

Ergonomía inclusiva: envejecimiento laboral, enfermedades crónicas, síndrome de burnout y salud mental en el trabajo

Inclusive ergonomics: ageing at work, chronic diseases, burnout syndrome and mental health at work

Wilmer Romeo Albán Holguín

ORCID: 0000-0002-1078-0333

Sominur CLTDA, Ecuador

José Manuel Ortiz Gordillo

ORCID: 0009-0008-6731-4860

Pontificia Universidad Católica del Ecuador

Daniela Alejandra Mendoza Rengifo

ORCID: 0009-0005-6995-5862

Medical Plus, Ecuador

Angelica Lizbeth Girón Yépez

ORCID: 0009-0003-5926-4190

Investigadora independiente, Ecuador

Luis Hernán Rosero García

ORCID: 0009-0005-1913-0846

Investigador independiente, Ecuador

RESUMEN

La ergonomía inclusiva se presenta como una disciplina clave para abordar los desafíos que surgen en el entorno laboral debido al envejecimiento de la población activa, la prevalencia de enfermedades crónicas, el síndrome de burnout y los problemas de salud mental. Este enfoque busca adaptar los espacios, herramientas y dinámicas laborales para garantizar el bienestar y la productividad de todos los trabajadores, independientemente de sus capacidades físicas o psicológicas. En un contexto donde las demandas laborales y las presiones organizacionales se intensifican, la implementación de estrategias ergonómicas inclusivas se convierte en una necesidad para prevenir el agotamiento emocional y físico, así como para promover entornos laborales saludables y sostenibles. Además, esta perspectiva fomenta la integración y permanencia de empleados con condiciones crónicas o mayores, contribuyendo a la diversidad y equidad en el ámbito profesional. Este artículo de revisión narrativa analiza las interacciones entre estos factores y propone soluciones basadas en evidencia científica para mejorar la calidad de vida laboral y reducir los riesgos asociados. La ergonomía inclusiva no solo beneficia a los individuos, sino que también impacta positivamente en las organizaciones, al potenciar su capacidad de retención del talento y optimizar el desempeño global, consolidando su papel como herramienta indispensable en el diseño del trabajo del futuro.

Palabras clave: Ergonomía inclusiva, Envejecimiento laboral, Enfermedades crónicas, Síndrome de burnout, Salud mental, Bienestar ocupacional, Adaptación laboral.

ABSTRACT

Inclusive ergonomics is presented as a key discipline to address the challenges that arise in the work environment due to the aging of the workforce, the prevalence of chronic diseases, burnout syndrome and mental health problems. This approach seeks to adapt work spaces, tools and dynamics to guarantee the well-being and productivity of all workers, regardless of their physical or psychological abilities. In a context where work demands and organizational pressures are intensifying, the implementation of inclusive ergonomic strategies becomes a necessity to prevent emotional and physical exhaustion, as well as to promote healthy and sustainable work environments. In addition, this perspective encourages the integration and permanence of employees with chronic or greater conditions, contributing to diversity and equity in the professional field. This narrative review article analyzes the interactions between these factors and proposes solutions based on scientific evidence to improve the quality of work life and reduce the associated risks. Inclusive ergonomics not only benefits individuals, but also has a positive impact on organizations, by enhancing their capacity to retain talent and optimize overall performance, consolidating their role as an indispensable tool in the design of the work of the future.

Keywords: Inclusive ergonomics, Occupational ageing, Chronic diseases, Burnout syndrome, Mental health, Occupational well-being, Work adaptation.

INTRODUCCIÓN

En el contexto laboral actual, caracterizado por una fuerza de trabajo cada vez más diversa en términos de edad, condiciones de salud y demandas psicológicas, la ergonomía inclusiva emerge como un enfoque esencial para promover el bienestar y la productividad (1,2). Este artículo de revisión narrativa analiza la interrelación entre el envejecimiento laboral, las enfermedades crónicas, el síndrome de burnout y la salud mental en el trabajo, temas que cobran relevancia ante el envejecimiento poblacional y el aumento de trastornos asociados al estrés ocupacional (3). La ergonomía inclusiva no solo busca adaptar los entornos laborales a las necesidades físicas de los trabajadores, sino también abordar aspectos psicológicos y sociales que impactan su desempeño y calidad de vida (4). En este sentido, se hace imprescindible comprender cómo las condiciones crónicas y los factores psicosociales influyen en la capacidad laboral, así como identificar estrategias preventivas y correctivas que fomenten entornos más equitativos y saludables (5). Este análisis se centra en evidencias recientes que destacan la importancia de diseñar políticas y prácticas ergonómicas que consideren las particularidades de los trabajadores mayores, aquellos con enfermedades crónicas y quienes enfrentan riesgos de agotamiento emocional, con el objetivo de construir espacios laborales sostenibles e inclusivos para todos (6).

