

**CASO DE ESTUDIO SOBRE EL ABSENTISMO DEL ÁREA ADMINISTRATIVA
EN UNA EMPRESA DEL SECTOR SALUD, EN LA MODALIDAD DE TRABAJO
EN CASA EN EL MARCO DE LA PANDEMIA COVID-19.**

KAREN LIZETH VALENCIA LUNA

FELIPE CANO PASUY

UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI

FACULTAD DE SALUD

**ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO**

CALI

2021

**CASO DE ESTUDIO SOBRE EL ABSENTISMO DEL ÁREA ADMINISTRATIVA
EN UNA EMPRESA DEL SECTOR SALUD, EN LA MODALIDAD DE TRABAJO
EN CASA EN EL MARCO DE LA PANDEMIA COVID-19.**

KAREN LIZETH VALENCIA LUNA

FELIPE CANO PASUY

Trabajo de Grado

Directores: Álvaro Esteban Castro y Carlos Alberto Mejía

UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI

FACULTAD DE SALUD

**ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO**

CALI

2021

Caso de estudio sobre el absentismo del área administrativa en una empresa del sector salud, en la modalidad de trabajo en casa en el marco de la pandemia Covid-19.

Alcance: Presentar un resultado de un caso real para la toma de decisiones por parte de la gerencia.

Este estudio es un insumo en la búsqueda de información real y cuantificable que permita a la gerencia tomar una decisión sobre dar continuidad y aumentar el número de teletrabajadores de la organización de tal manera que se muestre como una estrategia para la disminución del absentismo.

Objetivo General: Realizar un análisis comparativo del porcentaje de absentismo del periodo abril a Julio 2019 y 2020 para la toma de decisión del aumento de la proporción de teletrabajadores.

Objetivos Específicos:

- ✓ Evidenciar los beneficios y los riesgos biomecánicos de la modalidad de trabajo en casa para la empresa.
- ✓ Demostrar los beneficios y los riesgos biomecánicos de la modalidad de trabajo en casa para el trabajador.
- ✓ Definir estrategias para la reducción de absentismo.

CONTENIDO

Introducción	3
0. Resumen	5
1. Abstract	6
2. Palabras claves	7
2. Key Words	7
3. Material y métodos	8
Material:	8
Métodos:	8
Análisis exploratorio de los datos:	8
Por días:	9
Por eventos:	10
Análisis comparativo de los datos:	11
Por Días:.....	11
Por eventos:	15
Beneficios y Riesgos biomecánicos de la modalidad de trabajo en casa para la empresa:	17
Beneficios para la empresa:.....	18
Riesgos para la Empresa:.....	19
Beneficios y Riesgos biomecánicos de la modalidad de trabajo en casa para el trabajador:	20
Beneficios para el trabajador:	20
Riesgos para el trabajador:.....	21
Recomendaciones.....	22
Métodos de evaluación ergonómicos	24
Repetitividad:.....	24
Carga Postural: RULA, REBA, OWAS, EPR.....	25
Puesto De Trabajo: Método ROSA	28
4. Resultados:.....	31
Estrategias para la reducción de absentismo Laboral	33
Teletrabajo y trabajo en casa:.....	33
Pausas Activas:	34
Talleres de Higiene postural:	35
Escuela de Desordenes Musculo Esqueléticos:.....	36

Intervención de casos críticos (Inspección de puesto de trabajo y recomendaciones generales y laborales):.....	36
Recomendaciones Que Debe Tener En Cuenta El Trabajador	38
Para evitar fatiga visual, mental y física además de lesiones a nivel lumbar, dorsal o cervical por visualizar la pantalla adoptando una postura incorrecta es necesario:...	38
Para evitar lesiones o enfermedades laborales como túnel carpiano, epicondilitis o bursitis se debe:.....	39
Para disminuir la carga estática durante la jornada laboral es importante minimizar la exposición a los diferentes factores de riesgo mencionados a lo largo del estudio, debe tener en cuenta:.....	40
5. Discusión	42
Desafíos sobre la adopción de Teletrabajo:	42
El teletrabajo en otros países:	43
Sugerencia para aumentar la proporción de teletrabajadores	46
6. Conclusiones	47
7. Agradecimientos	49
8. Bibliografía.....	50

TABLAS

Tabla 1. Estadística descriptiva.....	8
Tabla 2. Riesgo y Niveles de Actuación ROSA.....	29

FIGURAS

Figura 1. Dificultades señaladas como las más importantes para adoptar el teletrabajo.....	43
--	----

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de grado se refiere a un Caso de estudio, sobre el absentismo del área administrativa en una empresa del sector salud, en la modalidad de trabajo en casa en el marco de la pandemia Covid-19, donde el objetivo es realizar un análisis comparativo del porcentaje de absentismo, de tal manera que sirva como insumo para la toma de decisión del aumento de la proporción de teletrabajadores, así como evidenciar los beneficios y riesgos de implementar la modalidad de trabajo en casa.

“El absentismo laboral es entendido como toda ausencia o abandono, justificada o no, por parte del empleado durante la jornada legal de trabajo” (Escobar, 2018) y éste puede presentar graves consecuencias, llegando a afectar el estado de las finanzas y generar pérdidas en términos de productividad y competitividad, entre las causas más comunes del absentismo laboral, están las enfermedades de origen común, accidentes de trabajo, enfermedades de origen laboral, dificultades en el transporte, motivos personales, baja motivación y un ambiente laboral inadecuado.

