

El Impacto de las Lesiones de Trabajo y la Salud en los Trabajadores de Edad Avanzada

Centro para la Investigación de la Discapacidad

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

Durante la última década, el Centro para la Investigación de la Discapacidad (CDR, por sus siglas en inglés) del Instituto de Investigación de Liberty Mutual ha estudiado la lesión de trabajo y la discapacidad entre trabajadores de edad avanzada. El objetivo es encontrar las oportunidades para reducir las lesiones y para identificar las formas de mejorar los resultados posteriores a la lesión para este segmento de la fuerza laboral cada vez más dominante. La investigación inicial incluyó una revisión de la literatura científica existente y datos específicos sobre los trabajadores de edad avanzada. Estos esfuerzos dieron lugar a varias investigaciones del instituto, incluyendo un estudio de campo de múltiples facetas en el que se compararon los resultados relacionados con la lesión en 3.000 trabajadores de edad avanzada y más jóvenes. Los hallazgos de la investigación han producido una riqueza de conocimiento de las necesidades y retos específicos que enfrenta los trabajadores de edad avanzada.

REVISANDO LA CIENCIA

En 1999, los investigadores del CDR formaron equipo con sus colegas de la Universidad de Massachusetts para examinar las tendencias relativas a los trabajadores de edad avanzada y las lesiones relacionadas con el trabajo. El resultado de la revisión de la literatura, publicada en el *“Southwest Journal on Aging (Vol. 16, No. 2, 2000)”*, incluyó nuevos conocimientos sobre la población de trabajadores de edad avanzada y la identificación de brechas significativas en la investigación.

“Cuando comenzamos a examinar el cuerpo de la investigación existente, la primera cosa que observamos fue que habían muchos estudios de laboratorio sobre los efectos de la edad, pero muy pocos de hecho se involucraban con los trabajadores o medían el desempeño del trabajo actual,” dice el Director del CDR, Glenn Pransky, M.D., M.Occ.H. Los investigadores reconocieron que algunos de los hallazgos de estos estudios eran transferidos a los trabajadores, pero muchos no. Esto representa una oportunidad para el Instituto de Investigación, que generalmente recluta trabajadores del mundo real para los estudios de laboratorio y de campo.

La revisión de la literatura también reveló un alto grado de variabilidad en los cambios de las capacidades físicas asociadas con la edad. Ciertos cambios fisiológicos, tal como disminución gradual de la visión, audición, fuerza máxima, y capacidad aeróbica máxima, se encontraron que eran relativamente predecibles con la edad. Sin embargo, los cambios relacionados con la edad en relación a la cognición, habilidad para trabajar y presencia de enfermedades crónicas era sumamente variable.

“Sabíamos de los análisis previos que el aumento en el promedio de vida en los últimos 20 años ha estado acompañado por tasas más altas de enfermedades crónicas,” explica Pransky. “también sabíamos que los cambios en la habilidades cognitivas pueden ocurrir debido a la edad. Pero, no nos dimos cuenta de la variabilidad que existe para estos factores entre la gente de la misma edad.” Esta variabilidad significa que es imposible extrapolar directamente un nivel de desempeño o riesgo basado en la edad, por si solo. “En términos sencillos, sólo porque un trabajador tenga 62 años, no significa que tenga menos capacidad física en el trabajo que otro trabajador de 24 años,” observa Pransky. La revisión también indica que los factores relacionados con el trabajo tal como la experiencia, habilidad, madurez, y cambios en las tareas de trabajo con el tiempo, frecuentemente coloca a los trabajadores de edad avanzada en una relativa ventaja con respecto a la seguridad y la productividad.

EVALUANDO A LOS TRABAJADORES ACTUALES

En el 2001, el CDR hizo equipo con la Universidad de Massachusetts y el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional para conducir un estudio amplio y prospectivo de las diferencias relacionadas con la edad en los resultados del trabajo después de una lesión ocupacional. Los investigadores encuestaron a más de 3.000 trabajadores que sufrieron una lesión en el trabajo en el 2001. Las encuestas, administradas dos a ocho semanas después de la lesión, contenían preguntas sobre la experiencia previa de trabajo, enfermedades, cuidado después de la

lesión, así como los resultados de salud, funcional y financiera, y los factores relacionados. La mitad de los encuestados se encontraban en edades ente los 20 y 54, y el resto tenía 55 años y más.

“En términos sencillos, sólo porque un trabajador tenga 62 años, no significa que tenga menos capacidad física en el trabajo que otro trabajador de 24 años”

Dr. Glenn Pransky, Director del CDR

Los investigadores también recolectaron información de las respuestas de los empleadores y proveedores de servicio médico.

