COGNITIVOS.....	57
Tabla 33: Distribución de puntuaciones medias por franjas de edad – Bloque HÁBITOS SALUDABLES.....	58
Tabla 34: Distribución de puntuaciones medias por sexo – Bloque HÁBITOS SALUDABLES.....	58
Tabla 35: Distribución de puntuaciones medias por franjas de antigüedad – Bloque HÁBITOS SALUDABLES.....	58
Tabla 36: Distribución de puntuaciones medias por franjas de antigüedad – Bloque CONDUCTAS SEGURAS EN EL TRABAJO.....	58
Tabla 37: Distribución de puntuaciones medias por sexo – Bloque CONDUCTAS SEGURAS EN EL TRABAJO.....	59
Tabla 38: Distribución de puntuaciones medias por franjas de antigüedad – Bloque CONDUCTAS SEGURAS EN EL TRABAJO.....	59

1. Introducción

La realidad laboral está cambiando a gran velocidad. En el escenario actual conviven varios retos que requieren un abordaje inmediato. La digitalización, la transición ecológica, nuevas formas de organizar el empleo y una realidad demográfica incuestionable: La población trabajadora envejece.

Este hecho se percibe como un problema a medio y largo plazo. Sin embargo, este fenómeno puede convertirse en una ventaja competitiva si se acompaña adecuadamente a las personas a lo largo de su ciclo laboral. Impulsando la promoción de hábitos de vida y trabajo saludables, y adaptando los entornos a las necesidades que surgen con la edad, lograremos convertir el problema en una ventaja competitiva para nuestras organizaciones.

Este estudio nace precisamente con el objetivo de comprender cómo influyen los hábitos de salud (física y mental) y las prácticas organizativas en un envejecimiento activo y saludable, traduciendo ese conocimiento en medidas concretas, realistas y evaluables.

La Unión Europea (Marco 2021-2027) y España (Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027) han dado un paso decidido hacia una prevención más integral y proactiva, que aprende de la pandemia de COVID-19 y se anticipa a riesgos emergentes vinculados a la digitalización, los cambios organizativos y el cambio climático. Este marco pone el foco en varios aspectos clave: mejorar la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, fortalecer la gestión preventiva en PYMES, proteger a los colectivos más vulnerables, incorporar la perspectiva de género y reforzar la coordinación institucional.

Pero, más allá de las siglas y las fechas, el objetivo a lograr parte de la necesidad de crear lugares de trabajo que cuiden la salud y la seguridad de manera continua, que se adapten a realidades como el teletrabajo o los turnos variables, y que valoren el talento sénior como un activo estratégico.

¿Qué entendemos por “envejecimiento activo”?

La Organización Mundial de la Salud define el envejecimiento activo como el proceso de optimizar las oportunidades de salud, participación y seguridad para mejorar la calidad de vida a medida que envejecemos. Trasladado al trabajo, se concreta en tres aspectos sencillos y potenciales:

- Salud: hábitos cotidianos que protegen cuerpo y mente como la nutrición, actividad física, descanso y sueño, gestión del estrés y apoyo psicosocial.
- Participación: seguir aportando valor, toma de decisiones, enseñar y aprender, colaboración intergeneracional, y sentirse parte del proyecto.
- Seguridad: entornos y tareas adaptados, prevención eficaz, formación y reciclaje continuos, y medidas que reduzcan riesgos.

Cuando estas tres piezas encajan, las personas prolongan su vida laboral con bienestar y las empresas retienen conocimiento especializado y crítico, reducen la siniestralidad y ganan productividad.

Las proyecciones demográficas señalan un aumento del peso relativo de trabajadores de más edad. La inacción sobre esta realidad supondrá en el medio plazo un incremento de las dificultades para cubrir puestos de trabajo, mayor rotación indeseada y una pérdida paulatina de experiencia. Actuando sobre ello podemos alcanzar objetivos que redunden en una mayor eficiencia social y laboral. Esto se logra a través de tres ejes:

- Prevenir lesiones y enfermedades profesionales vinculadas a esfuerzos repetidos, posturas, turnicidad o exposición ambiental, que la edad puede agravar si no se gestiona bien.
- Evitar salidas prematuras del mercado laboral, ajustando demandas y apoyos, y facilitando la actualización de competencias.
- Combatir el edadismo, es decir, los prejuicios que subestiman la aportación del talento sénior que minan su autoestima y su participación.

A menudo, el primer cambio no es técnico, sino cultural: el paso de entender el envejecimiento como un “problema a gestionar” a asumirlo como una trayectoria vital y profesional a acompañar.

En el sector de fabricación de piensos compuestos para animales (CESFAC), caracterizado por una alta proporción de PYMES y trabajadores de edad avanzada, es crucial identificar los riesgos laborales. La edad puede incrementar estos riesgos debido a la disminución de capacidades motoras, sensoriales y cognitivas, lo que afecta la realización de trabajos de manera segura, por lo que se plantea la presente guía **“Envejecimiento activo: hábitos saludables y conductas seguras en la gestión de la edad en el sector de piensos compuestos para animales”**, con la finalidad de que sirva de marco de referencia a las empresas del sector.



La guía se centra en la relación entre hábitos de vida y de trabajo y la calidad del envejecimiento laboral. Se busca, por tanto, identificar palancas de mejora que sean aplicables, medibles y sostenibles. Para ello, el análisis realizado se basa en cuatro ejes:

- **Hábitos saludables:** Alimentación equilibrada, actividad física adaptada a la realidad del puesto, higiene del sueño, pausas activas, prevención del consumo de sustancias, y promoción de la salud mental (gestión del estrés, apoyo entre pares, acceso a recursos psicológicos).
- **Entornos y organización del trabajo:** Ergonomía física y cognitiva, rediseño de tareas, rotación y enriquecimiento de funciones, tiempos de recuperación adecuados, teletrabajo o trabajo híbrido cuando sea viable, y cultura de desconexión digital.
- **Desarrollo y reconocimiento de competencias:** Formación continua, itinerarios de actualización (especialmente en habilidades digitales), mentoring inverso (jóvenes que enseñan tecnología; sénior que transfieren experiencia), y reconocimiento explícito del valor del conocimiento acumulado.
- **Igualdad de oportunidades y participación:** Medidas contra el edadismo, decisiones basadas en evidencias y no en estereotipos, participación en equipos de mejora, y comunicación interna que refuerce la autoestima profesional y la contribución de todas las edades.



Para llevar a cabo esta aproximación se combinan datos cuantitativos y cualitativos donde se analizan indicadores de salud y bienestar percibidos, absentismo y siniestralidad, junto con grupos focales que nos ayuden a entender las razones detrás de las cifras.

Beneficios esperados

Para las personas: más energía y bienestar, menos dolor y fatiga, mayor sensación de control, reconocimiento de la trayectoria y opciones reales de desarrollo.

Para la empresa: reducción de incidentes y costes asociados, mejora de la productividad y la calidad, retención del talento crítico, mejor clima laboral y reputación de empresa saludable.

Para la sociedad: vidas laborales más sostenibles, menos presión sobre los sistemas de protección social y una cultura que valora la contribución de todas las generaciones.



2. Informe del mercado laboral en españa

El cambio contextual en el mercado laboral español es una realidad imparable y el sector de piensos compuestos para animales no es ajeno a esta transformación. Los retos en el horizonte deben servir como motivadores para alcanzar la efectividad de las organizaciones en términos de bienestar para los trabajadores y continuidad para las organizaciones.

Este informe se ha elaborado con el objetivo de integrar datos estadísticos y evidencia documental que pruebe cómo la calidad del envejecimiento laboral se ve influido por aspectos como los hábitos de salud, la cualificación, la organización del trabajo, sin olvidarnos de la perspectiva de género.



El análisis se centra en el sector de fabricación de piensos compuestos para animales (CNAE 1091), un sector estratégico en la economía agroalimentaria española y europea de manera organizada y operativa.

La metodología utilizada combina fuentes oficiales (EPA, DIRCE, MAPA, Eurostat, INSST) con la perspectiva de hábitos saludables y conductas seguras, que nos arroja una realidad como punto de inicio. El informe se estructura en siete apartados que permiten una visión integral: tasas de ocupación, variables económicas, cualificación, género, enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y análisis de tareas en función de la edad.

2.1. Datos estadísticos relativos a tasas de ocupación y empleo

La comisión europea, a través de Eurostat muestra un contexto donde las tasas de empleo general (población de 20-64 años) han alcanzado en 2024 el 75,8%, incrementándose sostenidamente desde el post COVID-19.

Por países: Máximos más altos de empleo en Países Bajos (83,5%), Malta (83,0%), República Checa (82,3%); en la parte más baja de cifras máximas de empleo se encienden Italia (67,1%), Grecia (69,3%) y Rumanía (69,5%). Las previsiones indican que la UE se aproxima a su objetivo del 78 % de empleo para 2030.

En cuanto a la tasa de desempleo (julio 2025), la media europea es del: 5,9%, y sigue con una tendencia descendente desde junio y julio de 2024. Los datos de la Eurozona: 6,2%, también en descenso indican que estamos ante un periodo de máximos en el empleo general. El desempleo juvenil (<25 años) en la UE: se sitúa en el 14,4% mientras que en la Eurozona la media es del 13,9%.



Cuando hablamos de empleo de titulados recientes (20–34 años), la tasa media de los países de la Unión está en un 82,3% a cierre de 2024, variando entre el 69,6% (Italia) y 91,6% (Países Bajos).

La realidad nacional extraída de la Encuesta de Población Activa (EPA), en el 2.º trimestre 2025 nos muestra un valor absoluto de ocupados de 22,27 millones, lo que supone una incorporación de +503.300 personas al mercado laboral respecto al trimestre anterior y +584.000 en un año.

Los datos del paro son los más bajos desde 2008, situándose en un 10,6%. Este dato sigue siendo más alto que el dato europeo que se encuentra en el 5,9%.

Dentro del sector de fabricación de piensos compuestos para animales (CNAE 1091) la principal diferencia es que se caracteriza por un empleo estable y vinculado territorialmente a las zonas de producción ganadera (Cataluña, Aragón, Castilla y León, Andalucía). Según el Directorio Central de Empresas (DIRCE, 2025), existen entre 850 y 900 empresas activas en España dedicadas a este subsector. La gran mayoría son pequeñas y medianas empresas, aunque las plantas de mayor tamaño, a menudo integradas en grupos empresariales transnacionales, concentran el grueso de la producción.

En términos de empleo, los datos del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (MAPA) estiman que el sector genera alrededor de 12.000 empleos directos y más de 50.000 indirectos (transporte, logística, servicios de mantenimiento, proveedores de aditivos, etc.).

El análisis a partir de la EPA (INE, 2025) para el agregado de la industria alimentaria confirma una tendencia de mayor estabilidad contractual que en la media nacional:

- La tasa de temporalidad es sensiblemente inferior (12% frente al 17% del conjunto del mercado laboral total).
- La contratación indefinida predomina, especialmente en puestos de producción y mantenimiento.
- La jornada a turnos es habitual, con plantas que trabajan 24/7 para responder a la demanda ganadera.

2.2. Datos estadísticos relacionados con variables económicas

El sector de piensos compuestos es un pilar económico de la industria agroalimentaria española. La facturación anual supera los 10.000 millones de euros y la producción alcanza los 25 millones de toneladas anuales, lo que sitúa a España como líder europeo en fabricación de piensos (fuente: MAPA, 2024).

Este peso económico implica también responsabilidad social y laboral: detrás de cada tonelada producida hay procesos de dosificación, molienda, granulación y transporte que implican riesgos específicos para la salud y la seguridad de las personas.

2.2.1. Costes laborales y salarios

Según la Encuesta de Estructura Salarial (INE, 2023), los salarios en la industria de la alimentación se sitúan en una horquilla de 24.000 a 26.000 euros brutos anuales, ligeramente por debajo de la media de la industria manufacturera, pero en línea con la media nacional. Dentro de la similitud con el entramado económico nacional, los salarios están regulados por convenios sectoriales y provinciales. Estos se complementan con pluses de nocturnidad, turnicidad y peligrosidad muy habituales en la industria. En el lado más diferencial, el sector destaca por una estabilidad contractual que permite trayectorias largas, con progresiones salariales por antigüedad.

2.2.2. Productividad

El **coste laboral por trabajador** es competitivo, siendo el gran reto, la productividad. Al ser este un sector que depende de materias primas, en su mayoría importadas, se produce una volatilidad en los precios que reduce el margen; esto supone que las plantas deben ser altamente eficientes en la producción como contrapunto de rentabilidad. Es en este momento donde la prevención se convierte en una palanca de competitividad. Esto supone menos accidentes y menos enfermedades profesionales lo que redonda en menor rotación, menos paradas no planificadas y reducción de los costes ocultos.



2.3. Datos estadísticos relacionados con la cualificación y formación

El perfil de cualificación en el sector de piensos es principalmente **técnico**. Los puestos clave son:

- **Operarios/as de planta:** recepción de materias primas, dosificación, molienda, mezcla, granulación y ensacado.
- **Personal de mantenimiento electromecánico:** reparaciones, mantenimiento preventivo, control de maquinaria.
- **Técnicos/as de laboratorio:** control de calidad, análisis de materias primas y producto final.
- **Logística y almacén:** carretilleros, expediciones y transporte interno.

Los puestos asociados a mantenimiento y producción requieren titulaciones técnicas, Grado medio o superior de formación Profesional (FP), estando entre las más demandadas aquellas

titulaciones como Instalación y Mantenimiento, Química, o industrias Agroalimentarias. Otras formaciones como Marketing o Comercio se requieren para posiciones de gestión logística y desarrollo de negocio que no están vinculadas con la producción.

Los avances tecnológicos y la reciente explosión de las herramientas de inteligencia artificial están ejerciendo una presión importante a la hora de incorporar personal con titulaciones que impliquen otro tipo de competencias como el control de procesos, informática industrial o robótica.

La industria enfrenta también dificultades en la incorporación de personal cualificado en algunas de estas titulaciones que provienen de la FP debido al déficit de personas con perfiles técnicos especializados. A este problema se suma la sobre cualificación de algunos jóvenes que acaban realizando tareas que infraestiman su titulación.