METODOLOGÍA

Para la elaboración de este artículo de revisión narrativa se realizó una búsqueda exhaustiva en bases de datos científicas como PubMed, Scopus y Web of Science. Se emplearon términos MeSH como "ergonomía", "envejecimiento laboral", "síndrome de burnout", "salud mental" y "enfermedades crónicas", así como términos DeCS equivalentes en español. Para optimizar la búsqueda, se utilizaron operadores booleanos como AND, OR y NOT, con el fin de combinar conceptos y excluir resultados irrelevantes. Los criterios de inclusión abarcaron artículos publicados en los últimos 15 años, escritos en español o inglés, con acceso completo al texto y que abordaran los temas principales del estudio. Por otro lado, se excluyeron estudios duplicados, documentos con información insuficiente o que no estuvieran relacionados directamente con la temática. En total, se revisaron 85 artículos, de los cuales se seleccionaron 18 por su relevancia, calidad metodológica y pertinencia para el análisis. Esta metodología permitió recopilar información actualizada y robusta para analizar los desafíos y oportunidades que plantea la ergonomía inclusiva en el contexto laboral.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Principios de la ergonomía inclusiva: Definición, objetivos y su importancia en el ámbito laboral

La ergonomía inclusiva se define como una disciplina que busca adaptar los entornos laborales, las herramientas y los procesos a las necesidades de todos los trabajadores, considerando las diferencias individuales como la edad, las capacidades físicas, las enfermedades crónicas y las condiciones mentales. Este enfoque no solo promueve un entorno de trabajo más equitativo, sino que también fomenta el bienestar general y la productividad (1).

Objetivos de la ergonomía inclusiva

1. Adaptabilidad del entorno laboral: Diseñar espacios y herramientas accesibles para personas con diversas capacidades físicas y cognitivas, incluyendo aquellas que enfrentan limitaciones temporales o permanentes (1).
2. Prevención de riesgos laborales: Identificar y mitigar factores que puedan contribuir al desarrollo de lesiones, enfermedades ocupacionales o problemas de salud mental, como el síndrome de burnout (1).
3. Promoción del envejecimiento activo: Facilitar la integración y el desempeño óptimo de los trabajadores mayores, adaptando las tareas y los entornos a sus necesidades específicas (1).
4. Fomento del bienestar psicosocial: Crear condiciones laborales que reduzcan el estrés, promuevan la salud mental y mejoren la calidad de vida en el trabajo (1).
5. Inclusión de la diversidad: Reconocer y valorar las diferencias individuales dentro de la fuerza laboral, asegurando que todos los empleados puedan contribuir plenamente sin barreras (1).

Importancia en el ámbito laboral

La implementación de principios de ergonomía inclusiva es esencial para enfrentar los desafíos actuales en el entorno laboral, como el envejecimiento de la población activa, el aumento de enfermedades crónicas y los problemas relacionados con la salud mental. Un diseño inclusivo no solo beneficia a los trabajadores, sino también a las empresas, ya que mejora la satisfacción laboral, reduce el ausentismo y aumenta la productividad (2).

En particular, en un contexto donde el envejecimiento laboral es una realidad creciente, la ergonomía inclusiva permite a los trabajadores mayores continuar desempeñándose de manera efectiva y segura. Además, al abordar problemas como el síndrome de burnout y otras afecciones relacionadas con el estrés laboral, se contribuye directamente a la sostenibilidad del capital humano en las organizaciones (2).

Por último, es importante destacar que la ergonomía inclusiva no debe ser vista únicamente como una estrategia reactiva para resolver problemas existentes, sino como un enfoque proactivo que fomente una cultura laboral más saludable, equitativa y resiliente. Esto requiere un compromiso conjunto entre empleadores, diseñadores y trabajadores para construir entornos laborales que sean verdaderamente accesibles e inclusivos para todos (2).