Ahora con la pandemia del Covid-19 muchas empresas que no manejan la modalidad de teletrabajo, tuvieron que adoptar la modalidad de trabajo en casa, por lo que es importante diferenciar ambas modalidades, “el teletrabajo es una modalidad contractual que pactan empleador y trabajador para la realización de actividades con apoyo en las tecnologías de las comunicaciones y la información, regulado por la Ley 1221 de 2008 y el trabajo en casa no tiene regulación específica,

es una modalidad dada la situación ocasional, temporal y excepcional (Morales Manchego, 2020). Teniendo en cuenta lo anterior se quiere mostrar a las empresas un caso de estudio con resultados reales y cuantitativos, respecto a cómo esta modalidad de teletrabajo beneficia tanto al empleador, como al empleado y muestra una reducción del absentismo laboral; también se muestra el factor biomecánico y ergonómico al que están expuesto los trabajadores, pero se da a conocer unas recomendaciones en mejora para la empresa y el trabajador, de tal manera que les permita tomar decisiones respecto a la continuidad del trabajo en casa y del aumento de la proporción de teletrabajadores, teniendo en cuenta que este estudio de caso, se derivó por la pandemia del COVID -19, se menciona el enfoque que se le da a la investigación, el tipo y el alcance que se tiene, las herramientas traídas para el desarrollo de la misma, el material y método utilizado para la recolección de la información, que permitiría llegar a un resultado positivo, para la certeza en la implementación de esta modalidad.

0. RESUMEN

En este artículo se efectúa un análisis comparativo del porcentaje de absentismo del periodo abril a Julio 2019 y 2020, para lograr la toma de decisión del aumento de proporción de teletrabajadores, se muestran también los beneficios y riesgos biomecánicos que se presentan en la modalidad de trabajo en casa, tanto para la empresa como para el trabajador y por lo tanto se enseñan diversas estrategias para mitigar y tratar los riesgos existentes. Así también se busca la disminución del absentismo laboral y dar a conocer las diferentes ventajas que esta modalidad trae para la empresa. Se realiza un caso de estudio donde se utiliza una base de datos de absentismo del área administrativa de una empresa del sector salud, ubicada en la ciudad de Cali, Colombia, donde se hace referencia a los cuatrimestres abril a julio del 2019 y 2020, y por medio del método de análisis comparativo de los datos, se busca determinar la variación que se presenta de un periodo a otro y así poder observar si se presentan mejoras en las principales variables a estudiar que son el costo y días de absentismo laboral. Los resultados indican que en el año 2020 a comparación del año 2019, si se presentó una reducción de ausencia laboral, tanto por días, como por eventos, así mismo se presenta un ahorro económico significativo para la empresa, debido a la implementación del trabajo en casa. Finalmente se exponen recomendaciones para la empresa y el trabajador, en pro de potenciar el teletrabajo y que las empresas puedan acogerse a esta modalidad con confianza y sin ningún temor a pérdidas económicas y falta de productividad.

1. ABSTRACT

In this article, a comparative analysis of the percentage of absenteeism from April to July 2019 and 2020 is carried out, to achieve the decision-making of the increase in the proportion of teleworkers, the benefits and biomechanical risks that are presented in the home office modality are also shown, both for the company and for the worker and therefore various strategies are taught to mitigate and treat existing risks. This also seeks to reduce absenteeism and to publicize the different advantages that this modality brings to the company. A case study is carried out where an absenteeism database of the administrative area of a health sector company is used, located in the city of Cali, Colombia, where reference is made to the four-month periods April to July 2019 and 2020, and Through the method of comparative analysis of the data, it is sought to determine the variation that occurs from one period to another and thus be able to observe if there are improvements in the main variables to study, which are the cost and days of absenteeism. The results indicate that in the year 2020 compared to the year 2019, there was a reduction in absence from home office, both by days and by events, there is also a significant economic saving for the company, due to the implementation of home office. Finally, recommendations for the company and the worker are presented, in order to promote teleworking and that companies can avail themselves of this modality with confidence and without any fear of economic losses and lack of productivity.

2. PALABRAS CLAVES

Absentismo, Covid- 19, Teletrabajo, Trabajo en casa, Eventos, Origen, Enfermedad general, Accidente laboral, Enfermedad laboral, Ley 1221 de 2008, Sistema Osteomuscular, Riesgo Biomecánico, Pausas activas, Epidemias, Pandemia, Elementos ergonómicos, morbilidad.

2. KEY WORDS

Absenteeism, Covid- 19, Telework, Home Office, Events, Origin, Illness General, Occupational accident, Occupational Illness, Lay 1221 of 2008, Osteomuscular system, Biomechanical risk, Active breaks, Epidemics, Pandemics, Ergonomic elements, morbidity.

3. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1 Material:

Base de datos de absentismo del área administrativa de una empresa del sector salud, ubicada en Cali, Colombia, referente a los cuatrimestres abril a julio del 2019 y 2020.

3.2 Métodos:

En este artículo se utiliza la estadística descriptiva cuyo objetivo es resumir o describir numéricamente un conjunto de datos con el fin de facilitar esa interpretación. (Sabadías, 1995) Una vez realizada la descripción se utiliza el método de análisis comparativo de datos para determinar la variación de un periodo a otro y poder determinar si se presentan mejoras o no en las diferentes variables siendo las principales el costo y días de absentismo.