2.3.1. Formación continua y aprendizaje intergeneracional

El sector de piensos compuestos para animales avanza hacia la **automatización** y el uso de sistemas de control informatizados (SCADA, PLC). Esto obliga de forma inminente a una recualificación y reciclaje continuado de la plantilla para ajustarse a las necesidades del sector. Para el grupo más joven la formación se convierte en la puerta de incorporación al trabajo y una variable de promoción y desarrollo en la organización. Mientras que para el sector más senior, la formación continua es crucial para su mantenimiento en activo y evitar con ello quedarse atrás en la utilización de nuevas tecnologías.

Ante este escenario, el **mentoring intergeneracional** se erige como una medida de gran valor para las organizaciones donde la convivencia intergeneracional es algo cada vez más común.

Los veteranos compartirán experiencia, contactos y buenas prácticas de seguridad. Para los más junior es una oportunidad de crecer compartiendo habilidades digitales y proponiendo nuevas formas de trabajar.



2.4. Datos estadísticos desde la perspectiva de género

La industria en general, y las áreas de producción en particular han sido históricamente áreas masculinizadas en el empleo. En el sector de producción de piensos más del **85% de los puestos en planta y mantenimiento** están ocupados por hombres. Se produce, además un fenómeno de segregación tanto horizontal como vertical.

De un lado la segregación horizontal implica que las mujeres se concentran en áreas de control de calidad y administración, apartadas parcialmente de la producción industrial. Esto genera lo que se llama “nichos feminizados”. También se evidencia una segregación vertical, ya que la presencia de mujeres en cargos de responsabilidad (jefas de turno, responsables de planta) sigue siendo minoritaria, lo que constituye un claro “techo de cristal”.

2.4.1. Brecha salarial

En la industria alimentaria la **brecha salarial de género** es menor que en el conjunto de la economía española, en parte gracias a la fuerte regulación por convenios. Aun así, persiste. Se estima que las brechas anuales suponen una diferencia aproximada de un 8–10% (por diferencias en ocupación y antigüedad). En gran medida esta diferencia se explica por la segregación vertical, lo que supone un mayor acceso de hombres a cargos de responsabilidad con mejor remuneración. La brecha salarial en dirección y mandos intermedios se estima entre un 15 y un 18%.

2.5. Relación entre el envejecimiento y enfermedades profesionales asociadas

El envejecimiento demográfico es una realidad consolidada en España y Europa. La proporción de personas mayores en la población general y activa está en aumento, con proyecciones que indican que el grupo de 55-64 años podría superar el 30% de la fuerza laboral en muchos países europeos en la próxima década.



El análisis de la estructura de edad de la población ocupada en España en 2023 revela una concentración significativa de trabajadores mayores (50 años y más) en determinadas actividades económicas y ocupaciones. Entre los sectores más envejecidos (con más del 40% de ocupados de 50 años o más) destacan la Industria del tabaco (60,4%), Confección de prendas de vestir (51,2%), Pesca y acuicultura (49,5%), Servicios a edificios y jardinería (49,4%), Administración pública y defensa (48,5%), Industrias extractivas (47,5%), Industria textil (46,3%), Actividades inmobiliarias (45,9%), Industria del cuero y calzado (45,8%) y Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico (44,2%), entre otros. En cuanto a las ocupaciones, las más envejecidas (con más del 37% de ocupados de 50 años o más) incluyen al Personal cualificado en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero (48,4%), Directivos y gerentes (46,5%), Personal no cualificado en servicios (excepto transportes) (45,9%), Personal de los servicios de salud y cuidado de personas (39,3%) y Conductores y operadores de maquinaria móvil (38,7%).

Este escenario, donde existe una concentración de fuerza laboral de mayor edad en determinados sectores y ocupaciones, supone que algunos de los riesgos asociados a estas actividades interactúen con el proceso de envejecimiento normal. Por lo tanto, sectores como la agricultura, pesca, construcción, transporte, ciertas industrias manufactureras y la administración pública requerirán estrategias de SST especialmente adaptadas a las características de una plantilla envejecida.

El sector que nos ocupa cuenta con la particularidad de que sus trabajadores se ven expuestos a **riesgos acumulativos**, que en el tiempo devienen en enfermedades crónicas. Los principales riesgos y patologías asociados al sector son:

- **La exposición a polvo orgánico.** La prolongación en el tiempo de la inhalación de este polvo puede llegar a generar una serie de patologías como la rinitis, la bronquitis crónica o la alveolitis alérgica. Todas ellas se manifiestan en trabajadores con largas carreras y exposición dentro de la industria.
- **La exposición al ruido.** Los altos niveles de ruido que se generan dentro de las plantas de producción a causa del uso de maquinaria, cuando no se utilizan adecuadamente medios de protección acústica, pueden provocar enfermedades como la hipoacusia o sordera profesional.
- **Los trastornos musculoesqueléticos.** El sector acusa principalmente los TME como la enfermedad profesional más frecuente. La manipulación de pesos, la carga postural y los movimientos repetitivos están detrás de esta problemática. El desgaste acumulativo que provocan alcanza sobre todo a la población de mayor edad, sobre todo cuando no se hace una gestión preventiva adecuada. Las manifestaciones más comunes son, lumbalgias, tendinitis o hernias discales.

2.5.1. Relación entre envejecimiento y accidentes de trabajo

En España en el periodo comprendido entre julio de 2024 y junio de 2025 se registraron 530.084 ATJT con baja en el periodo móvil de 12 meses. La incidencia total es de 2.580 por cada 100.000 personas trabajadoras. La incidencia mortal total fue de 3,1 por 100.000.

Los últimos datos disponibles sobre la incidencia por Edad y Género (INSST 2023) muestran que la incidencia de ATJT es significativamente mayor en los trabajadores más jóvenes. El grupo de 16 a 19 años presentó la tasa más alta (4.641,4), seguido por el de 20 a 24 años (3.853,1). Las tasas se estabilizan en las franjas centrales (25-59 años) y descienden notablemente a partir de los 60 años (2.065,1). Los hombres presentan tasas de incidencia consistentemente más altas que las mujeres en todos los grupos de edad. La incidencia total masculina (3.732,2) fue 2,1 veces superior a la femenina (1.760,7). Esta brecha es especialmente acusada en los grupos más jóvenes.

La Gravedad por Edad y Género (INSST 2023 & EU-OSHA) nos muestra la paradoja “frecuencia/gravedad”: Aunque los trabajadores de mayor edad sufren menos accidentes en general, sus accidentes tienden a ser más graves o mortales. En 2023, la incidencia de ATJT graves fue de 30,9 para hombres y 7,0 para mujeres (por 100.000 trab.), mientras que la incidencia de ATJT mortales fue de 5,4 para hombres y 0,4 para mujeres. Además, los trabajadores mayores suelen requerir periodos de recuperación más largos tras una lesión. Investigaciones europeas confirman que el riesgo de accidentes graves y mortales aumenta con la edad.

Los sectores con mayor incidencia total de ATJT son Construcción (5.602), Industria (4.352) y Agrario (3.877), por encima de Servicios (1.986). En incidencia mortal, destacan Construcción (11,0) y Agrario (9,7), seguidos de Industria (4,9) y Servicios (1,8).

En cuanto a las causas de accidentes mortales lo más llamativo es que las causas más frecuentes de ATJT mortales en 2023 fueron las patologías no traumáticas (infartos, derrames cere-

brales, etc.), representando el 43,7% del total. Les siguen los choques o golpes contra objetos (15,7%), los accidentes de tráfico (15,1%) y los atrapamientos, aplastamientos o amputaciones (14,9%). La documentación de organismos europeos (EU-OSHA) señala la edad como un factor determinante para la gravedad, la mortalidad y la ampliación de los periodos para la recuperación. La estadística nacional (INSST, 2024) confirma la paradoja “frecuencia Vs. Gravedad”: El grupo de trabajadores menor a 25 años son quienes acumulan la mayor frecuencia de accidentes leves, probablemente debido a un deficiente conocimiento de la maquinaria o un exceso de confianza. Atrapamientos, caídas al mismo nivel, golpes, etc. entran dentro de esta categoría, que no suele ser fatal.

2.5.2. Tasas de Incidencia de Accidentes de Trabajo

Tabla 1: Tasas de Incidencia de Accidentes de Trabajo. en Jornada (ATJT) por 100.000 Trabajadores (últimos datos disponibles, España 2023)

Indicador / Grupo	Sexo	Total	<25 años (a)	25–54 años (b)	55+ años (c)
<i>Incidencia ATJT Total</i>	Ambos	2.812,4	3.971,7	2.885,5	2.598,7
	Hombres	3.732,2	5.314,5	3.977,7	3.312,9
	Mujeres	1.760,7	2.326,1	1.676,0	1.766,3
<i>Incidencia ATJT Grave</i>	Hombres	30,9	(e)	(e)	(e)
	Mujeres	7,0	(e)	(e)	(e)
<i>Incidencia ATJT Mortal</i>	Hombres	5,4	(e)	(e)	(e)
	Mujeres	0,4	(e)	(e)	(e)

Sector (jul-2024 → jun-2025, INSST)

Tabla 2: Incidencia y mortalidad por sectores

Sector	Incidencia total	Incidencia mortal
<i>Agricultura</i>	3.877	9,7
<i>Industria</i>	4.352	4,9
<i>Construcción</i>	5.602	11,0
<i>Servicios</i>	1.986	1,8

Acercando más a la concreción del área de producción de piensos, la tabla adjunta incluye diversas tareas, cada una con riesgos diferenciados.

Tabla 3: Riesgos estimados en trabajos del sector productivo de piensos compuestos.

Tarea	Riesgo principal	Impacto según la edad
<i>Recepción y manipulación de sacos</i>	Esfuerzo físico, polvo	Jóvenes: más accidentes leves. Sénior: mayor riesgo de lesiones graves (lumbalgias, hernias).
<i>Operación de maquinaria (molinos, mezcladoras)</i>	Ruido, vibraciones, atrapamientos	Riesgos acumulativos (hipoacusia, TME) se agravan con la edad.
<i>Mantenimiento electromecánico</i>	Posturas forzadas, riesgo eléctrico	Sénior: experiencia aporta seguridad, pero menor agilidad aumenta la gravedad potencial de accidentes.
<i>Limpieza de silos</i>	Polvo, atmósferas explosivas, espacios confinados	Sénior: mayor fatiga respiratoria y cardiovascular con equipos de protección.
<i>Ensacado y paletizado</i>	Movimientos repetitivos, manipulación de cargas	Efecto acumulativo: TME en hombro, muñeca y espalda aparecen con la edad.



3. Estudio cuantitativo

El estudio cuantitativo se diseñó atendiendo a las necesidades del proyecto, para conocer la realidad de los participantes. La encuesta constaba de 25 preguntas en escala Likert, con valoraciones entre 1 y 5. Algunos ítems estaban invertidos (p.ej., 1= “muy de acuerdo” / 5= “muy en desacuerdo”). El cuestionario incluye una escala de corrección similar a la escala WAI (Work Ability index). Para valorar las capacidades y hábitos de salud auto percibidos, se utilizaron los siguientes rangos de valor:

Tabla 4: Puntuaciones directas

Puntuaciones directas
≤ 70 = Capacidad/Hábitos pobres
71-90 = Moderados
91-110 = Buenos
> 110 = Excelentes

La clasificación se basa en el sumatorio de las puntuaciones obtenidas en cada cuestionario, aplicando una corrección para el ítem número 9, cuya puntuación es invertida.

Las preguntas daban cobertura a los siguientes bloques de forma diferenciada:

- **Bloque A.** Salud percibida (ítems 1-3)
- **Bloque B.** Exigencias físicas y psicosociales (ítems 4-7)
- **Bloque C.** Condiciones de salud diagnosticadas (ítems 8-10)
- **Bloque D.** Absentismo y pronóstico (ítems 11-12)
- **Bloque E.** Recursos cognitivos (ítems 13-15)
- **Bloque F.** Hábitos saludables (ítems 16-20)
- **Bloque G.** Conductas seguras en el trabajo (ítems 21-25)

El objetivo de esta fase consistía en evaluar la capacidad de trabajo entendida como la combinación de salud percibida, hábitos saludables y conductas seguras en operarios/as del sector de piensos compuestos. Se tienen en cuenta para alcanzar este objetivo, una serie de variables como la edad, sexo y antigüedad en el puesto, que faciliten la identificación de patrones diferenciales y áreas de mejora.

3.1. Ámbito de aplicación y muestra

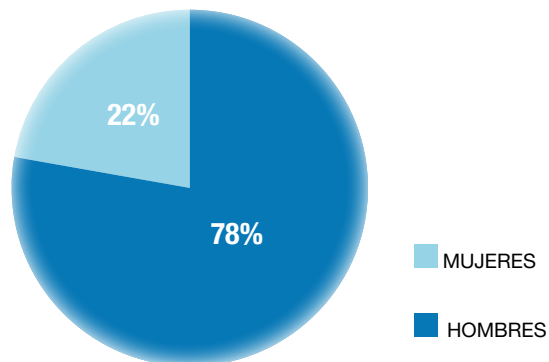
La recogida de información se realizó a lo largo de los meses de abril y septiembre de 2025. Los trabajadores cumplimentaban la encuesta en su lugar de trabajo.

La muestra está compuesta por 56 personas que en la actualidad desempeñan su trabajo en diferentes empresas del sector de piensos compuestos para animales. Los datos clave sobre la muestra se pueden consultar en el **Anexo 1**.

La distribución de respuesta a este estudio es la siguiente:

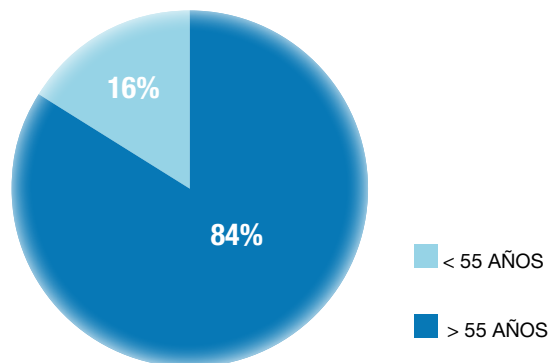
..... **Ilustración 1.**

Distribución de respuestas por sexo



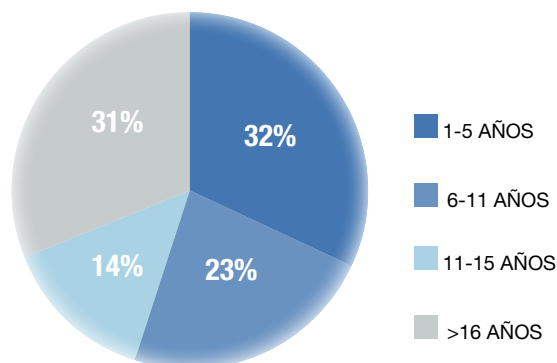
..... **Ilustración 2.**

Distribución por rango de edad.



