



Análisis del manejo integral del riesgo ergonómico del trabajo en casa durante el periodo de emergencia sanitaria por la pandemia Covid-19, en el personal con funciones administrativas del sector salud. Antioquia-2020

Yolanda Muñoz Mazo

Laura Yorlady Pérez Taborda

Verónica Puerta Rico

Corporación Universitaria Minuto De Dios
Uniminuto – Seccional Bello
Facultad De Salud
Administración En Salud Ocupacional
Bello, Colombia
noviembre de 2020

Análisis del manejo integral del riesgo ergonómico del trabajo en casa durante el periodo de emergencia sanitaria por la pandemia Covid-19, en el personal con funciones administrativas del sector salud. Antioquia-2020

Yolanda Muñoz Mazo

Laura Yorlady Pérez Taborda

Verónica Puerta Rico

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Administrador en Salud Ocupacional

Asesora:

Adriana García Álvarez

Fisioterapeuta, Especialista en Gerencia de Salud Ocupacional

Magister en Administración y Planificación Educativa

Corporación Universitaria Minuto De Dios
Uniminuto – Seccional Bello
Facultad De Salud
Administración En Salud Ocupacional
Bello, Colombia
noviembre de 2020

Dedicatoria

A mis padres por haberme brindado la mejor educación y lecciones de vida; en especial a mi madre por cada día hacerme ver la vida de una forma diferente por haberme enseñado que con esfuerzo, trabajo y constancia todo se consigue y a mi hija Julieta por el amor y gratitud que me brinda cada día.

Primeramente, a Dios por haberme permitido llegar hasta donde estoy. A mis padres y abuelos por haberme formado con valores y amor; mis logros se los debo a ustedes entre los que se incluye este, por haber estado presente apoyándome en cada escalón que iba subiendo, fueron el cimiento para la construcción de mi vida profesional, sentaron en mí bases de responsabilidad y deseos de superación. Me formaron con reglas que me motivaron constantemente y no me dejaron olvidar que una meta por alcanzar. Y a mi hija porque es el motivo más grande para salir adelante y por su amor incondicional.

A Dios porque me ha dado la fortaleza para continuar cuando me sentí a punto de caer, de igual forma a mis Padres por su cariño y comprensión quienes me formaron con valores lo cual me ha ayudado a salir adelante, a mis compañeras de trabajo por permitir aprender más a su lado, a mi novio que desde un comienzo me brindó su apoyo incondicional y comprensión, con su apoyo amor y bienestar de mi profesión.

Agradecimientos

A Dios por su bondad y amor hacia nosotras, que nos dio fortaleza para superar cada obstáculo que se nos presentó en el camino.

Y a nuestra asesora que con su ayuda, dedicación, compromiso y conocimientos nos motivó a realizar este trabajo de grado; queremos agradecerle porque siempre hubo palabras llenas de amor por su labor. Admiramos su trabajo que nos permitió expandir nuestros conocimientos, superar las expectativas e ir siempre por la constante mejora de ser mejores cada día.

Contenido

Dedicatoria.....	3
Agradecimientos	4
Lista de Tablas	9
Lista de Gráficos	11
Lista de Anexos.....	12
Resumen.....	13
Abstract.....	14
Introducción	15
Capítulo I	17
1.- El Problema	17
1.1.- Descripción del Problema	17
1.2.- Justificación	19
1.3.- Pregunta de investigación	22
1.4.- Objetivos de la Investigación	22
1.4.1.- Objetivo General.....	22
1.4.2.- Objetivos Específicos	22
Capítulo II.....	23
2.- Marco Referencial	23
2.1.- Antecedentes	23

2.2.- Marco Legal	26
2.3.- Marco Teórico.....	28
Aislamiento	33
Condición de Trabajo.....	34
Contagio.....	34
Covid.....	34
Enfermedad laboral	35
Ergonomía.....	35
Factor de riesgo.....	36
Organización	36
Pandemia.....	36
Puesto de trabajo	37
Seguridad y Salud en el Trabajo	37
Tasa de letalidad.....	37
Teletrabajo	38
Trabajo en casa.....	38
Transmisión.....	38
Trastornos musculoesqueléticos	39
Capítulo III.....	40
3.- Diseño Metodológico	40

3.1.- Tipo de investigación	41
3.2.- Población y Muestra.....	41
3.3.- Instrumento de recolección de información	42
Capítulo IV	43
4.- Hallazgos	43
4.1.- Análisis de interpretación de la encuesta de los empleados.....	43
4.1.1.- Condiciones del puesto de trabajo en casa.....	44
4.1.2.- Capacitaciones	60
4.1.3.- Seguimiento	63
4.2.- Análisis de la encuesta al empleador	65
4.2.1.- Responsabilidades del empleador y la ARL	65
4.2.2.- Acompañamiento ARL	66
4.2.3.- Capacitación, apoyo y seguimiento al empleado	67
4.2.4.- Reportes de condiciones de salud	67
4.2.5.- Análisis de la encuesta al ARL	68
4.2.6.- Responsabilidades.....	68
4.2.7.- Capacitación, acompañamiento y seguimiento.....	69
Capítulo V.....	70
5.- Plan de Acción.....	70
6.- Conclusiones	72

7.- Recomendaciones	73
8.- Anexos.....	74
Referencias.....	81

Lista de Tablas

Tabla 1: Marco legal general	26
Tabla 2: Marco legal del Teletrabajo	26
Tabla 3: Marco legal del Trabajo en casa	27
Tabla 4: Marco legal de la Ergonomía.....	28
Tabla 5: Pregunta 1, Espacio de trabajo.....	44
Tabla 6: Pregunta 2, Orden y aseo	45
Tabla 7: Pregunta 3, Silla en buen estado	46
Tabla 8: Pregunta 4, Espacio de trabajo.....	47
Tabla 9: Pregunta 5, Iluminación.....	48
Tabla 10: Pregunta 6, Altura de la mesa	49
Tabla 11: Pregunta 7, Altura del monitor	50
Tabla 12: Pregunta 8, Superficie del mouse y teclado.....	51
Tabla 13: Pregunta 9, Apoyo de pies	52
Tabla 14: Pregunta 10, Uso de una sola pantalla	53
Tabla 15: Pregunta 11, Estilo de digitación	54
Tabla 16: Pregunta 12, Evaluación de puesto de trabajo	55
Tabla 17: Pregunta 13, Orientación trabajo remoto.....	56
Tabla 18: Pregunta 14, Orientación posturas adecuadas y uso de herramientas.....	57
Tabla 19: Pregunta 15, Tiempos de trabajo	58
Tabla 20: Pregunta 16, Herramientas proporcionadas por el empleador.....	59
Tabla 21: Pregunta 17, Capacitación riesgo ergonómico	60
Tabla 22: Pregunta 18, Pausas activas	61

Tabla 23: Pregunta 19, Aspectos a implementar 62

Tabla 24: Pregunta 20, Seguimiento por el empleador..... 63

Lista de Gráficos

Gráfico 1: Pregunta 1	44
Gráfico 2: Pregunta 2	45
Gráfico 3: Pregunta 3	46
Gráfico 4: Pregunta 4	47
Gráfico 5: Pregunta 5	48
Gráfico 6: Pregunta 6	49
Gráfico 7: Pregunta 7	50
Gráfico 8: Pregunta 8	51
Gráfico 9: Pregunta 9	52
Gráfico 10: Pregunta 10	53
Gráfico 11: Pregunta 11	54
Gráfico 12: Pregunta 12	55
Gráfico 13: Pregunta 13	56
Gráfico 14: Pregunta 14	57
Gráfico 15: Pregunta 15	58
Gráfico 16: Pregunta 16	59
Gráfico 17: Pregunta 17	60
Gráfico 18: Pregunta 18	61
Gráfico 19: Pregunta 19	62
Gráfico 20: Pregunta 20	63

Lista de Anexos

Anexo 1: Encuesta empleados 74

Anexo 2: Encuesta empleador 78

Anexo 3: Encuesta ARL 80

Resumen

La presente investigación tiene como finalidad conocer cuál ha sido el efecto de la pandemia sobre los auxiliares administrativos de punto de servicio de una IPS de la regional Antioquia que realizan trabajo en casa, en cuanto al manejo integral que ha tenido el empleador y la ARL para el riesgo ergonómico. Se pretende abordar, además, la diferencia de trabajo en casa y teletrabajo, así como la legislación colombiana frente a estas modalidades y como el gobierno ordenó una serie de medidas obligatorias debido a la crisis de emergencia sanitaria que vive el país. El propósito final es dar recomendaciones a la IPS de esta modalidad que fue implementada sin previo aviso con los recursos que se tenían presentes y de esta manera llevar a cabo un plan de acción que pueda ser de apoyo a la compañía para la prevención del riesgo ergonómico en sus empleados más expuestos al mismo.

Palabras clave: Covid-19, pandemia, ergonomía, trabajo en casa, salud.

Abstract

The purpose of this research is to know what the effect of the pandemic has been on the administrative point-of-service assistants of an IPS of the regional Antioquia who perform work at home, in terms of the comprehensive management that the employer and the ARL has had for ergonomic risk. It is also intended to address the difference in work at home and telework, as well as Colombian legislation in the face of these modalities and how the government ordered a series of mandatory measures due to the health emergency crisis in the country. The ultimate purpose is to give recommendations to the IPS in this way that it was implemented without prior notice with the resources that were present and in this way carry out an action plan that can be supporting the company for the prevention of ergonomic risk in its employees most exposed to it.

Keywords: Covid-19, pandemic, ergonomics, homework, health.

Introducción

En diciembre de 2019 se detectó el Covid-19 en Wuhan China, el cual conduce a una insuficiencia pulmonar severa que puede llegar a causar la muerte en quienes tengan patologías de base; la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró este virus como una pandemia, debido a su rápida y alta propagación a nivel mundial.

En consecuencia, cada país debió tomar medidas para enfrentar esta emergencia sanitaria que conllevó a un aislamiento preventivo, en Colombia se declaró la cuarentena obligatoria a nivel nacional, lo que generó que las organizaciones tuvieran que replantearse y comenzar una nueva modalidad de trabajo en casa, la cual implica un sin número de factores que se pueden desencadenar, como lo es el riesgo ergonómico.

Esta investigación tiene como objetivo conocer cuál ha sido el manejo del riesgo ergonómico por parte del empleador y la ARL para los auxiliares administrativos de punto de servicio de una IPS que hasta la fecha continúan realizando su trabajo en casa, ya que sus funciones lo permiten y no se afecta la operación de la compañía; cabe resaltar que las organizaciones deben contar con un buen apoyo y seguimiento para que se garanticen buenas condiciones de trabajo en casa y de esta manera evitar que se desarrollen enfermedades osteomusculares por la falta de los implementos necesarios para el progreso de sus actividades.

El trabajo remoto no es una modalidad nueva, algunas organizaciones llevan varios años desarrollándolo con muy buenos resultados, pues no siempre el trabajo depende de las horas en que una persona se mantiene sentada frente al ordenador adentro de la oficina. Claro, esto requiere recursos, estructura y disciplina por parte de quienes trabajan, y visión y confianza de parte del empleador. Según Molina (2020) “Esta modalidad no fue una elección para cada

organización, sino una medida que por reglamentación debía ser implementada para prevenir la propagación del Covid-19” (p. 52). El autor Molina (2020), también menciona que:

Es importante considerar que trabajar en casa, sumado a una cuarentena, un estado de emergencia, y un panorama complicado, lleno de incertidumbre y muchas veces con aires desalentadores, puede generar más estrés de lo normal; contrario a la idea que algunos tienen. Trabajar desde casa no siempre es fácil, menos en las condiciones actuales. Nos vemos imposibilitados de socializar y dar continuidad a nuestra vida cotidiana: nuestra libertad está comprometida y no podemos salir. En ciertos casos, invade la monotonía y la angustia provocada por el desconocimiento del mañana (p. 55).

Capítulo I

1.- El Problema

1.1.- Descripción del Problema

Ante la emergencia sanitaria provocada por el nuevo Coronavirus SARS-CoV-2 Covid-19, las organizaciones se vieron en la obligación de implementar el trabajo en casa como alternativa para la prevención de la propagación del virus, lo cual ha generado dificultades en las organizaciones debido al aumento en el horario laboral teniendo efectos negativos en la salud mental y física del empleado, según Guzmán (2020) donde:

Se pueden presentar molestias musculoesqueléticas por permanecer períodos de tiempo muy largos frente al computador (cervicalgia, lumbalgia, síndrome del túnel carpiano, entre otros), pueden además aparecer problemas relacionados con la visión como la fatiga visual y la irritación de los ojos por excederse en el tiempo frente a la pantalla y no hacer pausas visuales”, afirmó Luz Mercedes Sáenz (p. 1).

Ahora bien, según Contamos (2020) “Hay un alto déficit de inexperiencia en las organizaciones y los empleados relacionada con el manejo y la socialización de la información relacionada con el hecho de trabajar fuera de la oficina (p. 2). Es por esto que, para el contexto del presente trabajo, es necesario precisar la diferencia entre teletrabajo y trabajo en casa, el primero está reglamentado en Colombia por la Ley 1221 del 2008; la cual tiene por objeto, según el MinTic (2020), “promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y auto empleo, mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TICs)” (p. 1).

Y el segundo por la Circular 0041 (2020), la cual dicta:

Cuando el trabajador desarrolla su función desde su domicilio o en un lugar distinto a su sitio de trabajo, de forma ocasional y temporal, no es considerado como un teletrabajador, aun cuando realice sus funciones mediante tecnologías de la información y las comunicaciones – TICs, por lo cual, el trabajador continúa con las mismas condiciones de su contrato laboral como si estuviera realizando su función de manera presencial (p. 2).

Por su parte, según Guzmán (2020),

Las ARL, desde el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, acompañan a las empresas con acciones e intervenciones para ello. La adaptación deberá incluir el autocuidado en términos de higiene, hábitos de vida saludables como: alimentación y ejercicio, pausas activas durante la jornada de trabajo, procurar un entorno familiar armonioso, entre otros”, concluyó Luz Mercedes Sáenz, docente de la Facultad de Diseño Industrial de la UPB (p. 2).

En esta investigación se hará énfasis en el manejo integral del riesgo ergonómico del trabajo en casa que está afectando la salud osteomuscular de los trabajadores que realizan funciones administrativas del sector salud, que tienen como cargo Auxiliar administrativo de punto de servicio, comprende actividades como: trámites virtuales, recepción de solicitud de órdenes a través de la página web, atención vía telefónica para asesorar a los usuarios ante alguna dificultad, duda o trámite que requieran, atención vía WhatsApp para distintos niveles de orientación que el paciente necesite; estas actividades facilitan que este personal pueda estar con trabajo en casa, sin necesidad de desplazarse hasta el lugar de trabajo, sin que se afecten las operaciones diarias.