Envejecimiento laboral y adaptación ergonómica

El envejecimiento de la población trabajadora es una realidad que plantea importantes desafíos para las organizaciones y los sistemas laborales. A medida que la esperanza de vida aumenta y las personas permanecen más tiempo en el mercado laboral, es esencial considerar las implicaciones ergonómicas y las adaptaciones necesarias para garantizar su bienestar y productividad (3).

El proceso de envejecimiento conlleva cambios fisiológicos, cognitivos y funcionales que pueden afectar la capacidad de los trabajadores para desempeñar ciertas tareas. Entre los aspectos más relevantes se encuentran la disminución de la fuerza muscular, la pérdida de flexibilidad articular, la reducción de la capacidad visual y auditiva, así como los cambios en la velocidad de procesamiento cognitivo. Estos factores no solo pueden influir en el rendimiento laboral, sino también aumentar el riesgo de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo (3).

La ergonomía inclusiva se presenta como una herramienta clave para abordar estas necesidades específicas. Este enfoque busca diseñar entornos laborales adaptados a la diversidad de capacidades físicas y cognitivas de los trabajadores, promoviendo su participación activa y saludable a lo largo de su vida laboral. Entre las estrategias más efectivas se encuentran (3):

1. Diseño ergonómico de estaciones de trabajo: Ajustar la altura de mesas, sillas y equipos para reducir la carga física y mejorar la postura. La incorporación de mobiliario ajustable permite adaptarse a las necesidades individuales de cada trabajador (3).
2. Tecnología asistiva: La implementación de herramientas tecnológicas, como software con interfaces simplificadas o dispositivos que amplifiquen la capacidad visual o auditiva, puede facilitar el desempeño de tareas (4).
3. Gestión de pausas y descansos: A medida que los trabajadores envejecen, puede ser necesario ajustar los horarios laborales para incluir pausas más frecuentes que permitan la recuperación física y mental (4).
4. Capacitación continua: Proveer formación específica para actualizar habilidades y conocimientos es esencial para mantener la competitividad y confianza del trabajador mayor en su desempeño laboral (4).
5. Promoción de la salud: Fomentar programas de bienestar que incluyan actividad física, nutrición adecuada y acceso a servicios médicos preventivos contribuye a minimizar los efectos del envejecimiento en el lugar de trabajo (4).

La implementación de estas medidas no solo beneficia a los trabajadores mayores, sino que también impacta positivamente en toda la organización. Un entorno laboral inclusivo mejora la satisfacción, reduce el ausentismo y fortalece el compromiso del equipo, generando un impacto positivo en los resultados organizacionales (4).

Enfermedades crónicas y su manejo en el entorno laboral

Las enfermedades crónicas, como la diabetes, hipertensión, artritis, enfermedades cardiovasculares y respiratorias, entre otras, representan un desafío significativo en el ámbito laboral. Estas condiciones, que suelen ser de larga duración y progresión lenta, no solo afectan la calidad de vida de los trabajadores, sino que también tienen implicaciones directas en su desempeño y en la productividad de las organizaciones. En un contexto de envejecimiento poblacional y prolongación de la vida laboral, abordar el manejo de estas enfermedades desde una perspectiva inclusiva y ergonómica es esencial para garantizar entornos laborales saludables y sostenibles (5).

El impacto de las enfermedades crónicas en el trabajo puede manifestarse en ausentismo, presentismo (cuando el empleado asiste al trabajo pero no rinde al máximo debido a su condición), disminución de la capacidad física o cognitiva, y un mayor riesgo de complicaciones derivadas del estrés laboral. Por ello, las empresas deben implementar estrategias que promuevan tanto la prevención como la gestión adecuada de estas condiciones (5).

Un enfoque clave para abordar este desafío es la ergonomía inclusiva. Este concepto implica diseñar espacios, herramientas y procesos laborales que se adapten a las necesidades de todos los trabajadores, incluyendo aquellos con enfermedades crónicas. Por ejemplo, ajustar los horarios de trabajo para permitir pausas regulares, implementar estaciones de trabajo ergonómicas que reduzcan el esfuerzo físico y facilitar el teletrabajo cuando sea necesario son medidas que pueden marcar una diferencia significativa (5,6).