..... **Ilustración 3.**

Distribución de respuestas por antigüedad



3.2. Resultados del estudio cuantitativo

Los datos confirman que hay un buen perfil de respuesta en la muestra encuestada. No hay respuestas que indiquen hábitos pobres y tan solo un 3,6% obtienen un perfil moderado. Por lo tanto, el perfil general es muy favorable: donde prácticamente toda la muestra se ubica en Buenos/Excelentes, sin casos “Pobres”.

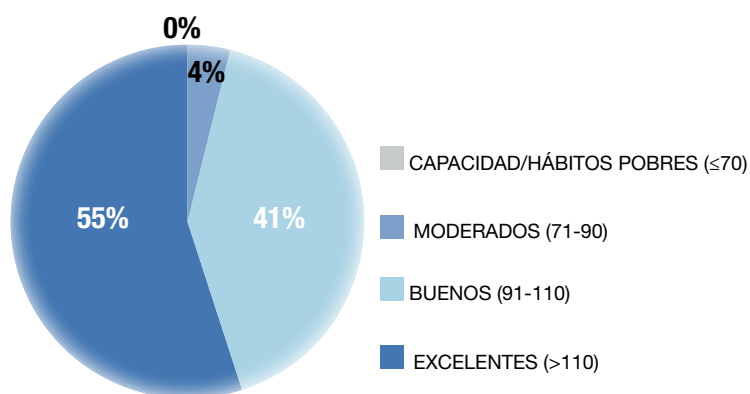
Por sexo, las mujeres obtienen resultados ligeramente más positivos y se mantienen como grupo más favorable junto al grupo de edad de >55 años. Las diferencias son mínimas y radican en una mayor acumulación de respuestas en el tramo de “Excelente”.

El factor de edad muestra perfiles muy similares entre sí, con una ligera ventaja para el grupo de >55 años que obtienen una mayor concentración en Buenos/Excelentes y sin Moderados.

Por antigüedad es el grupo de 11–15 años a destacar como mejor tramo acumulando el mayor porcentaje de “Excelentes”. En el otro extremo, la franja entre 6–10 años presenta el perfil más contenido (más “Buenos” que “Excelentes” y la media de sumatorio más baja del grupo), lo que sugiere un tramo potencialmente crítico a vigilar. El grupo más senior, >16 años, y el que menos antigüedad acumula, 1–5 años, mantienen un buen nivel con mayoría en Buenos/Excelentes; existe un pequeño bolsón de Moderados en 1–5 y >16.

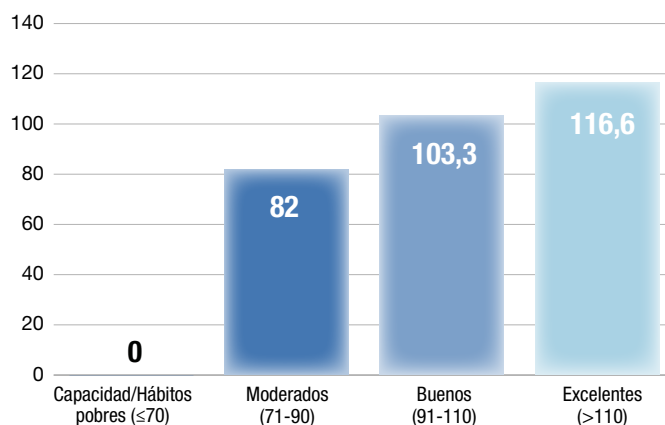
..... Ilustración 4.

Porcentaje de atribución de capacidad/hábitos saludables



..... Ilustración 5.

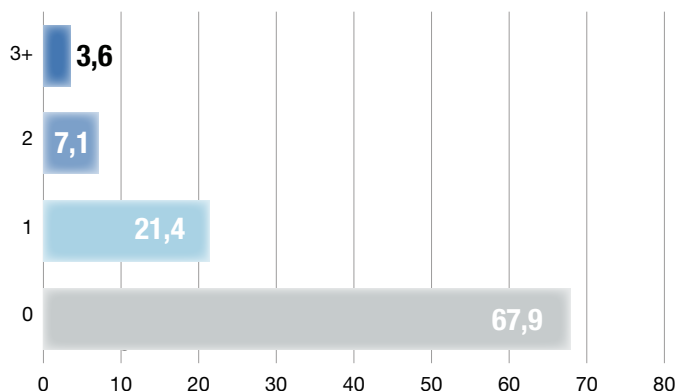
Puntuación media directa por segmentos de atribución en capacidad/hábitos



3.3. Ausencias de larga duración

Incluida como un indicador de absentismo. Para este ítem, un 32,1% de las respuestas indican que han sufrido más de una ausencia prolongada (superior a 30 días) en los últimos 5 años. La media de episodios por persona en 5 años se sitúa en 0,46. La estimación de prevalencia anual es del 8,8%, lo que supone una tasa estimada de 0,093 episodios por persona al año. Los datos de absentismo autoconfirmados indican que hay una frecuencia baja en términos absolutos.

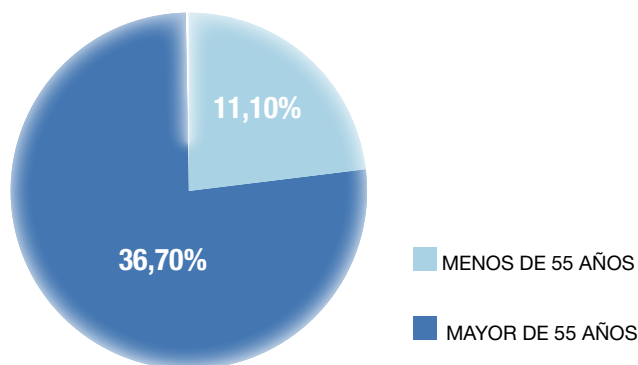
..... **Ilustración 6.**
Porcentaje de respuestas en ausencias autoconfirmadas de larga duración



Por edad, los más jóvenes (<55 años) registran más episodios y mayor porcentaje de ausencias que el grupo senior (>55 años). La diferencia es de 25,5 puntos porcentuales (36% vs 11%).

Estos datos sugieren una interpretación no concluyente dada la baja muestra de respuestas en este tramo de personas senior.

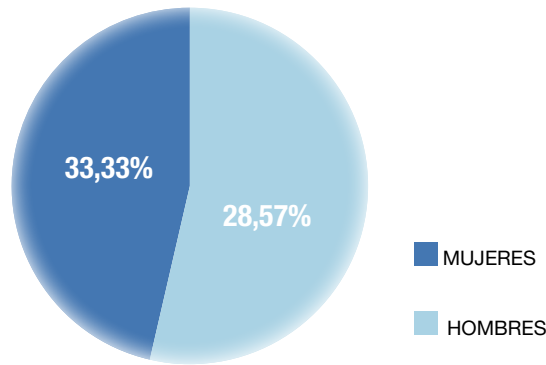
..... **Ilustración 7.**
Distribución de porcentajes sobre ausencias de larga duración (≥ 1 mes) por rango de edad.



La disgregación por sexo señala que en este punto las tasas de absentismo (ausencias de más de 30 días en 5 años) los hombres se sitúan en un 33,33% y las mujeres están ligeramente por debajo, con casi 5 puntos porcentuales de diferencia: 28,57%. En cuanto al sexo las diferencias son ligeras y son los hombres quienes presentan más ausencias por encima de mujeres.

..... **Ilustración 8.**

Distribución de porcentajes sobre ausencias de larga duración (≥ 1 mes) por variable sexo

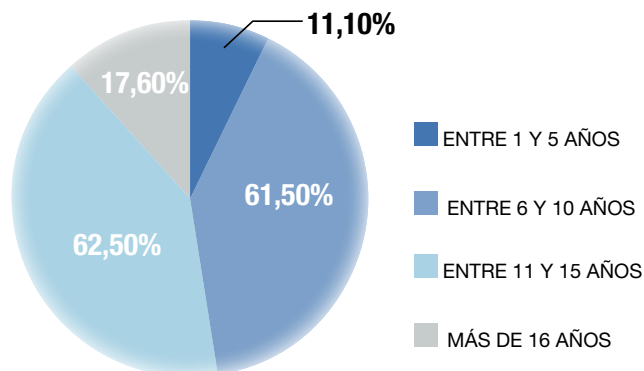


Los tramos de antigüedad “medios” concentran mayor absentismo: 6–10 y 11–15 años y acumulan las medias y porcentajes más altos ($\geq 0,77$ en 5 años; $\geq 61\%$ con ≥ 1 episodio). Esto apunta a un tramo crítico donde podrían confluir exigencias y carga sin los amortiguadores de la alta experiencia.

Antigüedades cortas y muy largas más bajas: 1–5 y >16 años presentan menor incidencia, especialmente >16 .

..... **Ilustración 9.**

Distribución de porcentajes sobre ausencias de larga duración (≥ 1 mes) por variable antigüedad



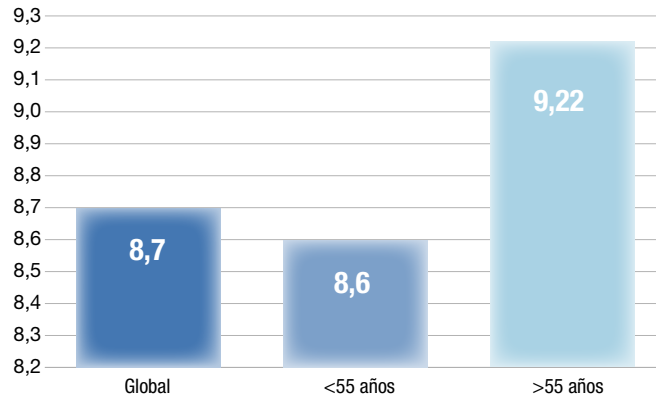
3.4. Capacidad de trabajo auto percibido

Otro elemento importante a la hora de concluir cuál es el estado de los individuos es la propia percepción sobre sus capacidades actuales para el desempeño de su trabajo; este indicador también supone un autoanálisis de la proyección a futuro de estas personas. Los resultados obtenidos indican cuál es la valoración que cada persona hace de su estado físico y mental y su capacidad para realizar su trabajo. Los datos se presentan en las tablas en ANEXO I en una comparativa Vs. Global muestra. Se separan por edad, sexo y antigüedad.

La conclusión sobre la percepción de capacidad para el trabajo se confirma que es alta; el promedio global (8,70/10) indica una autovaloración muy positiva de la capacidad de trabajo en la muestra.

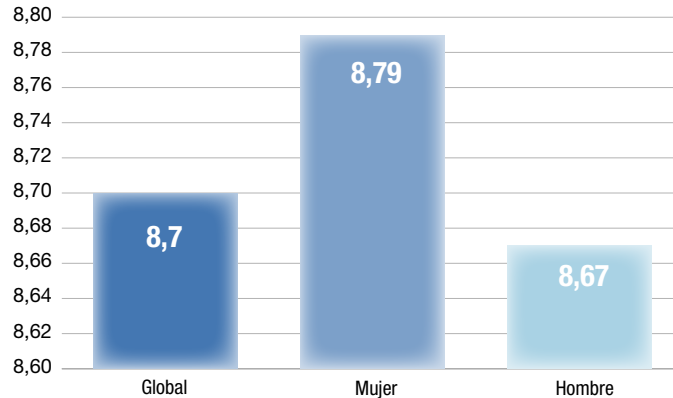
Por edad, el tramo más senior, Edad >55, se autovaloran de forma más positiva que ningún otro grupo, siendo su puntuación superior: el grupo >55 alcanza 9,22, por encima de <55 (8,60)

..... **Ilustración 10.**
Autovaloración (1-10)
Vs. Global para realizar
el trabajo. Distribución
por rango de edad



En relación con el sexo las diferencias son pequeñas: Mujeres 8,79 vs Hombres 8,67; la brecha es leve y probablemente no significativa con el tamaño de muestra de este estudio.

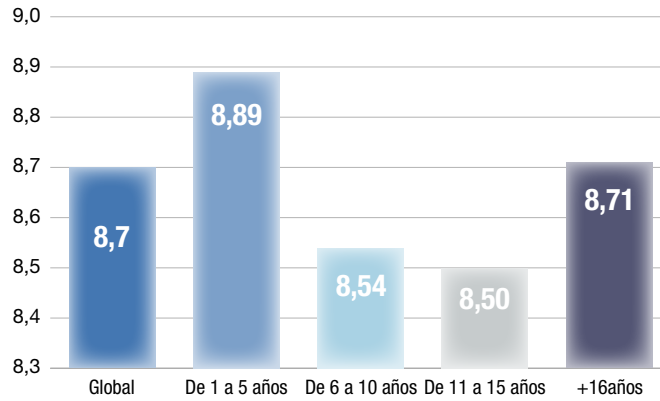
..... **Ilustración 11.**
Autovaloración (1-10) Vs.
Global para realizar el trabajo.
Distribución por sexo



Al analizar la antigüedad como una variable determinante, se observa un valle en el tramo medio donde las medias son altas en todos los tramos, pero se aprecia una valoración alta en el grupo menos senior (1–5 años con 8,89), un ligero valle en 6–10 años (8,54) y 11–15 años (8,50) y una recuperación en >16 (8,71). Esto es coherente con lo observado en otros bloques: los tramos medios podrían experimentar mayores exigencias/ajustes que suavizan su valoración.

