

Hábitos laborales de los trabajadores de oficina en modalidad de trabajo en casa

Presentado por

Luisa Fernanda Pedroza Velásquez

María Victoria Restrepo Londoño

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de

Administrador en Salud Ocupacional

Asesora

Yarmin Lorena Taborda Morales

Programa Administración en Salud Ocupacional

Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO

Seccional Antioquia y Chocó

Bello, 2021

Contenido

Índice de figuras	1
Resumen	2
Introducción	3
Problema	4
Objetivo General	7
Objetivos Específicos	7
Justificación	8
Marco teórico	9
Antecedentes	9
Marco teórico	11
Marco legal y normativo	14
Enfoque y Alcance de la investigación	16
Instrumento para la recolección de datos	17
Consideraciones Éticas	18
Resultados	19
Recomendaciones	23
Referencias	25
Encuesta	27
Resultados	31

Índice de figuras

Figura 1 19

Resumen

Este trabajo se realiza con el fin de dar a conocer uno de los temas que más ha cobrado importancia en el último año a raíz de todo lo ocasionado por la pandemia del COVID-19. Dicho tema tiene que ver con la posibilidad de ejercer las labores desde casa, algo que se ha diseñado para evitar contagios. Este tema es el de trabajo en casa.

Pero el trabajo en casa ha tenido sus inconvenientes, muchos trabajadores no cumplen con las normas de seguridad y salud en el trabajo, no disponen de buenas instalaciones para realizar sus labores, y tampoco tienen buenos hábitos en su jornada laboral. Eso puede traer consecuencias en su salud y en su desempeño. Esta investigación pretende dar una mirada a esos hábitos y a la forma en que estos influyen las actividades de los trabajadores en modalidad de trabajo en casa.

Palabras claves: Covid-19, teletrabajo, trabajo en casa, labor.

Abstract

This paperwork is made to see one of the most important topics that came with the Covid-19 pandemic. The topic is related to the possibility of doing your work stuff in your house to avoid contagiously conditions. This topic is better known as Home office or Telework.

However, the home office has some lower points, a lot of workers do not follow the security and health at work rules, they do not have good conditions, nor good habits. These things may affect their health and their performance. This research wants to find those habits and the way they affect the home workers' activities.

Keywords: Covid-19, Telework, Home office, work.

Introducción

A finales del año 2019 desde China llegó la noticia de una enfermedad, altamente contagiosa y con una tasa de mortalidad alta, que fue capaz de enfermar a toda una ciudad en poco tiempo, nadie se imaginaba que dicha enfermedad comenzaría a esparcirse no solo por China, sino por todo el mundo, afectando en un primer momento países como Italia o España. Esa enfermedad se denominó SARS-COV 2 o COVID 19. Un virus altamente contagioso que en el 2020 fue considerado pandémico, ya que se tenían reportes de que había llegado a la gran mayoría de países del mundo.

Este virus llevó a los gobiernos a tomar fuertes medidas para tratar de combatirlo, una de ellas fue la de no permitir que la gente saliera de sus casas, con cuarentenas que hicieron que las dinámicas en todos los ámbitos de la vida cambiaran drásticamente. Muchas empresas se vieron en la obligación de despedir empleados dado que no tenían la capacidad económica para soportar una planta laboral sin ventas que permitieran el retorno; otras por el contrario establecieron estrategias para generar otras formas de trabajo.

Este trabajo se enfoca en analizar una de esas estrategias, que es la del trabajo en casa, y de cómo, al no haber previsión sobre muchos aspectos del trabajo remoto, algunos empleados han tenido afectaciones en su salud, todo esto generado por malos hábitos o puestos de trabajo que no cumplen con las mínimas especificaciones para evitar algunas enfermedades o trastornos.

Problema

El 2020 fue un año de cambios muy drásticos en la vida de las personas, de una u otra manera todos los miembros de la sociedad fueron afectados por una pandemia que cambió las vidas, no solo a las personas que se enfermaron, sino a la población en general, entre ellas las empresas, trabajadores, representantes de los gobiernos, entre otras.

En ese sentido, es importante resaltar que todas las compañías, tuvieron que tomar decisiones y diseñar estrategias para que sus trabajadores no tuviesen que desplazarse a las oficinas (otorgamiento de vacaciones remuneradas y no remuneradas, despidos masivos, modificación de funciones...), sin embargo la más común fue la de implementar formas de trabajo en trabajo en casa, dado que por las condiciones no podía nombrarse propiamente teletrabajo.

Según la Ley 1221 de 2008, el teletrabajo es "una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo" (Congreso de la República de Colombia 2008) Esta modalidad de trabajo fue altamente utilizada en el año 2020 debido a la pandemia del COVID-19, la cual como ya se había mencionado hizo que se tomaran medidas de choque.

