

Risk A/TSM Work

(Riesgo en el trabajo)

“Una onza de prevención vale una libra de curación.” Benjamín Franklin 1736



Nos complace presentar la siguiente edición de **Risk A/TSM Work**, un foro dedicado a compartir consejos de control de pérdidas y seguridad con nuestros corredores de seguro y asegurados. **Risk A/TSM** es nuestro enfoque patentado de gestión de riesgos que promueve el análisis informado de riesgos con base en dos factores conductuales: la **aptitud** y **tolerancia**.

ACERCA DE NOSOTROS

Sompo International Insurance trabaja a través de una red de distribución mundial de corredores de seguro minoristas y mayoristas y agentes gestores de seguros (MGUs) para proporcionar servicios efectivos y de alta calidad a una amplia gama de clientes, desde grandes multinacionales hasta pequeñas empresas. Ofrecemos diversas capacidades especializadas en una amplia gama de productos y sectores verticales industriales.

Si desea suscribirse a **Risk A/TSM Work**, comuníquese con Víctor Sordillo al correo vsordillo@sompo-intl.com

Descargo de responsabilidad: Las recomendaciones y el contenido de este material se proporcionan sólo con fines informativos. Se ofrecen únicamente como un recurso a ser usado junto con su asesor de seguro profesional en el mantenimiento de un programa de control de pérdidas. Sompo International no asume ninguna responsabilidad a causa de la información que contiene este documento.

Para obtener más información, visítenos en: www.sompo-intl.com

Cómo abordar la fuerza laboral de mayor edad

By Christine Sullivan CSP, ARM, Vicepresidenta Senior, Directora de Control de Pérdidas, Sompo Global Risk Solutions, csullivan@sompo-intl.com

Ya sea debido a la necesidad económica, al hecho de que la esperanza de vida es más larga, a la escasez de talento o a un sentido de propósito, las personas permanecen trabajando más tiempo que nunca. De hecho, un estudio reciente de Willis Towers Watson informó que el 37% de la fuerza laboral actual espera trabajar hasta más allá de los 70 años de edad.

Los trabajadores de mayor edad tienden a aportar una fabulosa ética de trabajo, una actitud de que querer es poder y un reservorio de conocimientos que les permite servir como mentores eficaces a colegas más jóvenes. Mientras que los trabajadores de mayor edad aportan una serie de beneficios al entorno laboral, su presencia cada vez mayor presenta un nuevo conjunto de retos que los directivos en todas las industrias deben estar preparados a enfrentar.

Tendencias de la fuerza laboral de mayor edad

El Censo de Estados Unidos calcula que, para el 2050, uno de cuatro trabajadores en Estados Unidos tendrá 55 años de edad o más. Dada su presencia cada vez mayor en el entorno laboral, los directivos debieran prestar atención a las siguientes tendencias que afectan a los trabajadores de mayor edad para minimizar el potencial de lesiones:

- **Baja frecuencia, alta severidad.** Sorprendentemente, la frecuencia de las lesiones ocupacionales se va reduciendo a medida que los trabajadores avanzan en edad, pero la severidad de dichas lesiones y el potencial de fatalidades aumentan dramáticamente a partir de los 60 años aproximadamente.
- **Riesgo de caídas.** Debido a la disminución de la vista o el balance, los trabajadores de mayor edad pudieran resbalarse, tropezarse o caerse más. Según los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades, las caídas son la causa principal de muertes de personas de 65 años de edad y mayores. Otros factores incluyen mayor fatiga, debilidad muscular, menor rango de movimiento y flexibilidad y los efectos secundarios de medicamentos (por ejemplo, mareos).
- **Tipo de lesión.** Los trabajadores de mayor edad también tienen una mayor incidencia de lesiones del manguito de los rotadores y de rodillas, así como dolor de nervios de la espalda baja. Estos tipos de lesiones contribuyen a una mayor severidad de lesiones, lo cual genera ausencias prolongadas y mayores costos médicos y de compensación de trabajadores.
- **Más fatalidades.** El índice de fatalidades de los trabajadores de 65 y mayores es especialmente alto: tres veces el de la fuerza laboral general, según la Associated Press y el Centro NORC para la Investigación de Asuntos Públicos (NORC Center for Public Affairs Research). Cuando ocurren lesiones, a menudo este tipo de empleados tiene más dificultad para recuperarse debido a padecimientos existentes y crónicos (diabetes, problemas cardíacos, etc.), menor fuerza física en general y otros factores contribuyentes.