El factor de riesgo ergonómico se presenta en el entorno laboral y consecutivamente en el personal, ya sea por movimientos repetitivos o posturas incorrectas que desencadenan lesiones considerables o enfermedades a largo plazo; se pretende identificar las medidas preventivas, correctivas, administrativas y económicas que se ha tenido en cuenta para mitigar este riesgo.

1.2.- Justificación

Esta investigación busca conocer el manejo integral que han adoptado las ARL y las organizaciones del sector salud para los empleados administrativos que pueden cumplir sus funciones laborales bajo la modalidad de trabajo en casa, teniendo en cuenta que este sector es considerado como esencial para el manejo de la pandemia, pero a su vez ha tenido que hacer ajustes en su estructura organizacional, a fin de evitar la posibilidad de contagio con el virus. Es así como la investigación se realizará para la identificación de la condición actual de las medidas correctivas, preventivas y administrativas frente al manejo del riesgo ergonómico en cuanto a niveles económicos, reorganización de los puestos de trabajo, alternativas de solución, seguimiento y control, así mismo; se plantearán acciones de mejora conforme a los resultados que se obtengan, donde se busca contribuir a la prevención de la propagación del virus Covid-19.

Actualmente la población que realiza trabajo en casa ha tenido un aumento significativo, debido a la emergencia sanitaria generada por el covid-19 esta modalidad es más útil por su practicidad y comodidad al evitar el desplazamiento a los lugares de trabajo minimizando el riesgo de contagio. Los empleados con funciones administrativas del sector salud necesitan tener claro los factores de riesgo a los que están expuestos en las actividades laborales al interior de sus hogares, identificando las condiciones de su puesto de trabajo, debido a que una de las causas

que se refleja con el trabajo en casa es el riesgo ergonómico que puede afectar al trabajador, si este no dispone de unas buenas condiciones de ambiente y una buena higiene postural.

El propósito de esta investigación es proponer estrategias de los principales factores ergonómicos que afectan la calidad de vida de los empleados con funciones administrativas en el trabajo en casa, dando así soluciones alternativas para la mejora tanto en sus aspectos físicos como mentales, en donde se pretende sugerir recomendaciones de medidas preventivas y correctivas para mitigar este riesgo. Según Fundación Laboral de la Construcción (2020)

Es importante que cada uno de los trabajadores tenga un buen diseño de su puesto de trabajo en el que pueda adoptar una postura estática ya que este se debe tener en cuenta los propios hábitos posturales y de esta manera evitar dar lugar a posturas inadecuadas de cuello, espalda, mano y/o muñeca (p. 2).

A partir del análisis, descripción e identificación del manejo integral del riesgo ergonómico; se realizará una encuesta a los empleados administrativos del sector salud que realizan trabajo en casa, en donde se obtendrá como resultado cuales serían las medidas correctivas, preventivas y administrativas que se deben adoptar para evitar lesiones osteomusculares.

El personal que actualmente realiza funciones administrativas del sector salud bajo la modalidad de trabajo en casa, son los que desempeñan el cargo de auxiliar administrativo de punto de servicio, estos son de suma importancia para las organizaciones, debido a los cambios que pueden tener en la adaptación de sus nuevos lugares de trabajo. De modo que la presente investigación es vital para las organizaciones ya que deben tomar medidas adicionales de control, preventivas y correctivas a las ya establecidas dada a la situación de cambio que se vive actualmente, en donde se sostenga y se garantice la seguridad y salud de los trabajadores de una

manera sana con las precauciones adecuadas, tanto en sus aspectos físicos como mentales; esto va de acuerdo con el plan de seguridad y salud en el trabajo que se tenga implementado o se deba modificar según las necesidades que se presenten en la organización.

Cabe resaltar que es necesario analizar y evaluar con profundidad, aquellas actividades que se realizan en el proceso cuando se hace trabajo en casa, ya que estas pueden generar molestias de tipo ergonómico en el personal administrativo del sector salud que se encuentra expuesto a este, ya sea a corto, mediano o largo plazo.

De acuerdo con la problemática que se analizará sobre el trabajo en casa del personal administrativo, se podrá determinar que esta investigación aportará estrategias de manejo para obtener un ambiente laboral sano tanto a nivel emocional como físico, puesto que estas labores se realizan por fuera de las oficinas, de esta manera; podrán tener la tranquilidad de los beneficios que les aportará la empresa para la mejora de sus condiciones laborales.

Para terminar, esta investigación conllevará a un conjunto de repercusiones positivas para las organizaciones, ARL y empleados, debido a que las oportunidades de mejora se pueden aprovechar para el beneficio de los tres actores mencionados anteriormente, entre estas se encuentran: prevención temprana de enfermedades y/o accidentes laborales, optimización de los recursos que ya están disponibles para la implementación de urgencia que se deba realizar en ocasiones que lo ameriten, acompañamiento y control constante para las condiciones de seguridad de los empleados, realización de planes de mejora que permitan a las organizaciones y ARL tener balances positivos sin pérdida alguna, tanto de su personal como de sus recursos económicos, para que todos en conjunto tengan la certeza de que se está haciendo trabajo en casa bajo las condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo para no tener más adelante repercusiones negativas.

1.3.- Pregunta de investigación

¿Cuáles han sido las estrategias que han tenido los empleadores y las ARL para mitigar el riesgo ergonómico del trabajo en casa que realizan los auxiliares administrativos de punto de servicio durante el periodo de la emergencia sanitaria por la pandemia Covid-19?

1.4.- Objetivos de la Investigación

1.4.1.- Objetivo General

Analizar el manejo integral entre los empleadores y las ARL frente al riesgo ergonómico en la implementación del trabajo en casa durante la emergencia sanitaria generada por la pandemia Covid-19, en los auxiliares administrativos de punto de servicio.

1.4.2.- Objetivos Específicos

Describir las condiciones del puesto de trabajo de los auxiliares administrativos de punto de servicio que realiza trabajo en casa.

Identificar las medidas de manejo integral que se han adoptado en los actores de cambio: empleador, ARL y trabajador.

Establecer un plan de acción de mejora conforme a los resultados arrojados para ayudar a mitigar el riesgo ergonómico en el trabajo en casa.

Capítulo II

2.- Marco Referencial

2.1.- Antecedentes

Con el propósito de obtener diferentes bases para la investigación y sus respectivos análisis y hallazgos, se tienen en cuenta diferentes investigaciones realizadas frente a la problemática manejo integral del riesgo ergonómico del trabajo en casa durante el periodo de emergencia sanitaria por la pandemia Covid-19, en los auxiliares administrativos de punto de servicio del sector salud, por parte de los empleadores y las ARL.

En un trabajo de grado se desarrolló un estudio de investigación sobre Los Efectos de la Pandemia: El Coronavirus en Colombia, donde Contreras y Velásquez (2020):

Inician un cuestionamiento, ya que Colombia es un país que no tiene desarrollada la conexión de internet de alta velocidad como los países de primer mundo, es aquí donde las empresas no enfrentan los cambios de transformación digital para afrontar un trabajo en casa o un trabajo remoto, inicialmente por el beneficio de conectividad que se manejan en las organizaciones que es totalmente diferente a la que se maneja en los hogares (p. 5).

Esto sirvió como antecedente para obtener conocimiento de cuál fue el impacto de realizar trabajo en casa con los diferentes medios virtuales que se implementaron, teniendo en cuenta que Colombia es un país que no cuenta con tecnologías desarrolladas para esto.

Otro trabajo importante fue el desarrollo por Oszlak (2020) “de una idea con el objetivo de estudiar la necesidad de diseñar normas y protocolos especiales para regular y hacer más efectivas las tareas que exige el trabajo a distancia” (p. 6). A partir de ello, se introducen

algunas de las características principales de este tipo de labores: datos estadísticos vinculados a su grado de adopción y a su crecimiento, así como cuestiones cualitativas, asociadas a los criterios de elegibilidad de las tareas.

De esta manera, este trabajo sirvió para conocer la necesidad que tienen las organizaciones de diseñar protocolos y normas que ayuden a implementar puestos de trabajo adecuados para el personal administrativo que actualmente realiza trabajo en casa.

El artículo Ergonomía: buenas prácticas de trabajo en casa, de Guzmán (2020) tiene objetivo influir significativamente en la efectividad, rendimiento y la salud de quienes debieron adecuar en sus casas el puesto de trabajo. “La ergonomía juega un papel fundamental en el proceso de adaptación a un nuevo lugar de trabajo, pues esta disciplina establece condiciones óptimas para desarrollar una labor protegiendo la salud física y mental del trabajador” (p. 53).

En consecuencia, este artículo nos brinda información acerca de la toma de acciones correctivas y preventivas para la adaptación de los puestos de trabajo en casa.

El artículo Ergonomía en tu espacio de trabajo en casa, Dorador y Salinas (2020) se refiere a que el trabajo desde casa “home-office” y la escuela desde casa se convirtieron en una realidad obligada. El Covid es, sin duda, un parteaguas en la forma de ver, vivir y sobrevivir la ergonomía durante el trabajo en casa. Según Dorador y Salinas (2020)

El habernos visto obligados a trabajar desde casa, utilizando un sillón en lugar de escritorio y una mesa en lugar de un pupitre nos está causando estragos. De acuerdo con especialistas (Staff, 2020) alrededor del 86% de personas que realizan home office, reportan molestias que se deben a la utilización de mobiliario o equipamiento dentro de su hogar. Estos se deben tanto a la falta de condiciones adecuadas para trabajar como por la falta de horarios fijos de trabajo, ya que al estar en casa es muy común que se trabaje

muchas más horas de las que se trabajaba en la oficina o en la escuela. Nos vemos obligados a un tiempo mucho mayor frente a pantallas de computadora o televisión (p. 3).

Con lo anterior, se relaciona este antecedente de acuerdo con la investigación del factor de riesgo ergonómico a la que se encuentran expuestos los empleados administrativos y que realizan trabajo en casa debido a que se evidencia más severidad de riesgo en padecer trastornos musculoesqueléticos.

El proyecto de investigación de Zuluaga, Vélez y Giraldo (2020), titulado: Estrategias en la prevención de la enfermedad laboral y accidentes de trabajo en los sistemas de seguridad y salud en el trabajo en la población teletrabajadora en Colombia, tiene por objetivo identificar las estrategias actuales del sistema de salud y seguridad en el trabajo en la prevención de la enfermedad laboral y accidentes de trabajo en la población teletrabajadora. Según Zuluaga et al (2020)

Este proyecto no está relacionado directamente con la problemática planteada, pero sirve para ayudar a las organizaciones a mitigar factores de riesgo que se pueden presentar durante la realización de la modalidad de trabajo en casa, para la prevención de accidentes y enfermedades (p. 2).

2.2.- Marco Legal

A continuación, se relaciona el componente de normatividad asociado a seguridad y salud en el trabajo, teletrabajo, trabajo en casa y ergonomía, que sirvieron de base para el desarrollo de la presente investigación.

Tabla 1: Marco legal general

Generales	
Normatividad	Objetivo
Ley 9 de 1979	Código Sanitario Nacional.
Resolución 2400 de 1979	Disposiciones sobre la vivienda, higiene y seguridad de los establecimientos de trabajo.
Decreto 1295 de 1994:	Organización y Administración del Sistema General de Riesgos Laborales.
Ley 1562 de 2012	Por lo cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en general de Salud Ocupacional.
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Decreto 1831 y 1832 de 1994	Determina las tablas de clasificación de actividades económicas y de enfermedades profesionales.

Fuente: Mazo, Pérez y Puerta, 2020

Tabla 2: Marco legal del Teletrabajo

Teletrabajo	
Normatividad	Objetivo
Ley 1221 de 2008	Por lo cual establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

Fuente: Mazo, Pérez y Puerta, 2020

Tabla 3: Marco legal del Trabajo en casa

Trabajo en casa	
Normatividad	Objetivo
Circular 0021 de 2020	Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de Covid-19 y de la declaración de Emergencia Sanitaria.
Circular 0041 de 2020	Lineamientos respecto de trabajo en casa. Señala que el trabajo en casa es una modalidad de trabajo ocasional, temporal y excepcional.
Decreto 491 de 2020	Por el cual se adoptan medidas de urgencias para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del estado de emergencia económica, social y ecológica.
Artículo 15	Prestación de servicios durante el período de aislamiento preventivo obligatorio.
Artículo 16	Actividades que cumplen los contratistas de prestación de servicios, profesionales y de apoyo a la gestión.
Artículo 18	Reportes a las aseguradoras de riesgos laborales.

Fuente: Mazo, Pérez y Puerta, 2020

Tabla 4: Marco legal de la Ergonomía

Ergonomía	
Normatividad	Objetivo
Ley 2663 de 1950	Por la cual se determinan las obligaciones de protección y seguridad de los trabajadores por parte del empleador.
Resolución 1016 de 1989	Por la cual reglamenta la organización, funcionamiento y forma de programas de salud ocupacional.
Decreto 1477 de 2014	Por la cual se expide la tabla de enfermedades laborales.
NTC 5655	Principios para el diseño ergonómico de sistemas de trabajo.
NTC 5831	Establece los requisitos ergonómicos para trabajar con pantallas video terminales.
NTC 5655 de 2008	Requisitos generales para el establecimiento de una base de datos antropométricos.
NTC 5649	Medidas básicas del cuerpo humano para el estudio tecnológico.
NTC 3955	Definiciones y conceptos ergonómicos.

Fuente: Mazo, Pérez y Puerta, 2020

2.3.- Marco Teórico

Según Zhao et al (citado por Diez 2020) en una publicación que realizó en ABC Sociedad: “El covid-19 surgió en diciembre del 2019 en China” (p. 1). también Trilla (citado por Diez 2020) “Este es un tipo de coronavirus que circula entre los murciélagos. De acuerdo con los reportes, apareció en el mercado de Wuhan” (p. 3). Por su parte Rodríguez (2020)

La familia coronavirus puede causar resfriado común, el síndrome respiratorio agudo grave (también conocido como SARS, por sus siglas en inglés), y el síndrome respiratorio de Oriente Medio (también conocido como MERS, por sus siglas en inglés).

Su capa externa tiene la forma de una corona; por esta razón, recibe la denominación de coronavirus (p. 8).