3.3 Análisis exploratorio de los datos:

A continuación, se presenta el promedio y los límites de las variables más representativas a analizar:

Tabla 1. Estadística descriptiva

Variable/Medida	Media	Límite inferior	Límite superior
<i>Edad</i>	37	36	38
<i>Antigüedad</i>	9	8	9
<i>Días incapacidad</i>	8	7	9
<i>Salario</i>	\$ 1.970.088	\$ 1.822.005	\$ 2.118.171
<i>Costo Ausentismo</i>	\$ 305.641	\$ 261.459	\$ 349.823

Los periodos estudiados son los cuatrimestres de abril a Julio 2019 y del 2020:

3.3.1 Por días:

De abril a Julio de 2019 y en el mismo periodo del 2020 se han generado 3103 días de absentismo de los cuales el 88% corresponden al género femenino y el 12% al género masculino, el 91% son de origen enfermedad general, el 8% son por enfermedad profesional y el 1% por accidente laboral.

Respecto a:

- a. Los grupos de enfermedades, los primeros cinco son: Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo con un 25%, seguido por Trastornos mentales y del comportamiento y Neoplasias con un 12% cada uno, y por último aparecen los Embarazo, parto y puerperio y los Traumatismos, envenenamientos y algunas otras consecuencias de causa externa con un 7%.
- b. Las EPS hay una gran concentración en Coomeva EPS donde se han generado el 77% de los días de absentismo seguido por EPS Sura con un 8%.
- c. Los cargos, Ejecutivo(A) Atención Integral Eps representa el 45% de los días de absentismo seguido de Auditor(A) Médico Eps con un 25% y con igual porcentaje aparecen los cargos Jefe(A) Reg P Y P Programas Especiales Eps y Médico(A) General P Y P Eps con un 11% cada uno.
- d. Los días de la semana el 19% de los días de absentismo se generan los martes, el 18% los miércoles, el 17% los jueves, el 15% los viernes y el 13% los lunes.

- e. Al costo del absentismo el 31% está representado por las enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo, el 12% por las Neoplasias y otro 12% por los Trastornos mentales y del comportamiento. El costo de absentismo por día es de \$37.922.

3.3.2 Por eventos:

De abril a Julio de 2019 y en el mismo periodo del 2020 se han generado 385 eventos de los cuales el 86% corresponden al género femenino y el 14% al género masculino, el 95% son de origen enfermedad general, el 4% son por enfermedad profesional y el 1% por accidente laboral.

Respecto a:

- a. Los grupos de enfermedades, los primeros cinco son: Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo con un 23%, seguido por ciertas enfermedades infecciosas y parasitarias con un 11% y finalmente, están Enfermedades del sistema respiratorio, los Traumatismos, envenenamientos y algunas otras consecuencias de causa externa y las Enfermedades del sistema nervioso con un 8% cada una.
- b. Las EPS hay una gran concentración en Coomeva EPS donde se han generado el 79% de los eventos de absentismo seguido por EPS Sura con un 5%.
- c. Los cargos, Ejecutivo(A) Atención Integral Eps representa el 60% de los eventos de absentismo seguido de Auditor(A) Médico Eps con un 15%, en

tercer lugar está el cargo de Aprendiz Eps con un 10% seguido de Auxiliar Salud Eps con un 9% y por último lugar Auxiliar Enfermería Extramural Eps con un 7%.

- d. Los días de la semana el 21% de los eventos de absentismo se generan los lunes y miércoles, el 18% los martes, el 17% los jueves y el 12% los viernes.
- e. Al costo del absentismo el 23% está representado por las enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo, el 11% por ciertas enfermedades infecciosas y parasitarias, el 8% por Enfermedades del sistema respiratorio, los Traumatismos, envenenamientos y algunas otras consecuencias de causa externa y las Enfermedades del sistema nervioso.

El costo de absentismo por evento es de \$305.641

3.4 Análisis comparativo de los datos:

3.4.1 Por Días:

Para el 2019 se generaron 2279 días de absentismo mientras que para el 2020 tan solo fueron 824, **es decir que para el 2020 se presentó una reducción en el número de días de ausencia de un 64%.**

Para el 2019 el 88% de los días de absentismo corresponden al género femenino y para el 2020 el 90% por lo que se presenta un aumento del 2%, para el 2019 el 12% de los días de absentismo corresponden al género masculino y para el 2020 el 10% presentando una reducción del 2%.

Para el 2019 el 90% de los días de absentismo son de origen Enfermedad General y para el 2020 es del 93% presentando un aumento del 3%, para el 2019 por origen enfermedad profesional corresponde a un 9% y para el 2020 un 6% presentando una reducción del 3% y por accidente laboral para el 2019 se presenta un 1% y para el 2020 un 2% presentando un aumento del 1%.

Respecto a

- a. Los grupos de enfermedades, según el número de días para el 2019 los primeros cinco son: Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo 21%, Neoplasias 11%, Enfermedades del sistema nervioso 11%, Trastornos mentales y del comportamiento 10% y Embarazo, parto y puerperio 9%.

Para el 2020 se tiene un resultado similar: Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo con un 37% presentando un aumento del 16% respecto al 2019, Trastornos mentales y del comportamiento 17% presentando un aumento del 7% respecto al 2019, Neoplasias 13% presentando un aumento del 2% respecto al 2019, Códigos para situaciones especiales 9% presentando un aumento del 100% y Traumatismos, envenenamientos y algunas otras consecuencias de causa externa 5% presentando una disminución del 3%.