..... **Ilustración 12.**

Comparativa de autovaloración (1-10) Vs. Global para realizar el trabajo. Distribución por rango de antigüedad

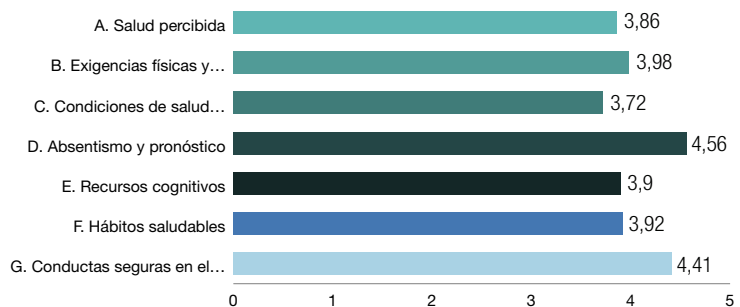


3.5. Análisis por bloques

El análisis por bloques supone el corazón del estudio. El cuestionario se dividió en bloques temáticos relevantes para las conclusiones y están orientados a conocer la auto percepción de los encuestados sobre cuestiones relacionadas con su salud y hábitos de conducta personal como laboral, las demandas a las que se ven expuestos, y comprobar el contraste entre ambas dimensiones.

..... **Ilustración 13.**

Puntuaciones medias globales en los siete bloques del cuestionario

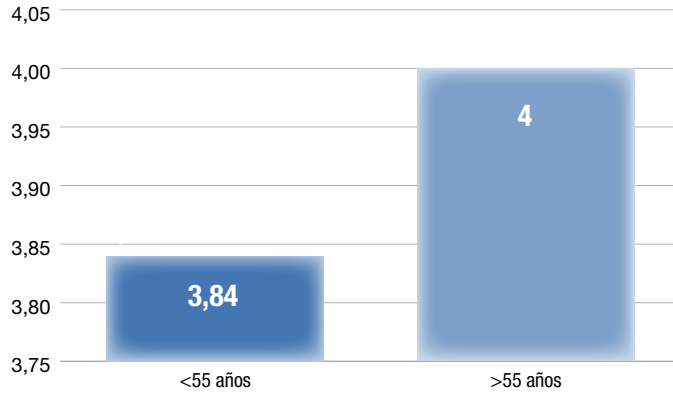


3.5.1. Bloque 1. Salud percibida

La evaluación que los diferentes grupos hacen sobre su estado de salud es en general muy positiva (3,86 sobre 5). Se certifica que existe una ventaja discreta de mujeres (4,02 Vs.3.81) y de trayectorias laborales medias-largas. Las antigüedades de los grupos mayor en 11-15 años y >16 años (ambos 4,08) contrastan con la más baja que es para la franja de carrera entre 1-5 años (3,61).

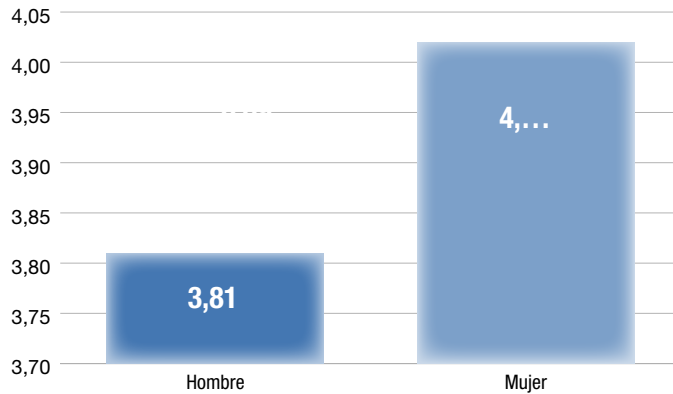
..... **Ilustración 14.**

Autovaloración media en Bloque 1: Salud percibida, segmentación por rango de edad



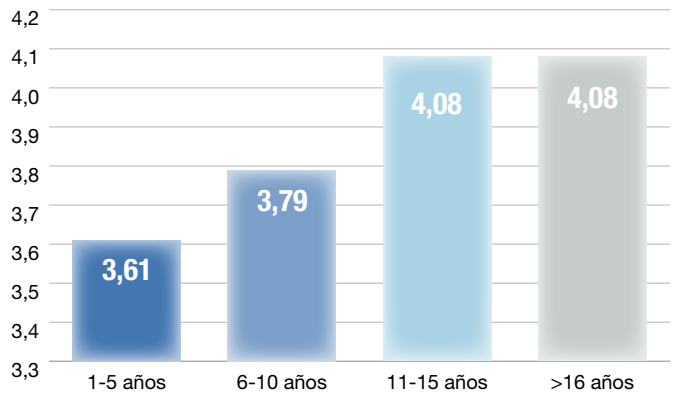
..... **Ilustración 15.**

Autovaloración media en Bloque 1: Salud percibida, segmentación por sexo



..... **Ilustración 16.**

Autovaloración media en Bloque 1: Salud percibida, segmentación por rango de antigüedad



En resumen, se observa una buena autopercepción, reforzada en trayectorias medias-largas.

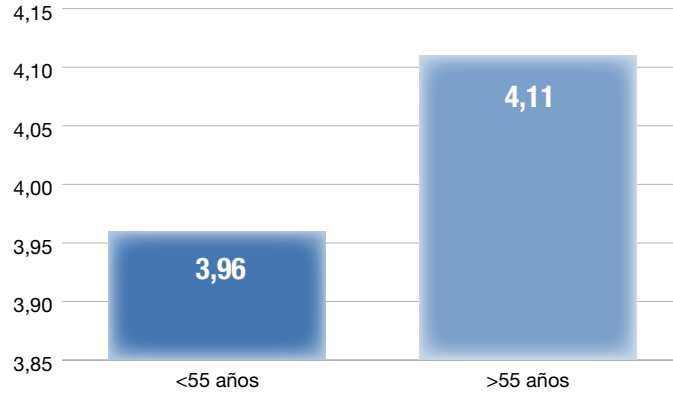
3.5.2. Bloque 2. Exigencias físicas y psicosociales

En este bloque la puntuación general es muy alta 3,98 sobre 5. Destacan las diferencias de puntuación dentro del grupo sexo, donde se confirma una diferencia marcada a favor de las mujeres 4,25 frente a los hombres (3,89).

En el grupo de edad, la diferencia es menor a favor del grupo senior, 4,12, frente a los 3,95 del grupo opuesto.

..... **Ilustración 17.**

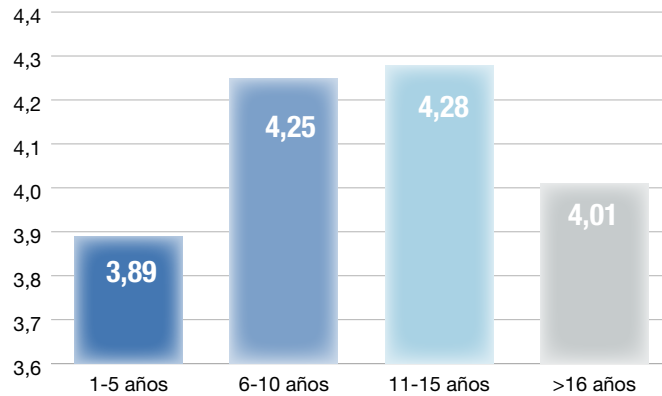
Autovaloración media en
Bloque 2: Exigencias físicas y
psicosociales segmentación
por rango de edad



El elemento de la antigüedad refleja picos en la franja de 11-15 años (4,21) y >16 años (4,11) siendo el más bajo en 6-10 años (3,76).

..... **Ilustración 18.**

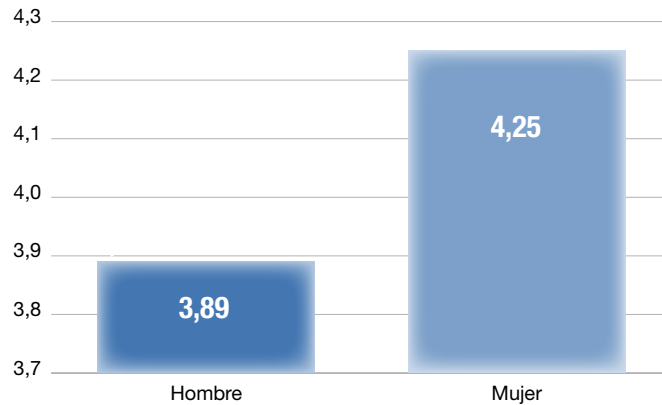
Autovaloración media en
Bloque 2: Exigencias físicas y
psicosociales segmentación
por rango de antigüedad



Esto puede sugerir que las mujeres y quienes llevan 11-15 años reportan mejor manejo de exigencias.

..... **Ilustración 19.**

Autovaloración media en Bloque 2: Exigencias físicas y psicosociales segmentación por sexo



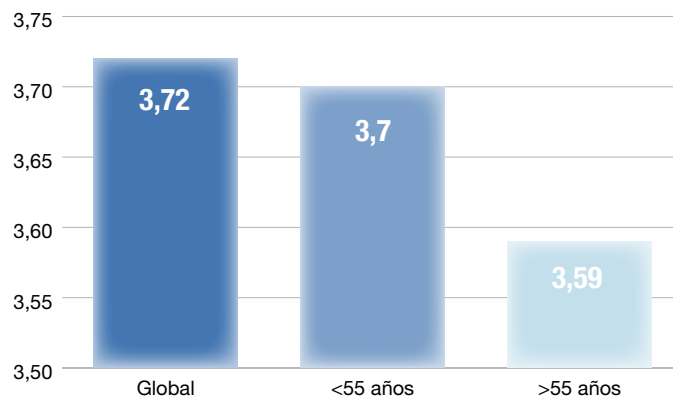
3.5.3. Bloque 3. Condiciones de salud diagnosticadas

El bloque de condiciones de salud, aunque aún elevada, es el que refleja la puntuación global más baja de todos los bloques. La media global del este factor es de 3,72, y la dispersión en los tres grupos de variable no es muy alto.

Así en edad, la diferencia entre grupos es muy ligera (>55 años 3,78 Vs. 3,71 <55 años).

..... **Ilustración 20.**

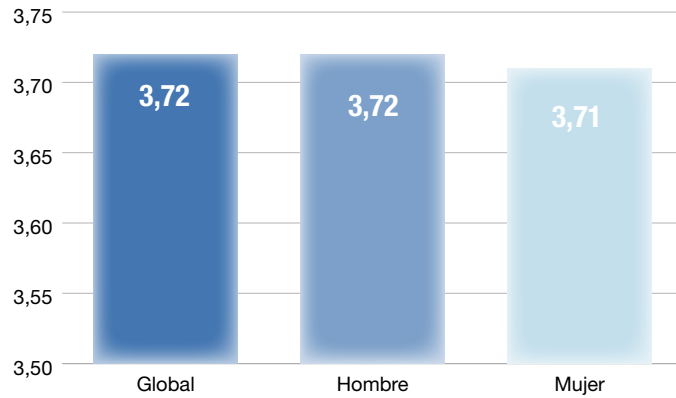
Autovaloración media en Bloque 3: Condiciones de salud diagnosticadas segmentación por rango de edad



No hay diferencias en la media tomando el sexo como variable (3,71 Vs 3,72) lo que indica que no hay brecha en este caso.

..... **Ilustración 21.**

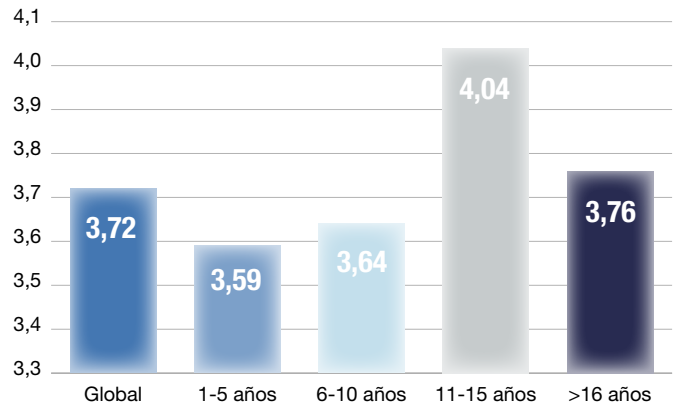
Autovaloración media en Bloque 3: Exigencias físicas y psicosociales segmentación por sexo



En el caso de la antigüedad la mejor puntuación se acumula en la franja de >16 años (3,95) y la menor en 6-10 años (3,50), lo que puede indicar una cierta ventaja en trayectorias de experiencia más largas, sin que estas sean significativas.

..... **Ilustración 22.**

Autovaloración media en Bloque 3: Exigencias físicas y psicosociales segmentación por rango de antigüedad

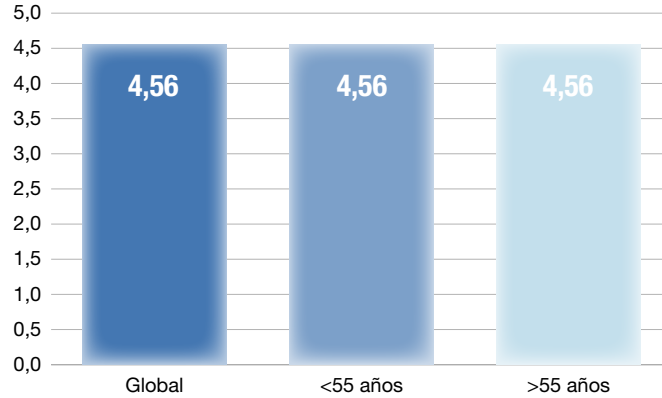


3.5.4. Bloque 4. Absentismo y pronóstico

El pronóstico de absentismo es favorable en todos los grupos. Se descarta de manera amplia que las ausencias largas hayan lastrado su trabajo, así como la perspectiva de mantenerse en activo en el futuro cercano.