Estrategias de seguridad en el ambiente laboral

Muchas de las estrategias para prevenir que los trabajadores de mayor edad sufran lesiones y fatalidades en el trabajo son las mismas que para los empleados de cualquier edad, incluidas las medidas de seguridad diseñadas para prevenir resbalones, tropezones y caídas. Sin embargo, dada la alta severidad de las lesiones entre los trabajadores de mayor edad, el Instituto Nacional para la Salud y Seguridad Ocupacionales sugiere lo siguiente:

- **Equipare las tareas con las habilidades.** Si los trabajadores de mayor edad tienen limitaciones físicas, asígneles a tareas que no les requieran forzarse más allá de su habilidad, como limitar el levantar cosas pesadas.
- **Gestione los peligros.** Al evaluar los peligros del ambiente laboral, considere las condiciones: lo que es seguro para empleados más jóvenes pudiera representar un problema para los de mayor edad. Por ejemplo, un entorno ruidoso pudiera ser problemático para un empleado de mayor edad, pues le impediría escuchar o comunicarse eficazmente.
- **Considere la ergonomía.** Diseñe entornos laborales que hagan frente a las posibles limitaciones. Algunos ejemplos incluyen una mejor iluminación en donde sea necesario, pantallas de computadora y superficies que produzcan el mínimo de reflejo, herramientas y estaciones de trabajo ergonómicas y asientos ajustables.
- **Gestione proactivamente las adaptaciones razonables y el proceso de regresar al trabajo.** Cuando un empleado o empleada se ausente debido a razones relacionadas con una lesión o enfermedad, considere permitirle tener un horario laboral modificado o asignarle en forma tal que pueda regresar en capacidad limitada para posibilitar su recuperación y minimizar el riesgo de que vuelva a lesionarse.

Otra estrategia que podría considerar es realizar un **Análisis de Peligros en el Trabajo**. En éste, se evalúan todos los papeles de una operación comercial para determinar la fuerza, repetición y posición corporal requeridas para cada tarea realizada. Este análisis permite implementar controles de ingeniería para minimizar movimientos corporales excesivos, como carritos autonivelantes o equipo elevador por vacío. Las ideas obtenidas del análisis también pueden generar el desarrollo y la implementación de programas de rotación de trabajos, de trabajos compartidos, de automatización y reasignación de empleados que alineen mejor las capacidades físicas de un trabajador de mayor edad con funciones laborales más apropiadas.

Finalmente, considere integrar, en el programa de seguridad de su organización, un **Programa de Bienestar** que explore la salud total de los trabajadores y anime a los empleados a tomar decisiones de estilo de vida más saludables. Los programas de bienestar pueden incluir iniciativas de “estiramiento y flexión” que ayuden a asegurar que, al empezar su jornada laboral, los empleados hayan entrado en calor y que estén pensando sobre las tareas físicas que les esperan. La gerencia también puede fomentar que se sometan a exámenes anuales de la vista y promover la capacitación y la re-capacitación en seguridad entre los empleados de cualquier edad en la fuerza laboral.

Al crear un entorno laboral inclusivo, las organizaciones podrán atraer y retener a los mejores trabajadores. Los gerentes y supervisores necesitan entender los asuntos asociados con una fuerza laboral de mayor edad y las formas óptimas de hacer frente a esto en una forma respetuosa y productiva.