- b. Las EPS para el 2019 el 77% de los días de ausencia se concentran en Coomeva EPS seguido por EPS SURA con un 6% y para el 2020 tenemos

un resultado similar Coomeva EPS 79% presentando un aumento del 2% y EPS SURA 13% presentando un aumento del 7%.

c. Los cargos, para el 2019 Ejecutivo(A) Atencion Integral Eps representa el 49% de los días de absentismo seguido de Auditor(A) Medico Eps con un 14%, Auxiliar Enfermeria Empresarial Eps 11%, Auxiliar Salud Eps 9%, Jefe(A) Reg P Y P Programas Especiales Eps y Auxiliar Enfermeria P Y P Eps con un 8% cada uno. Para el 2020 Ejecutivo(A) Atencion Integral Eps representa el 19% de los días de absentismo presentando una disminución de 30% respecto al 2019, para el cargo Auditor(A) Medico Eps representa el 41% de los días de absentismo presentando un aumento del 27% respecto al 2019, Auxiliar Enfermeria Empresarial Eps presentó un 0,4% presentando una reducción del 10,96% respecto al 2019, Auxiliar Salud Eps presentó un 0,8% presentando una reducción del 8,92%, Jefe(A) Reg P Y P Programas Especiales Eps 14% presentando un aumento de 6% y Auxiliar Enfermeria P Y P Eps con un 8% sin presentar variación.

d. Los días de la semana para el 2019 el 21% de los días de absentismo se generan los martes, el 19% los miércoles, el 18% los jueves, el 15% los viernes y el 13% los lunes.

Para el 2020 el 18% de los días de absentismo se generan los miércoles presentando una disminución del 1% respecto al 2019, el 17% el domingo presentando un aumento del 9%, el 16% los viernes presentando un aumento del 1%, el 15% los lunes y martes presentando un aumento del 2% y una

reducción del 6% respectivamente respecto al 2019 y el 13% los jueves presentando una reducción del 5% respecto al 2019.

- e. Al costo del absentismo, para el 2019 el 23% está representado por las enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo, el 12% por Traumatismos, envenenamientos y algunas otras consecuencias de causa externa, el 11% por Neoplasias y otro 9% por los Trastornos mentales y del comportamiento y Embarazo, parto y puerperio. Para el 2020 el 47% del costo está representado por Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo presentando un aumento del 24% respecto al 2019, el 16% por Trastornos mentales y del comportamiento presentando un aumento del 7%, el 13% por las Neoplasias presentando un aumento del 2%, el 7% por Códigos para situaciones especiales presentando un aumento del 100%, este aumento significativo se presenta debido a que en este grupo de enfermedades están los diagnósticos definidos por covid o por sospecha del mismo. El costo de absentismo por día para el 2019 es de \$33.373 y para el 2020 es de \$ 50.503, es decir, el costo por día presentó un incremento del 51%, esto debido a que sin bien el costo para el 2020 se redujo en un 45%, el número de días se redujo en una mayor proporción, correspondiente a un 64%, al presentarse una mayor disminución en el denominador hace que el resultado, es decir, el costo por día sea mayor. Pese a esto el principal resultado a resaltar referente al costo es el ahorro que se obtuvo ya que pasó de \$76.057.034 del 2019 a \$41.614.701 en 2020, logrando un ahorro de **\$34.442.332, es decir un ahorro del 45% respecto al 2019.**

3.4.2 Por eventos:

Para el 2019 se generaron 317 eventos de absentismo mientras que para el 2020 tan solo fueron 68, **es decir que para el 2020 se presentó una reducción en el número de eventos de absentismo de un 79%.**

Para el 2019 el 86% de los eventos corresponden al género femenino y para el 2020 el 85% por lo que se presenta una reducción del 1%, para el 2019 el 14% de los eventos corresponden al género masculino y para el 2020 el 15% presentando un aumento del 1%.

Para el 2019 el 96% de los eventos son de origen Enfermedad General y para el 2020 es del 91% presentando una reducción del 5%, para el 2019 por origen enfermedad profesional corresponde a un 3% y para el 2020 un 7% presentando un aumento del 4% y por accidente laboral para el 2019 se presenta un 1% y para el 2020 un 1% sin presentar variación.

Respecto a:

- a) Los grupos de enfermedades, según el número de eventos para el 2019 los primeros cinco son: Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo 20%, ciertas enfermedades infecciosas y parasitarias con un 12%, Enfermedades del sistema respiratorio con 10%, Traumatismos, envenenamientos y algunas otras consecuencias 8% y Enfermedades del sistema nervioso 8%. Para el 2020 se tiene un resultado similar: Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo con un 37%

presentando un aumento del 17% respecto al 2019, Trastornos mentales y del comportamiento con un 7% presentando un aumento del 2% respecto al 2019, Neoplasias 6% presentando un aumento del 2% respecto al 2019 y Códigos para situaciones especiales 6% presentando un aumento del 100%.

- b)** Las EPS para el 2019 el 79% de los eventos se concentran en Coomeva EPS seguido por SOS con un 5% y en tercer lugar EPS Sura con un 4%, en el 2020 Coomeva EPS se mantiene en el primer lugar con un 82% de eventos presentando un aumento del 3% respecto al 2019, EPS Sura 12% presentando un aumento del 8% y Salud Total con 4% presentando un aumento del 3%.
- c)** Los cargos, para el 2019 Ejecutivo(A) Atención Integral Eps representa el 62% de los eventos de absentismo seguido de Aprendiz con un 11%, Auxiliar Salud 10%, Auditor Médico 10% y Auxiliar Enfermería Extramural con un 6%. Para el 2020 Ejecutivo(A) Atención Integral Eps representa el 34% de los eventos de absentismo presentando una disminución de 28% respecto al 2019, para el cargo Auditor(A) Médico Eps representa el 26% presentando un aumento del 16% , Promotor Salud Pública presentó un 9% presentando un aumento del 3% , Médico General P y P 8% presentando un aumento de 6%.
- d)** Los días de la semana para el 2019 el 22% de los eventos de absentismo se generan los lunes, el 20% los miércoles, el 19% los martes, el 17% los jueves y el 12% los viernes.