Para dar claridad sobre el tema, es necesario saber que existen tres modalidades de teletrabajo, las cuales son: el autónomo, el suplementario y el móvil. El autónomo hace referencia a "trabajadores independientes o empleados que se valen de las TIC para el desarrollo de sus tareas, ejecutándose desde cualquier lugar elegido por él." (Congreso de la República de Colombia 2008). Por su parte, el suplementario lo realizan los "trabajadores con contrato laboral

que alternan sus tareas en distintos días de la semana entre la empresa y un lugar fuera de ella usando las TIC para dar cumplimiento. Se entiende que teletrabajan al menos dos días a la semana.” (Congreso de la República de Colombia 2008) y, por último, el móvil es practicado por los “trabajadores que utilizan dispositivos móviles para ejecutar sus tareas. Su actividad laboral les permite ausentarse con frecuencia de la oficina. No tienen un lugar definido para ejecutar sus tareas.” (Congreso de la República de Colombia 2008)

Para efectos de esta investigación, se pudo encontrar que la modalidad que se aplica a los trabajadores que fueron enviados durante el 2020 a sus casas es el suplementario, pues muchos de ellos fueron enviados a trabajar con sus propias herramientas o con modelos de rotación entre sus oficinas y sus casas. Según el diario La República (2020) “Mientras eran 122.000 las personas que teletrabajaban en 2018, según un estudio del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (cifra que en 2019 los analistas promediaban en 300.000), ahora son entre 2 y 3 millones de personas las que lo hacen, una cuenta que hace Fasecolda y las ARL de un total de 10,4 millones de empleados registrados” (Diario La República 2020).

Es importante hacer la distinción entre teletrabajo y trabajo en casa, porque en el primero, el trabajador es contratado con tal fin, el de desempeñar sus labores desde casa y adecuar sus espacios para dicho cometido. mientras que el trabajo en casa, aunque la labor también es desarrollada desde la casa, el tipo de contrato es hecho para realizar las labores desde las oficinas, en resumen, el trabajador en casa lo hace por motivos de fuerza mayor que lo obligan a realizar sus labores en casa por un periodo no muy largo o ciertos días (Castañeda 2020).

En diferentes análisis se ha descubierto que el trabajar desde casa tiene muchos beneficios, pero desde las áreas de seguridad y salud en el trabajo hay muchas complicaciones, pues los espacios en el hogar no están diseñados de la mejor manera para evitar riesgos y peligros; ello sumado a que muchos trabajadores no siguen las indicaciones sobre las formas de

rabajo o no cuentan con ninguna indicación y trabajan en condiciones que no son las recomendables. Muchos trabajan en posiciones incómodas o utilizan sus propios escritorios, mesas, sillas, camas, entre otras. Bolaños y Domínguez (2020) encontraron que “los teletrabajadores presentan efectos sobre la salud a nivel osteomuscular por sedentarismo, desórdenes alimenticios y manejo inadecuado del tiempo en el cumplimiento de sus horarios (Bolaños Zabala 2020).

Como se ve en la investigación desarrollada por Herrero (2018):

“El teletrabajo se incorpora a la actividad empresarial como una opción que incluye una extensa variedad de posibilidades, pero también de riesgos para la salud del trabajador entre los que destacan el aislamiento personal y social y aspectos como la fatiga y las condiciones medioambientales y ergonómicas del puesto de trabajo” (Herrero 2018).

En ella se puede afirmar que: aunque el teletrabajo está documentado, aún existen situaciones relacionadas con las condiciones de los trabajadores que deben ser desarrollados y articulados de manera correcta.

Es importante resaltar que el desconocimiento de esta forma de trabajo no se da solo por parte de los empleadores, muchos empleados tampoco han tomado en serio esto y han pensado que trabajar desde casa es una forma de descanso. Lo que los lleva a trabajar en condiciones que no son adecuadas para desempeñar sus labores.

De acuerdo con Sogamoso (2020) “en muchas ocasiones las organizaciones no se preocupan por las condiciones en las cuales desempeñan las tareas sus colaboradores, esto causa varios problemas en la salud, ya que la mayoría de los trabajadores no saben cómo identificar los posibles riesgos y enfermedades que causa una inadecuada práctica de sus labores.” (Sogamoso Loaiza 2020).

Pregunta de investigación

¿Cuáles son los hábitos que tienen los empleados de oficina en modalidad teletrabajo y qué consecuencias podrían tener en su sistema musculoesquelético?

Objetivos

Objetivo General

Identificar los hábitos de 73 trabajadores en casa y sus posibles consecuencias en su sistema musculoesquelético con base en la guía práctica de la OIT.

Objetivos Específicos

Describir la rutina y hábitos de los trabajadores en modalidad del trabajo en casa y la guía básica de la OIT.

Reconocer los factores de riesgo que inciden en el sistema músculo esquelético de los trabajadores que desarrollan la modalidad de trabajo en casa.

Establecer una relación entre los hábitos del trabajador de modalidad en casa y las posibles consecuencias en la salud específicamente en el sistema musculoesquelético.

Justificación

Este estudio surge ante la gran preocupación que hay en el área de administración en salud ocupacional por la improvisación que ha habido en la implementación de métodos de teletrabajo en las empresas, lo anterior debido a la emergencia sanitaria causada por el virus SARS COV-2 (COVID 19). Ha llamado con fuerza la atención el tema de los malos hábitos posturales que existen en casa a la hora de laborar. Es más que evidente que el tema del cuidado de la salud no es tomado muy en serio, tanto en trabajadores como en empleadores, y si las normas de SST no se respetan dentro de las instalaciones, es muy probable que no se van a acatar desde la casa, donde es muy difícil mantener una supervisión continua.