Además, es fundamental fomentar una cultura organizacional basada en la empatía y la comprensión. Esto incluye sensibilizar a los equipos sobre las enfermedades crónicas y su impacto, así como capacitar a los líderes para ofrecer apoyo adecuado a los empleados afectados. Asimismo, el acceso a programas de bienestar integral que incluyan actividades físicas, nutrición equilibrada y apoyo psicológico puede contribuir a mejorar la salud general de los trabajadores (6).

La colaboración entre empleadores, trabajadores y profesionales de la salud es esencial para desarrollar planes personalizados que permitan a las personas con enfermedades crónicas desempeñar sus funciones de manera efectiva. Estos planes pueden incluir ajustes razonables en las tareas asignadas, evaluación regular del estado de salud del trabajador y seguimiento continuo para prevenir complicaciones (6).

Síndrome de burnout: causas y consecuencias

El síndrome de burnout, también conocido como síndrome de desgaste profesional, es un fenómeno cada vez más estudiado en el ámbito laboral debido a su impacto significativo en la salud mental y el rendimiento de los trabajadores. Este síndrome se caracteriza por un estado de agotamiento físico, emocional y mental, generado como respuesta prolongada al estrés crónico en el trabajo (7).

Causas del síndrome de burnout:

Entre las principales causas se encuentra una combinación de factores organizacionales, individuales y sociales. La sobrecarga laboral, la falta de control sobre las tareas, las expectativas poco claras, la ausencia de reconocimiento y apoyo por parte de los superiores o compañeros, y un ambiente laboral tóxico son elementos clave que contribuyen al desarrollo de este síndrome. Además, factores individuales como la autoexigencia excesiva, el perfeccionismo y la incapacidad para establecer límites entre la vida personal y laboral pueden agravar la situación. En contextos laborales donde prevalece una alta exigencia y escasa recompensa, el riesgo de burnout aumenta considerablemente (7).

Consecuencias del síndrome de burnout:

Las repercusiones del burnout son tanto personales como organizacionales. A nivel individual, los trabajadores pueden experimentar síntomas físicos como fatiga crónica, dolores musculares, insomnio y problemas gastrointestinales. En el ámbito emocional, se manifiestan sentimientos de frustración, irritabilidad, depresión y una marcada desconexión emocional con el trabajo. Cognitivamente, el burnout puede deteriorar la capacidad de concentración, la toma de decisiones y la memoria (7,8).

En el contexto organizacional, las consecuencias incluyen un aumento en las tasas de ausentismo laboral, rotación de personal y disminución en la productividad. Asimismo, el clima laboral puede deteriorarse debido a la falta de motivación y compromiso por parte de los empleados afectados. Todo esto no solo impacta en los resultados económicos de la organización, sino también en su reputación como empleador (8).

Dado que el síndrome de burnout tiene un impacto directo en la salud mental y física de los trabajadores, así como en la eficiencia organizacional, es crucial que las empresas implementen estrategias preventivas. Estas pueden incluir programas de bienestar laboral, promoción de una comunicación abierta, establecimiento de límites claros en las jornadas laborales y fomento del equilibrio entre vida personal y profesional. En un contexto donde el envejecimiento laboral y las enfermedades crónicas son cada vez más comunes, abordar el burnout desde un enfoque de ergonomía inclusiva resulta esencial para garantizar entornos laborales saludables y sostenibles (8).

Salud mental en el trabajo

La salud mental en el trabajo es un aspecto crucial dentro del ámbito de la ergonomía inclusiva, especialmente en un contexto donde el envejecimiento laboral, las enfermedades crónicas y el síndrome de burnout son desafíos crecientes. La interacción entre las demandas laborales, las capacidades individuales y las condiciones del entorno puede influir significativamente en el bienestar psicológico de los trabajadores, impactando tanto su desempeño como su calidad de vida (9).

El envejecimiento de la fuerza laboral plantea retos específicos para la salud mental en el trabajo. Los empleados mayores pueden enfrentarse a una disminución progresiva de ciertas capacidades físicas o cognitivas, lo que puede generar estrés o ansiedad ante la percepción de no cumplir con las expectativas laborales. Además, las enfermedades crónicas, que son más prevalentes en esta población, pueden añadir una carga emocional significativa, especialmente si no se cuenta con políticas laborales flexibles o adaptaciones ergonómicas que faciliten su desempeño (9).