Para el 2020 el 25% de los eventos de absentismo se generan los miércoles presentando un aumento del 5% respecto al 2019, el 18% el jueves presentando un aumento del 1%, el 16% los martes presentando un aumento del 3%, el 15% los lunes presentando una disminución del 7% y el viernes 12% sin presentar variación.

- e) Al costo del absentismo para el 2019 es de \$239.828 por evento y para el 2020 es de \$611.981, es decir, el costo por evento presentó un incremento del 61%, esto debido a que sin bien el costo para el 2020 se redujo en un 45% el número de eventos se redujo en una mayor proporción, correspondiente a un 79%, al presentarse una mayor disminución en el denominador hace que el resultado, es decir, el costo por evento sea mayor. Sin embargo, nuevamente **se resalta que uno de los principales beneficios de haber implementado el trabajo en casa es que se logró un ahorro para la empresa de \$34.442.332.**

3.5 Beneficios y Riesgos biomecánicos de la modalidad de trabajo en casa para la empresa:

La modalidad de trabajo en casa puede brindar grandes beneficios, no solo a los teletrabajadores sino también a las empresas, ya que al ser un modelo laboral flexible y que no requiere que el trabajador se encuentre en un sitio específico y en el cual pueda prestar un servicio por medio de las TIC, esto hace que haya una reducción en costos y una mayor optimización en tiempo. Por otro lado, también se pueden observar ciertos riesgos o desventajas que puedan llegar a afectar al

teletrabajador y al empleador, cuando no se cuentan con los mecanismos suficientes para la identificación y control de peligros, para prevenir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y dar solución a diseños de puestos de trabajos óptimos.

3.5.1 Beneficios para la empresa:

Hay diversos beneficios en la modalidad del trabajo en la casa para la empresa, a continuación, se mencionan algunas de ellas:

- Mayor cobertura simultánea en pausas activas al realizarlas de manera virtual guiadas con el apoyo de la fisioterapeuta.
- Mayor eficiencia en la realización de pausas activas ya que se presenta un ahorro en tiempo y recursos para la realización de las mismas, que serían guiadas por un programa virtual, donde en medio de la jornada laboral, se activaría el tiempo de la pausa activa.
- Adicionalmente ofrece una alternativa para cuando se presentan circunstancias o eventos inesperados, tales como huelgas de transporte, condiciones severas de tiempo, desastres naturales o epidemias etc. (Mello, 2007).
- Reducción del riesgo de accidentes laborales.
- Reducción del absentismo laboral.
- Reducción significativa del estrés laboral en los teletrabajadores (Kossek, Lautsch, & Eaton, 2006), una disminución en el aburrimiento y la fatiga

relacionada a las actividades laborales, así como una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar (Golden, 2012)

- Fortalecimiento del clima laboral, gracias a la aplicación de buenas prácticas y políticas de conciliación personal y en el trabajo.
- Ahorro de costos y aumento de la productividad del equipo. Los teletrabajadores se enfocan en generar resultados, motivados por el equilibrio que pueden obtener entre su vida y el trabajo.

3.5.2 Riesgos para la Empresa:

Los riesgos que se podrían contemplar dentro de la modalidad en casa para la empresa serían:

- Pérdida de elementos ergonómicos al suministrarlos a los trabajadores para las casas.
- No poder supervisar las posturas del trabajador y el uso correcto de elementos ergonómicos.
- Aumento en el número de días y eventos en las Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo que para este caso fue de un 16% y 17% respectivamente, este aumento se presentó en el 2020 respecto al 2019.
- La empresa inicialmente hará una inversión, para dotar a los trabajadores con equipos necesarios, que faciliten la ejecución de sus funciones.

- Del lado de los directivos, una de las razones manifiestas que explican el estancamiento de esta modalidad de trabajo, es el ambiente de desconfianza por parte de los empleadores, quienes con frecuencia expresan el temor de permitirles a sus empleados que trabajen desde sus casas, lejos de la supervisión de sus jefes directos. (Bloom, Liang, Roberts, & Ying, 2014)

3.6 Beneficios y Riesgos biomecánicos de la modalidad de trabajo en casa para el trabajador:

3.6.1 Beneficios para el trabajador:

- Facilita la flexibilidad del trabajo, permitiendo mayor distribución del tiempo para ejecutar las tareas.
- “Conciliación de la vida laboral y personal, mejorando las relaciones con su familia y entorno dada una mayor presencia física.
- Ahorro en tiempo y dinero. No paga combustible o transporte público para llegar a su lugar de trabajo.
- Reducción del riesgo de accidentes, sobre todo de tráfico.
- Disminución del estrés originado por la falta de flexibilidad horaria y, a la vez, mejora de la salud”. (Los que están en todas, s.f.)