Partiendo de lo anterior, Se crea la hipótesis de que la tasa de enfermedades del sistema musculoesquelético probablemente suba, debido a las posturas no tan beneficiosas que están utilizando los trabajadores durante las jornadas laborales, y no precisamente por la irresponsabilidad de ellos o de la empresa, sino también por la falta de conocimiento que presentan ante los temas de seguridad y salud en el trabajo. Este virus nos ha obligado a cambiar nuestros hábitos de vida de forma drástica y sin tiempo para prepararnos, por eso no queremos hablar de culpabilidades si no que el enfoque es educar a esta nueva realidad que vivimos y seguramente viviremos durante mucho tiempo más.

Marco teórico

Antecedentes

Según Fabregat (2002), el trabajo pudo haber sido implementado en la década de 1970, durante la crisis petrolera que se dio durante esos años en Estados Unidos. Muchas empresas tuvieron que buscar estrategias para el ahorro en sus instalaciones. Como lo explican “Ante la grave crisis y cambio en la estructura de costes de los años 70, las grandes compañías norteamericanas, empezaron a llevar a cabo nuevos procedimientos para la reorganización de los recursos productivos de manera que disminuyera el consumo de materias primas procedentes de fuentes energéticas como el petróleo, permitiendo así abaratar costes en la producción” (Fabregat 2002).

De lo anterior se puede deducir que, ante los costes que significa tener un trabajador en la oficina, la opción de que pudiese hacer su labor desde la casa, era bastante viable y por eso se comenzó a implementar el teletrabajo. En Colombia el teletrabajo comenzó a ser implementado y legalizado en el año 2008, regulado por la ley 1221 del mismo año, en la que se dice que el trabajo en casa:

“Es una forma de organización laboral, que se da en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC- para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo” (Congreso de la República de Colombia 2008).

A finales del año 2019, el SARS COV-2 o COVID-19, una enfermedad altamente contagiosa y peligrosa comenzó a expandirse por el mundo, lo que, en el año 2020, llevó a muchos países a tomar medidas de restricción a la movilidad de los ciudadanos. En la mayoría de los casos, la medida que se tomó fue la de la cuarentena por un tiempo indefinido. Lo anterior obligó a muchas empresas a utilizar la modalidad de trabajo en casa sin tener conocimiento acerca de ellos o de la mejor forma para su implementación.

Este trabajo lo que pretende es dar una mirada a las condiciones en las que se desempeñan los trabajadores que fueron enviados a trabajar desde su casa sin verificar si sus condiciones eran idóneas para realizar su labor sin tener ningún tipo de contratiempos, pues lo que se quiere revisar es si ha habido afectaciones al sistema musculoesquelético de los trabajadores.

Las principales investigaciones en este tema se han desarrollado en el último año y todo por lo que ha ocurrido con la pandemia y las implicaciones que ha tenido sobre la vida de los trabajadores, investigaciones como la de Bolaños (2020), Sogamoso (2020) y Herrero (2018), han demostrado en sus investigaciones que las condiciones de trabajo en casa, en muchas ocasiones no son las más adecuadas, lo que genera en los trabajadores diferentes problemas y afectaciones en su salud, como dolores lumbares, sobrepeso, falta de sueño e incluso ha ocasionado problemas familiares.

Marco teórico

Como ya se ha mencionado, es importante definir que este trabajo no está planteado sobre el concepto de teletrabajo, el cual, hace referencia al trabajo desarrollado desde casa de manera definitiva apoyándose en las tecnologías de la información. Es en la palabra <definitiva> donde radica la principal diferencia con el trabajo en casa, el cual se usa por cortos períodos, o como contingencia ante eventos que obliguen a los trabajadores a realizar sus actividades en casa.

Según el Ministerio de las TIC y con relación a lo que dice la OIT:

“El teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa” (Ministerio TIC 2008)

Por su parte, en cuanto al trabajo en casa “Según el Ministerio del Trabajo, sería una “modalidad ocasional de trabajo”, en la que, en cualquier sector de la economía el empleador autoriza la posibilidad de realizar las labores desde casa por una situación ocasional, temporal y excepcional.” (EducaSalud 2020) Si tenemos en cuenta ambas definiciones, la principal diferencia es la temporalidad de la realización de las labores del trabajador. Mientras los teletrabajadores permanecen en sus casas, los trabajadores están en ella por cortos períodos o ciertos días de la semana.

En ese orden de ideas, este trabajo se plantea sobre la base que, durante la pandemia, en Colombia las empresas han implementado el trabajo en casa y que, al ser una emergencia, no hubo la planeación suficiente para evitar muchos riesgos asociados a los puestos de trabajo y han

llevado a que muchos empleados desarrollen trastornos musculoesqueléticos. Como se evidencia en lo siguiente, donde, según Huilcarema (2020) existen muchos factores para el desarrollo de síntomas de trastornos musculoesqueléticos, entre esos factores se encuentran las posiciones corporales inestables, y se evidencia en dolencias de cuello, manos, muñecas y la zona lumbar (Huilcarema Hernández 2020).