Un cuestionario detallado fue administrado un año después de la lesión para recolectar información sobre los resultados a largo plazo, tal como dolor, función, reinserción al trabajo, y preocupaciones sobre el trabajo futuro.

“Nuestros resultados fueron sorprendentes,” observa Pransky, refiriéndose a los hallazgos iniciales publicados en el “American Journal of Industrial Medicine” (Vol. 47, No. 2, 2005). “A pesar de la alta severidad de la lesión en los trabajadores de más de 55 años, las mediciones de los resultados tal como la duración de la discapacidad, el dolor relacionado con la lesión, la disminución en la capacidad para el trabajo, y la necesidad de atención medica después de la lesión eran similares a la de los trabajadores jóvenes. De hecho, los trabajadores de edad avanzada estaban más satisfechos con su atención médica y recuperación que sus compañeros más jóvenes” Los datos indicaron que los trabajadores de edad avanzada tenía mayor satisfacción por el trabajo antes de la lesión, permanencia en el trabajo por más tiempo, tenían mejores nexos con el empleador, y respuestas más positivas que sus empleadores y compañeros de trabajo

después de una lesión, así como menos problemas para la reinserción al trabajo. Los hallazgos mostraron que la diferencia más significativa en los resultados asociada con la edad era una mayor incidencia de los problemas financieros relacionados con la lesión – en los trabajadores más jóvenes (ver cuadro, próxima página).

REVELANDO LAS DIFERENCIAS INDIVIDUALES

En un análisis relacionado, los investigadores examinaron los datos de una docena de entrevistas de grupos de enfoque conducidas antes del estudio inicial de campo. Basados en estas entrevistas, los investigadores identificaron grupos distintos de trabajadores:

Grupo 1: Sobrevivientes Saludables – Son los trabajadores que están en excelentes salud física y mental, tienen experiencia y conocimiento considerable, y frecuentemente son altamente valorizados por sus empleadores. Cuando estos trabajadores sufren una lesión relacionada con el trabajo, ellos usualmente se recuperan rápidamente y regresan al trabajo pronto, realizando una variedad de tareas alternas hasta que están listos para regresar a su cargo usual.

Grupo 2: Trabajadores post-jubilación – Los trabajadores en este grupo ya se han jubilado de su trabajo anterior y frecuentemente trabajan en una ocupación completamente diferente. Algunas veces estos trabajadores encuentran problemas debido al entrenamiento inadecuado o falta de consciencia entre sus capacidades y los requerimientos de su trabajo. Ellos quizás se muestren reacios a regresar a su trabajo después de una lesión.

Grupo 3: Trabajadores anclados al trabajo (aquellos que experimentan el fenómeno Job-Lock) por razones económicas– Este grupo incluye aquellos a los que les gustaría jubilarse o reducir las horas de trabajo, pero no están en condiciones de hacerlo por razones económicas/financieras.

“Existe una gran diferencia entre estos tres grupos de trabajadores de edad avanzada con respecto a las circunstancias individuales, estado de salud, experiencia en el trabajo, y experiencia luego de una lesión.

Eso significa que tenemos que pensar en soluciones individualizadas,” explica Pransky. “Por ejemplo, ahora sabemos que algunos trabajadores de edad avanzada tienen un fuerte nexo con el lugar de trabajo. Tenemos que capitalizar eso. Pero, también tenemos que reconocer que existen otros trabajadores de edad avanzada que quizás

no quieren regresar al trabajo después de experimentar una lesión.”

Los investigadores del CDR se interesaron especialmente en el tercer grupo, aquellos anclados al trabajo

(“Job-Locked”). La imposibilidad de dejar el trabajo, que ha sido descrita previamente en los trabajadores jóvenes, se refiere a la imposibilidad de un trabajador de considerar un trabajo más aceptable debido a situaciones relacionadas con la pérdida de ingreso o beneficios. “encontramos un problema similar en los grupos de enfoque de los trabajadores de edad avanzada. Muchos dijeron que ellos no podían jubilarse porque les preocupaba perder el ingreso o el seguros de salud,” dice Pransky. “Decidimos mirar más de cerca los factores que rodean a los trabajadores de edad avanzada que sigue trabajando en la jubilación.” Los investigadores decidieron evaluar la relación

entre la salud, el ambiente de trabajo, y la imposibilidad de dejar el trabajo en los trabajadores de edad avanzada recientemente lesionados. El documento resultante, publicado en *Disability and Rehabilitation* (Vol.30, No. 26, 2008), indicó que la imposibilidad de dejar el trabajo por razones económicas en la jubilación afectaba a más de la mitad de los encuestados.