Según Lai, Shih, Ko, Tang y Hsueh (citado por Rodríguez, 2020), “En diciembre de 2019 se detectó el covid-19 en Wuhan, que causa un síndrome respiratorio agudo caracterizado por fiebre, tos, disnea, mialgia, dolor de cabeza, diarrea, dolor de garganta y malestar general” (p. 9). Este síndrome conduce a una insuficiencia pulmonar severa que puede causar la muerte. Las personas mayores o que tienen ciertas afecciones crónicas, como enfermedades cardíacas o pulmonares, o diabetes, corren un riesgo más alto de enfermarse de gravedad. También

Por su parte, Palacios-Cruz, Santos, Velázquez-Cervantes, & León-Juárez, 2020; Sohrabi et al., 2020 (citado por Rodríguez, 2020), “Debido a su alta propagación, la OMS declaró esta pandemia como una emergencia de salud pública de interés internacional” (p. 5).

Según Rodríguez (2020) “Si bien el covid-19 es considerado un problema de salud pública, no se puede desconocer que desde la mirada de la seguridad y la salud en el trabajo representa un peligro de orden biológico emergente para el colectivo de trabajadores” (p. 13).

Ante esta pandemia, los países han tomado decisiones de aislamiento de las poblaciones. En el caso de Colombia, se tomaron medidas de cuarentena tanto locales como nacionales en una misma semana, aspecto que no les dio tiempo a las organizaciones de considerar cambios en las dinámicas de trabajo de sus colaboradores. En este sentido expresa, Rodríguez (2020)

Las organizaciones, principalmente las prestadoras de servicios enviaron a sus colaboradores a modalidad de teletrabajo y trabajo en casa, muchas de ellas sin contar con políticas claras para este esquema de trabajo. Por consiguiente, los colaboradores esta modalidad han tenido que adecuar sus espacios de trabajo en sus casas, con los

recursos con lo que cada uno cuenta, aspecto que deriva otros peligros emergentes del teletrabajo y el trabajo en casa (p. 12).

Actualmente la seguridad y salud en el trabajo tiene una importancia alto nivel organizacional y en la vida laboral de todos los empleados, ya que de esta depende que se garanticen espacios de trabajo saludables. Según Cárdenas y Montana (2020) “El primer caso de coronavirus en Colombia fue detectado el 6 de marzo de 2020. El 20 de marzo, el gobierno colombiano declaró la cuarentena como un mecanismo de distanciamiento social para prevenir una mayor propagación del virus” (p. 10).

Colombia es un país que no tiene desarrollada la conexión de internet de alta velocidad como los países de primer mundo, es aquí donde las empresas no enfrentan los cambios de transformación digital para afrontar un trabajo en casa o un trabajo remoto, inicialmente por el beneficio de conectividad que se manejan en las organizaciones que es totalmente diferente a la que se maneja en los hogares. Según, Contreras y Velásquez (2020) “Desde este punto de vista, muchas organizaciones se vieron obligadas a reinventarse y transformarse de manera acelerada para preservar y conservar la salud pública” (p. 12).

Uno de los sectores que se vio afectado para la ejecución de sus labores fue el personal administrativo del sector salud, ya que debieron adecuar sus hogares como nuevo espacio de trabajo, con los pocos elementos con que cuentan y los cuales no son los adecuados la realización de sus actividades. Ahora bien, según Guzmán (2020)

La abrupta migración de los lugares de trabajo hacia las casas debido a la pandemia rompió drásticamente con la rutina de los trabajadores; este cambio influyó significativamente en la efectividad, rendimiento y la salud de quienes debieron adecuar en sus casas el puesto de trabajo (p. 14).

Según Apud y Meyer (2003) “Es por esto que la ergonomía juega un papel importante a la hora de realizar trabajo en casa, ya que su objetivo es promover la salud y el bienestar, de reducir accidentes y mejorar la productividad” (p. 8). Para las organizaciones es de suma importancia tener dentro de su plan de sistema de seguridad y salud en el trabajo el riesgo ergonómico como uno de los factores principales a la hora de la identificación y valoración de las estrategias para promover el trabajo seguro en casa, ya que actualmente los empleados que están bajo esta modalidad no cuentan con las condiciones adecuadas para realizar sus funciones a cabalidad.

Para Guzmán (2020) “La ergonomía juega un papel fundamental en el proceso de adaptación a un nuevo lugar de trabajo, pues esta disciplina establece las condiciones óptimas para desarrollar una labor protegiendo la salud física y mental del trabajador” (p. 16).

Los trastornos musculoesqueléticos o TME son lesiones y trastornos que afectan al sistema de movimiento o musculoesquelético del cuerpo humano (es decir, músculos, tendones, ligamentos, nervios, discos, vasos sanguíneos, etc.). Entre los más comunes se encuentran: síndrome del túnel carpiano, tendinitis, tensión muscular o del tendón, esguince de ligamentos, síndrome cervical por tensión, síndrome de compresión de la salida torácica, tendinitis del manguito rotador, epicondilitis o codo del tenista, síndrome del túnel radial, tendosinovitis o dedo en gatillo, síndrome de DeQuervain, lumbalgia mecánica, enfermedad degenerativa del disco, ruptura/hernia de disco.

Cuando un trabajador está expuesto a factores de riesgo de los TME, comienza a cansarse. Cuando la fatiga sobrepasa al sistema de recuperación de su cuerpo, se desarrolla un desequilibrio musculoesquelético. Con el tiempo, como el trabajador no se recupera por

completo de la fatiga, el desequilibrio musculoesquelético persiste. De esta manera es como se desarrolla un TME.

Existen tres factores de riesgo principales de riesgo ergonómico relacionados con los trastornos musculoesqueléticos según Clínica Internacional (2020):

Altas tasas de repetición de tareas: Muchas de las tareas de trabajo y ciclos son de naturaleza repetitiva. La repetición de estas actividades, combinada con otros factores de riesgo como la fuerza y/o posturas incómodas, puede contribuir a la formación de TME.

Esfuerzos intensos. Hay tareas que requieren cargar objetos de gran peso con solo usar la fuerza del cuerpo humano. El esfuerzo del músculo aumenta en respuesta a los requisitos de estas, aumentando así la fatiga que puede a su vez conducir a un TME.

Posturas incómodas o sostenidas: Las posturas forzadas ponen una fuerza excesiva sobre las articulaciones y los tendones que rodean la articulación afectada. El riesgo de sufrir de algún tipo de trastorno musculoesquelético incrementa cuando las articulaciones trabajan de forma repetitiva durante períodos prolongados de tiempo sin el tiempo de recuperación adecuado (p. 10).

En efecto, la ergonomía no solo contempla los aspectos físicos de la persona, también se debe tener en cuenta los factores psicológicos que se pueden derivar de este, como lo es: el estrés, la fatiga, la monotonía, así mismo, como los factores físicos ambientales como: el ruido, la temperatura, la iluminación y la adecuación del puesto de trabajo; el personal administrativo del sector salud, actualmente se encuentra expuesto a estos factores de riesgo, debido a que en el interior de sus hogares se están viendo afectados gracias a las largas jornadas laborales que se están desencadenando, las organizaciones no están teniendo en cuenta el cumplimiento de los horarios laborales establecidos para los empleados, agregando cada día horas de trabajo

adicionales con alto volumen de trabajo. Se debe tener clara la diferencia entre la ergonomía y la biomecánica, debido a que se deben de adoptar las medidas preventivas para evitar los desórdenes musculoesqueléticos relacionados con los factores de riesgo ergonómico anteriormente mencionados.

Actualmente en la Guía Técnica Colombiana 45 (GTC 45), una de las más utilizadas a nivel nacional para la identificación y valoración de riesgos, se encuentra el término de peligro biomecánico que contiene dentro de su descripción, de manera tal que según Icontec (2010) “movimiento repetitivo, manipulación manual de carga, postura (prolongada, mantenida, forzada y anti gravitacional) y esfuerzo” (p. 23).

Ahora bien, como expresan Valencia y Pinzón (2018):

De acuerdo con la normatividad colombiana y como se clasifica en el artículo 161 del código sustantivo del trabajo “la duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana” lo que hace necesario tener un puesto de trabajo, en buenas condiciones y con equipos y herramientas que faciliten el desarrollo de las tareas (p. 10).

Algunas de los conceptos fundamentales que abarca esta investigación son:

Aislamiento

Según Coiras et al (2020), “En sentido estricto, no es lo mismo que la cuarentena. Se reserva “aislamiento” para la separación física de una persona enferma de otras personas sanas. Este aislamiento puede realizarse en un centro hospitalario o en el domicilio” (p. 4).

Condición de Trabajo

La condición de trabajo según Martínez (2013)

Cualquier característica de este que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. En las condiciones de trabajo quedan incluidas las características del centro donde se esté llevando a cabo la actividad laboral, las de las instalaciones, equipos y productos. También habrá que tener en cuenta los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo, así como los procedimientos de utilización de estos (p. 12).

Contagio

Según OMS (2020) “Transmisión de una enfermedad al tener contacto con el patógeno” (p. 2).

Covid

Según la OMS (2020),

La COVID-19 (*coronavirus disease 2019* también conocida como enfermedad por nuevo coronavirus es causada por el coronavirus 2 del síndrome respiratorio agudo severo (SARS-CoV-2), su forma es redonda u ovalada y a menudo polimórfica, tiene un diámetro de 60 a 140 nm, la proteína espiga que se encuentra en la superficie del virus y forma una estructura en forma de barra, es la estructura principal utilizada para la tipificación, la proteína de la nucleocápside encapsula el genoma viral y puede usarse como antígeno de diagnóstico (p. 6).

Tal como expresan Pérez, Gómez y Dieguez (2020).

Produce síntomas similares a los de la gripe, entre los que se incluyen fiebre, tos, disnea, mialgia y fatiga. También se ha observado la pérdida súbita del olfato y el gusto (sin que la mucosidad fuese la causa). En casos graves se caracteriza por producir neumonía, síndrome de dificultad respiratoria aguda, sepsis y choque séptico que conduce a alrededor del 3 % de los infectados a la muerte, aunque la tasa de mortalidad se encuentra en 4,48 % y sigue ascendiendo (p. 33).

Enfermedad laboral

Según una publicación en Seguros Bolívar (2020) “Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar” (p. 6).

Ergonomía

Según la Asociación Internacional de Ergonomía (2020), “la ergonomía es el conjunto de conocimientos científicos aplicados para que el trabajo, los sistemas, productos y ambientes se adapten a las capacidades y limitaciones físicas y mentales de la persona” (p. 5). Según la Asociación Española de Ergonomía (2020), “la ergonomía es el conjunto de conocimientos de carácter multidisciplinar aplicados para la adecuación de los productos, sistemas y entornos artificiales a las necesidades, limitaciones y características de sus usuarios, optimizando la eficacia, seguridad y bienestar” (p. 6).

Factor de riesgo

Para la OMS (2020), “Un factor de riesgo es cualquier rasgo, característica o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión” (p. 5).

Organización

Para Thompson (2020)

El término organización es utilizado para referirse a entidades y actividades, por tanto, tiene dos significados: el primero, se refiere a un conjunto de elementos, compuesto principalmente por personas, que actúan e interactúan entre sí bajo una estructura pensada y diseñada para que los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros, de forma coordinada, ordenada y regulada por un conjunto de normas, logren determinados fines, los cuales pueden ser de lucro o no; y el segundo: se refiere al resultado de coordinar, disponer y ordenar los recursos disponibles (humanos, financieros, físicos y otros) y las actividades necesarias, de tal manera que se logren los fines propuestos (p. 10).

Pandemia

Expresa Botero, Franco y Gómez (2020), que esto se refiere a “La propagación mundial de una enfermedad generada por un microorganismo que se transmite de forma eficaz siendo capaz de producir casos por transmisión comunitaria en múltiples lugares.”

Puesto de trabajo

Para Alfonso, Rodríguez y Torres (2019) “Espacio físico donde se realiza la actividad laboral, también puede referirse a la actividad en sí misma” (p. 11).

Seguridad y Salud en el Trabajo

Según la Ley 1562 (2012)

A nivel nacional el gobierno de Colombia establece en la ley 1562 del 2012 la Seguridad y Salud en el Trabajo como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores, este sistema tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas ocupaciones (p. 1).

Tasa de letalidad

En la investigación de Botero et al (2020) Proporción de personas con una condición particular, que mueren por la misma condición. Por ejemplo, la tasa de letalidad del dengue grave es 4.7% en Colombia, mientras que la de COVID-19 se ha reportado de 4% en China y hasta del 13% en Italia. Cabe aclarar que esta tasa varía según la detección de casos y el registro de las fatalidades. En el caso del COVID-19 el registro es limitado en muchos países a los fallecimientos que ocurren en hospital y con prueba confirmando la enfermedad, se estima un subregistro promedio del 50% de los casos reales.

Teletrabajo

Según la OIT (citado por Ortega, 2017)

Es una forma de trabajo en la cual, el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación” (p. 15).

Trabajo en casa

El Ministerio de trabajo en la Circular No. 0021 de 2020 expone que es una situación ocasional, temporal y excepcional, donde el empleador autoriza el trabajo en casa en cualquier sector de la economía, siendo esta modalidad de trabajo diferente al Teletrabajo, por esto no se exigen todos los requisitos establecidos para este; está constituido como una alternativa viable y enmarcada en el ordenamiento legal para laborar en el marco de la actual emergencia sanitaria (COVID-19). En el numeral 4 del artículo 6 de la ley 1221 de 2008 se define como trabajo en Casa que, según la Circular 0041 de 2020:

4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual”. Si se opta por esta modalidad debe acordarse entre empleador y trabajador.

Transmisión

Este concepto lo define Botero et al (2020)

Mecanismo por el que algún agente infeccioso se disemina a un huésped susceptible.

Este puede ocurrir en diferentes formas: por contacto (donde se incluye el contacto con mucosas), aérea (gotas o aerosoles), por ingesta o placentaria (8). En el caso del COVID-19 la transmisión ocurre por contacto con mucosas y aérea, en forma de gotas en general, pero también de aerosoles al hacer procedimientos, como la toma de muestras en orofaringe o intubación orotraqueal (p. 13).

Trastornos musculoesqueléticos

Según CDH (2020),

Un trastorno musculoesquelético relacionado con el trabajo es una lesión de los músculos, tendones, ligamentos, nervios, articulaciones, cartílagos, huesos o vasos sanguíneos de los brazos, las piernas, la cabeza, el cuello o la espalda que se produce o se agrava por tareas laborales como levantar, empujar o jalar objetos. Los síntomas pueden incluir dolor, rigidez, hinchazón, adormecimiento y cosquilleo (p. 8).