Para dar mayor claridad en los conceptos, el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud en el Trabajo (NIOSH), define el trastorno musculoesquelético como una lesión de los músculos, tendones, ligamentos, nervios, articulaciones, entre otras y que se evidencia principalmente en los brazos, las piernas, la cabeza, el cuello o la espalda, todo producido o agravado por tareas laborales como levantar, empujar o jalar objetos. Los síntomas pueden incluir dolor, rigidez, hinchazón, adormecimiento y cosquilleo (Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional 2012).

De igual manera, la Asociación Europea para la seguridad y salud en el trabajo, plantea una serie de factores de riesgo, que pueden causar este tipo de trastornos, los cuales son:

- la manipulación de cargas, especialmente al flexionar o girar el cuerpo;
- los movimientos repetitivos o enérgicos;
- las posturas forzadas y estáticas;
- las vibraciones, una mala iluminación o los entornos de trabajo a temperaturas bajas;
- el trabajo a un ritmo rápido;
- una posición sentada o erguida durante mucho tiempo sin cambiar de postura. (Agencia Europea Para La Seguridad y la Salud en el Trabajo 2020)

Muchos de esos factores son comunes en los empleados que desempeñan trabajo en casa, pues sus puestos o lugares de trabajo no están correctamente diseñados, incluso algunos trabajan desde sus camas o desde lugares que no tienen los mínimos requerimientos para el correcto desempeño de su labor.

Marco legal y normativo

Según la Constitución Política colombiana, en sus artículos 53 y 54, las empresas están obligadas a cumplir con los lineamientos que se brinden a nivel internacional para el mejor desempeño de los trabajadores en sus labores (Art. 53). En el Art. 54, también se conmina a los empleadores a brindar orientación y capacitación a los empleados en todos los temas tecnológicos, necesarios para el desarrollo de las actividades laborales en contextos diferentes al de la oficina o las instalaciones (Constitución Política de Colombia, 1991, Art, 53-54).

El teletrabajo en Colombia está regulado por la ley 1221 de 2008, allí se estipulan y se dictan las medidas para aplicarla en todo el territorio nacional, en ella también se define quienes pueden aplicarlo y a quienes se puede aplicar (Congreso de la República de Colombia 2008). Según Teletrabajo.gov una página creada por el Ministerio de Trabajo de Colombia dicha ley define el Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, de igual manera dicta las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable. De igual manera, crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, con el fin de promover y difundir esta práctica en el país e incluye las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los Teletrabajadores (Ministerio TIC 2008). Todo lo anterior se especifica en el Decreto 1072 de 2015, en el Capítulo 5, donde sus normas “tienen por objeto establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia” (Ministerio Del Trabajo 2016).

También se encuentra el Decreto 884 de 2012 donde se especifican las condiciones laborales que se deben generar para el desempeño del teletrabajo, también las relaciones entre empleadores y Teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las ARL y la

Red de Fomento para el teletrabajo. Y también establece los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad que aplican para el modelo (Presidencia de Colombia 2012). Por último, se encuentra la Resolución 2886 de 2012 la cual “define las entidades que hacen parte de la Red de Fomento del Teletrabajo y las obligaciones que les compete” (Ministerio del Trabajo 2012).

La Ley 1429 de 2010, promueve que se deben dar las condiciones a los trabajadores para que desarrollen sus actividades usando las TIC, y en su artículo 3, numeral C. Propone “Diseñar y promover programas de formación, capacitación, asistencia técnica y asesoría especializada, que conduzcan a la formalización y generación empresarial, del empleo y el teletrabajo” (Congreso de la República 2010).

En el año 2021 el Senado de la República aprobó el proyecto de ley 352 de 2020 “En esta nueva ley se diferencia el trabajo en casa y el teletrabajo como dos modalidades distintas. El trabajo en casa, según lo aprobado por el Congreso, será aquel que se desarrolle transitoriamente y sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral” (Forbes 2021). Dicha ley ha quedado para aprobación presidencial y “define que el trabajo en casa podrá aplicarse “hasta por tres meses o hasta el término pactado por las partes” y que los trabajadores seguirán disfrutando de los mismos derechos y garantías que rigen su relación laboral, como la jornada laboral, horas extras, trabajo nocturno, dominicales y festivos” (Forbes 2021).

Metodología

Enfoque y Alcance de la investigación

Para continuar con los temas, y tomando la definición de Sampieri (2006) esta investigación es de corte cuantitativo, dado que “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.” (Sampieri 2006)

De igual manera, el alcance de la investigación es correlacional, pues como se define en el texto antes mencionado, pretende dar respuesta a una pregunta midiendo la relación entre una o más variables y todo viniendo de los mismos sujetos (Sampieri 2006).

Población y Muestra

Como lo cita Sampieri, “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (Sampieri 2006) Esta investigación se realiza con 73 empleados, que tienen una característica en particular y es la de haber desarrollado la modalidad de trabajo en casa en los últimos meses. Todos ellos dieron su consentimiento y respondieron a las preguntas de manera autónoma y sin ningún tipo de presión.