..... **Ilustración 23.**

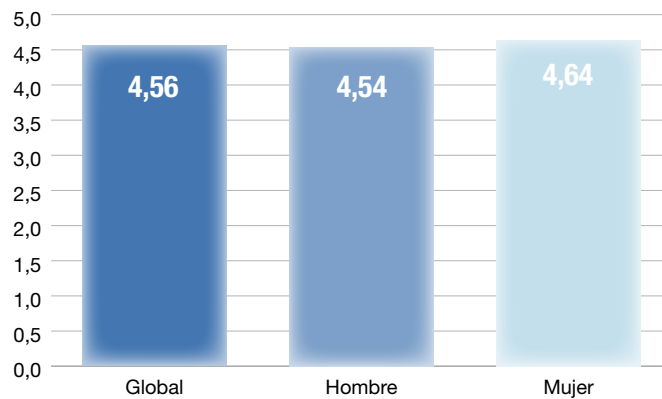
Autovaloración media en
Bloque 4: Absentismo y
pronostico segmentación
por rango de edad



La media de valoración global es muy alta (4,56) y la dispersión por grupos es baja. De este modo, no se observan diferencias a destacar en ninguna de las variables analizadas, salvo en la franja de antigüedad donde el grupo más alto se sitúa en el 4,75 de media (11-15 años) y el bloque anterior (6-10 años) sitúa su valoración media en 4,31, siendo esta la divergencia intergrupala más amplia del bloque.

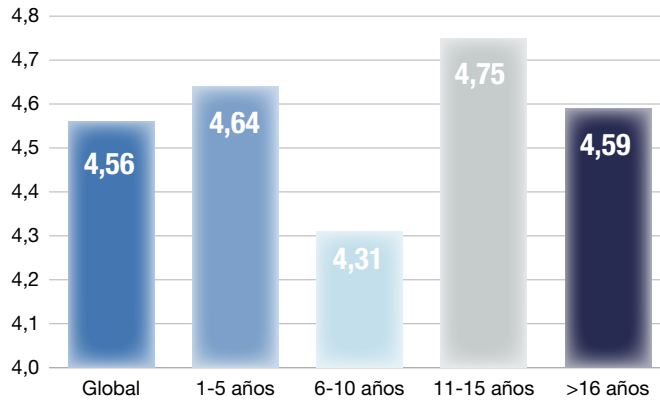
..... **Ilustración 24.**

Autovaloración media en
Bloque 4: Absentismo y
pronostico segmentación
por sexo



..... **Ilustración 25.**

Autovaloración media en Bloque 4: Absentismo y pronóstico segmentación por rango de antigüedad

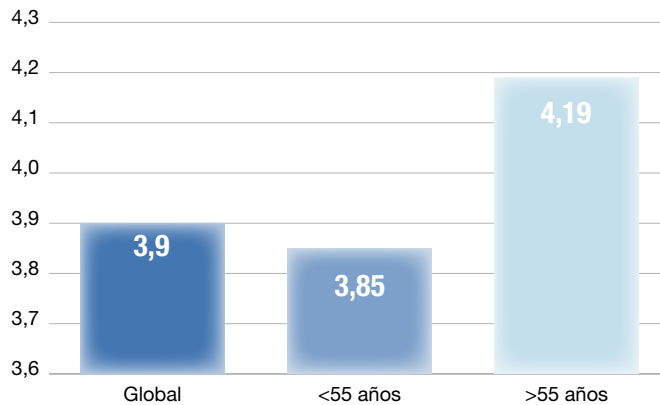


3.5.5. Bloque 5. Recursos cognitivo

Lo más destacado de este bloque es que los mejores recursos cognitivos se concentran tanto en mujeres como en las antigüedades más altas.

..... **Ilustración 26.**

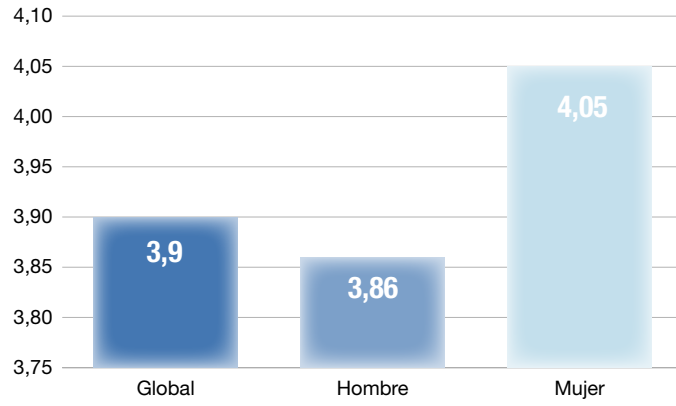
Autovaloración media en Bloque 5: Recursos cognitivos, segmentación por rango de edad



La media global es discreta en comparación con otros factores (3,90) pero muy elevada. La principal brecha comparativa de puntuación se puede encontrar en la variable de antigüedad, donde las personas con más carrera (>16 años) indican una media de 4,12 frente a un 3,69 que se marca para el grupo de antigüedad entre 6-10 años.

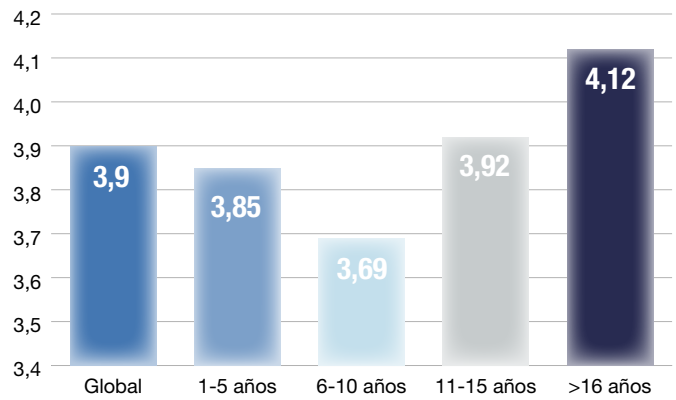
..... **Ilustración 27.**

Autovaloración media en Bloque 5: Recursos cognitivos, segmentación por rango sexo



..... **Ilustración 28.**

Autovaloración media en Bloque 5 - Recursos cognitivos, segmentación por rango de antigüedad



Por lo tanto, hay un buen nivel de recursos (atención, planificación, toma de decisiones), con capital senior destacable.

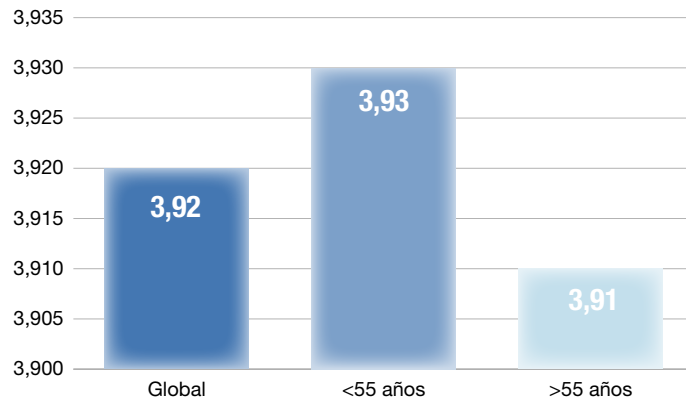
3.5.6. Bloque 6. Hábitos saludables

La dimensión de hábitos saludables mantiene una media global alta, sin llegar a ser la más destacada de todos los bloques. Global: 3,92.

En edad existe una paridad importante (<55 años 3,91; >55 años 3,94).

..... **Ilustración 29.**

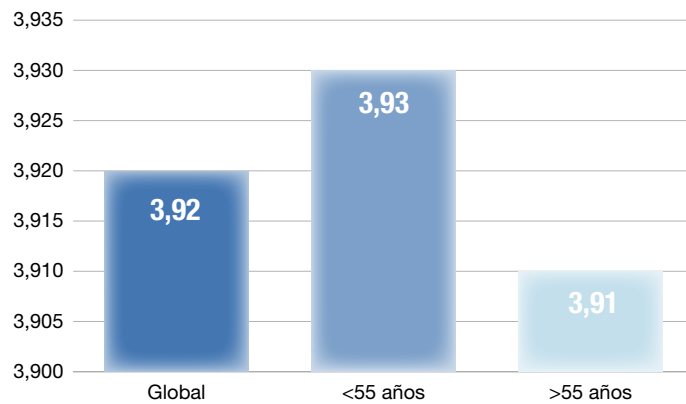
Autovaloración media en Bloque 6 -Hábitos saludables, segmentación por rango de edad



Lo más destacado es que son las mujeres quienes manifiestan tener mejores hábitos de salud, siendo el grupo más destacado (4,17) y su diferencia sobre los hombres es bastante amplia (hombres 3,85).

..... **Ilustración 30.**

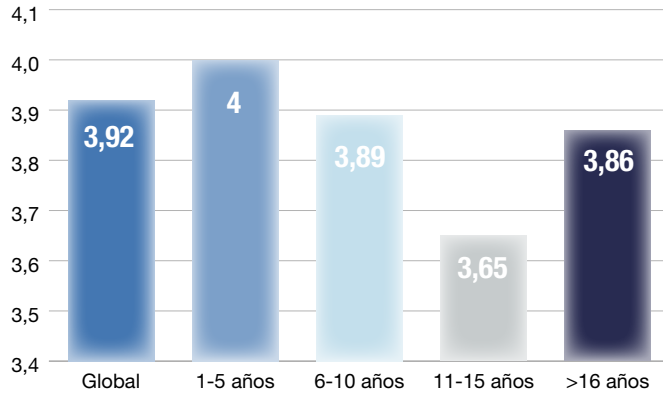
Autovaloración media en Bloque 6 -Hábitos saludables, segmentación por sexo



Tampoco puede entenderse como significativa la diferencia de máximos en 1-5 años (4,00) y mínimos en >16 años (3,86).

..... **Ilustración 31.**

Autovaloración media en Bloque 6 - Hábitos saludables, segmentación por rango de antigüedad

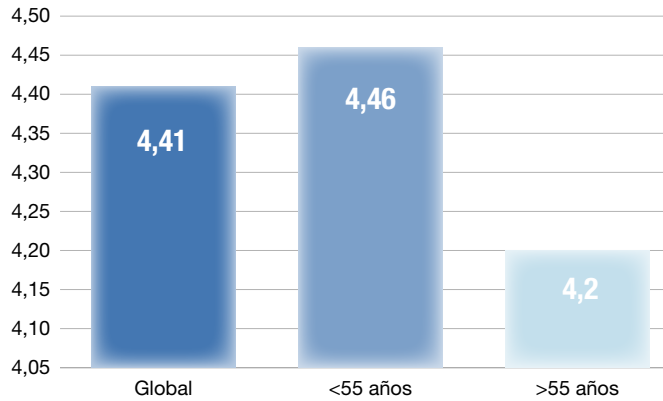


3.5.7. Bloque 7. Conductas seguras en el trabajo

Por último, en el factor de conductas seguras en el trabajo, al igual que en absentismo, se confirma una tendencia muy positiva, lo que puede indicar una alta adhesión y compromiso con la seguridad en los encuestados. La media global ha sido de 4,41.

..... **Ilustración 32.**

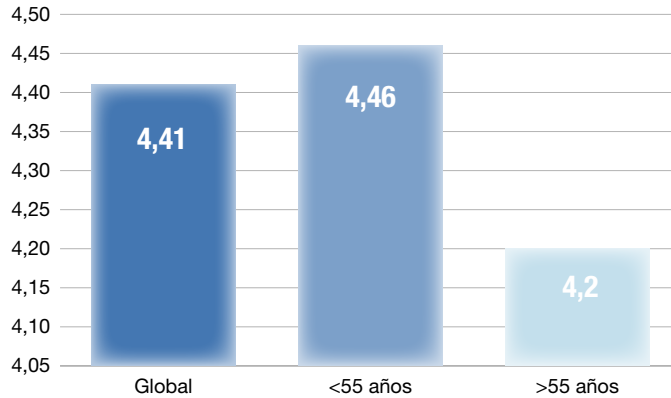
Autovaloración media en Bloque 7 - Conductas seguras en el trabajo, segmentación por rango de edad



No se pueden destacar puntuaciones sobresalientes o diferencias muy amplias entre los diferentes grupos, las puntuaciones han sido muy homogéneas (Desviación típica 0,49).

..... **Ilustración 33.**

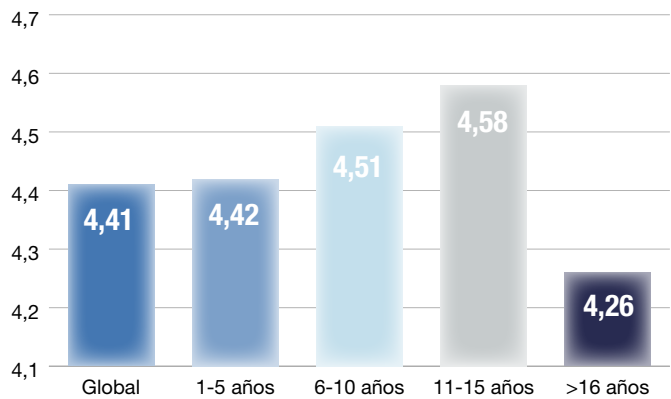
Autovaloración media en
Bloque 7 - Conductas seguras
en el trabajo, segmentación
por rango de edad



Únicamente mencionar la diferencia entre franjas de antigüedad, donde son las medias (6-10 años y 11-15 años) donde se acumulan los picos de puntuación.

..... **Ilustración 34.**

Autovaloración media en
Bloque 7 - Conductas seguras
en el trabajo, segmentación
por rango de antigüedad



4. Estudio cualitativo

La inclusión de una fase de estudio cualitativo dentro de la metodología obedece a la necesidad de contrastar y ampliar información obtenida en la encuesta inicial. Con este propósito, se realizó una sesión focal de grupo donde estaban representadas personas con cargos de gestión tales como, responsables de producción, calidad, seguridad alimentaria y prevención de riesgos laborales de empresas del sector. El objetivo claro era explorar el impacto del envejecimiento en las condiciones de trabajo, las adaptaciones implementadas y las necesidades futuras.

4.1. Principales hallazgos

I. Condiciones físicas y envejecimiento

- La automatización y robotización han reducido los esfuerzos físicos pesados (carga de sacos, paletizado, picking).
- Persisten puestos no automatizables (correctores, mantenimiento, dosificación manual en fábricas pequeñas).
- El trabajo a turnos rotativos, especialmente de rotación semanal, es percibido como un factor que afecta a los trabajadores mayores.
- Riesgo emergente: “falsa seguridad” derivada de la excesiva confianza en la automatización.

II. Percepción de salud y seguridad

- Mayor formación en PRL en los últimos 10 años y consolidación de una cultura preventiva.
- Uso generalizado de EPIs, protocolos y mejoras en ergonomía.
- La presión productiva aún lleva a saltarse normas de seguridad.
- La percepción de salud en mayores de 55 años es positiva, aunque puede existir sesgo por temor a reconocer limitaciones.