Capítulo III

3.- Diseño Metodológico

El estudio que se describe en esta investigación tiene por objeto presentar el impacto que ha tenido el trabajo en casa frente a la crisis sanitaria por el Covid 19 en Colombia, la cual consiste en analizar y considerar las realidades tanto de nivel teórico como empíricas. Para abordar lo relacionado con los objetivos de esta investigación, se trabajará desde un enfoque cualitativo, como lo enuncia Hernández, Fernández y Baptista (2008) en este enfoque “la recolección de los datos consiste en obtener las perspectivas y puntos de vista de los participantes, también resulta de interés las interacciones entre los individuos grupos y colectividades” (p. 8). lo cual será de gran ayuda al momento de recolectar información dentro de los participantes de esta investigación, es decir del personal administrativo que realiza trabajo en casa del sector salud en la regional Antioquia.

A través de este enfoque se realizará de forma sistemática una encuesta, que llevará a cabo el análisis de tipo descriptivo, este facilita conocer el manejo integral del riesgo ergonómico del trabajo en casa, teniendo como población de estudio los auxiliares administrativos de punto de servicio del área de la salud. Cabe señalar que en este enfoque se convergen realidades, es de esta manera que se pueden arrojar conclusiones dentro de las cuales se incluyan las perspectivas finales del investigador y las iniciales de los participantes, no obstante Hernández et al (2008) “son realidades que van modificándose conforme transcurre el estudio. Estas realidades son las fuentes de datos” (p. 9).

3.1.- Tipo de investigación

Siguiendo a Hernández et al (2008) “en los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 92). Así mismo según Vandalen y Meyer (2006)

El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Los investigadores no son meros tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento (p. 18).

El tipo de investigación descriptiva permitirá identificar a través de la observación y de los diferentes métodos establecidos de una forma más detallada y las condiciones ergonómicas de cada empleado que realiza trabajo en casa, estableciendo los riesgos que presentan cada uno de ellos de acuerdo con la exposición durante su jornada laboral.

3.2.- Población y Muestra

Para efectos de la investigación la empresa que se tiene como referencia cuenta con varias sedes a nivel nacional, se abarcó la población de la regional Antioquia que actualmente tiene 32 auxiliares administrativos de punto de servicio bajo la modalidad de trabajo en casa, de los cuales en su totalidad estarán involucrados como muestra dentro del análisis de estudio.

3.3.- Instrumento de recolección de información

Por consiguiente, el instrumento de recolección de información será una encuesta la cual está diseñada con preguntas de respuesta abierta y cerrada; estas son fundamentales para recopilar información de los encuestados dentro de un número limitado de opciones, esto arrojará datos confiables al momento de presentar los resultados y las conclusiones pertinentes, para obtener datos y análisis estadísticos; se evalúan los tres actores del proceso: empleado, empleador y ARL bajo las dimensiones relacionadas con las condiciones del puesto de trabajo, herramientas proporcionadas, capacitaciones, apoyo, seguimiento, responsabilidades del empleador y la ARL y reportes de condiciones de salud.

Las encuestas específicas se encuentran en los anexos 1, 2 y 3.

Capítulo IV

4.- Hallazgos

Se cumplió con el proceso de la aplicación del instrumento de encuesta a los empleados, al empleador y a la ARL obteniendo los siguientes resultados.

4.1.- Análisis de interpretación de la encuesta de los empleados

Se evaluaron 32 empleados con el cargo de auxiliar administrativo de punto de servicio para una IPS de la regional Antioquia; donde se tuvieron en cuenta varios aspectos: ubicación de espacio, orden y aseo, posturas forzadas, recursos tecnológicos, iluminación, dotación de puesto de trabajo, pausas activas, evaluación de puesto de trabajo, capacitaciones de riesgo ergonómico, apoyo y seguimiento.

4.1.1.- Condiciones del puesto de trabajo en casa

Pregunta 1. ¿El espacio con el que cuenta para trabajar permite acomodar todos los objetos facilitando el alcance de estos sin tener que asumir posturas forzadas como flexiones o rotaciones?

Tabla 5: Pregunta 1, Espacio de trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	22	69%
No	10	31%
Total	32	100%

Fuente: Elaboración propia, 2020

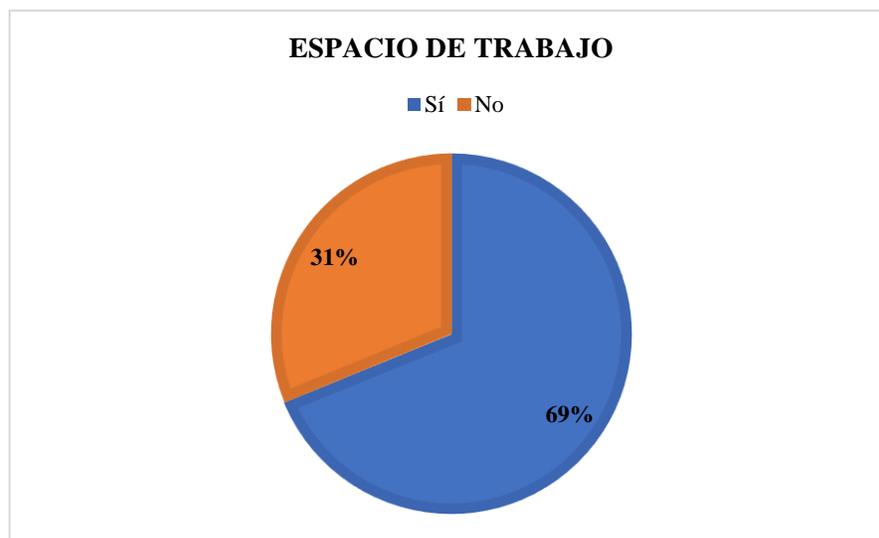


Gráfico 1: Pregunta 1

Fuente: Elaboración propia, 2020

En el gráfico No 1 se evidencia que el 69 % correspondiente a 22 empleados cumplen con un espacio adecuado de trabajo que les garantiza no realizar posturas forzadas y el 31 % equivalente a 10 empleados no cumple con un espacio adecuado para el desarrollo de sus actividades, ya que no cuentan con el espacio suficiente para ello.

Pregunta 2. ¿El espacio cuenta con adecuadas condiciones de orden y aseo (no se almacenan elementos que limiten la movilidad y disminuyan el espacio de trabajo)?

Tabla 6: Pregunta 2, Orden y aseo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	30	94%
No	2	6%
Total	32	100%

Fuente: Elaboración propia, 2020

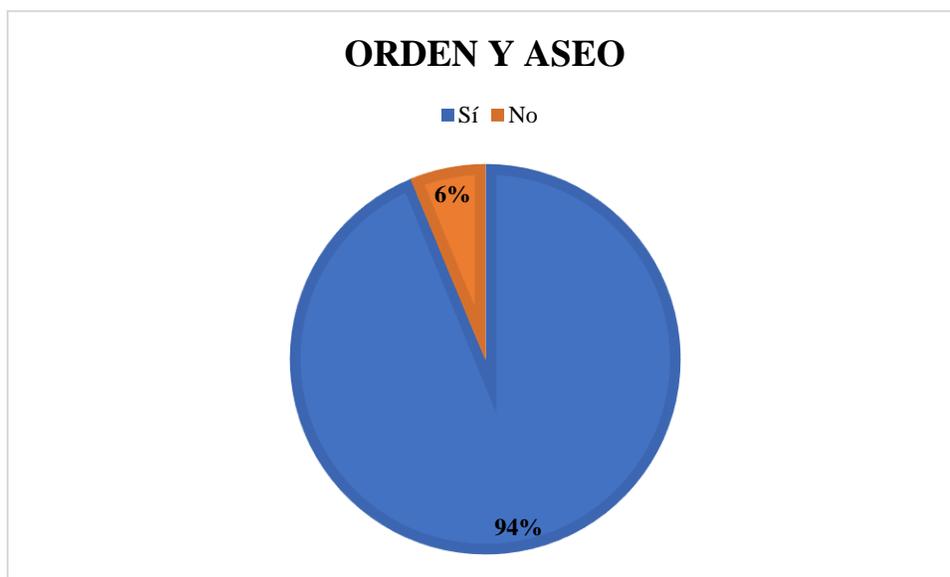


Gráfico 2: Pregunta 2

Fuente: Elaboración propia, 2020

La gráfica No 2 muestra que el 94 % equivalente a 30 empleados cumple y el 6 % perteneciente a 2 empleados no cumple. La mayoría de estos afirman que, al tener un espacio amplio para desarrollar las labores, pueden asegurar que este permanezca en adecuadas condiciones de orden y aseo, mientras que los 2 empleados que no cumplen, manifestaron que el lugar en el que están laborando en casa tiene espacios reducidos.

Pregunta 3. ¿Cuenta con silla en buen estado, asiento estable, con espaldar que permita apoyar la zona lumbar y asiento acolchado que permita apoyar su cadera al fondo del asiento?

Tabla 7: Pregunta 3, Silla en buen estado

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	22	69%
No	10	31%
Total	32	100%

Fuente: Elaboración propia, 2020



Gráfico 3: Pregunta 3.

Fuente: Elaboración propia, 2020

La anterior gráfica No 3 indica que el 69 % corresponde a 22 empleados que cuentan con una silla en buen estado, algunos afirman que ya contaban con una, que la compraron con recursos propios o que el empleador se las ha suministrado y el 31 % que corresponde a 10 empleados no cuenta con ella, afirman que no ha sido una prioridad para ellos y debido a esto no la han solicitado a la empresa.

Pregunta 4. ¿Cuenta con los recursos tecnológicos para ejecutar su trabajo en casa ej.:

Internet y acceso a la información que requiere para ello?

Tabla 8: Pregunta 4, Espacio de trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	29	91%
No	3	9%
Total	32	100%

Fuente: Elaboración propia, 2020



Gráfico 4: Pregunta 4

Fuente: Elaboración propia, 2020

En la gráfica No 4 se evidencia que el 91 % que corresponde a 29 empleados ya contaban con internet en su hogar, mientras que el 9 % que corresponde a 3 empleados tuvieron que solicitar a la empresa un modem y se les instaló los programas necesarios para poder realizar su trabajo.

Pregunta 5. ¿Existe suficiente iluminación en el área y puesto de trabajo para ver los detalles requeridos al realizar las tareas?

Tabla 9: Pregunta 5, Iluminación.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	30	94%
No	2	6%
Total	32	100%

Fuente: Elaboración propia, 2020



Gráfico 5: Pregunta 5.

Fuente: Elaboración propia, 2020

La gráfica No 5 muestra el comportamiento de la población evaluada en cuanto a la iluminación con la que cuentan en el lugar escogido para realizar su trabajo en casa; el 94% correspondiente a 30 empleados cumple y el 6 % correspondiente a 2 empleados no cumple, la mayoría considera que la luz que tienen es la adecuada para el desarrollo de sus funciones, mientras que los empleados que no cumplen, aseguran tener una iluminación deficiente que les permita desarrollar sus labores sin esfuerzo alguno.

Pregunta 6. ¿La altura y ubicación de la mesa facilita que ubique los codos flexionados, cerca al tronco, con los antebrazos paralelos al piso y muñecas alineadas con antebrazos?

Tabla 10: Pregunta 6, Altura de la mesa.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	19	59%
No	13	41%
Total	32	100%

Fuente: Elaboración propia, 2020

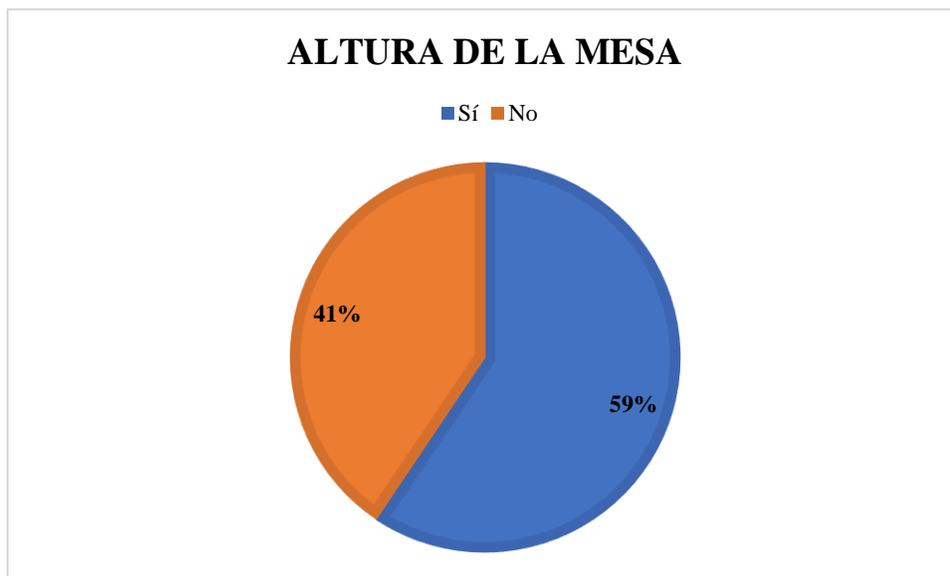


Gráfico 6: Pregunta 6

Fuente: Elaboración propia, 2020

En la gráfica No 6 se refleja que el 59 % semejante a 19 empleados tiene la altura y ubicación correcta y el 41 % semejante a 13 empleados indican que la mesa en la que trabajan es más alta y en ocasiones deben usar sus piernas como apoyo.

Pregunta 7. ¿La altura del monitor o borde superior del portátil coincide con los ojos permitiendo una postura neutra del cuello?

Tabla 11: Pregunta 7, Altura del monitor

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	26	81%
No	6	19%
Total	32	100%

Fuente: Elaboración propia, 2020

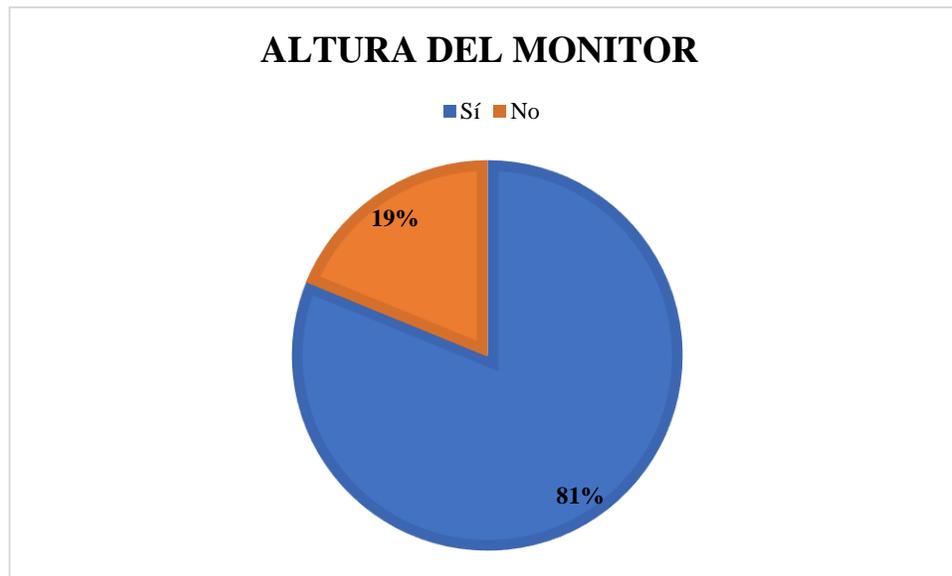


Gráfico 7: Pregunta 7

Fuente: Elaboración propia, 2020

En la gráfica No 7 se evidencia que el 81 % que corresponde a 26 empleados, cumple con una altura de monitor permitiendo una postura neutra del cuello y el 19 % que corresponde a 6 empleados no cuenta con la altura apropiada.