Instrumento para la recolección de datos

Para recolectar la información se realiza una encuesta entre trabajadores de diferentes empresas con una característica en particular, todos ellos han desarrollado el trabajo en casa. Esta encuesta tiene una serie de preguntas cerradas con posibilidad de respuestas Si o No, pues como lo define Sampieri (2006) “son más fáciles de codificar y preparar para su análisis. Asimismo, estas preguntas requieren un menor esfuerzo por parte de los encuestados. Estos no tienen que escribir o verbalizar pensamientos, sino únicamente seleccionar la alternativa que sintetice mejor su respuesta.” (Sampieri 2006)

La encuesta se desarrolla utilizando la herramienta Formularios de Google y consta de 21 preguntas, todas ellas encaminadas a entender si los puestos de trabajo en casa cumplen con una serie de criterios y pueden tener riesgos. La encuesta que desarrollaron se puede encontrar en el siguiente enlace: Encuesta Trabajo Remoto. Esta encuesta fue desarrollada por la Universidad de Vigo para la comprensión de los puestos de trabajo y fue modificada para ajustarse a las necesidades de esta investigación.

Con la información recopilada en la encuesta, se realiza el análisis de las condiciones de trabajo de las personas que trabajan desde casa para comprender de mejor manera cuales son los puntos que pueden llegar a afectar en mayor o menor medida a los trabajadores. También se hicieron entrevistas informales a algunos de los trabajadores para comprender mejor su situación en cuanto a los riesgos a los que se ven expuestos en modalidad remota.

Consideraciones Éticas

Esta investigación se desarrolla siguiendo los lineamientos y cumpliendo los principios básicos del Código de Ética de los profesionales de salud ocupacional, promulgado por la Comisión Internacional de Salud Ocupacional (Comisión Internacional de Salud Ocupacional 2002) y se ajusta a los principios de la declaración de Helsinki (Asociación Médica Mundial 2007). Además, se respetaron los criterios éticos de investigación en humanos, establecidos en los artículos 1 y 93 de la Carta Magna (Constitución Política de Colombia 1991).

Cumpliendo con lo establecido en la resolución 8430 del 4 de octubre de 1993, por la cual se establecen las normas técnicas, científicas y administrativas para la investigación en salud, y según el artículo 11 de esta resolución, se considera que esta investigación se clasifica como investigación sin riesgo, ya que, no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas. Psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio (Ministerio de Salud 1993).

La información suministrada en esta investigación es de uso exclusivamente académico y será tratada de conformidad con la ley 1581 de 2012 y con el código de ética de la universidad vinculada al proyecto de investigación denominado: “Hábitos laborales de los trabajadores de oficina en modalidad de trabajo en casa o remoto”.

Resultados

Para poder comprender la información obtenida, es importante hacer una revisión exhaustiva de los datos que se pueden observar en la encuesta. Es importante resaltar que, la mayoría de los trabajadores respondieron que sus hábitos y sus condiciones de trabajo eran correctas para desempeñar sus labores. Lo anterior se puede observar en la siguiente gráfica:



Ilustración 1

Después de revisar detenidamente los resultados vistos, se encontraron ciertos puntos que son muy importantes para el análisis y el desarrollo de esta investigación. En primer lugar, es importante destacar que muchas de las preguntas fueron contestadas de manera afirmativa por los encuestados, lo que dice que muchos consideran que sus hábitos y su puesto de trabajo son adecuados para el desempeño de las labores desde casa. De igual manera, algunos de los trabajadores con los que tuvimos charlas manifiestan sentirse bien trabajando remotamente, y que, si pudieran, se quedarían en este modelo.

Por otro lado, cuando se revisaron las respuestas negativas, aunque en su mayoría no superan las positivas, es preocupante ver que muchos de los trabajadores en casa, consideran que

sus puestos de trabajo y sus hábitos no son los adecuados para el desempeño de sus labores. Algunos manifiestan que el desempeño de las labores en casa es una muy buena estrategia para evitar contagios o como contingencia, pero que sienten que aún falta mayor planeación y estrategias que los puedan ayudar a evitar dolores.

Es importante resaltar que los trabajadores que respondieron que no tenían las condiciones adecuadas para el desempeño de sus labores, también manifestaron tener hábitos poco favorables, muchos de ellos, dicen que en ocasiones desarrollan las labores desde sus camas, mesas o sofás. También manifiestan que no tienen un horario establecido para su alimentación y que generalmente duermen pocas horas.

Conclusiones

Después de analizar los resultados, hemos llegado a la conclusión de que muchos de los hábitos de los trabajadores no son los adecuados para desarrollar sus labores sin tener algún tipo de consecuencia en su sistema musculoesquelético. Esto se debe a que hay muchos factores de riesgo en su rutina diaria. Por ejemplo, muchos de ellos no tienen un puesto de trabajo adecuado para desempeñar sus funciones, pues, dichos puestos no tienen las especificaciones recomendadas por la normativa internacional.

De igual manera, y con relación a aquellos que respondieron “no” en la encuesta, podemos evidenciar que no solo uno, sino muchos de los trabajadores consideran que sus puestos de trabajo y sus hábitos no son los adecuados para el desarrollo del trabajo remoto. Desde el área de SST el hecho de que haya una cantidad tan alta de personas que consideren esto, lo convierte en un tema que debe preocupar y que debe ser intervenido.