Por otro lado, el síndrome de burnout, reconocido por la Organización Mundial de la Salud como un fenómeno ocupacional, es cada vez más común en entornos laborales caracterizados por altas demandas y bajos recursos. Este síndrome, que combina agotamiento emocional, despersonalización y una sensación de ineficacia, no solo afecta a los trabajadores jóvenes, sino también a aquellos en etapas avanzadas de su carrera profesional. La falta de apoyo organizacional y la presión constante por cumplir objetivos pueden exacerbar este problema (9,10).

Para abordar estos desafíos, es fundamental implementar estrategias centradas en la promoción de la salud mental y la inclusión ergonómica. Esto incluye intervenciones como la capacitación en manejo del estrés, programas de bienestar mental y físico, y la creación de espacios laborales que fomenten la comunicación abierta y el apoyo mutuo. Además, las empresas deben adoptar un enfoque proactivo para identificar factores de riesgo psicosociales y diseñar políticas que prioricen el equilibrio entre el trabajo y la vida personal (10).

La inclusión ergonómica también juega un papel clave al garantizar que los entornos laborales sean accesibles y adaptables a las necesidades individuales. Esto no solo implica ajustes físicos, como mobiliario ergonómico, sino también medidas organizacionales que reduzcan las cargas excesivas y promuevan una cultura de trabajo saludable (10).

Diseño de espacios laborales inclusivos

El diseño de espacios laborales inclusivos es un componente esencial para fomentar el bienestar y la productividad en el trabajo, especialmente en un contexto donde el envejecimiento laboral, las enfermedades crónicas, el síndrome de burnout y la salud mental adquieren una relevancia creciente. La ergonomía inclusiva se presenta como una herramienta clave para abordar estas problemáticas, promoviendo entornos que se adapten a las necesidades diversas de los trabajadores (11).

Un espacio laboral inclusivo debe considerar las diferencias individuales en términos de edad, capacidades físicas, condiciones de salud y necesidades psicológicas. Para lograrlo, es fundamental implementar estrategias ergonómicas que no solo cumplan con estándares básicos de seguridad y funcionalidad, sino que también promuevan la equidad y el acceso universal. Por ejemplo, estaciones de trabajo ajustables en altura, sillas ergonómicas con soporte lumbar adaptable y herramientas diseñadas para reducir el esfuerzo físico pueden marcar una diferencia significativa para empleados con condiciones crónicas o limitaciones físicas (11).

Además del diseño físico, la inclusión también debe reflejarse en el entorno organizacional. Esto implica promover políticas que favorezcan la flexibilidad laboral, como horarios adaptables o la posibilidad de teletrabajo, lo que resulta particularmente beneficioso para empleados que gestionan enfermedades crónicas o que enfrentan desafíos relacionados con el envejecimiento. Asimismo, es crucial establecer protocolos claros para prevenir y abordar el síndrome de burnout, incluyendo espacios destinados al descanso, programas de apoyo psicológico y formación en gestión del estrés (11,12).

La salud mental, a menudo relegada a un segundo plano en los entornos laborales, debe ocupar un lugar prioritario en el diseño inclusivo. Crear áreas destinadas a la relajación, fomentar una cultura de comunicación abierta y respetuosa, e implementar iniciativas de sensibilización sobre salud mental son pasos fundamentales para reducir el estigma y apoyar a los empleados que puedan estar enfrentando desafíos emocionales o psicológicos (12).

Otro aspecto importante es la accesibilidad tecnológica. A medida que la digitalización avanza, garantizar que las herramientas y plataformas digitales sean intuitivas y accesibles para todos los empleados es una prioridad. Esto incluye opciones de personalización para personas con discapacidades visuales, auditivas o motoras (12).

Tecnología y ergonomía inclusiva

La tecnología y la ergonomía inclusiva juegan un papel crucial en la promoción de entornos laborales que sean accesibles y adaptables para todos los trabajadores, independientemente de sus condiciones físicas, mentales o sociales. En el contexto del envejecimiento laboral, las enfermedades crónicas, el síndrome de burnout y los desafíos relacionados con la salud mental, estas disciplinas ofrecen soluciones innovadoras que no solo mejoran la productividad, sino que también fomentan el bienestar integral de los empleados (13).