Pregunta 8. ¿El teclado y mouse están ubicados a la misma altura y superficie de la mesa?

Tabla 12: Pregunta 8, Superficie del mouse y teclado.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	30	94%
No	2	6%
Total	32	100%

Fuente: Elaboración propia, 2020

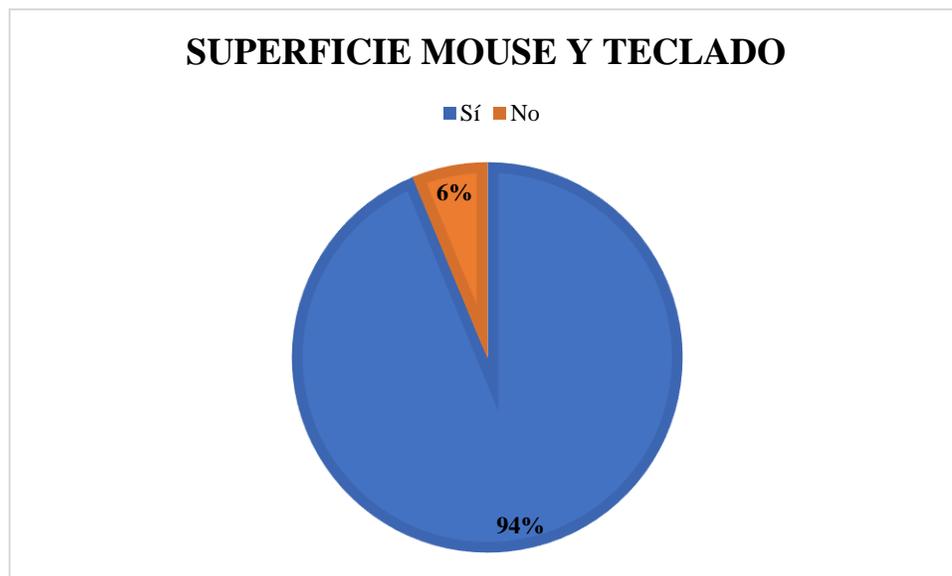


Gráfico 8: Pregunta 8

Fuente: Elaboración propia, 2020

La gráfica No 8 muestra que el 94 % que son 30 empleados, por comodidad manifiestan tener todos los implementos en la misma superficie y el 6 % que son 2 empleados no cumplen con esta condición, ya que en muchas ocasiones no trabajan directamente en una mesa.

Pregunta 9. ¿Logra apoyar ambos pies en el piso firmemente manteniendo caderas y rodillas en ángulo recto y la espalda apoyada sobre la silla?

Tabla 13: Pregunta 9, Apoyo de pies

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	62%
No	12	38%
Total	32	100%

Fuente: Elaboración propia, 2020

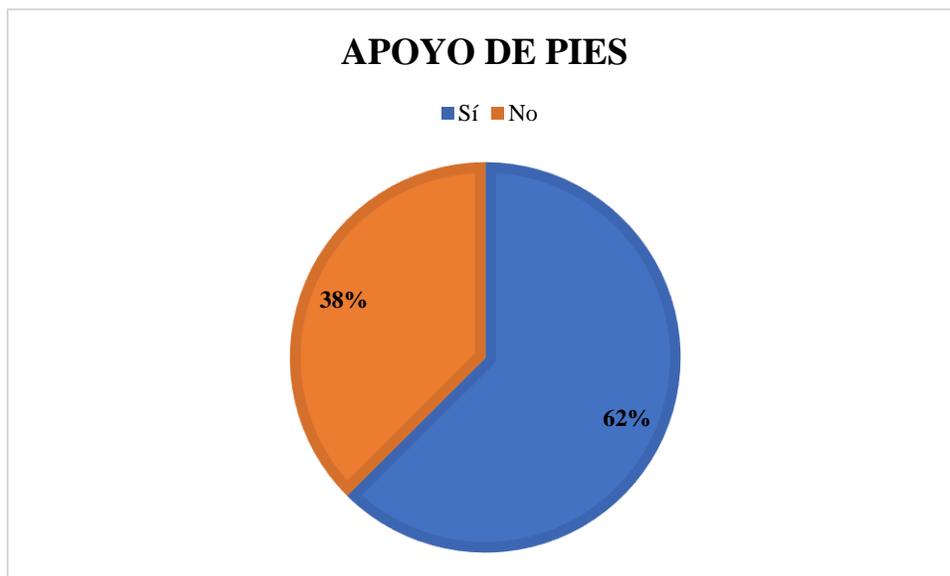


Gráfico 9: Pregunta 9

Fuente: Elaboración propia, 2020

La gráfica No 9 demuestra que 20 empleados correspondiente al 62 % cumple, ya que la silla les proporciona adecuar a la altura para poder apoyar los pies en el suelo y contar con una postura adecuada y 12 empleados correspondiente al 38 % no cumple, ya que no cuentan con una silla que permita subir o bajar su altura.

Pregunta 10. ¿Utiliza solo una pantalla durante su trabajo en casa?

Tabla 14: Pregunta 10, Uso de una sola pantalla

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	27	84%
No	5	16%
Total	32	100%

Fuente: Elaboración propia, 2020

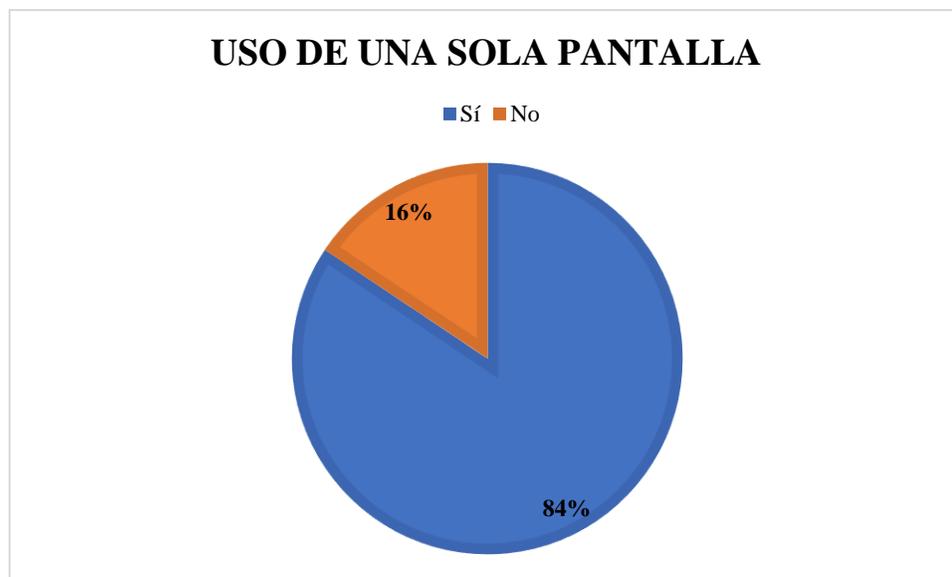


Gráfico 10: Pregunta 10

Fuente: Elaboración propia, 2020

En la gráfica No 10 se muestra que el 84 % que pertenece a 27 empleados, utilizan una sola pantalla durante su trabajo en casa y el 16 % que pertenece a 5 empleados asegura necesitar varias pantallas, ya que por su tamaño necesitan una más grande que les permita ver mejor.

Pregunta 11. ¿Al momento de digitar en estos dispositivos lo realiza alternando los dedos de la mano?

Tabla 15: Pregunta 11, Estilo de digitación

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	313	96%
No	1	4%
Total	32	100%

Fuente: Elaboración propia, 2020

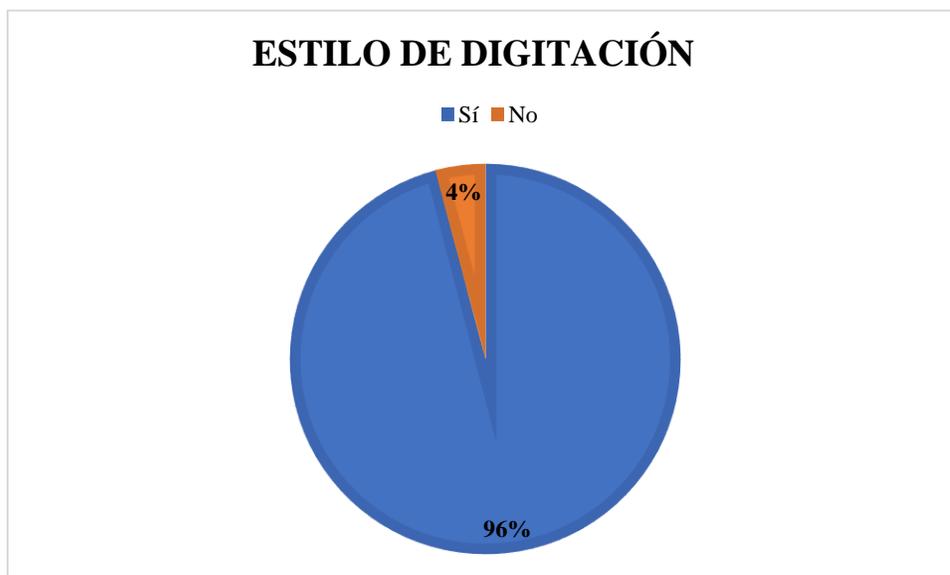


Gráfico 11: Pregunta 11

Fuente: Elaboración propia, 2020

En la gráfica No 11 se evidencia que 31 empleados lo que corresponde al 96 % indican que usan ambas manos para digitar y sólo 1 empleado que corresponde al 4 % no cumple esta condición.

Pregunta 12. ¿Le han realizado evaluación del puesto de trabajo en casa?

Tabla 16: Pregunta 12, Evaluación de puesto de trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	87%
No	28	13%
Total	32	100%

Fuente: Elaboración propia, 2020

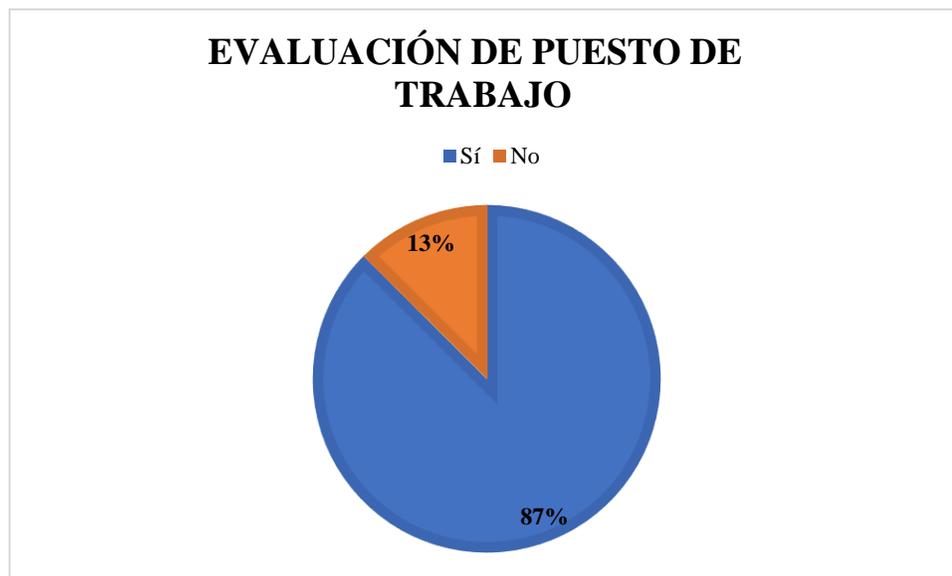


Gráfico 12: Pregunta 12

Fuente: Elaboración propia, 2020

La gráfica No 12 muestra que el 13 % que corresponde a 4 empleados, refieren que han recibido evaluación del puesto de trabajo en casa, y el 87 % que son 28 empleados no ha recibido evaluación por parte del empleador y la ARL, la mayoría no la ha solicitado y en su defecto la empresa con el cronograma programado no cumple la cobertura integral que se requiere para implementarla.

Pregunta 13. ¿Ha recibido orientación o una guía de apoyo para trabajo remoto en casa?

Tabla 17: Pregunta 13, Orientación trabajo remoto

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	62%
No	12	38%
Total	32	100%

Fuente: Elaboración propia, 2020

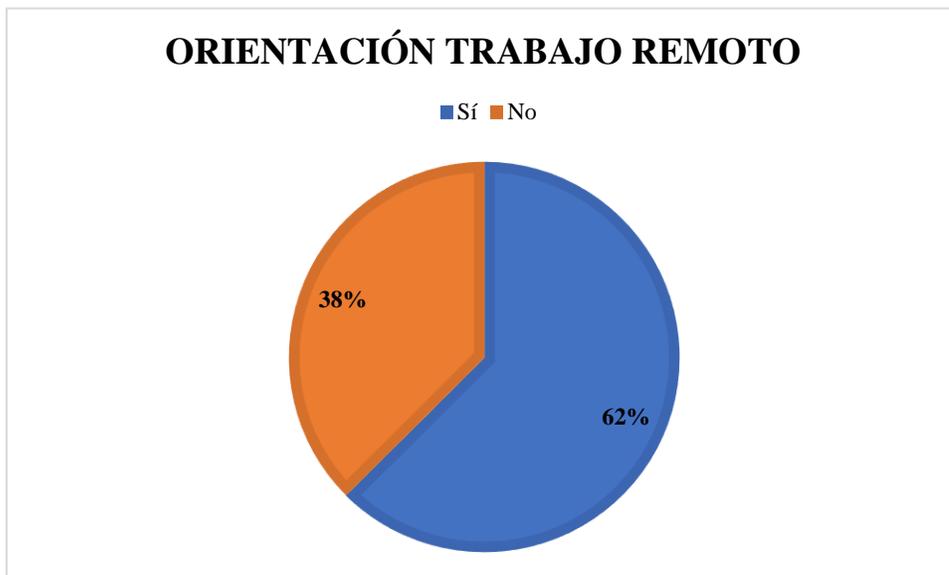


Gráfico 13: Pregunta 13

Fuente: Elaboración propia, 2020

Mediante la gráfica No 13 se evidencia que la empresa ha proporcionado guías de apoyo para trabajo remoto en casa a 20 empleados equivalentes al 62% de la muestra total, mientras que a los 12 restantes equivalentes al 38% aún no se les programa la respectiva formación.