Si se pone todo lo anterior en contexto y para ejemplificarlo de la mejor manera, en el caso de que una empresa que tiene 100 trabajadores sea intervenida y se encuentre que 20 de sus trabajadores están en riesgo, esto puede llevar a que dicha empresa tenga consecuencias graves, pues todos y cada uno de los empleados deben tener las condiciones necesarias para el desempeño de su labor sin ningún tipo de afectación.

De lo anterior se puede deducir que, existe una relación directa entre los hábitos de los trabajadores, la disposición de su puesto de trabajo y los posibles trastornos musculoesqueléticos que puedan desarrollar. Todo lo anterior se debe a que existen muchos factores de riesgo que se evidencian en las respuestas que dieron a la encuesta. Y que sería muy importante para el área de SST de las empresas evaluar todas esas condiciones para tomar medidas que puedan mitigar esos factores.

Todo lo anterior deja en evidencia la necesidad de establecer más y mejores lineamientos para el desarrollo del trabajo en casa, los trabajadores deben estar mejor capacitados para poder desarrollar sus funciones de tal manera que, los riesgos puedan ser mínimos. La idea es que cada trabajador aprenda a desarrollar su labor remota con el conocimiento mínimo de cómo debe hacerlo. No se puede enviar a una persona a hacer sus labores remotamente, si este no es previamente capacitado sobre la mejor forma para cuidarse.

Recomendaciones

Teniendo en cuenta todo lo anteriormente expuesto y en relación con las conclusiones obtenidas, es importante generar recomendaciones tanto para las empresas como para los trabajadores que desarrollan sus labores en casa. Cabe resaltar que estas recomendaciones son generales y no van dirigidas a una empresa en particular, pues pueden ser aplicadas en cualquier empresa que tenga la modalidad de trabajo en casa implementada.

Para las empresas, es importante que desarrollen capacitaciones previas a desarrollar el trabajo en casa. Si esta implementación se hace de manera urgente como ocurrió cuando comenzaron las cuarentenas, es muy útil el uso de las herramientas de comunicación, para tener reuniones dictadas por las áreas de SST a todos los empleados y que estos tengan la información acerca de su puesto de trabajo y los mejores hábitos.

Otra buena opción para desarrollar por parte de las empresas es la implementación de visitas de control a los trabajadores, para inspeccionar los puestos de trabajo y dar recomendaciones a los mismos acerca de la mejor manera de tener su puesto, usando los elementos que estén a su alcance y sin que se convierta en una imposición o que se vean amenazados por ello.

Para los trabajadores en casa, se recomienda acatar las recomendaciones dadas por las áreas de SST, disponiendo su puesto de trabajo de la mejor manera para evitar cualquier tipo de riesgo. También se recomienda la implementación de hábitos de vida saludables, manejo de horarios y una mejor alimentación. De igual manera, es importante que los trabajadores tengan un espacio específico para trabajar, no se recomienda que se desarrolle la labor desde la cama, sofá, frente a un televisor, o cualquier otra cosa que pueda funcionar como distractor.

De igual manera, las herramientas de trabajo deben estar en un lugar de fácil acceso, es importante evitar movimientos repetitivos o bruscos para buscar algún objeto necesario en la labor a desempeñar. Otro punto importante es el del sueño, se deben tener horarios establecidos, al tener su oficina en casa, el trabajador no debe perder su rutina de sueño, pues él no dormir bien afecta no solo las capacidades mentales, sino también las motrices.

Referencias

- Agencia Europea Para La Seguridad y la Salud en el Trabajo. *Agencia Europea Para La Seguridad y la Salud en el Trabajo*. 2020. <https://osha.europa.eu/es/themes/musculoskeletal-disorders>.
- Asociación Médica Mundial. *DECLARACIÓN DE HELSINKI DE LA AMM*. 2007. <https://www.wma.net/es/policias-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>.
- Bolaños Zabala, B. A., & Domínguez Olaya, S. *Condiciones y efectos sobre la seguridad y salud en actividades de teletrabajo*. Bogotá: Universidad Minuto De Dios, 2020.
- Castañeda, Daniel Rojas. *Asuntos Legales*. 2020. <https://www.asuntoslegales.com.co/consumidor/conozca-las-diferencias-legales-que-hay-entre-quienes-teletrabajan-y-aquellos-que-trabajan-en-casa-3043356>.
- Comisión Internacional de Salud Ocupacional. *CODIGO INTERNACIONAL DE ETICA*. 2002. https://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/archivo/doc_ergo_higiene/codigo_int_etica_salud_ocup.pdf.
- Congreso de la República de Colombia. *Ley 1221 de 2008. Normas para promover y regular el Teletrabajo*. Bogotá D.C., 2008.
- Congreso de la República. *Secretaría del Senado*. 2010. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html.
- Constitución Política de Colombia. «Constitución política de Colombia.» Bogotá D.C.: Leyer, 1991.
- Diario La República. *La República*. 2020. <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/el-teletrabajo-subio-en-mas-de-30-los-servicios-en-el-hogar-3009109>.
- EducaSalud. *Educa Salud*. 2020. <https://www.educasalud.com.co/blog/el-trabajo-en-casa-como-alternativa-en-medio-de-la-pandemia/#:~:text=Seg%C3%BAn%20el%20Ministerio%20de%20Trabajo,ocasional%2C%20temporal%20y%20excepcional%E2%80%9D>.
- Fabregat, M. B. A., & Gallego, E. C. «Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la Psicología.» *Papeles del psicólogo*, 2002: 55-61.
- Forbes. *Forbes*. 2021. <https://forbes.co/2021/04/13/actualidad/aprueban-la-ley-de-trabajo-en-casa-en-colombia/#:~:text=La%20regulaci%C3%B3n%20define%20que%20el,trabajo%20nocturno%2C%20dominicales%20y%20festivos>.
- Herrero, M. T. V., Alberich, J. I. T., Vicente, A. T., & García, L. C. «El teletrabajo en salud laboral.» *CES Derecho*, 2018: 287-297.