III. Transición tecnológica

- El reto se centra en la digitalización: dificultades de los trabajadores mayores con herramientas tecnológicas.
- Se reconoce la necesidad de formación continua adaptada.
- Riesgo de exclusión tecnológica en operarios senior.

IV. Preparación a la jubilación

- No existen planes estructurados de acompañamiento a la jubilación.
- Prejubilaciones puntuales según negociación con RRHH.

- La preparación se percibe más como un proceso personal que organizativo.
- Importancia de planes de relevo generacional, transmisión de conocimiento y prejubilación parcial.

V. Bienestar organizacional

- Programas de salud laboral y reconocimientos médicos periódicos.
- Mejora en ergonomía (climatización, aspiración, EPIs).
- Mayor comunicación entre RRHH y plantilla.
- Retos: conciliación, absentismo y sobrecarga en plantillas reducidas.

4.2. Conexión con líneas de trabajo

- El grupo focal refuerza la necesidad de una Guía de Envejecimiento Activo en el sector, abordando dimensiones. No existen prácticas en este sentido.
- Físico: ergonomía, pausas, rotación de puestos. Se realizan adaptaciones sensibles y se ha avanzado en PRL. Se trata de un área muy desarrollada.
- Psicosocial: gestión de turnos, acompañamiento a la jubilación, reducción de estrés. Esta dimensión aún choca con una visión demasiado física de los riesgos laborales y no parece ser una prioridad.
- Tecnológico: formación adaptada y soporte digital para senior. Es un área de mejora. Cada vez la tecnologización ha avanzado sobre todo puesta al servicio de la producción y la prevención de riesgos.
- Organizativo: planes de relevo y políticas de comunicación. Los planes de relevo se centran principalmente en reestructuraciones programadas y aprobaciones de prejubilación acordadas individualmente entre trabajador y organización.

5. Conclusiones

La combinación de datos cuantitativos y cualitativos aporta una base para comprender los factores que influyen en la capacidad de trabajo, los hábitos saludables, las conductas seguras y el bienestar laboral de las personas trabajadoras de distinta edad y antigüedad

En una aproximación final a los resultados cuantitativos, conviene remarcar que la muestra obliga a mantener cierta prudencia a la hora de extraer conclusiones urgentes. Un grupo mayor de encuestados sería conveniente para poder establecer certezas más fiables.

Los resultados permiten concluir que el sector mantiene una cultura preventiva consolidada, con altos niveles de cumplimiento en seguridad y salud laboral, así como un perfil de hábitos saludables favorable. No obstante, se identifican áreas de mejora relacionadas con la turnicidad, la sobrecarga física y mental en determinados tramos de antigüedad, y la necesidad de fortalecer la formación tecnológica y la preparación para la jubilación.

La tendencia general es positiva. La muestra analizada revela una autopercepción elevada en salud, capacidad de trabajo y hábitos saludables, con puntuaciones medias globales situadas en el rango “bueno/excelente”. Destaca especialmente la homogeneidad de los resultados entre los diferentes grupos de edad y sexo, lo que sugiere un entorno de trabajo equilibrado y con una cultura preventiva transversalmente interiorizada.

Sin embargo, la variable de antigüedad aporta matices relevantes. El tramo de 6 a 10 años presenta sistemáticamente puntuaciones algo más contenidas en varios bloques, aun siendo altas, particularmente en exigencias físicas y psicosociales, condiciones de salud y recursos cognitivos. Este fenómeno podría reflejar un momento de mayor carga, adaptación o desgaste en la trayectoria profesional. Esto sugiere un ajuste en las cargas y rotaciones, y un reciclaje formativo de cara a reforzar valles de valoración en los bloques centrales (II a V).

Por el contrario, las personas con antigüedades superiores a 16 años presentan niveles más altos de autocuidado, experiencia y gestión de riesgos, actuando como un grupo estabilizador dentro de las organizaciones.

Desde la perspectiva generacional, las personas mayores de 55 años presentan una percepción de salud positiva, una adherencia destacable a las medidas preventivas y una menor frecuencia de ausencias prolongadas. Este patrón refuerza la hipótesis del “efecto superviviente”, según la cual los trabajadores que permanecen activos en edades avanzadas son aquellos que han desarrollado estrategias de afrontamiento y hábitos saludables que les permiten sostener su rendimiento y bienestar. Este capital de experiencia representa una oportunidad para el sector, al concentrar conocimiento técnico, criterio preventivo y estabilidad organizacional.

En términos de género, los resultados evidencian una ligera ventaja femenina en varios bloques, especialmente en hábitos saludables, recursos cognitivos y conductas seguras. Este hallazgo puede vincularse a una mayor conciencia de autocuidado y cumplimiento normativo, pero también a una distribución diferencial de tareas que conviene revisar para garantizar la equidad funcional y de carga física entre hombres y mujeres. La persistencia de una brecha salarial moderada y la infrarrepresentación femenina en puestos de responsabilidad sugieren que la perspectiva de género sigue siendo un vector prioritario de acción en el sector.

El análisis de absentismo confirma que la frecuencia de ausencias prolongadas es baja y que no se observan patrones críticos por edad o sexo, aunque sí se concentra ligeramente en los tramos medios de antigüedad. Las causas pueden estar asociadas a picos de exigencia laboral o a la falta de rotación en puestos con alta carga física. En cualquier caso, la correlación entre buenos hábitos saludables y menor absentismo se confirma, reforzando la necesidad de integrar programas de promoción de la salud en la estrategia preventiva global.

El estudio cualitativo complementa y enriquece estos hallazgos, mostrando que las organizaciones del sector han avanzado notablemente en automatización, ergonomía y cultura de seguridad, pero enfrentan nuevos retos derivados de la digitalización y el relevo generacional. La “falsa seguridad” asociada a la confianza excesiva en los sistemas automáticos, la dificultad de algunos trabajadores senior para adaptarse a herramientas digitales, y la ausencia de planes estructurados de preparación a la jubilación, son factores emergentes que deben abordarse con urgencia.

Asimismo, la transición demográfica y tecnológica requiere un enfoque más proactivo en la formación continua y en la gestión del conocimiento intergeneracional. El mentoring bidireccional entre personal senior y junior aparece como una práctica de alto valor, capaz de unir experiencia y competencias digitales, reforzando tanto la productividad como la cohesión social de los equipos.

Desde una perspectiva organizativa, los resultados sugieren que las políticas de prevención deben evolucionar desde una lógica reactiva hacia un modelo de promoción integral de la salud, que abarque también el bienestar emocional, la conciliación y el acompañamiento en las transiciones de carrera. Las medidas estructurales de ergonomía, rotación de tareas, pausas activas y revisión de turnos deben complementarse con programas psicosociales, liderazgo saludable y formación en gestión del estrés.

En conjunto, puede afirmarse que el sector de piensos compuestos para animales cuenta con un punto de partida favorable para integrar el envejecimiento activo como eje estratégico. Existen bases sólidas en prevención y seguridad, un colectivo senior con alta motivación y experiencia, y un marco institucional (nacional y europeo) que impulsa políticas de salud laboral inclusivas. La oportunidad reside en consolidar esta cultura, reforzar la anticipación de riesgos asociados a la edad, y garantizar una transferencia generacional ordenada del conocimiento.

En conclusión, el estudio confirma que el envejecimiento activo no debe ser entendido como una limitación, sino como una oportunidad de sostenibilidad y eficiencia. Las organizaciones que sean capaces de cuidar, adaptar y potenciar a su capital senior estarán mejor preparadas para afrontar los retos del relevo generacional, la digitalización y la escasez de talento cualificado. La integración de políticas diferenciales por edad, la promoción de hábitos saludables y la planificación anticipada de la jubilación constituyen, por tanto, no solo una responsabilidad social, sino una estrategia de competitividad y continuidad para el conjunto del sector.

6. Propuestas

La realidad demográfica de España nos dice que la población envejece. Las organizaciones comienzan a prepararse para la transición hacia el mantenimiento activo de su población más senior. Frente a este desafío, se ha mencionado en este estudio que los trabajadores de más edad deben ser considerados como un activo importante de las empresas. La acumulación de talento senior incrementará las probabilidades de éxito a largo plazo de las organizaciones.

Sin embargo, estas personas acumulan un esfuerzo desarrollado en largas carreras profesionales que, en el caso del sector que nos ocupa, pueden incrementar el riesgo para las personas.

La presente guía nace como una ayuda para las organizaciones en el acompañamiento de las personas senior de las plantas de producción de piensos compuestos para animales. Profesionales, todos ellos, con valiosas y amplias trayectorias, que atesoran conocimiento operativo, criterio preventivo y una cultura del trabajo que aporta estabilidad y resultados. Contar con este capital de experiencia es una ventaja competitiva para cualquier empresa del sector.

La aceleración del aprendizaje en los equipos mejora la toma de decisiones y refuerza las conductas seguras. Al mismo tiempo, la mayor exposición acumulada a riesgos (ergonómicos, ambientales, organizativos) y ciertas variaciones funcionales propias del ciclo vital hacen que este colectivo pueda enfrentar desafíos específicos como la fatiga, periodos más amplios de recuperación, una mayor sensibilidad al ruido o al polvo, riesgos específicos del sector, o la necesidad de ajustes razonables en tareas y turnos.

Por estos motivos, proponemos esta guía como una guía orientativa enfocada al apoyo, un documento que persigue mantener las fortalezas del personal senior, prevenir el desgaste y facilitar transiciones saludables. Su propósito es mejorar la calidad de vida y laboral de quienes se encuentran en etapas avanzadas de su carrera, ofreciendo pautas para el cuidado de la salud y la seguridad, para la transferencia estructurada del conocimiento y para la planificación de la jubilación.

La guía articula recomendaciones organizativas, preventivas y de hábitos cotidianos que ayudan a prolongar carreras sostenibles, a consolidar la cultura preventiva y a preparar una transición ordenada y digna hacia la jubilación, reconociendo el valor que estas personas aportan hoy y el legado que dejan a los equipos del mañana.

Esta guía cuenta con un soporte normativo basado tanto en fuentes nacionales como europeas. Tomando como punto de partida el marco europeo de estrategia en seguridad y salud en el trabajo que pone la prioridad en la anticipación de los riesgos que suponen las transiciones demográfica, digital y verde, se promueve entornos inclusivos para personas de mayor edad.

En España se busca alinear la estrategia de prevención nacional con estos objetivos europeos integrando el envejecimiento activo y la gestión de la edad como ejes transversales.

Este listado de acciones no debe entenderse como una herramienta para “arreglar” a un colectivo que mantiene buena salud y hábitos, sino para sostener su ventaja, cerrar pequeños riesgos y asegurar un relevo y transición a la jubilación sin pérdidas de capital laboral.

El foco, por tanto, son varios aspectos importantes para la consecución de los objetivos promocionados centrándose en aquello que ya funciona, en cerrar brechas y generar micro-hábitos que sean fácilmente implementables en las plantas de producción:

- Tratamiento diferencial razonable para mayores de 55 años.

- Conductas seguras.
- Hábitos saludables.
- Preparación para la jubilación.

Este apartado ofrece pautas, iniciativas y buenas prácticas, basadas en datos internos y documentación externa, para gestionar el envejecimiento activo con especial atención a personas trabajadoras mayores de 55 años.

Con el ánimo de encontrar un camino positivo hacia el envejecimiento activo es esencial diseñar una evaluación de riesgos que tenga en consideración elementos relacionados con el envejecimiento y su interrelación con las condiciones de trabajo. Tanto la evaluación como la vigilancia de la salud, los itinerarios formativos, la información sobre seguridad y salud en el trabajo tengan un tratamiento especial para los trabajadores más senior.

Los resultados de este estudio confirman una cultura sólida en materia de prevención y un alto nivel manifestado de conductas seguras. Al mismo tiempo se han identificado una serie de riesgos específicos para el sector que nos ocupa como son la exposición al polvo, al ruido, turnicidad, trastornos musculoesqueléticos, etc.

Para realizar una evaluación de riesgos y demás acciones de intervención, que consideren la edad como un elemento diferencial, es preciso que estas cuenten, como punto de partida, que cada individuo envejece de manera distinta. En trabajadores de edad más avanzada es preciso poner el foco en aquellos considerados de alto riesgo, como por ejemplo con turnos nocturnos, cargas físicas elevadas, exposición continuada al ruido o que desempeñen sus tareas en condiciones de calor, frío o cambios térmicos bruscos. Hay que considerar que la población senior puede tener menor capacidad de recuperación, mayor sensibilidad auditiva o articular, etc. Por todo lo mencionado, el tratamiento en la implementación de las medidas aportadas ha de ser diferencial teniendo en cuenta todo lo anteriormente señalado.

6.1. Tratamiento diferencial

6.1.1. Evaluación de riesgos con perspectiva de edad

- Incluir matrices de riesgo diferenciadas: al evaluar polvo, ruido, manipulación de cargas o turnos.
- Priorizar controles de ingeniería como la captación en origen, encapsulados, ayudas mecánicas antes que EPIs.
- Auditorías breves con checklists visuales en embolsado, ensacado, limpieza de silos y mantenimiento.
- Evaluación de cargas físicas adaptada: utilizar protocolos que midan no solo el peso máximo, sino también la frecuencia y duración de las tareas, sabiendo que la fatiga se acumula antes en personas senior.
- Análisis de exposición acumulada: no solo medir el riesgo actual, sino sumar años de exposición (ej.: ruido o polvo) y ajustar la vigilancia en consecuencia.

6.1.2. Vigilancia de la salud proactiva

- Establecer circuitos periódicos de audiometría, función respiratoria, cardio-metabólico dentro del proceso de vigilancia de la salud.
- Exámenes médicos anuales adicionales, con especial foco en movilidad, fuerza y equilibrio. Además, incluir una prueba de condición física y, opcional, un plan de entrenamiento físico para empleados mayores de 55 años. Añadir exámenes regulares de habilidad y capacidad para el trabajo.
- Realizar ajustes razonables del puesto, temporales o estables, según aptitud y recuperación.
- Derivación temprana a fisioterapia/rehabilitación laboral. Aceleración en el proceso de gestión preventiva de problemas musculoesqueléticos.