Pregunta 14. ¿Ha recibido orientación sobre posturas adecuadas y buen uso de herramientas proporcionadas?

Tabla 18: Pregunta 14, Orientación posturas adecuadas y uso de herramientas.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	47%
No	17	53%
Total	32	100%

Fuente: Elaboración propia, 2020

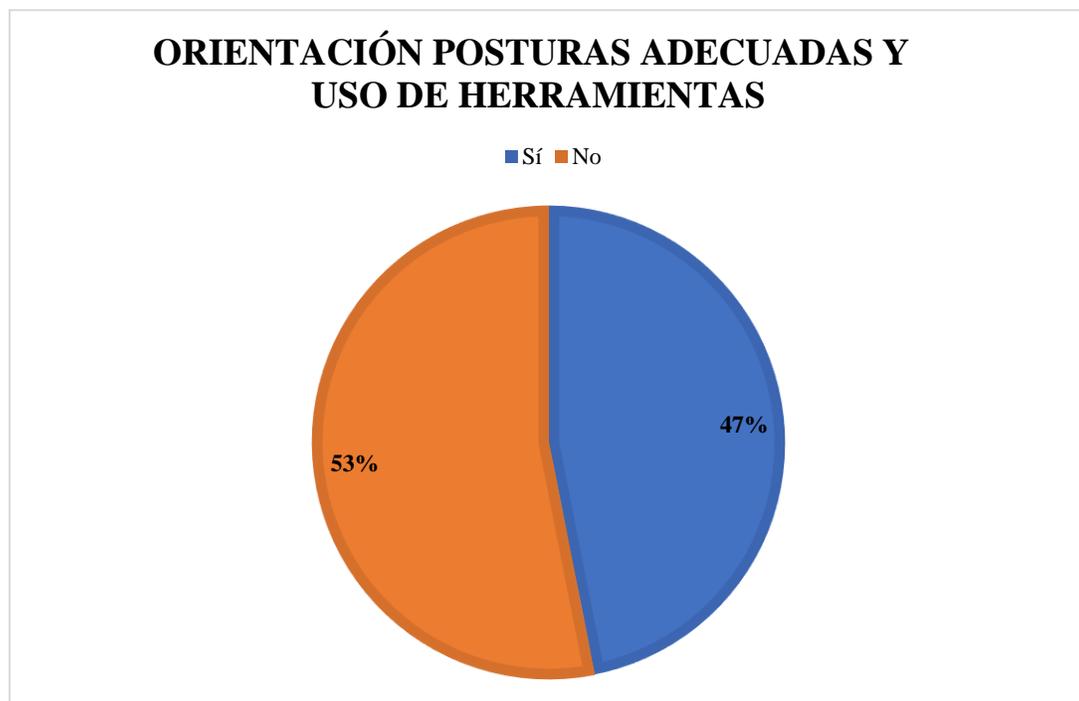


Gráfico 14: Pregunta 14

Fuente: Elaboración propia, 2020

La gráfica No 14 muestra el comportamiento que el 47 % correspondiente a 20 empleados indica que han recibido orientación, mientras que el 53 % correspondiente a 12 empleados no tiene el conocimiento de que exista esta guía u orientación.

Pregunta 15. ¿Están definidos sus tiempos de trabajo, horario y tiempos de pausas acordados con los demás miembros de su familia?

Tabla 19: Pregunta 15, Tiempos de trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	62%
No	12	38%
Total	32	100%

Fuente: Elaboración propia, 2020



Gráfico 15: Pregunta 15

Fuente: Elaboración propia, 2020

La gráfica No 15 indica que el 62 % igual a 20 empleados, afirma tener sus horarios establecidos permitiendo tener tiempos familiares y de descanso, mientras que el 38 % igual a 12 empleados no cumple, aseguran tener que laborar en horas ajenas a su horario establecido.

Pregunta 16. ¿Cuál de las siguientes herramientas le ha proporcionado el empleador para realizar el trabajo en casa?

Tabla 20: Pregunta 16, Herramientas proporcionadas por el empleador

Alternativa	Frecuencia
Silla	14
Escritorio	6
Descansa pies	12
Almohadilla para mouse y teclado	5
Base para pc	6
Ninguno	17
Otro	4

Fuente: Elaboración propia, 2020



Gráfico 16: Pregunta 16

Fuente: Elaboración propia, 2020

La gráfica No 16 permite evidenciar que 17 empleados respondieron que no han recibido ningún tipo de herramienta por parte del empleador para su trabajo en casa, siendo 27% el porcentaje más alto de la población encuestada, manifestando a su vez que se deberían implementar al menos los recursos básicos que garanticen su buen rendimiento físico y mental; a 14 empleados se les ha proporcionado sillas, a 6 los escritorios, a 12 descansa pies, a 5 almohadilla para mouse y teclado, a 6 base para pc y 4 empleados manifestaron haber recibido los computadores, siendo esto generadores de mejoras para que la empresa provea los implementos necesarios a sus empleados.

4.1.2.- Capacitaciones

Pregunta 17. ¿Ha recibido capacitaciones sobre orientación para la prevención del riesgo ergonómico?

Tabla 21: Pregunta 17, Capacitación riesgo ergonómico

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	69%
No	26	31%
Total	32	100%

Fuente: Elaboración propia, 2020

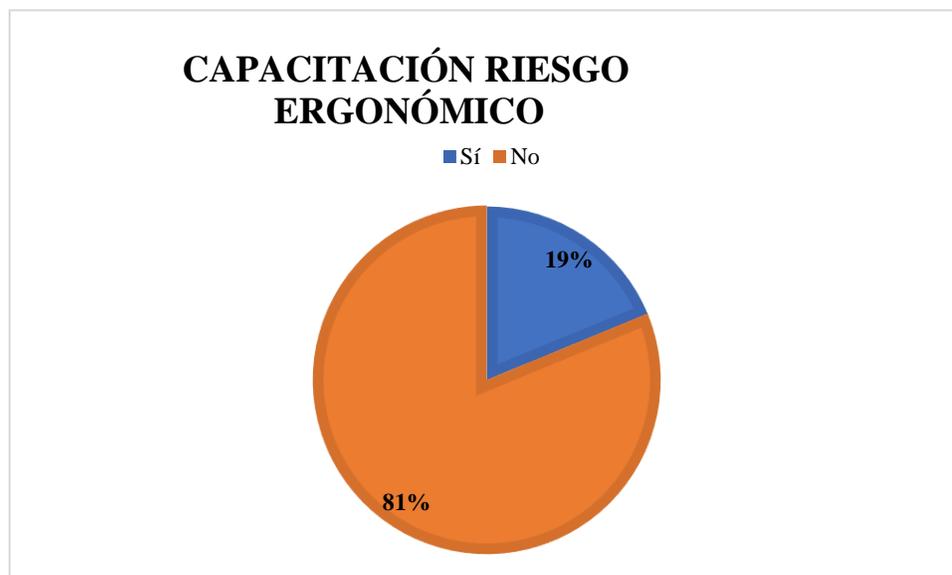


Gráfico 17: Pregunta 17

Fuente: Elaboración propia, 2020

La gráfica No 17 registra que 6 empleados semejantes al 19 % cumple y el 81 % correspondiente a 26 empleados indican que no ha recibido capacitaciones, debido a la falta información y de difusión a través de los medios virtuales que tiene la compañía para las respectivas capacitaciones.

Pregunta 18. ¿Ha recibido capacitaciones por parte del empleador o la ARL, sobre realización de pausas activas durante su jornada de trabajo bajo la modalidad de trabajo en casa?

Tabla 22: Pregunta 18, Pausas activas

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	50%
No	16	50%
Total	32	100%

Fuente: Elaboración propia, 2020

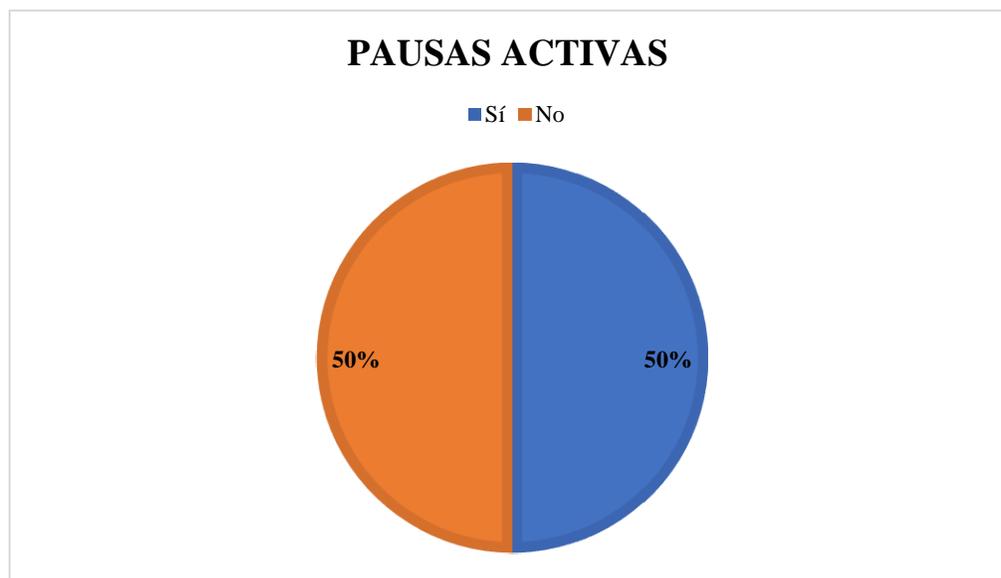


Gráfico 18: Pregunta 18

Fuente: Elaboración propia, 2020

La gráfica No 18 arrojó como resultado que la mitad de los empleados equivalente a 16, afirman que aún no han recibido capacitaciones para realizar las pausas activas, ya que al haber alto volumen de trabajo no lo toman como prioridad en el momento que se les asigna.

Pregunta 19. ¿Cuál de los siguientes aspectos considera deberían ser implementados por el empleador?

Tabla 23: Pregunta 19, Aspectos a implementar

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Bono para pago de consumo de energía	12	37%
Bono para pago de internet	16	50%
Otro	4	13
Total	32	100%

Fuente: Elaboración propia, 2020

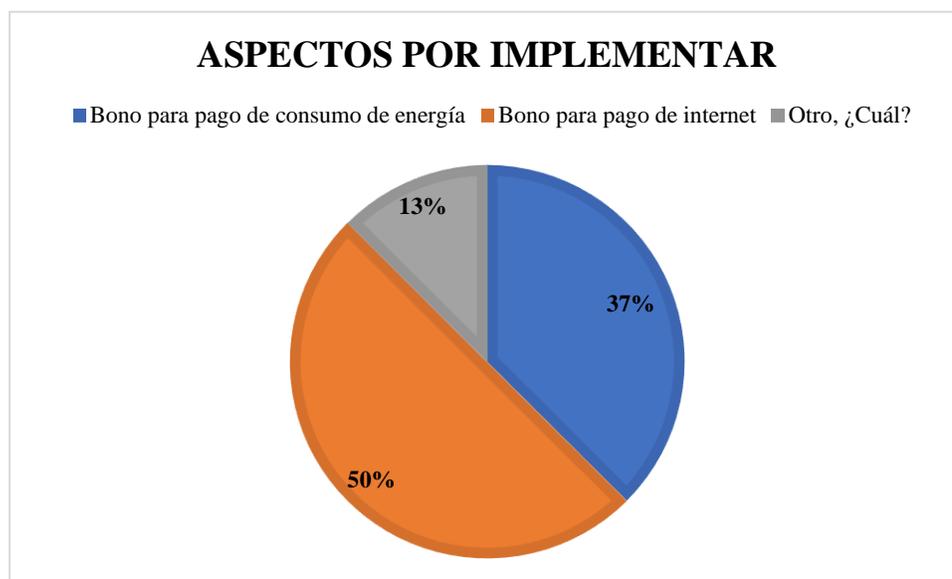


Gráfico 19: Pregunta 19

Fuente: Elaboración propia, 2020

Con la gráfica No 19 se logra evidenciar que el 50 % igual a 16 empleados, considera que el empleador debe suministrar un bono para pago de internet, que aunque ya contaban con el servicio, este ya se está usando la mayor parte del tiempo para actividades laborales; el 37 % igual a 12 empleados, manifiestan que se debe suministrar bono para pago de energía ya que esta ha ido en aumento desde que se realiza trabajo en casa y el 13 % igual a 4 empleados, afirman se debería implementar un bono que incentive todo el trabajo que se está realizando en casa, para incrementar su satisfacción laboral.

4.1.3.- Seguimiento

Pregunta 20. ¿Cómo ha sido el proceso de contacto y/o seguimiento por parte del empleador para garantizar las condiciones requeridas para el cumplimiento de las funciones bajo la modalidad en trabajo en casa?