La ergonomía inclusiva se centra en diseñar espacios de trabajo y herramientas que se ajusten a las necesidades individuales de los trabajadores. Esto incluye desde mobiliario ajustable hasta dispositivos tecnológicos que faciliten tareas específicas. Por ejemplo, las estaciones de trabajo ergonómicas con altura regulable permiten que personas con movilidad reducida o problemas musculoesqueléticos trabajen cómodamente, mientras que los teclados adaptados y software de reconocimiento de voz son esenciales para quienes tienen limitaciones motoras (13).

En relación con la tecnología, su integración en el ámbito laboral ha permitido desarrollar soluciones que responden a las necesidades de las poblaciones vulnerables. Los sistemas de monitoreo biométrico, por ejemplo, pueden ayudar a identificar signos tempranos de estrés o fatiga en trabajadores con riesgo de burnout, permitiendo intervenciones oportunas. Asimismo, las aplicaciones móviles y plataformas digitales orientadas a la gestión del bienestar mental ofrecen herramientas como ejercicios de relajación, meditación guiada y seguimiento emocional, contribuyendo a una mejor salud psicológica (13,14).

Para los trabajadores con enfermedades crónicas, la tecnología puede ser un aliado invaluable. Los dispositivos portátiles, como los relojes inteligentes, permiten a los empleados monitorear parámetros vitales como la presión arterial o los niveles de glucosa en tiempo real, facilitando una gestión más efectiva de su condición mientras cumplen con sus responsabilidades laborales. Además, el teletrabajo se ha consolidado como una herramienta clave para aquellos que necesitan flexibilidad debido a tratamientos médicos o limitaciones físicas (14).

Es importante destacar que la implementación de tecnología y ergonomía inclusiva no solo beneficia a los trabajadores con necesidades específicas, sino que también genera un impacto positivo en toda la organización. Al promover entornos más accesibles y saludables, se fomenta una cultura empresarial basada en la equidad y el respeto por la diversidad. Esto no solo mejora la satisfacción laboral, sino que también incrementa la retención de talento y reduce costos asociados a bajas por enfermedad o accidentes laborales (14).

Políticas empresariales y normativas sobre ergonomía inclusiva

Las políticas empresariales y las normativas sobre ergonomía inclusiva desempeñan un papel esencial en la promoción de un entorno laboral saludable y equitativo. En el contexto actual, donde el envejecimiento de la población activa, las enfermedades crónicas, el síndrome de burnout y los problemas de salud mental son desafíos cada vez más frecuentes, estas directrices se convierten en herramientas clave para garantizar la sostenibilidad y productividad de las organizaciones (15).

La ergonomía inclusiva implica diseñar espacios de trabajo que se adapten a las necesidades diversas de los empleados, considerando factores como la edad, las condiciones de salud y las capacidades físicas y cognitivas. Las empresas que adoptan políticas en esta línea no solo cumplen con las normativas legales, sino que también fomentan una cultura corporativa basada en la empatía y el respeto por la diversidad (15).

Entre las normativas más relevantes se encuentran aquellas que promueven la evaluación ergonómica periódica de los puestos de trabajo. Estas revisiones permiten identificar riesgos potenciales y realizar ajustes que mejoren la comodidad y seguridad de los empleados. Por ejemplo, adaptar mobiliario para personas con movilidad reducida, proporcionar herramientas ergonómicas para quienes padecen enfermedades crónicas como artritis o problemas musculoesqueléticos, o implementar sistemas de iluminación adecuados para minimizar la fatiga visual (15).

Asimismo, muchas legislaciones laborales exigen que las empresas incorporen programas de bienestar integral. Estos incluyen estrategias para prevenir el síndrome de burnout y fomentar la salud mental, como talleres de manejo del estrés, acceso a servicios psicológicos y la promoción de pausas activas durante la jornada laboral. Estas iniciativas no solo benefician directamente a los empleados, sino que también contribuyen a reducir el ausentismo y mejorar el clima organizacional (16).

Por otro lado, las políticas inclusivas deben considerar las necesidades específicas de los trabajadores mayores. Esto puede implicar ajustes en las cargas laborales, horarios flexibles o programas de capacitación continua que les permitan mantenerse actualizados en sus funciones. La inclusión de estos empleados no solo es una obligación ética, sino también una oportunidad para aprovechar su experiencia y conocimiento (16).