6.1.3. Organización del trabajo y ergonomía

- Establecer planes de rotación alto/bajo esfuerzo, que contemplen micro pausas programadas, límites claros de peso y obligatoriedad de ayudas mecánicas.
- Puestos con alturas regulables, mejora de iluminación y reducción de vibraciones.
- Adaptar las tareas y procesos de trabajo a las condiciones de salud de los trabajadores mayores de 55 años.
- Promover horarios de trabajo saludables a través de la revisión de turnos. Minimizar la nocturnidad continuada; avanzar hacia opciones de estabilidad horaria y cambio de puesto en convalecencias.
- Mejorar los espacios y zonas de descanso incorporando comodidades adicionales para mejorar el descanso y la recuperación de los trabajadores.

6.1.4. EPIs y ayudas técnicas

- Selección por talla/ajuste (compatibilidad auditiva/visual), menor peso, fit-check guiado.
- Renovación y seguimiento de confort periódico.

6.1.5. Formación y reciclaje

- Repasos anuales en LOTO (*Log out- Tag out*), ATEX (*Atmósferas Explosivas*), altura y manipulación; simulacros.
- Programas de tutoría inversa para actualización tecnológica a mayores de 55 años y mentoría a personal más joven en transferencia de know how, buenas prácticas laborales, etc.
- Educar y formar en el afrontamiento de la incertidumbre constante que genera un aprendizaje continuo (entornos VUCA).

6.1.6. Apoyos psicosociales

- Potenciar la conciencia Social y el Voluntariado corporativo. Aupar iniciativas que incluyan a personas de más de 55 años.
- Fomentar la participación en eventos impulsados por la empresa para toda la plantilla. Generar un calendario de eventos deportivos, jornadas y teambuilding.

- Potenciar el liderazgo de apoyo, fomentar la adquisición de habilidades de liderazgo intergeneracional y generar programas con dinámicas de convivencia intergeneracional.
- Crear programas de gestión emocional. Buscar el objetivo del autoconocimiento y autoliderazgo por medio de actividades de coaching emocional
- Realizar entrevistas de edad entre personas mayores de 55 y su mando, con el foco sobre necesidades del trabajador, adaptación de puesto y expectativas de jubilación.

6.2. Conductas seguras

- Interacciones con “Safety moments” de 15 minutos trimestrales para dar visibilidad a buenas prácticas de gestión de la prevención y temáticas afines. Incluir análisis de incidentes/casi-incidentes y difusión del aprendizaje.
- Reforzar mensajes y formaciones en ATEX, LOTO, orden y limpieza con campañas específicas y auditorías Inter pares (operarios con similar posición), en grupos de mayor riesgo (antigüedad entre 6 y 10 años).

6.3. Hábitos saludables

- Habilitar espacios multifuncionales en la empresa para poner en práctica los hábitos saludables: por ejemplo, comedores con equipamiento adecuado o espacios para la actividad física y el descanso. Pueden incluir material para el ejercicio físico moderado.
- Ajustar las pausas para que los trabajadores dispongan de tiempo suficiente para realizar sus comidas.
- Hidratación. Proporcionar fuentes de agua siempre disponibles. Opciones de vending saludables.
- Creación de programas de promoción de Hábitos Saludables que persigan el objetivo de construir un entorno saludable, promocionando la actividad física y mejorar la salud cardiovascular.
- Programas y talleres para combatir el tabaquismo, promuevan un consumo responsable de alcohol y ayuden a detectar adicciones.
- Programa de promoción de la alimentación saludable. Pueden incluir talleres sobre confección de listas de la compra, elaboración de menús saludables, cursos de nutrición, etc.

6.4. Preparación para la jubilación

- Planes individuales de transición que incluyan mapeo de tareas, transferencia de conocimiento, posibles reubicaciones menos exigentes.
- Roles de mentoría: dar espacio a que transmitan experiencia, reduciendo su exposición a riesgos más pesados.
- Asesoramiento en la preparación para la futura desconexión de la empresa. Orientación psicológica

7. Hoja de ruta

La presente hoja de ruta se concibe como un instrumento estratégico y operativo para guiar a las empresas del sector de piensos compuestos para animales en la implementación de medidas dirigidas a dos objetivos esenciales:

1. Favorecer la preparación para la jubilación del personal trabajador senior.
2. Promover hábitos de trabajo y salud que permitan prolongar una vida laboral activa en condiciones seguras y sostenibles.

La estructura de la hoja de ruta responde a un horizonte temporal de 24 meses, con fases consecutivas que abarcan desde el diagnóstico inicial hasta la revisión de resultados y consolidación. Cada fase incorpora objetivos claros, acciones concretas, responsables definidos y KPI de seguimiento, de manera que las empresas puedan aplicar, monitorizar y ajustar las medidas con independencia de su grado de madurez preventiva o de los recursos con los que cuenten (servicio de prevención propio o ajeno).

La lógica del diseño es progresiva y escalonada:

- En primer lugar, generar conciencia y sensibilización sobre la importancia de gestionar la edad.
- Después, implantar programas preventivos y de salud adaptados al colectivo >55.
- A continuación, desarrollar pilotos y talleres de preparación a la jubilación que sirvan de experiencia práctica.
- Posteriormente, escalar y consolidar las buenas prácticas en toda la organización.
- Finalmente, establecer un sistema de revisión y continuidad que permita integrar el envejecimiento activo en la planificación estratégica de la empresa.

De este modo, la hoja de ruta pretende ser realista, aplicable y medible, ofreciendo a las compañías un marco común para reconocer el valor del capital senior, reducir riesgos derivados de la edad, y acompañar a las personas trabajadoras en un proceso de transición planificada, segura y saludable hacia la jubilación.

Hoja de ruta (24 meses)

Preparación para la jubilación y hábitos de trabajo para prolongar una vida laboral saludable en el sector de piensos compuestos para animales.

I. Fase 1 – Diagnóstico y sensibilización (Meses 0–3)

Objetivos: identificar magnitud y características del colectivo >55; generar conciencia en dirección y mandos.

Acciones: censo por edad; encuesta de hábitos y capacidad de trabajo; taller inicial con mandos; comunicación interna sobre valor del capital senior.

Responsables: RR. HH. y PRL (propio o ajeno).

KPI: % de plantilla >55 identificada; % participación en encuesta; satisfacción en talleres (>80%).

II. Fase 2 – Diseño de programas preventivos y de salud (Meses 3–6)

Objetivos: *introducir medidas diferenciadas de prevención y promoción de salud para >55.*

Acciones: evaluación de riesgos con perspectiva de edad; protocolos de vigilancia de la salud (auditiva, respiratoria, musculoesquelética); plan de micro-hábitos; plan de comunicación.

Responsables: *Servicio de PRL propio o ajeno; RR. HH.; Comité de Seguridad y Salud.*

KPI: *% de puestos críticos evaluados; % >55 con chequeo inicial.*

III. Fase 3 – Pilotos de intervención (Meses 6–12)

Objetivos: *probar medidas en áreas críticas; empezar preparación a jubilación (5–7 años).*

Acciones: ayudas mecánicas y rediseño ergonómico; pausas activas; talleres de preparación a la jubilación (finanzas, salud, proyecto vital); mentoría senior–junior.

Responsables: *Mandos intermedios, PRL, RR. HH., entidades externas (mutuas, consultoras).*

KPI: *% participación en talleres (>60% >55); % seniors en mentoría; reducción de lesiones musculoesqueléticas en área piloto.*

IV. Fase 4 – Escalado y consolidación (Meses 12–18)

Objetivos: *extender medidas a toda la planta; consolidar cultura de envejecimiento activo.*

Acciones: extensión de pausas activas y hábitos saludables; protocolo de reincorporación tras baja >1 mes; segunda ronda de talleres de jubilación; checklists de seguridad adaptados.

Responsables: *Comité de Seguridad y Salud; mandos de área.*

KPI: *% >55 con plan individual de adaptación; % participación global; reducción de accidentabilidad en >55.*

V. Fase 5 – Revisión y continuidad (Meses 18–24)

Objetivos: *evaluar impacto; preparar continuidad del plan a 5–7 años.*

Acciones: encuesta de seguimiento; revisión de absentismo y lesiones por edad; ajuste de guía; integración en planificación estratégica de RR. HH.

Responsables: *Dirección, PRL, RR. HH.*

KPI: *evolución de P5 en >55; % en categorías Buenos/Excelentes (Sumatorio); reducción de bajas largas en >55; satisfacción del colectivo senior.*

8. Bibliografía

- CESFAC. (2025, 19 de junio). La industria de la alimentación animal logra mantener su nivel productivo en 2024. CESFAC.
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (2015, 11 de diciembre). OSH management in the context of an ageing workforce.
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (2023, 5 de mayo). Older workers.
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (s. f.). Construction safety risks and prevention.
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (s. f.). Health and social care sector and OSH. Recuperado el 3 de septiembre de 2025.
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2022, 4 de mayo). Censo Agrario. Año 2020
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2025). EPA: Ocupados por grupo de edad, sexo y sector económico (Tabla 3959, JAXI).
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2025, 24 de julio). Encuesta de Población Activa (EPA). Segundo trimestre de 2025
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2024, 13 de diciembre). Directorio Central de Empresas (DIRCE). Principales resultados (1 de enero de 2024)
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (s. f.). Últimos datos de siniestralidad.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2025). Últimos datos de siniestralidad: Índices de incidencia por sector (julio 2024–junio 2025). Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo.
- MAPA – Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación; CNCAA – Comisión Nacional de Coordinación en materia de Alimentación Animal. (2025). Datos de producción de piensos 2023.
- Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (MAPA). (2025). Serie Empleo – Histórico y últimas publicaciones.
- Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (MAPA). (2025, 24 de julio). Análisis y Prospectiva – Serie Empleo n.º 156: EPA 2.º trimestre 2025.
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social. (2025). Observatorio de Enfermedades Profesionales (CEPROSS) y de Enfermedades Causadas o Agravadas por el Trabajo (PANOTRATSS). Informe anual 2024.
- MITES – Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2025, 2 de junio). El paro registrado se reduce en 57.835 personas en mayo y se sitúa en 2.607.850.

9. Anexo 1. Tablas

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA

Tabla 5: Distribución de la muestra por Edad, Sexo y Antigüedad

Variable	N.º participantes			
Sexo	Hombres = 46		Mujeres = 13	
Edad	<55 años = 47		>55 años = 9	
Antigüedad	1-5 años= 18	6-11 años= 13	11-15 años= 8	>16 años= 17

I. TABLAS DE RESULTADOS POR PUNTUACIÓN DIRECTA EN HÁBITOS DE SALUD Y TRABAJO

Tabla 6: Resultados generales por puntuación directa nivel de hábitos de salud y trabajo

Resultados por categorías	Nº personas	Media	Desv. Std
<i>Capacidad/Hábitos pobres (≤ 70)</i>	0 personas	0	0
<i>Moderados (71-90)</i>	2 personas	82	2,8
<i>Buenos (91-110)</i>	23 personas	103,3	4,4
<i>Excelentes (>110)</i>	31 personas	116,6	4,6

Tabla 7: Resultados por puntuación directa nivel de hábitos salud y trabajo por edad

Resultados por edad	<55 años	>55 años
<i>Pobres (<70)</i>	0	0
<i>Moderados (71-90)</i>	2	0
<i>Buenos (91-110)</i>	32	5
<i>Excelentes (>110)</i>	13	4

Tabla 8: Resultados por puntuación directa nivel de hábitos salud y trabajo por sexo

Resultados por sexo	Mujeres	Hombres
<i>Pobres (<70)</i>	0	0
<i>Moderados (71-90)</i>	0	2
<i>Buenos (91-110)</i>	10	27
<i>Excelentes (>110)</i>	4	13

Tabla 9: Resultados por puntuación directa nivel de hábitos salud y trabajo por antigüedad

Resultados por antigüedad	1-5 años	6-10 años	11-15 años	>16 años
<i>Pobres (<70)</i>	0	0	0	0
<i>Moderados (71-90)</i>	2	0	0	0
<i>Buenos (91-110)</i>	10	11	5	11
<i>Excelentes (>110)</i>	6	2	3	6

II. TABLAS DE RESULTADOS AUSENCIAS DE LARGA DURACIÓN

Tabla 10: Porcentaje de ausencias de larga duración sobre global (N=56)

Episodios (≥ 1 mes)	n	%
0	38	67.9%
1	12	21.4%
2	4	7.1%
3+	2	3.6%

Tabla 11: Porcentaje y media de episodios de ausencia de larga duración por edad

Rango de edad	n	% Episodios (≥ 1 mes)	Media episodios en 5 años
<i>Menos de 55 años</i>	47	36,7%	0,53
<i>Mayor de 55 años</i>	42	11,1%	0,11

Tabla 12: Porcentaje y media de episodios de ausencia de larga duración por sexo

Sexo	n	% Episodios (≥ 1 mes)	Media episodios en 5 años
<i>Mujeres</i>	14	28,57%	0,52
<i>Hombres</i>	42	33,33%	0,29

Tabla 13: Porcentaje y media de episodios de ausencia de larga duración por antigüedad

Antigüedad	n	% Episodios (≥ 1 mes)	Media episodios en 5 años
<i>Entre 1 y 5 años</i>	18	11,1%	0,28
<i>Entre 6 y 10 años</i>	13	61,5%	0,77
<i>Entre 11 y 15 años</i>	8	62,5%	1
<i>Más de 16 años</i>	17	17,6%	0,18

III. TABLAS DE CAPACIDAD AUTOPERCIBIDA PARA EL TRABAJO

Tabla 14: Puntuación media de capacidad para hacer su trabajo por franja de edad vs. Global

Grupo	n	Media de Capacidad para hacer su trabajo
<i>Global</i>	56	8,70
<i><55 años</i>	47	8,60
<i>>55 años</i>	9	9,22

Tabla 15: Puntuación media de capacidad para hacer su trabajo por sexo vs. Global

Grupo	n	Media de Capacidad para hacer su trabajo
<i>Global</i>	56	8,70
<i>Mujer</i>	42	8,79
<i>Hombre</i>	14	8,67

Tabla 16: Puntuación media de capacidad para hacer su trabajo por franja de antigüedad vs. Global