Tabla 24: Pregunta 20, Seguimiento por el empleador

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	4	12%
Bueno	12	38%
Regular	11	34%
Malo	5	16%
Total	32	100%

Fuente: Elaboración propia, 2020

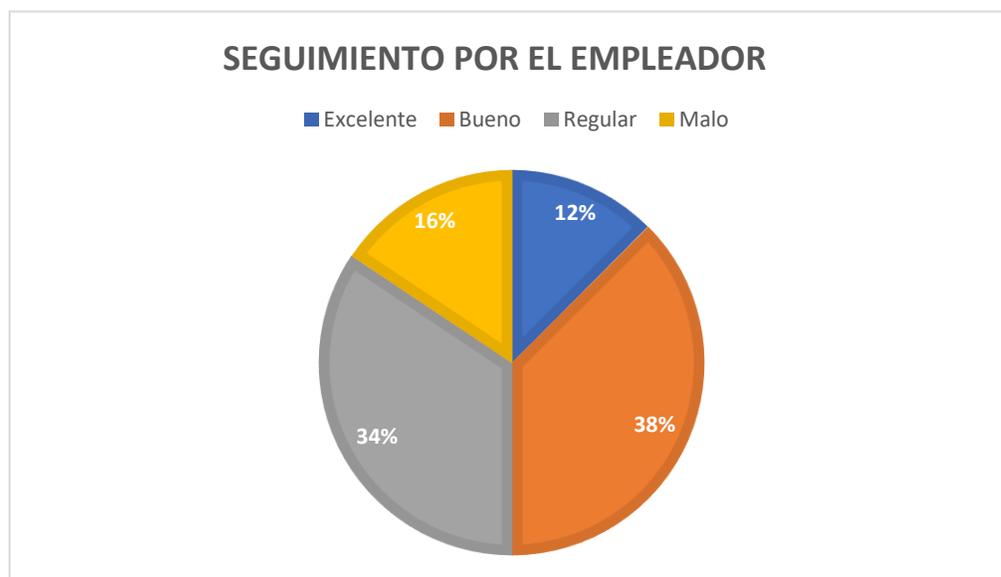


Gráfico 20: Pregunta 20

Fuente: Elaboración propia, 2020

En la gráfica No 20 muestra que el 12 % equivalente a 4 empleados consideran que el seguimiento ha sido excelente, el 38% semejante a 12 empleados que ha sido bueno, ya que han recibido reuniones, capacitaciones, evaluaciones, se les ha implementado algún tipo de elemento para lograr un buen trabajo en casa; el 34 % igual a 11 empleados ha sido regular y el 16

correspondiente a 5 empleados ha sido malo, ya que no han recibido suficientes capacitaciones o en su defecto el proceso ha sido nulo y manifiestan que sería importante se tuviera un mejor acercamiento.

A nivel general, de acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los empleados se observa que la gran mayoría cuenta con ambiente, espacio y herramientas adecuadas para realizar el trabajo en casa, pero a su vez manifiestan que falta planificación de capacitaciones, apoyo, seguimiento e incentivos para realizar el trabajo en casa bajo condiciones de seguridad y salud que les permita llevar a cabo sus funciones de manera segura.

4.2.- Análisis de la encuesta al empleador

Se tuvo un acercamiento con el coordinador del área de seguridad y salud en el trabajo de la empresa que se tomó como referencia; donde se tuvieron en cuenta varios aspectos: responsabilidades tanto del empleador como de la ARL, dotación de implementos al personal, evaluación de puestos de trabajo, acompañamiento de la ARL, capacitación sobre riesgo ergonómico y reportes de condiciones de salud.

4.2.1.- Responsabilidades del empleador y la ARL

Pregunta 1. Sabe usted, como empleador, ¿cuáles son las responsabilidades que le competen a usted y a la ARL, para garantizar las adecuadas condiciones del puesto de trabajo para los empleados que deben cumplir sus funciones bajo la modalidad de trabajo en casa?

El empleador manifiesta que tiene claro cuáles son sus funciones y las de la ARL, afirma que deben realizar evaluaciones de puesto de trabajo por cada empleado para evaluar las condiciones en las que están laborando actualmente bajo la modalidad de trabajo en casa, que a su vez debe ir acompañado de un seguimiento y apoyo para los mismos.

Pregunta 2. ¿Ha dotado al personal con los implementos necesarios que garanticen el cumplimiento de las funciones bajo la modalidad de trabajo en casa? (silla, escritorio, descansa pies, almohadilla para mouse y teclado, base para pc)

El empleador refiere que no ha dotado a todo el personal, ya que muchos no lo han solicitado o no han manifestado requerirlo; a su vez manifiesta que el personal que si ha sido dotado, se les ha proporcionado algunos implementos, como: silla, descansa pies, almohadilla para teclado y mouse, entre otros que han sido solicitados por el empleado.

Pregunta 3. Si la respuesta anterior fue sí, responda lo siguiente ¿estos implementos son con los que cuenta la compañía o son nuevos?

Se ha dotado a los empleados que han hecho solicitud de implementos con los que actualmente cuenta la empresa y que no están siendo utilizados, de la misma manera considera que estos recursos deben ser aprovechados, ya que actualmente no cuentan con un presupuesto para adquirir implementos nuevos.

Pregunta 4. ¿Ha acordado con la ARL, la realización de la evaluación de puesto de trabajo en casa, de todos los empleados?

El empleador manifiesta que ha acordado junto con la ARL, realizar la evaluación de puesto de trabajo en casa, pero este a su vez manifiesta que no se ha implementado en su totalidad.

4.2.2.- Acompañamiento ARL

Pregunta 5. ¿Considera que la ARL ha proporcionado las suficientes herramientas a los empleados para su trabajo en casa?

La ARL ha puesto a disposición todo tipo de herramienta que puede ser de utilidad para que los empleados realicen un buen trabajo en casa.

Pregunta 6. ¿Considera que la ARL le ha proporcionado las suficientes herramientas que usted como empleador pueda dar seguimiento a los empleados con trabajo en casa?

El empleador afirma que se han hecho reuniones donde se dan pautas para evitar cualquier factor que pueda afectar la salud de los empleados en el trabajo en casa, especialmente para el riesgo ergonómico.

Pregunta 7. ¿Qué medidas ha tenido que tomar con base en los resultados que le ha presentado la ARL, con respecto a la evaluación de puestos de trabajo de sus empleados?

El empleador refiere que no se tiene todavía un indicador exacto de estos resultados, ya que aún se están integrando más empleados bajo esta modalidad.

4.2.3.- Capacitación, apoyo y seguimiento al empleado

Pregunta 8. ¿Ha realizado capacitaciones sobre orientación para la prevención del riesgo ergonómico del trabajo en casa?

El empleador afirma que no tenía implementado un plan de capacitaciones para esta nueva modalidad de trabajo, se ha realizado hasta el momento capacitación solo a 6 empleados de los 32 en total que pertenecen a la regional Antioquia, ya cuentan con un cronograma para cumplir en su totalidad con estas y así realizar una buena prevención del riesgo ergonómico.

Pregunta 9. Usted, como empleador, ¿ha orientado o realizado apoyo y seguimiento a sus empleados para la adecuación del puesto de trabajo en sus hogares y así poder cumplir con sus funciones bajo la modalidad de trabajo en casa?

El empleador indica que no ha tenido un apoyo y seguimiento en su totalidad a todos los empleados que actualmente realizan trabajo en casa, debido a que no se cuenta con el tiempo suficiente para establecerlo como prioridad.

4.2.4.- Reportes de condiciones de salud

Pregunta 10. ¿Ha tenido reporte por parte de sus empleados, de afectaciones en su condición de salud, por estar desarrollando sus funciones bajo la modalidad de trabajo en casa?

El empleador refiere que hasta la fecha no se tienen reportes de que haya ocurrido accidentes o incidentes en el tiempo que se ha tenido esta modalidad de trabajo.

De acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada al empleador, se evidencia que este reconoce cuáles son sus responsabilidades para garantizar en un 100% el desarrollo seguro de las funciones que debe ejercer cada empleado bajo la modalidad de trabajo en casa, realizando análisis de mejora con la ARL para prevenir el factor de riesgo ergonómico al que se encuentran expuestos.

4.2.5.- Análisis de la encuesta al ARL

Se tuvo un acercamiento con el asesor de la ARL; donde se tuvieron en cuenta varios aspectos: responsabilidades, medidas de mejora para la reducción del riesgo ergonómico, realización de puestos de trabajo, capacitación y acompañamiento tanto al empleador como a los empleados.

4.2.6.- Responsabilidades

Pregunta 1. Sabe usted, como ARL, ¿cuáles son las responsabilidades que le competen a usted y al empleador, para garantizar las adecuadas condiciones del puesto de trabajo para los empleados que deben cumplir sus funciones bajo la modalidad de trabajo en casa?

La ARL afirma que conocen sus responsabilidades y que se lleva un control adecuado con los indicadores que arroja la matriz de los diferentes factores de riesgo.

Pregunta 2. ¿Han implementado medidas de mejora para reducir el factor de riesgo ergonómico?

La ARL indica que se han realizado medidas de mejora, mediante evaluaciones de puesto de trabajo que se han implementado a quienes lo han solicitado o requerido con urgencia.

4.2.7.- Capacitación, acompañamiento y seguimiento

Pregunta 3. ¿Han realizado acompañamiento y seguimiento en la orientación del factor de riesgo ergonómico, bajo la modalidad de trabajo en casa?

La ARL manifiesta que hasta la fecha ha tenido un buen acercamiento con el empleador y que a su vez no se ha realizado en su totalidad el acompañamiento y seguimiento a los empleados.

Pregunta 4. ¿Cómo ha sido ese acompañamiento y seguimiento?

La ARL refiere que su acompañamiento y seguimiento ha sido bueno, ya que aún tienen aspectos para mejorar.

Pregunta 5. ¿La ARL ha realizado capacitaciones a los empleados, sobre orientación para la prevención del riesgo ergonómico o mejora de las condiciones de trabajo en casa?

La ARL manifiesta que aún no se cumplen estas capacitaciones en su totalidad.

Con relación a los resultados que arroja la encuesta aplicada a la ARL, se identifica que han realizado acompañamiento continuo tanto al empleado como al empleador y que trabajan de manera conjunta para que se pueda ejecutar las mejoras que se tienen pendientes y así poder garantizar ambientes seguros de trabajo en casa.

Capítulo V

5.- Plan de Acción

Basado en información extraída de Sociedad Peruana de Ergonomía (2020) se desarrolla el presente plan de acción a esto:

En cuanto a los posibles riesgos por “trabajo en casa” se deberá construir la intervención para los inconvenientes que se deriven de la aplicación del teletrabajo y del comportamiento inapropiado que asuma el trabajador; inconvenientes que pueden ser: “de tipo ergonómico (mala ubicación física del puesto de trabajo en el conjunto de la casa, mala adecuación del espacio físico de trabajo, problemas de luz, temperatura, etc.); complicaciones con los horarios (trabajar en exceso o poco, caos en los horarios de comidas, sedentarismo, descoordinación entre el horario laboral y los biorritmos naturales del trabajador)”.

Para garantizar un trabajo en casa seguro se propone mejorar las condiciones siguiendo los siguientes requisitos:

- El mobiliario debe estar diseñado o adaptado para esta postura, de preferencia que sean regulables en altura.
- El espacio debe tener las medidas requeridas que permitan realizar movimientos libremente.
- Se debe implementar un horario obligatorio para que el trabajador realice las pausas activas.
- Realizar inducciones acerca del buen posicionamiento a la hora de estar sentados.

- En trabajos administrativos, la silla debe tener al menos 5 ruedas para proporcionar una estabilidad adecuada.
- Implementar un sistema de capacitaciones que permitan estar actualizados en cuanto al riesgo ergonómico.
- Realizar un cronograma para la realización de evaluación de puesto de trabajo en casa por cada empleado.
- Establecer un control de apoyo y seguimiento continuo del trabajo en casa, que involucre al empleador y la ARL (p. 1).

6.- Conclusiones

De acuerdo con la investigación que se estableció, en la IPS tomada como referencia se identifica que los empleadores y las ARL, no tienen implementado en un 100 % un seguimiento y apoyo a los auxiliares administrativos de punto de servicio, con relación a las condiciones del puesto de trabajo que actualmente tienen bajo la modalidad de trabajo en casa, generando esto molestias que se pueden ver reflejadas a largo tiempo como trastornos musculoesqueléticos y que pueden afectar la operación.

Uno de los objetivos planteados para mitigar el riesgo ergonómico es brindar pautas para optimizar el trabajo en ejecución, garantizando la calidad del ambiente de trabajo en relación con los riesgos a los cuales se encuentran expuestos lo empleados.

La Compañía no tiene definido un plan de capacitación que ayude en la prevención del riesgo ergonómico de los empleados, de manera que adopten una buena higiene postural para evitar incidentes, accidentes o enfermedades laborales.

7.- Recomendaciones

De acuerdo con los resultados alcanzados y las conclusiones, se sugieren las siguientes recomendaciones:

Es preciso prestar importancia a la dotación del puesto de trabajo de cada empleado, ya que estos requieren los elementos necesarios que puedan garantizar un ambiente laboral seguro, tales como: escritorio, silla ergonómica, descansa pies, almohadillas para mouse y teclado, entre otras que pueden ser necesarias para evitar los diferentes factores de riesgo; ya sea con los que cuentan en la IPS que no están en uso o en su defecto considerar dotación nueva.

Se debe implementar un programa de capacitación a los empleados, enfocado en el riesgo ergonómico que incentiven a la adopción de higiene, cuidado postural y a realizar pausas activas, con el propósito de intervenir en la posible aparición de una enfermedad laboral de tipo ergonómico.

Es necesario que los empleados tengan asesorías y visitas por parte de la ARL para realizar inspección del puesto de trabajo y así validar que este cumpla con las condiciones requeridas para desarrollar sus actividades desde el trabajo en casa.

Se sugiere estandarizar y respetar los horarios establecidos para cada empleado, de manera que tenga espacio para su descanso y tiempo familiar.