Finalmente, es fundamental que las empresas establezcan mecanismos de monitoreo y evaluación para garantizar que las políticas y normativas implementadas sean efectivas. Esto incluye recopilar retroalimentación de los empleados, realizar auditorías internas y mantenerse al día con las mejores prácticas en ergonomía inclusiva (16).

Evaluación del impacto de la ergonomía inclusiva en el bienestar laboral

La ergonomía inclusiva se ha convertido en un enfoque fundamental para promover el bienestar laboral, especialmente en entornos donde el envejecimiento de la fuerza laboral, las enfermedades crónicas, el síndrome de burnout y los problemas de salud mental son desafíos recurrentes. Este enfoque busca adaptar los espacios, herramientas y procesos laborales a las necesidades individuales de los trabajadores, considerando sus capacidades físicas, cognitivas y emocionales. En esta sección, se evalúa el impacto de la ergonomía inclusiva en el bienestar laboral, destacando sus beneficios y áreas de mejora (17).

Uno de los principales beneficios de la ergonomía inclusiva es su capacidad para reducir los riesgos asociados con el envejecimiento laboral. Las adaptaciones ergonómicas, como sillas ajustables, estaciones de trabajo flexibles y herramientas que minimizan el esfuerzo físico, permiten que los empleados mayores continúen desempeñándose eficazmente mientras se mitigan los riesgos de lesiones y fatiga. Además, estas medidas contribuyen a mantener la productividad y la satisfacción laboral en esta población, promoviendo una transición más saludable hacia las últimas etapas de la vida laboral (17).

En el caso de las enfermedades crónicas, la ergonomía inclusiva desempeña un papel crucial en la gestión de condiciones como artritis, diabetes o problemas cardiovasculares. La implementación de soluciones personalizadas, como descansos programados, diseños que faciliten el movimiento y tecnologías asistivas, puede mejorar significativamente la calidad de vida de los trabajadores afectados. Esto no solo ayuda a reducir el ausentismo laboral, sino que también fomenta un entorno más comprensivo e inclusivo (17,18).

El síndrome de burnout, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y una disminución en la eficacia personal, también puede ser mitigado mediante estrategias ergonómicas inclusivas. Espacios laborales diseñados para favorecer la interacción social positiva, áreas de descanso adecuadas y programas que promuevan el bienestar mental son elementos clave para prevenir este síndrome. La ergonomía inclusiva no solo aborda las demandas físicas del trabajo, sino que también considera el impacto psicológico del entorno laboral (18).

Por último, en relación con la salud mental en el trabajo, la ergonomía inclusiva puede contribuir a crear un ambiente que reduzca el estrés y promueva una mayor sensación de bienestar. Factores como la iluminación adecuada, el control del ruido y la disposición de espacios que fomenten la concentración y la creatividad son fundamentales para apoyar a los empleados que enfrentan desafíos relacionados con la salud mental (18).

CONCLUSIÓN

En conclusión, la ergonomía inclusiva se presenta como una estrategia esencial para abordar los desafíos asociados con el envejecimiento laboral, las enfermedades crónicas, el síndrome de burnout y la salud mental en el trabajo. En un contexto donde las fuerzas laborales son cada vez más diversas y longevas, adoptar enfoques que consideren las necesidades individuales y promuevan entornos laborales accesibles y saludables resulta imperativo. La integración de principios ergonómicos inclusivos no solo contribuye a mejorar el bienestar físico y mental de los trabajadores, sino que también optimiza la productividad y reduce los costos asociados con el ausentismo y la rotación laboral. Asimismo, es fundamental reconocer la interrelación entre las condiciones laborales, la carga psicológica y el impacto de las enfermedades crónicas, lo que subraya la importancia de diseñar políticas y prácticas que fomenten una cultura organizacional resiliente y empática. En última instancia, la implementación de una ergonomía inclusiva no solo beneficia a los individuos, sino que fortalece la sostenibilidad de las organizaciones al priorizar el bienestar integral de sus colaboradores en un entorno laboral en constante evolución.

REFERENCIAS

1. Dul J, Bruder R, Buckle P, Carayon P, Falzon P, Marras WS, Wilson JR, van der Doelen B. A strategy for human factors/ergonomics: developing the discipline and profession. *Ergonomics*. 2012;55(4):377-95. doi: 10.1080/00140139.2012.661087.
2. Thatcher A, Yeow PH. A sustainable system of systems approach: a new HFE paradigm. *Ergonomics*. 2016;59(2):167-78. doi: 10.1080/00140139.2015.1066876.