Comparados con otros trabajadores de edad avanzada, los trabajadores a quienes se les hace imposible dejar el trabajo habían experimentado un peor estado de salud antes de la lesión, y aquellos con problemas de salud parecían tener un impacto negativo significativo en su habilidad para el trabajo tanto antes como después de la lesión. Su satisfacción con el trabajo antes de la lesión y sus relaciones con los compañeros de trabajo eran relativamente peores, y en comparación, muy a menudo realizaban trabajos menos calificados. Más aún, los trabajadores anclados al trabajo tenían más problemas residuales, peores resultados de salud a largo plazo y se preocupaban más por el futuro de su empleo luego de una

lesión. Según Pransky, “Muchos de estos trabajadores anclados al trabajo (“Job-Locked”) luchando en el trabajo antes de la lesión, y por lo tanto representaban al grupo de prioridad para las intervenciones que pudieran mejorar su salud y habilidad en el trabajo. Este grupo es una área de primordial interés para nosotros en futuras investigaciones.”

“Generalmente hablando, nuestros hallazgos muestran que no existe una medida que se ajuste a todas las soluciones para mantener a una fuerza de trabajo de edad avanzada saludable y productiva, dice Pransky, quien observa que las soluciones individualizadas que promuevan la flexibilidad, la adaptación y el bienestar serán cada vez más importantes a medida que la población de trabajadores de edad avanzada continúe expandiéndose. “Nosotros continuaremos estudiando diferentes segmentos de la población de trabajadores de edad avanzada sus necesidades y circunstancias particulares, de manera que podamos identificar estrategias individuales que apoyen su empleo seguro y sostenido.”

¿Los trabajadores de edad avanzada están más propensos a sufrir lesiones que los trabajadores más jóvenes?

Según la Oficina de Estadísticas Laboral, los trabajadores de edad avanzada en realidad tienen menos lesiones con pérdida de tiempo que los trabajadores más jóvenes por equivalente a tiempo completo. Sin embargo, en el caso de los trabajadores de edad avanzada que experimentan una lesión con pérdida de tiempo, la media de duración de la discapacidad es más larga que la de sus homólogos más jóvenes. Un estudio demostró que el costo por compensación por pérdida de tiempo de los trabajadores en edades entre 45-64 años era más del doble que la de los trabajadores entre 20-24 años.¹ Algunos investigadores especulan que la discapacidad más larga está asociada a ausencias más largas debido a la jubilación de la fuerza de trabajo después de la lesión.

¹Restrepo, T., Sobel, S., and Shuford, H., “Age as a Driver of Frequency and Severity,” Sumario de Investigación de Seguro del Concejo Nacional de Compensation. diciembre. 2006

COMPARACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA Y JÓVENES
(CASOS DE PÉRDIDA DE TIEMPO) CON RESPECTO A LOS RESULTADOS CLAVES¹

| RESULTADOS | EDAD < 55 | EDAD ≥55 |
|---|-----------|----------|
| Reinserción al trabajo al momento de la encuesta (2-8 semanas después de la lesión) | 84% | 79% |
| Media de duración de la discapacidad (días) | 11.0 | 11.6 |
| Media disminución en la escala de la capacidad para el trabajo después de la lesión | 0.18 | 0.14 |
| Cambio percibido en la calidad de vida en el trabajo (calificación más baja = mas cambio negativo) | -0.43 | -0.11 |
| La lesión previene la ejecución de todas las tareas de trabajo regulares en las próximas cuatro semanas | 25.7% | 24.8% |
| La lesión previene las horas regulares de trabajo en las próximas cuatro semanas | 15.6% | 16.8% |
| Preocupación por futura pérdida del trabajo debido a la lesión en el trabajo | 34.5% | 28.8% |
| Preocupación por futura capacidad en el trabajo (posible rango de calificación =1-5; más alto = más preocupación) | 1.5 | 1.5 |
| Dificultades económicas debido a la lesión en el trabajo (calificación más alta = más dificultad) | 0.91 | 0.55 |
| Media del número de visitas al médico para tratamiento de la lesión | 5.6 | 5.0 |
| Dolor relacionado con la lesión en los últimos 7 días | 66.0% | 66.7% |

¹Pransky, G.S., Benjamin, K.L., Savageau, J.A., et. al., "Outcomes in Work-Related Injuries: A Comparison of Older and Younger Workers," *American Journal of Industrial Medicine*, Vol. 47, No. 2, 2005.

Traducción libre por: Ana Albornoz
consultores@yahoo.com