3.6.2 Riesgos para el trabajador:

En la modalidad del trabajo en casa, se encuentran enfermedades asociadas al riesgo ergonómico, como:

- El riesgo biomecánico que es el que más se encuentra presente en el desarrollo de las actividades de las personas que trabajan desde la casa, el cual no se cuenta con las herramientas adecuadas y que cumpla con los estándares ergonómicos; viendo así las malas posturas, posturas prolongadas, movimientos repetitivos que se realizan durante la jornada y la indebida manipulación de cargas, lo cual puede llegar a desencadenar desórdenes músculo esqueléticos como trastornos del miembro superior, lesiones de espalda, fatiga visual y estrés laboral por inadecuado puesto de trabajo.
- El sedentarismo es otro riesgo que se observa en las personas que no son muy activas o dadas a la actividad física, ya que no sienten la necesidad u obligación de realizar actividades, si la empresa no cuenta con un programa de pausas activas, o el hecho de trabajar desde la casa y no tener que desplazarse a ningún sitio, esto puede provocar que la persona se vuelva más sedentaria.
- Diversos factores psicosociales como la presencia del virus COVID -19 y el aislamiento, jornadas extensas de trabajo, carga laboral, sentir soledad, la cual ya no se comparte espacio con otros trabajadores, bien sea en el ámbito laboral o en su tiempo libre y de este factor se desencadena el estrés,

generando en el trabajador a adoptar malas posturas, por eso la importancia del acompañamiento del grupo del SG-SST para charlas motivacionales virtuales, campañas de promoción y prevención, durante el tiempo libre se pueden realizar ejercicios y juegos virtuales, donde se pueda interactuar con los demás compañeros.

- Las condiciones ambientales como la temperatura, vibración, ruidos y entre otros, también llegan a afectar al trabajador.

3.7 Recomendaciones

Para mayor beneficio tanto para el empleador como para el empleado, se brindarán algunas recomendaciones para tener en cuenta, como:

- La realización de evaluación general con la GTC 45, que es la guía para la identificación de peligros y la valoración de riesgos en seguridad y salud de los trabajadores, que establece las directrices para identificar peligros y valorar los riesgos de seguridad y salud ocupacional; esta identificación, se hace a partir del Panorama de Factores de Riesgo, realizar un estudio de campo, análisis ergonómico de la tarea, medidas antropométricas. (Diaz & Muñoz Maya, 2013).
- Realizar capacitaciones a todo el personal de la empresa, con el objetivo de dar a conocer la normatividad legal vigente, en relación a la modalidad de teletrabajo y las condiciones ergonómicas, para que el trabajador pueda desempeñar adecuadamente sus actividades, las cuales irían acompañadas

de las visitas de inspección del puesto de trabajo, donde se proporcione elementos de confort y prevención de fatiga, contribuyendo así a generar un buen estado de salud.

- El mayor beneficio de la inversión es la disminución en incapacidades por Desórdenes Musculo-Esqueléticos (DME), ya que esta es una de las 10 primeras causas de incapacidades reportadas por las Entidades Promotoras de Salud y las cuales generan entre 1 y 3 días de incapacidad, cuando el síntoma no es tan avanzado o requiera de tratamiento. (Alfonso Gutierrez, Rodriguez, & Torres Torres, 2019)
- Las rutinas colectivas de ejercicio y pausas activas desde la distancia y por medio de la virtualidad. La capacitación sigue siendo otro de los privilegios al que muchos empleados desean poder acceder, esto debido a que la coyuntura exige nuevos conocimientos en tecnologías de la información y comunicación, manejo de crisis en las empresas y habilidades blandas como el liderazgo. Con lo anterior en mente, se pueden organizar reuniones virtuales de esparcimiento entre empleados, cafés virtuales, fijar horas de almuerzo y entre otros.

Estos beneficios no solo aumentan el nivel de entusiasmo y agradecimiento por parte de los empleados con la empresa, también favorecen un ambiente de cercanía, cuidado, camaradería y apoyo en tiempos difíciles” (Castro, 2020).

3.8 Métodos de evaluación ergonómicos

Se deben tener en cuenta los **métodos de evaluación ergonómicos**, que sirven para identificar y valorar los factores de riesgo presentes en los puestos de trabajo, lo cual estos arrojarán un resultado y de acuerdo a ello, se podrá dar solución a la problemática que se encontró, bien sea al puesto de trabajo y/o la intervención oportuna para la salud del trabajador. A continuación, se mencionarán algunos métodos que más se utilizan:

3.8.1 Repetitividad:

OCRA Y JSI: Hablamos de movimientos repetitivos refiriéndonos a aquellos realizados en actividades, que se repiten, generalmente en ciclos cortos, que implican la realización de esfuerzos o movimientos rápidos de grupos musculares, huesos, articulaciones, tendones, ligamentos y nervios de una parte del cuerpo, generalmente de las extremidades superiores. (Diego & José, 2015)

3.8.1.1 Método OCRA

También llamado Índice de exposición OCRA fue desarrollado en 1998 por los autores Colombini D., Occhipinti E., Greco A. El método mide el nivel de riesgo en función de la probabilidad de aparición de trastornos músculo-esqueléticos en un determinado tiempo, centrándose en la valoración del riesgo en los miembros superiores del cuerpo, los mismos autores diseñaron un Check List OCRA, donde se realiza un análisis mucho más detallado para una primera evaluación de factores de riesgo, que hay en las tareas que se realizan en el puesto de trabajo.

Pro: Permite un resultado básico de valoración del riesgo por movimientos repetitivos de los miembros superiores de forma independiente ofreciendo puntuaciones para cada uno de ellos, lo que permite al evaluador conocer el riesgo total e iniciar el proceso de mejora de las condiciones del puesto.