- Huilcarema Hernández, D. S. *Análisis e identificación de los factores de riesgo ergonómico en el personal administrativo que realiza teletrabajo durante la emergencia sanitaria en el distrito educativo 15d01*. Quito: Estudio exploratorio, 2020.
- Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional. CDC. 2012.
https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/2012-120_sp/default.html#:~:text=Un%20trastorno%20musculoesquel%C3%A9tico%20relacionado%20con,como%20levantar%2C%20empujar%20o%20jalar.
- Ministerio de Salud. *Minsalud*. 1993.
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>.
- Ministerio del Trabajo. *Mintrabajo*. 2012.
https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00002886_de_2012.pdf/7fa40203-b5ce-102c-923d-3913787b6e83.
- Ministerio Del Trabajo. *Mintrabajo*. 2016.
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+d e+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>.
- Ministerio TIC. *Teletrabajo*. 1 de Enero de 2008. <https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8228.html#:~:text=%22Una%20forma%20de%20organizaci%C3%B3n%20laboral,del%20trabajador%20en%20un%20sitio>.
- . *Teletrabajo*. 2008. <https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8098.html#:~:text=Ley%201221%20de%202008%3A%20Establece,teletrabajo%20para%20la%20 poblaci%C3%B3n%20vulnerable>.
- Presidencia de Colombia. *Diario Oficial*. 2012. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1183842>.
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., Lucio, P. B., Valencia, S. M., & Torres, C. P. M. *Metodología de la investigación*. México, DF.: Mcgraw-hill., 2006.
- Sogamoso Loaiza, A. M., Arce Gil, L. M., & Meneses Ruiz, S. J. *Riesgos laborales del teletrabajo en Colombia*. Santiago de Cali: (Doctoral dissertation, Universidad Santiago de Cali), 2020.

Anexos

Encuesta

Formulario para trabajo en casa o remoto

La información suministrada en esta encuesta es de uso exclusivamente académico y será tratada de conformidad con la ley 1581 de 2012 y con el código de ética de las universidades vinculadas al proyecto de investigación denominado: "Hábitos laborales de los trabajadores de oficina en modalidad de trabajo en casa o remoto".

Adicionalmente, no se solicita, por ningún motivo, su nombre, ni su número de cédula de ciudadanía con el fin de que pueda responder abierta, tranquila y libremente las preguntas que a continuación le proponemos.

Las respuestas que nos brinde servirán para comprender los posibles efectos de las condiciones del puesto de trabajo en modalidad remota en el sistema musculoesquelético. En caso de cualquier inconformidad, dificultad o sugerencia puede ser comunicada a los correos electrónicos:

lpedrozavel@uniminuto.edu.co

mrestrepol2@uniminuto.edu.co

1. ¿Dispones de un espacio de la casa para trabajar que te permita concentrarte de acuerdo con la tarea a realizar?

Sí

No

2. ¿Puedes ajustar la temperatura de la estancia y mantenerla entre 20° y 26°?

Sí

No

3. ¿Percibes que la humedad de la sala es adecuada (Notas sequedad en los ojos o la nariz)?

Sí

No

4. La estancia donde ubicas tu puesto, ¿Tiene luz suficiente (Preferiblemente natural)?

Si

No

5. ¿La colocación del puesto de trabajo evita los deslumbramientos y los reflejos molestos, tanto en la pantalla del ordenador como directamente a tus ojos?

Si

No

6. ¿El cableado de los equipos esta fuera del acceso al puesto de teletrabajo?

Si

No

7. ¿Las dimensiones de la mesa de trabajo con suficientes para situar todos los elementos que necesitas cómodamente (Pantalla, teclado, documentos...)?

Si

No

8. ¿La superficie de la mesa es mate y sin brillos?

Si

No

9. ¿El espacio libre disponible debajo de la mesa es suficiente para mover las piernas?

Si

No

10. ¿La silla tiene una buena estabilidad, facilita la libertad de tus movimientos y te permite adoptar una postura erguida, cómoda, con los brazos apoyados en la mesa para manejar el teclado y el ratón sin flexionar las muñecas, y con los pies apoyados en el suelo? 

- Si
- No

11. ¿Distingue con facilidad y nitidez los caracteres de la pantalla?