3. Ein N, Gervasio J, St Cyr K, Liu JJW, Baker C, et al. A rapid review of the barriers and facilitators of mental health service access among Veterans and their families. *Front Health Serv.* 2024 Jul 22;4:1426202. doi: 10.3389/frhs.2024.1426202.
4. Ilmarinen J. From Work Ability Research to Implementation. *Int J Environ Res Public Health.* 2019 Aug 12;16(16):2882. doi: 10.3390/ijerph16162882.
5. Howard J, Schulte PA. Preventing and Managing Chronic Disease in the Work Environment: Using the Total Worker Health Approach. *Am J Ind Med.* 2026 Feb;69(2):82-88. doi: 10.1002/ajim.70042.
6. Nazarov S, Manuwald U, Leonardi M, Silvaggi F, Foucaud J, et al. Chronic Diseases and Employment: Which Interventions Support the Maintenance of Work and Return to Work among Workers with Chronic Illnesses? A Systematic Review. *Int J Environ Res Public Health.* 2019 May 27;16(10):1864. doi: 10.3390/ijerph16101864.
7. Salvagioni DAJ, Melanda FN, Mesas AE, González AD, Gabani FL, et al. Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLoS One.* 2017 Oct 4;12(10):e0185781. doi: 10.1371/journal.pone.0185781.
8. Maslach C, Leiter MP. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry.* 2016 Jun;15(2):103-11. doi: 10.1002/wps.20311.
9. Harvey SB, Modini M, Joyce S, Milligan JS, Tan L, et al. Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems. *Occup Environ Med.* 2017 Mar;74(4):301-310. doi: 10.1136/oemed-2016-104015.
10. O'donovan R, McAuliffe E. A systematic review of factors that enable psychological safety in healthcare teams. *Int J Qual Health Care.* 2020 Jun 4;32(4):240-250. doi: 10.1093/intqhc/mzaa025.
11. Pan J, Cho TY, Sun M, Debnath R, Lonsdale N, et al. Future workspace needs flexibility and diversity: A machine learning-driven behavioural analysis of co-working space. *PLoS One.* 2023 Oct 18;18(10):e0292370. doi: 10.1371/journal.pone.0292370.
12. Narenthiran OP, Torero J, Woodrow M. Inclusive Design of Workspaces: Mixed Methods Approach to Understanding Users. *Sustainability.* 2022; 14(6):3337. <https://doi.org/10.3390/su14063337>
13. Hosseini SM, Lahoori MA, Rasouli Kahaki Z. The Effectiveness of Ergonomic Intervention in Work-related Postures and Upper Crossed Syndrome of Metal Industry Workers. *Med Lav.* 2025 Aug 4;116(4):16165. doi: 10.23749/mdl.v116i4.16165.
14. Bazaluk O, Tsopa V, Cheberiachko S, Deryugin O, Radchuk D, ET AL. Ergonomic risk management process for safety and health at work. *Front Public Health.* 2023 Nov 9;11:1253141. doi: 10.3389/fpubh.2023.1253141.
15. Bolis I, Brunoro CM, Sznclwar LI. Work in corporate sustainability policies: the contribution of ergonomics. *Work.* 2014;49(3):417-31. doi: 10.3233/WOR-141962.
16. Aceves C, Rodríguez Y, Escobar CM, Pérez E, Gutiérrez B, et al. Frontiers in human factors: integrating human factors and ergonomics to improve safety and quality in Latin American healthcare systems. *Int J Qual Health Care.* 2021 Jan 12;33(Supplement_1):45-50. doi: 10.1093/intqhc/mzaa135.
17. Sönmez K, Yilmaz S, Karabay D. Effects of Psychosocial and Ergonomic Risk Perceptions in the Hospital Environment on Employee Health, Job Performance, and Absenteeism. *Healthcare (Basel).* 2025 Apr 26;13(9):1000. doi: 10.3390/healthcare13091000.
18. Shiri R, Bergbom B. Work Ability and Well-Being Management and Its Barriers and Facilitators in Multinational Organizations: A Scoping Review. *Healthcare (Basel).* 2023 Mar 29;11(7):978. doi: 10.3390/healthcare11070978.