Contra: Es aplicable a puestos de trabajo con una jornada laboral de máximo de 8 horas, si el tiempo es mayor, la fiabilidad de los resultados decrece. (Ramírez , Herrera, & Rincón, 2021)

3.8.1.2 Método JSI: (Índice de tensión o esfuerzo)

Fue desarrollado por Moore J.S. y Gard A. en 1995. Evalúa de forma sencilla y mediante la técnica de observación directa (vídeo), los trabajos con riesgo de provocar trastornos de la extremidad superior distal (del codo a los dedos, es decir, codo, antebrazo, muñeca y mano). El tiempo de observación de cada tarea debe incluir varios ciclos de trabajo completos. Es un factor importante, ya que es una de las variables que interviene en la ecuación. (Métodos de Evaluación Ergonómica, 2015).

3.8.2 Carga Postural: RULA, REBA, OWAS, EPR

Método RULA:

Permite evaluar la exposición de los trabajadores a riesgos debidos al mantenimiento de posturas inadecuadas, que pueden ocasionar trastornos en los miembros superiores del cuerpo, este método RULA fue desarrollado en 1993 por McAtamney y Corlett, de la Universidad de Nottingham (Institute for Occupational

Ergonomics). Es de fácil aplicación en ciclos cortos y repetitivos, se considera la intensidad del esfuerzo postural, no permite el análisis conjunto de posturas o secuencia de posturas y evalúa solo la postura individual.

Este método ergonómico para una determinada postura tendrá una puntuación la cual determinará el Nivel de Actuación. El cual indica si la postura es aceptable y que tipo de intervención o que medidas correctivas pueden evaluarse en el rediseño del puesto de trabajo. RULA permite divisar potenciales problemas ergonómicos causales de una excesiva carga postural. (Mas & Jose Antonio, ERGONAUTAS, universidad politecnica de Valencia, 2015)

Método REBA:

Evalúa posturas individuales y no conjuntos o secuencias de posturas, por ello, es necesario seleccionar aquellas posturas que serán evaluadas de entre las que adopta el trabajador en el puesto. Se seleccionarán aquellas que, a priori, supongan una mayor carga postural bien por su duración, bien por su frecuencia o porque presentan mayor desviación respecto a la posición neutra. Fue desarrollado por Sue Hignett y Lynn McAtamney, del Nottingham City Hospital, en el año 2000. Su objetivo es valorar el grado de exposición del trabajador o la trabajadora al riesgo por adopción de posturas inadecuadas. (Mas & José Antonio, Ergonautas, Universidad Politécnica de Valencia, 2015)

Método OWAS:

El método finlandés OWAS fue desarrollado en 1977 por la empresa Ovako Oy junto al Instituto Finlandés de Salud Laboral para la Industria Siderúrgica. Es un método sencillo y útil basado en la observación y registro de las posturas. A diferencia de otros métodos de evaluación postural como RULA y REBA, que valoran posturas individuales, OWAS valora de forma global todas las posturas adoptadas durante el desempeño de la tarea (jornada diaria).

El resultado correspondiente al nivel de riesgo se corresponde con la asignación de 4 categorías distintas que van de 1 a 4. Es el método de evaluación de carga postural aplicado por excelencia y su fiabilidad es alta. (Métodos de Evaluación Ergonómica, 2015)

Método EPR:

EPR no es en sí un método que permita conocer los factores de riesgo asociados a la carga postural, si no, más bien, una herramienta que permite realizar una primera y somera valoración de las posturas adoptadas por el trabajador a lo largo de la jornada. Si un estudio EPR proporciona un nivel de carga estática elevado el evaluador debería realizar un estudio más profundo del puesto mediante métodos de evaluación postural más específicos como RULA, OWAS o REBA. El método mide la carga estática considerando el tipo de posturas que adopta el trabajador y el tiempo que las mantiene, proporcionando un valor numérico proporcional al nivel de carga. A partir del valor de la carga estática el método propone un Nivel de

Actuación entre 1 y 5. EPR emplea el sistema de valoración de la carga estática del método LEST, desarrollado por F. Guélaud, M.N. Beauchesne, J. Gautrat y G. Roustang, miembros del Laboratoire de Economie et Sociologie du Travail (L.E.S.T.), del C.N.R.S., en Aix-en-Provence. (Mas & José Antonio, Ergonautas, Universidad Politécnica de Valencia, 2015)

3.8.3 Puesto De Trabajo: Método ROSA

Método ROSA:

Es un método de tipo cuantitativa y cualitativa, basado en una lista de chequeo asociado a los puestos de trabajo en oficinas, ROSA, acrónimo de Rapid Office Strain Assessment es una lista de comprobación cuyo objetivo es evaluar el nivel de los riesgos comúnmente asociados a los puestos de trabajo en oficinas. El método es aplicable a puestos de trabajo en los que el trabajador permanece sentado en una silla, frente a una mesa, y manejando un equipo informático con pantalla de visualización de datos. Se consideran en la evaluación los elementos más comunes de estas estaciones de trabajo (silla, superficie de trabajo, pantalla, teclado, mouse y otros periféricos). Como resultado de su aplicación se obtiene una valoración del riesgo medido y una estimación de la necesidad de actuar sobre el puesto para disminuir el nivel de riesgo.

