

Mantenga a los Trabajadores de Edad Avanzada Seguros, Saludables y Productivos en el Trabajo

Fuente: From Research to Reality, Verano 2009, Volumen 12, No. 2, Revista de Centro de Investigación Para la Seguridad de Liberty Mutual.

Los trabajadores de edad avanzada son vitales para el éxito de muchas empresas. Su experiencia y amplias capacidades son invaluable, especialmente en una economía reducida donde pocos trabajadores hacen el trabajo de muchas personas. De acuerdo con Astra Townley, Consultor Técnico de Liberty Mutual, las empresas tienen mucho que ganar al promover la salud, seguridad y el bienestar general de este importantísimo y creciente grupo de trabajadores. “Las compañías que asumen un enfoque proactivo para cumplir con las necesidades específicas de los trabajadores de edad avanzada pueden mejorar sus resultados en la seguridad y la salud,” dice Townley. Pero ¿Cómo pueden las empresas hacer frente a esta tarea – especialmente a la luz de hallazgos que sugieren una alta variabilidad en las capacidades físicas y circunstancias del empleo de los trabajadores de edad avanzada? Satisfacer las necesidades de la fuerza laboral de edad avanzada es un proceso que requiere de conocimiento, flexibilidad, adaptación y énfasis en estrategias de bienestar.

Paso 1: [Evalué su fuerza laboral en edad avanzada y analice las tendencias de pérdidas relacionadas con la edad.](#)

Como primer paso, las empresas deben evaluar si tienen o no una fuerza laboral de edad avanzada. Puesto que las definiciones de “trabajador de edad avanzada” varía, Townley sugiere que las empresas con 50 por ciento o más trabajadores sobre los 55 años de edad deben evaluar la frecuencia y severidad de las lesiones entre ese grupo. “Aunque los datos de Oficina de Estadísticas Laborales (BLS, por sus siglas en inglés) indica que los trabajadores adultos mayores (55 años y más) se lesionan con menos frecuencia que sus compañeros más jóvenes, los estudios muestran que cuando ocurre una lesión, la recuperación tiende a tomar más tiempo. Por ello es importante identificar las tendencias de pérdida relacionadas con la edad y determinar qué

tipo de lesiones están ocurriendo entre los trabajadores de mayor edad y qué está causando esas lesiones,” dice Townley. “La información que se obtenga puede ayudar a las empresas a determinar los mejores controles que se deben poner en práctica.”

Paso 2: [Implemente controles ergonómicos en las zonas de mayor ocurrencia de lesiones](#)

La ergonomía consiste en adaptar el trabajo al trabajador. A medida que las personas envejecen ocurren cambios fisiológicos – como disminución de la fuerza y flexibilidad – que pudieran tener impacto en la forma en que ellos realizan ciertos trabajos. Como resultado, los empleados que andan en los 60 años de edad pudieran tener necesidades ergonómicas diferentes a aquellos que se encuentran en sus 40 años, e igualmente diferentes a los que están en los 20 años de edad.

“Sabemos que las necesidades ergonómicas tienden a cambiar en los trabajos que requieren una mayor demanda física, tal como la manipulación manual de materiales,” explica Townley. “Un empleado que podía transportar una caja de 50 libras fácilmente en sus 20 años pudiera necesitar una carretilla para mover el mismo peso en sus 40 o 50 años. Es importante que las empresas cuenten con los controles adecuados para ajustar adecuadamente el trabajo al empleado y comprender que esos controles pueden variar con el tiempo, a medida que la edad y las correspondientes habilidades físicas cambian.”

Otros cambios relacionados con la edad, tal como los impedimentos en el equilibrio, tiempos de reacción, y la visión, también pueden hacer que los trabajadores sean más propensos a resbalones y caídas.

La investigación muestra que los trabajadores mayores (en los 55 años y más) sufren lesiones relacionadas con resbalones y caídas en un mayor porcentaje que los trabajadores más jóvenes, y que esos tipos de lesiones generalmente son más severas e implican una recuperación más larga. “Todas las empresas, pero especialmente las que emplean trabajadores de edad avanzada, deben hacer todo lo que puedan para minimizar los resbalones y caídas,” dice Townley, señalando que las empresas pueden tomar medidas proactivas, como por ejemplo evaluar la seguridad del material del piso, reforzar los requerimientos del calzado, mejorar el alumbrado (especialmente en escaleras y pasillos), y establecer protocolos para la limpieza del piso, mejores y con mayor frecuencia.

Paso 3: Fortalezca las prácticas de reinserción al trabajo

Las empresas que dan cabida a trabajadores lesionados, y que ofrecen flexibilidad en términos de la ubicación del trabajo, reasignan las tareas de trabajo y los horarios de trabajo, pueden hacer que los trabajadores regresen al trabajo más rápido, a la vez que reducen los costos asociados con las lesiones discapacitantes. Además, un programa de reinserción al trabajo sólido muestra que los empleadores valoran a sus empleados. “Esto pudiera ser especialmente importante para los trabajadores que se anclan al trabajo (“Job-Locked”), señala Townley.

Algunas de las buenas prácticas incluyen identificar por adelantado cómo se pueden modificar los puestos de trabajo, tener una política de reinserción al trabajo y un coordinador, y ofrecer entrenamiento a todos los gerentes, supervisores y empleados sobre el programa y políticas de reinserción al trabajo.

Paso 4. Ponga en práctica un programa de bienestar

“Con el ‘envejecimiento de la fuerza laboral,’ prevenir las lesiones de los trabajadores es más importante que nunca”, dice Townley, quien recomienda a las empresas mirar con detenimiento hacia la mejoramiento y mantenimiento de la salud de los trabajadores. Hacerlo puede ayudar a detener el desarrollo de condiciones serias de la salud (ejemplo, enfermedades crónicas) que puedan impedir el empleo.

“Un programa de bienestar efectivo y completo desarrollado por las empresas puede ser un medio importante para ayudar a mejorar la seguridad y puede también tener un impacto positivo en la moral, lealtad y productividad de los empleados.”

Un programa de bienestar desarrollado por las empresas puede incluir programas dirigidos a una nutrición adecuada y manejo del peso, el estrés y dejar de fumar. “Estos tipos de programas pueden ser de gran importancia para los trabajadores que están en riesgo de desarrollar enfermedades crónicas,” Señala Townley. “Esos trabajadores pudieran estar expuestos a un mayor riesgo de lesión, y potencialmente también a la discapacidad, al presentarse al trabajo en mal estado de salud.”

Existe evidencia que para que sean efectivas, las iniciativas de bienestar necesitan del apoyo y participación de la gerencia, y del compromiso sustancial de recursos, cambios organizacionales, incentivos apropiados y del apoyo y participación de los empleados en el diseño y ejecución del programa. “Un programa que combine todos estos factores puede cambiar la forma en la que los empleados se sienten no solamente físicamente, sino también psicológicamente, y a la larga promete una fuerza laboral más saludable y más productiva,” concluye Townley.

Documento original en <http://www.libertymutual.com> Traducido por Ana Albornoz consultoreses@yahoo.com

Ver artículos relacionados:

1. El Impacto de las Lesiones de Trabajo y la Salud en los Trabajadores de Edad Avanzada.
2. Un Enfoque Multidisciplinario
Ampliación de la Investigación sobre el Trabajador de Edad Avanzada.
3. Colaboradores de Investigación Profundizan en el Fenómeno “Job Lock.”
4. ¿Qué tiene que ver la edad?
El Envejecimiento de la Fuerza Laboral Trae Nuevos Retos para la Investigación