Grupo	n	Media de Capacidad para hacer su trabajo
<i>Global</i>	56	8,70
<i>De 1 a 5 años</i>	18	8,89
<i>De 6 a 10 años</i>	13	8,54
<i>De 11 a 15 años</i>	8	8,50
<i>+16 años</i>	17	8,71

IV. TABLAS POR BLOQUES TEMÁTICOS

Tabla 17: Puntuaciones medias y desviación típica en los bloques temáticos (N=56)

Bloque	n	Media	Desv. típica
<i>A. Salud percibida</i>	56	3,86	0,66
<i>B. Exigencias físicas y psicosociales</i>	56	3,98	0,6
<i>C. Condiciones de salud diagnosticadas</i>	56	3,72	0,6
<i>D. Absentismo y pronóstico</i>	56	4,56	0,7
<i>E. Recursos cognitivos</i>	56	3,90	0,61
<i>F. Hábitos saludables</i>	56	3,92	0,63
<i>G. Conductas seguras en el trabajo</i>	56	4,41	0,49

A. Bloque 1. Salud percibida

Tabla 18: Datos promedio de salud percibida por franja de edad

Grupo	n	Media	Desv. Std
<55 años	47	3,84	0,69
>55 años	9	4	0,47

Tabla 19: Datos promedio de salud percibida por sexo

Grupo	n	Media	Desv. Std
Hombre	42	3,81	0,62
Mujer	14	4,02	0,77

Tabla 20: Datos promedio de salud percibida por franja de antigüedad

Grupo	n	Media	Desv. Std
1-5 años	18	3,61	0,8
6-10 años	13	3,79	0,59
11-15 años	8	4,08	0,61
>16 años	17	4,08	0,49

B. Bloque 2. Exigencias físicas y psicosociales

Tabla 21: Distribución de puntuaciones medias por franjas de edad - Bloque EXIGENCIAS FÍSICAS Y PSICOSOCIALES

Grupo	N	Media	Desviación típica
<55 años	47	3,96	0,62
>55 años	9	4,11	0,53

Tabla 22: Distribución de puntuaciones medias por sexo - Bloque EXIGENCIAS FÍSICAS Y PSICOSOCIALES

Grupo	N	Media	Desviación típica
<i>Hombre</i>	42	3,89	0,62
<i>Mujer</i>	14	4,25	0,47

Tabla 23: Distribución de puntuaciones medias por franjas de antigüedad – Bloque EXIGENCIAS FÍSICAS Y PSICOSOCIALES

Grupo	n	Media	Desviación típica
<i>1-5 años</i>	42	3,89	0,62
<i>6-10 años</i>	14	4,25	0,47
<i>11-15 años</i>	8	4,28	0,36
<i>>16 años</i>	17	4,01	0,56

C. Bloque 3. Condiciones de salud diagnosticadas

Tabla 24: Distribución de puntuaciones medias por franjas de edad – Bloque CONDICIONES DE SALUD DIAGNOSTICADAS

Grupo	N	Media	Desviación típica
<i><55 años</i>	47	3,7	0,6
<i>>55 años</i>	9	3,59	0,63

Tabla 25: Distribución de puntuaciones medias por franjas de edad – Bloque CONDICIONES DE SALUD DIAGNOSTICADAS

Grupo	N	Media	Desviación típica
<i>Hombre</i>	42	3,72	0,66
<i>Mujer</i>	14	3,71	0,37

Tabla 26: Distribución de puntuaciones medias por franjas de antigüedad – Bloque CONDICIONES DE SALUD DIAGNOSTICADAS

Grupo	n	Media	Desviación típica
<i>1-5 años</i>	42	3,59	0,67
<i>6-10 años</i>	14	3,64	0,54
<i>11-15 años</i>	8	4,04	0,55
<i>>16 años</i>	17	3,76	0,57

D. Bloque 4. Absentismo y pronóstico

Tabla 27: Distribución de puntuaciones medias por franjas de edad - Bloque ABSENTISMO Y PRONÓSTICO

Grupo	N	Media	Desviación típica
<i><55 años</i>	47	4,56	0,71
<i>>55 años</i>	9	4,56	0,68

Tabla 28: Distribución de puntuaciones medias por sexo - Bloque ABSENTISMO Y PRONÓSTICO

Grupo	N	Media	Desviación típica
<i>Hombre</i>	42	4,54	0,76
<i>Mujer</i>	14	4,64	0,5

Tabla 29: Distribución de puntuaciones medias por franjas de antigüedad – Bloque ABSEN- TISMO Y PRONÓSTICO

Grupo	n	Media	Desviación típica
1-5 años	42	4,64	0,76
6-10 años	14	4,31	0,72
11-15 años	8	4,75	0,53
>16 años	17	4,59	0,69

E. Bloque 5. Recursos cognitivos

Tabla 30: Distribución de puntuaciones medias por franjas de edad – Bloque RECURSOS COG- NITIVOS

Grupo	N	Media	Desviación típica
<55 años	47	3,85	0,63
>55 años	9	4,19	0,44

Tabla 31: Distribución de puntuaciones medias por franjas de edad – Bloque RECURSOS COG- NITIVOS

Grupo	N	Media	Desviación típica
Hombre	42	3,86	0,61
Mujer	14	4,05	0,63

Tabla 32: Distribución de puntuaciones medias por franjas de antigüedad – Bloque RECURSOS COGNITIVOS

Grupo	n	Media	Desviación típica
1-5 años	42	3,85	0,79
6-10 años	14	3,69	0,5
11-15 años	8	3,92	0,68
>16 años	17	4,12	0,39

F. Bloque 6. Hábitos saludables

Tabla 33: Distribución de puntuaciones medias por franjas de edad – Bloque HÁBITOS SALUDABLES

Grupo	N	Media	Desviación típica
<55 años	47	3,93	0,65
>55 años	9	3,91	0,57

Tabla 34: Distribución de puntuaciones medias por sexo – Bloque HÁBITOS SALUDABLES

Grupo	N	Media	Desviación típica
Hombre	42	3,9	0,65
Mujer	14	4,01	0,58

Tabla 35: Distribución de puntuaciones medias por franjas de antigüedad – Bloque HÁBITOS SALUDABLES

Grupo	N	Media	Desviación típica
1-5 años	42	4	0,69
6-10 años	14	3,89	0,67
11-15 años	8	3,65	0,63
>16 años	17	3,86	0,59

G. Bloque 7. Conductas seguras en el trabajo

Tabla 36: Distribución de puntuaciones medias por franjas de antigüedad – Bloque CONDUCTAS SEGURAS EN EL TRABAJO

Grupo	N	Media	Desviación típica
<55 años	47	4,46	0,47
>55 años	9	4,2	0,55

Tabla 37: Distribución de puntuaciones medias por sexo – Bloque CONDUCTAS SEGURAS EN EL TRABAJO

Grupo	N	Media	Desviación típica
<i>Hombre</i>	42	3,9	0,43
<i>Mujer</i>	14	4,01	0,53

Tabla 38: Distribución de puntuaciones medias por franjas de antigüedad – Bloque CONDUCTAS SEGURAS EN EL TRABAJO

Grupo	N	Media	Desviación típica
<i>1-5 años</i>	42	4,42	0,51
<i>6-10 años</i>	14	4,51	0,36
<i>11-15 años</i>	8	4,58	0,54
<i>>16 años</i>	17	4,26	0,52

10. Anexo 2. Cuestionario

Instrucciones

Por favor, antes de responder a las preguntas, lea atentamente las instrucciones que se indican a continuación.

Responda primero los datos sociodemográficos.

Para las 25 afirmaciones siguientes marque la opción que mejor describa su situación en la escala 1 = Totalmente en desacuerdo ... 5 = Totalmente de acuerdo.

Conteste pensando en su trabajo actual en la producción de piensos compuestos. El cuestionario es anónimo y confidencial.

Recuerde: NO DEJE NINGUNA PREGUNTA SIN RESPONDER

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

- *Edad:* Menor de 55 años 55 años o más
- *Sexo:* Mujer Hombre
- *Antigüedad en el puesto:* 1-5 años 6-10 años
 11-15 años ≥ 16 años
- *Absentismo prolongado:* Número de ausencias ≥ 1 mes en los últimos 5 años _____

Capacidad laboral actual comparada con la mejor capacidad laboral que ha tenido a lo largo de su vida laboral.

Considere que su mejor capacidad laboral o capacidad laboral óptima tiene un valor de 10 puntos. ¿Cuántos puntos daría a su capacidad de trabajo actual? (0 significa que actualmente no puede trabajar)

Completamente incapaz de trabajar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Capacidad laboral en mi mejor momento
-----------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	---------------------------------------

BLOQUE A. SALUD PERCIBIDA

1. Mi estado general de salud es adecuado para cumplir con las exigencias de mi puesto.

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Neutro
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

2. Me siento con la energía necesaria durante toda la jornada laboral.

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Neutro
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

3. Comparado con el año pasado, mi salud ha mejorado.

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Neutro
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

BLOQUE B. EXIGENCIAS FÍSICAS Y PSICOSOCIALES

4. Puedo manejar sin dificultad la carga física habitual de mi trabajo.

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Neutro
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

5. El nivel de ruido, polvo u otros agentes no supera mi tolerancia personal.

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Neutro
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

6. Mantengo la concentración, aunque el ritmo de producción sea elevado.

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Neutro
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

7. Siento apoyo suficiente de compañeros y mandos cuando el trabajo se complica.

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Neutro
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

BLOQUE C. CONDICIONES DE SALUD DIAGNOSTICADAS

8. Ninguna enfermedad crónica limita actualmente mi rendimiento laboral.

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Neutro
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

9. El dolor musculoesquelético interfiere con mis tareas (punta invertida).*

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Neutro
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

10. Trato adecuadamente con medicación o seguimiento médico mis problemas de salud.

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Neutro
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

BLOQUE D. ANSENTISMO Y PRONÓSTICO

11. Las ausencias por enfermedad han sido escasas en los últimos 12 meses.

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Neutro
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

12. Confío en poder realizar este mismo trabajo dentro de 2 años.

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Neutro
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

BLOQUE E. RECURSOS COGNITIVOS

13. Mantengo la atención en tareas repetitivas sin cometer errores.

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Neutro
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

14. Encuentro soluciones creativas cuando surge un problema técnico.

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Neutro
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

15. Después del trabajo, desconecto mentalmente con facilidad.

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Neutro
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

BLOQUE F. HÁBITOS SALUDABLES

16. Realizo al menos 150 minutos semanales de ejercicio físico moderado.

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Neutro
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

17. Duermo entre 7 y 9 horas de buena calidad la mayoría de las noches.

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Neutro
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

18. Mi alimentación diaria incluye frutas, verduras y proteínas de calidad.

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Neutro
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

19. No fumo cigarrillos ni consumo tabaco en otras formas.

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Neutro
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

20. Mi ingesta de alcohol se mantiene por debajo de los límites de bajo riesgo.

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Neutro
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

BLOQUE G. CONDUCTAS SEGURAS EN EL TRABAJO

21. Uso siempre los equipos de protección individual requeridos.

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Neutro
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

22. Adapto la postura y aplico técnicas de levantamiento seguro al manipular cargas.

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Neutro
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

23. Detengo la producción si detecto una situación de riesgo grave o inminente.

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Neutro
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

24. Participo en los programas de formación periódica sobre seguridad y salud.

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Neutro
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

25. Comunico incidentes o “casi accidentes” para ayudar a prevenir daños futuros.

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Neutro
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

Puntuación y categorías de capacidad/hábitos

Sumar las 25 respuestas (invirtiendo el ítem 9: puntuación invertida = 6 – respuesta). 25 – 125

Análisis de puntuaciones obtenidas
≤ 70 = Capacidad/Hábitos pobres
71-90 = Moderados
91-110 = Buenos
> 110 = Excelentes

11. Anexo 3. Guión focus group

AMBITO DE APLICACIÓN:

Personal de operaciones de diferentes compañías del sector referencia para el estudio sobre hábitos de salud.

Personas: 6 personas

Duración: 90-120 minutos

Modalidad: Telemática

OBJETIVOS:

- Explorar la autopercepción de salud y condiciones de trabajo.
- Contrastar los principales hallazgos del estudio cuantitativo.
- Obtener ideas aplicables para líneas de actuación (seguridad, hábitos saludables, envejecimiento activo, preparación para jubilación).
- Recapitular ideas clave.

POSIBLES PREGUNTAS

1. ¿Cómo describiríais vuestro estado de salud general en relación con las exigencias de vuestro puesto?
2. ¿Qué aspectos del trabajo ayudan a mantener o perjudicar ese estado de salud? En su caso, ¿Qué factores creéis que la dificultan o ponen en riesgo?
3. ¿Qué influencia creéis que puede tener la organización de vuestra empresa en cuanto a turnos, liderazgo, políticas de conciliación, etc.?
4. En los datos aparece que las mujeres y las personas con más antigüedad perciben mejor manejo de las exigencias. ¿Coincidís?
5. Quienes llevan 6–10 años presentan más problemas de salud diagnosticados. ¿Por qué puede ser?
6. La mayoría piensa que podrá seguir trabajando sin problemas. ¿Cómo lo veis? ¿Qué apoyos serían necesarios?
7. El estudio refleja que las mujeres manifiestan tener mejores hábitos de salud. ¿Qué opináis?
8. La mayoría señala un alto compromiso con la seguridad. ¿Lo vivís así? ¿Qué conductas seguras destacaríais?
9. Si pudierais cambiar algo en vuestra planta para mejorar salud o seguridad, ¿qué sería?
10. ¿Qué iniciativas podrían ayudar a mantener buenos hábitos en el día a día laboral?
11. Para personas con más experiencia, ¿qué apoyos o adaptaciones serían más útiles?
12. ¿Cómo imagináis un plan de preparación a la jubilación dentro de la empresa? ¿Qué medidas o acciones creéis que hacen falta y/o cuáles de las que hay en vuestra empresa pueden ser más eficientes?
13. Consejo final: “Si tuvierais que dar un consejo a la empresa para mejorar el bienestar en los próximos años, ¿cuál sería?”.

CON LA FINANCIACIÓN DE:

ES2024-0035



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.

cesfac

→ Confederación Española
de Fabricantes de Alimentos
Compuestos para Animales