8.- Anexos*Anexo 1: Encuesta empleados*

Propósito de la encuesta		
<p>Analizar el manejo integral entre los empleadores y las ARL sobre el riesgo ergonómico debido a la implementación del trabajo en casa durante el periodo de emergencia sanitaria generada por la pandemia Covid-19, en el personal que realiza funciones administrativas del sector salud.</p>		
Características de la encuesta		
<p>Utilizada solo con fines académicos</p>		
Encuesta empleados		
Condiciones del puesto de trabajo en casa		
<p>1. ¿El espacio con el que cuenta para trabajar permite acomodar todos los objetos facilitando el alcance de estos sin tener que asumir posturas forzadas como flexiones o rotaciones?</p>	Sí	No
<p>2. ¿El espacio cuenta con adecuadas condiciones de orden y aseo (no se almacenan elementos que limiten la movilidad y disminuyan el espacio de trabajo)?</p>	Sí	No
<p>3. ¿Cuenta con silla en buen estado, asiento estable, con espaldar que permita apoyar la zona lumbar y asiento acolchado que permita apoyar su cadera al fondo del asiento?</p>	Sí	No

4. ¿Cuenta con los recursos tecnológicos para ejecutar su trabajo en casa ej.: internet y acceso a la información que requiere para ello?	Sí	No
5. ¿Existe suficiente iluminación en el área y puesto de trabajo para ver los detalles requeridos al realizar las tareas?	Sí	No
6. ¿La altura y ubicación de la mesa facilita que ubique los codos flexionados, cerca al tronco, con los antebrazos paralelos al piso y muñecas alineadas con antebrazos?	Sí	No
7. ¿La altura del monitor o borde superior del portátil coincide con los ojos permitiendo una postura neutra del cuello?	Sí	No
8. ¿El teclado y mouse están ubicados a la misma altura y superficie de la mesa?	Sí	No
9. ¿Logra apoyar ambos pies en el piso firmemente manteniendo caderas y rodillas en ángulo recto y la espalda apoyada sobre la silla?	Sí	No

10. ¿Utiliza solo una pantalla durante su trabajo en casa?	Sí	No
11. ¿Al momento de digitar en estos dispositivos lo realiza alternando los dedos de la mano?	Sí	No
12. ¿Le han realizado evaluación del puesto de trabajo en casa?	Sí	No
13. ¿Ha recibido orientación o una guía de apoyo para trabajo remoto en casa?	Sí	No
14. ¿Ha recibido orientación sobre posturas adecuadas y buen uso de herramientas proporcionadas?	Sí	No
15. ¿Están definidos sus tiempos de trabajo, horario y tiempos de pausas acordados con los demás miembros de su familia?	Sí	No

16. ¿Cuál de las siguientes herramientas le ha proporcionado el empleador para realizar el trabajo en casa?	Silla	
	Escritorio	
	Descansa pies	
	Almohadilla para mouse y teclado	
	Base para pc	
	Ninguno	
	Otro, ¿Cuál?	
Capacitaciones		
17. ¿Ha recibido capacitaciones sobre orientación para la prevención del riesgo ergonómico?	Sí	No
18. ¿Ha recibido capacitaciones por parte del empleador o la ARL, sobre realización de pausas activas durante su jornada de trabajo bajo la modalidad de trabajo en casa?	Sí	No
19. ¿Cuál de los siguientes aspectos considera deberían ser implementados por el empleador?	Bono para pago de consumo de energía	
	Bono para pago de internet	
	Otro, ¿Cuál?	
Seguimiento		
20. ¿Cómo ha sido el proceso de contacto y/o seguimiento por parte del empleador para garantizar las condiciones requeridas para el cumplimiento de las funciones bajo la modalidad en trabajo en casa?	Excelente	
	Bueno	
	Regular	
	Malo	

Anexo 2: Encuesta empleador

Encuesta empleador		
Responsabilidades del empleador y ARL		
1. Sabe usted, como empleador, ¿cuáles son las responsabilidades que le competen a usted y a la ARL, para garantizar las adecuadas condiciones del puesto de trabajo para los empleados que deben cumplir sus funciones bajo la modalidad de trabajo en casa?	Sí	No
2. ¿Ha dotado al personal con los implementos necesarios que garanticen el cumplimiento de las funciones bajo la modalidad de trabajo en casa? (silla, escritorio, descansa pies, almohadilla para mouse y teclado, base para pc)	Sí	No
3. Si la respuesta anterior fue sí, responda lo siguiente ¿estos implementos son con los que cuenta la compañía o son nuevos?	Nuevos	Usados
4. ¿Ha acordado con la ARL, la realización de la evaluación de puesto de trabajo en casa, de todos los empleados?	Sí	No
Acompañamiento ARL		
5. ¿Considera que la ARL ha proporcionado las suficientes herramientas a los empleados para su trabajo en casa?	Sí	No

6. ¿Considera que la ARL le ha proporcionado las suficientes herramientas que usted como empleador pueda dar seguimiento a los empleados con trabajo en casa?	Sí	No
7. ¿Qué medidas ha tenido que tomar con base en los resultados que le ha presentado la ARL, con respecto a la evaluación de puestos de trabajo de sus empleados?	¿Cuáles?	
Capacitación, apoyo y seguimiento al empleado		
8. ¿Ha realizado capacitaciones sobre orientación para la prevención del riesgo ergonómico del trabajo en casa?	Sí	No
9. Usted, como empleador, ¿ha orientado o realizado apoyo y seguimiento a sus empleados para la adecuación del puesto de trabajo en sus hogares y así poder cumplir con sus funciones bajo la modalidad de trabajo en casa?	Sí	No
Reportes de condiciones de salud		
10. ¿Ha tenido reporte por parte de sus empleados, de afectaciones en su condición de salud, por estar desarrollando sus funciones bajo la modalidad de trabajo en casa?	Sí	No

Anexo 3: Encuesta ARL

Encuesta ARL		
Responsabilidades		
1. ¿Sabe usted, como ARL, ¿cuáles son las responsabilidades que le competen a usted y al empleador, para garantizar las adecuadas condiciones del puesto de trabajo para los empleados que deben cumplir sus funciones bajo la modalidad de trabajo en casa?	Sí	No
2. ¿Ha implementado medidas de mejora para reducir el factor de riesgo ergonómico?	Sí	No
Capacitación, acompañamiento y seguimiento		
3. ¿Ha realizado acompañamiento y seguimiento en la orientación del factor de riesgo ergonómico, bajo la modalidad de trabajo en casa?	Sí	No
4. ¿Cómo ha sido ese acompañamiento y seguimiento?	Excelente	
	Bueno	
	Regular	
	Malo	
5. ¿La ARL ha realizado capacitaciones a los empleados, sobre orientación para la prevención del riesgo ergonómico o mejora de las condiciones de trabajo en casa?	Sí	No

Referencias

- Alfonso, Y., Rodríguez, D., & Torres, K. (2019). *Diseño de un manual ergonómico para los teletrabajadores del área administrativa de la empresa Ing Green. (Proyecto de Grado)*. Recuperado de <http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/15725/1/PROYECTO%20DE%20GRADO%202019%20MANUAL%20TELETRABAJO%20ING%20GREEN.pdf>
- Apud, E., & Meyer, F. (2003). La importancia de la ergonomía para los profesionales de la salud. *Ciencia y Enfermería.*, 9(1), 15-20. doi: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532003000100003
- Asociación Española de Ergonomía. (2020). *¿Qué es la ergonomía?* Recuperado de <http://www.ergonomos.es/ergonomia.php>
- Botero-Rodríguez, F., Franco, O., & Gómez-Restrepo, C. (2020). Glosario para una pandemia: ABC de los conceptos sobre el coronavirus. *Biomédica*, 40(supl.2):16-26. doi: <https://doi.org/10.7705/biomedica.5605>
- Cárdenas, J., & Montana, J. (2020). Efecto del COVID-19 sobre las ocupaciones en Colombia. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Jeisson_Cardenas2/publication/340738703_Efecto_del_COVID-19_sobre_las_ocupaciones_de_trabajadores_en_Colombia/links/5e9b0f5c4585150839e7bed1/Efecto-del-COVID-19-sobre-las-ocupaciones-de-trabajadores-en-Colombia.pdf
- Congreso de Colombia. (11 de julio de 2012). *Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional*. [Ley 1562 de 2012]. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley1562-de-2012.pdf>
- Congreso de Colombia. (16 de julio de 2008). *Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones*. [Ley 1221 de 2008]. Recuperado de https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf
- Contamos. (2020). El trabajo en casa y lo que dice la Ley. *Revista Contamos*. Recuperado de <https://contamos.com.co/el-trabajo-en-casa-y-lo-que-dice-la-ley/>
- Contreras, D., & Velásquez, N. (2020, 06 07). *Los efectos de la pandemia: El coronavirus en Colombia (Trabajo de Grado)*. Recuperado de

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24665/1/LOS%20EFECTOS%20DE%20LA%20PANDEMIA%2c%20EL%20CORONAVIRUS%20EN%20COLOMBIA.pdf>

- Clínica Internacional. (2020). *Aprende sobre los trastornos musculoesqueléticos y cómo evitarlos*. Recuperado de <https://www.clinicainternacional.com.pe/blog/trastornos-musculoesqueleticos-avoidar/#:~:text=Los%20trastornos%20musculoesquel%C3%A9ticos%20o%20TME,S%C3%ADndrome%20del%20t%C3%BAnel%20carpiano>
- Delgado, D. S. (2018). *Identificación y prevención del factor de riesgo ergonómico en el teletrabajo (Trabajo de grado)*. Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/21025/Pinz%C3%B3n%20Wagner%20Ivan%20Mauricio%2c%20y%20Valencia%20Delgado%20Dayin%20Stephany.%20Tesis..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Diez, P. (2020). *ABC Sociedad*. Recuperado de https://www.abc.es/sociedad/abci-china-credito-teoria-conspiracion-culpa-eeuu-coronavirus-202003130942_noticia.html?ref=https:%2F%2Fwww.google.com%2F
- Dorador, J., & Salinas, I. (2020). *Ergonomía en tu espacio de trabajo en casa*. México: Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Igor_Salinas-Sanchez/publication/344312503_Ergonomia_en_tu_espacio_de_trabajo_en_casa/links/5f666b3da6fdcc00862ee4a1/Ergonomia-en-tu-espacio-de-trabajo-en-casa.pdf
- Fundación Laboral de la Construcción. (2020). *Teletrabajo: ¿qué riesgos laborales existen cuando trabajamos desde casa y cómo podemos prevenirlos?* Recuperado de <http://blog.fundacionlaboral.org/prevencion-2/teletrabajo-que-riesgos-laborales-existen-cuando-trabajamos-desde-casa-y-como-podemos-prevenirlos/>
- Gómez, J. C. (2013). *Federación de Aseguradores Colombianos*. Recuperado de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/52774499/Enfermedad_Laboral_en_Colombia_Fascolda.pdf?1492956802=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLA_ENFERMEDAD_LABORAL_EN_COLOMBIA.pdf&Expires=1601784370&Signature=ByROeQOi8HC9qSQdL5~MC54URXzwc6OUUR
- Guzmán, M. (2020). *Ergonomía en tu espacio de trabajo en casa*. Recuperado de <https://www.upb.edu.co/es/noticias/ergonomia-trabajo-en-casa>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2015). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.

- Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC). (2010). *Guía Técnica Colombiana GTC 45*. Bogotá, Colombia. Recuperado de <https://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>
- Instituto de Salud Carlos III. (2020). *Glosario de términos epidemiológicos*. Gobierno de España. Recuperado de <https://www.conprueba.es/sites/default/files/informes/2020-05/glosario-terminos-epidemiologicos.pdf>
- Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH). (2012). *Datos breves de NIOSH: Cómo prevenir los trastornos musculoesqueléticos*. Recuperado de https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/2012-120_sp/default.html
- Martínez, S. (2013). *Ergonomía en construcción: Su importancia con respecto a la seguridad (Tesis de maestría)*. Recuperado de <https://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/7644/Mart%C3%ADnez%20Rada%2c%20Sofia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (s.f.). *Promover el Teletrabajo*. Recuperado de <https://mintic.gov.co/portal/vivedigital/612/w3-article-1549.html>
- Ministerio del Trabajo. (17 de marzo de 2020). *Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de covid-19 y de la declaración de emergencia sanitaria*. [Circular 0041 de 2020]. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a85>
- Ministerio del Trabajo. (02 de junio de 2020). *Lineamientos respecto del trabajo en casa*. [Circular 0021 de 2020]. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60876961/Circular+0041-2020.PDF/98d19065-352d-33d2-978e-9e9069374144?t=1591222484807>
- Molina, J. (2020). Trabajo y salud mental en tiempos de pandemia. *Revista Empresarial* (9), 52- 55. doi: <https://doi.org/10.5377/reuca.v0i9.10071>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2020). *Brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. Recuperado de https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019?gclid=CjwKCAiAtK79BRAIEiwA4OskBn0GjRnCA-aNGcO3BZhV2VeMBtEAD0c_3qaTFOhfeEwSo2lqQtB6PhoC0mMQAvD_BwE
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (s.f.). *Factores de riesgo*. Recuperado de https://www.who.int/topics/risk_factors/es/

- Ortega, L. (2017). *Teletrabajo: Una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados. (Trabajo de Grado)*. Recuperado de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2880/Ortegaluisa2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Oszlak, O. (2020). *Trabajo remoto: hacer de necesidad virtud*. Recuperado de <http://repositorio.cedes.org/bitstream/123456789/4566/1/CuadernosdelINAP2020%281%2930.pdf>
- Pérez Abreu, M. R., Gómez Tejeda, J. J., & Dieguez Guach, R. A. (2020). Características clínico-epidemiológicas de la COVID-19. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 3. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2020000200005
- Rada, S. M. (s.f.). *Universidad Pública de Navarra*. Recuperado de <https://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/7644/Mart%C3%ADnez%20Rada%2c%20Sofia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, Y. (2020). Covid-19 (coronavirus): un peligro emergente que requiere abordaje en las organizaciones. *Signos, Investigación en Sistemas de Gestión*, 12(2), 9-12. doi: <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/signos/article/view/5933>
- Rojas, Y. L. (2020). Covid-19 (coronavirus): un peligro emergente que requiere abordaje en las organizaciones. *Signos, Investigación en Sistemas de Gestión*, 9. Recuperado de <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/signos/article/view/5933/5759>
- Seguros Bolívar. (2020). *Todo lo que debe saber sobre la enfermedad laboral*. Recuperado de <https://www.segurosbolivar.com/blog/proteccion-arl/enfermedad-laboral-en-colombia-que-es-y-como-identificarla/#:~:text=El%20art%C3%ADculo%204%C2%B0%20de,ha%20visto%20obligado%20a%20trabajar.>
- Sociedad Peruana de Ergonomía. (2020). *Guía de ergonomía para el trabajo remoto*. Perú: Sopergo. Recuperado de <https://www.sopergo.com/archivos/sopergo-guia-de-ergonomia-para-el-trabajo-remoto-2020.pdf>
- Thompson, I. (2007). *Concepto de organización*. Recuperado de <https://www.promonegocios.net/empresa/concepto-organizacion.html>
- Valencia, D., & Pinzón, I. (2018). *Identificación, análisis y prevención del factor de riesgo ergonómico en el Teletrabajo (Trabajo Investigativo)*. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá. Colombia. Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/21025/Pinz%C3%B3n%20Wa>

gner%20Ivan%20Mauricio%2c%20y%20Valencia%20Delgado%20Dayin%20Stephany.
%20Tesis..pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Valero, I., & I Riaño, M. (2019). *Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia*. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492020000100003&lang=es
- Van-Dalen, D., & Meyer, W. (2006). *La investigación descriptiva*. Recuperado de <https://noemagico.blogia.com/2006/091301-la-investigaci-n-descriptiva.php>
- Vargas, L. F. (2017). Teletrabajo: una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados (Trabajo de grado). Recuperado de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2880/Ortegaluisa2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zuluaga, L., Vélez, L., & Giraldo, M. (2020). Estrategias en la prevención de la enfermedad laboral y accidentes de trabajo en los sistemas de seguridad y salud en el trabajo en la población teletrabajadora en Colombia (Especialización). Recuperado de https://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/4576/7/1017188932_2020.pdf