- Si
- No

12. ¿Puede regular la altura de la pantalla de forma que el borde superior de la misma este a la altura de los ojos o un poco por debajo?

- Si
- No

13. ¿Esta colocada la pantalla para evitar giros de la cabeza? 

- Si
- No

14. ¿La disposición del puesto de trabajo en casa te permite adecuar la distancia de lectura de la pantalla (Moviéndola en profundidad) con respecto a tus ojos?

- Si
- No

15. ¿Tienes espacio suficiente (Unos 10 cm) para apoyar las manos y/o los antebrazos delante del teclado?

- Si
- No

16. ¿El teclado se puede inclinar y te permite teclear sin flexionar las muñecas? 

Si

No

17. ¿Dispones de espacio suficiente para mover el ratón y controlar el cursor?

Si

No

18. ¿La organización del trabajo te permite planificar tu tiempo de trabajo y el descanso?

Si

No

19. ¿Conoces los canales de comunicación para resolver los incidentes que se presenten?

Si

No

20. ¿El cableado eléctrico (Ordenador, impresora, teléfono, etc...) del entorno de tu puesto de trabajo se encuentra en un buen estado?

Si

No

21. ¿Dispones de enchufes suficientes para evitar el uso de bases de enchufe múltiple?

Si

No

Enviar

Resultados

-
1. ¿Dispones de un espacio de la casa para trabajar que te permita concentrarte de acuerdo con la tarea a realizar?

[Más detalles](#) Insights

 Si	59
 No	17



-
2. ¿Puedes ajustar la temperatura de la estancia y mantenerla entre 20° y 26°?

[Más detalles](#) Insights

 Si	32
 No	44



-
3. ¿Percibes que la humedad de la sala es adecuada (Notas sequedad en los ojos o la nariz)?

[Más detalles](#) Insights

 Si	33
 No	43



-
4. La estancia donde ubicas tu puesto, ¿Tiene luz suficiente (Preferiblemente natural)?

[Más detalles](#) Insights

 Si	58
 No	18



5. ¿La colocación del puesto de trabajo evita los deslumbramientos y los reflejos molestos, tanto en la pantalla del ordenador como directamente a tus ojos?

[Más detalles](#)

 Insights



6. ¿El cableado de los equipos esta fuera del acceso al puesto de teletrabajo?

[Más detalles](#)

 Insights



7. ¿Las dimensiones de la mesa de trabajo con suficientes para situar todos los elementos que necesitas cómodamente (Pantalla, teclado, documentos...)?

[Más detalles](#)

 Insights



8. ¿La superficie de la mesa es mate y sin brillos?

[Más detalles](#)

 Insights



9. ¿El espacio libre disponible debajo de la mesa es suficiente para mover las piernas?

[Más detalles](#)

 Insights



10. ¿La silla tiene una buena estabilidad, facilita la libertad de tus movimientos y te permite adoptar una postura erguida, cómoda, con los brazos apoyados en la mesa para manejar el teclado y el ratón sin flexionar las muñecas, y con los pies apoyados en el suelo?

[Más detalles](#)

 Insights



11. ¿Distingue con facilidad y nitidez los caracteres de la pantalla?

[Más detalles](#)

 Insights



12. ¿Puede regular la altura de la pantalla de forma que el borde superior de la misma este a la altura de los ojos o un poco por debajo?

[Más detalles](#)

 Insights



13. ¿Esta colocada la pantalla para evitar giros de la cabeza?

[Más detalles](#)

[Insights](#)

● Sí	62
● No	14



14. ¿La disposición del puesto de trabajo en casa te permite adecuar la distancia de lectura de la pantalla (Moviéndola en profundidad) con respecto a tus ojos?

[Más detalles](#)

[Insights](#)

● Sí	56
● No	19

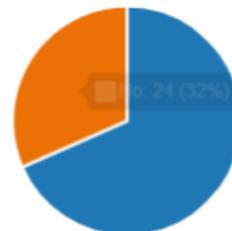


15. ¿Tienes espacio suficiente (Unos 10 cm) para apoyar las manos y/o los antebrazos delante del teclado?

[Más detalles](#)

[Insights](#)

● Sí	52
● No	24



16. ¿El teclado se puede inclinar y te permite teclear sin flexionar las muñecas?

[Más detalles](#)

[Insights](#)

● Sí	33
● No	43



17. ¿Dispones de espacio suficiente para mover el ratón y controlar el cursor?

[Más detalles](#)

 Insights

 Si	59
 No	17



18. ¿La organización del trabajo te permite planificar tu tiempo de trabajo y el descanso?

[Más detalles](#)

 Si	62
 No	14



19. ¿Conoces los canales de comunicación para resolver los incidentes que se presenten?

[Más detalles](#)

 Insights

 Si	56
 No	20



20. ¿El cableado eléctrico (Ordenador, impresora, teléfono, etc...) del entorno de tu puesto de trabajo se encuentra en un buen estado?

[Más detalles](#)

 Si	71
 No	5



21. ¿Dispones de enchufes suficientes para evitar el uso de bases de enchufe múltiple?

[Más detalles](#)

 Insights

 Si	46
 No	30