Se calcula la desviación existente entre las características del puesto evaluado y las de un puesto de oficina de características ideales. Para ello se emplean diagramas de puntuación que asignan una puntuación a cada uno de los elementos del puesto: silla, pantalla, teclado, mouse y teléfono. (Mas & José Antonio, Evaluación de

Puntuación	Riesgo	Nivel	Actuación
1	Inapreciable	0	No es necesaria actuación.
2 - 3 - 4	Mejorable	1	Pueden mejorarse algunos elementos del puesto.
5	Alto	2	Es necesaria la actuación.
6 - 7 - 8	Muy Alto	3	Es necesaria la actuación cuanto antes.
9 - 10	Extremo	4	Es necesaria la actuación urgentemente.

puestos de oficina mediante el método ROSA, 2019)

Tabla 2. Riesgo y Niveles de Actuación ROSA.

Método LEST:

Fue desarrollado por F. Guélaud, M.N. Beauchesne, J. Gautrat y G. Roustang, miembros del Laboratoire d'Economie et Sociologie du Travail (L.E.S.T.), y pretende la evaluación de las condiciones de trabajo de la forma más objetiva y global posible, estableciendo un diagnóstico final que indique si cada una de las situaciones consideradas en el puesto es satisfactoria, molesta o nociva. El método es de carácter global considerando cada aspecto del puesto de trabajo de manera general. No se profundiza en cada uno de esos aspectos, si no que se obtiene una primera valoración que permite establecer si se requiere un análisis más profundo

con métodos específicos. El objetivo es, según los autores, evaluar el conjunto de factores relativos al contenido del trabajo que pueden tener repercusión tanto sobre la salud como sobre la vida personal de los trabajadores.

A pesar de tratarse de un método general no puede aplicarse a la evaluación de cualquier tipo de puesto y antes de la aplicación del método deben haberse considerado y resuelto los riesgos laborales referentes a la Seguridad e Higiene en el Trabajo dado que no son contemplados por el método. (Mas & José Antonio, Análisis ergonómico global mediante el método LEST, 2015)

4. RESULTADOS:

Una vez realizado el análisis comparativo de los datos de absentismo los principales resultados son: de abril a Julio de 2019 y en el mismo periodo del 2020 se han generado 3103 días de absentismo y 385 eventos de los cuales el 88% de los días corresponden al género femenino y el 12% al género masculino, así mismo el 86% de los eventos corresponden al género femenino y el 14% al género masculino, el 91% de los días y 95% de los eventos son de origen enfermedad general, este resultado se presenta en gran medida debido a que del total de la población de la empresa, el promedio para el 2019 y 2020 es del 72% para el género femenino y tan solo un 28% corresponde al género masculino, siendo así es una tendencia natural que el mayor porcentaje de días de ausencia y número de eventos esté representado en dicho género. También es la tendencia general que las enfermedades generales sean las predominantes ya que en la empresa se tiene una baja accidentalidad y bajo número de enfermedades profesionales que no generan mayor cantidad de ausentismo.

Para el 2019 se generaron 2279 días de absentismo y 317 eventos mientras que para el 2020 tan solo fueron 824 días y 68 eventos, **es decir que para el 2020 se presentó una reducción en el número de días de ausencia de un 64% y en el número de eventos de absentismo de un 79%**. Los principales motivos de esta reducción tanto de días de ausencia como de eventos son: que muchas de las incapacidades que se presentaban por grupos de enfermedades como

Ciertas enfermedades infecciosas y parasitarias, Enfermedades del sistema respiratorio, Enfermedades del aparato digestivo, Enfermedades del aparato genitourinario y Enfermedades de la piel y el tejido subcutáneo, son incapacidades que dentro de un contexto laboral normal se presentaban porque su condición les imposibilitaba más que desarrollar su función como tal era desplazarse al lugar de trabajo y estar en contacto con sus compañeros de trabajo ya que se podían generar contagios masivos, pero dado a que están en su casa, sus síntomas pueden ser más llevaderos, manejables y tampoco se entra en contacto con los compañeros evitando contagios por tal razón muchos colaboradores al estar en su casa prefieren seguir el tratamiento médico para mejorar su salud pero sin dejar de continuar con su trabajo. Otra de las razones de la disminución de eventos y días de ausencia es que los colaboradores sienten temor de asistir a la IPS dado el alto riesgo de contagiarse del virus Covid-19 que es el virus por el cual se está en la actual pandemia.

Por último, uno de los principales resultados a resaltar es el ahorro económico que obtuvo la empresa ya que pasó de tener un costo de absentismo en el 2019 por \$76.057.034 a \$41.614.701 en 2020, logrando un beneficio económico de **\$34.442.332, es decir, que para el 2020 se obtuvo un ahorro del 45% respecto al 2019.**

4.1 Estrategias para la reducción de absentismo Laboral

4.1.1 Teletrabajo y trabajo en casa:

Entre los múltiples beneficios del teletrabajo se anota que la práctica del trabajo a distancia incide de forma positiva en el desempeño de la organización, **disminuyendo el ausentismo laboral** (Davis, 2012). Según el más reciente informe de penetración del teletrabajo en Colombia, el número de teletrabajadores ha alcanzado la cifra de 122.278 en 2018, es decir, que se ha cuadruplicado la cifra de 2012, en el que se reportaron 31.553 teletrabajadores, concentrados principalmente en las grandes capitales, ya que los tres mayores centros urbanos, Bogotá, Medellín y Cali, captan el 87.6% de toda la población de teletrabajadores del país. Se sabe además que 71.5% están vinculados a PYMES, 21.2% a medianas empresas y 7.3% a grandes empresas. Con respecto a la modalidad escogida, 37% han optado por el teletrabajo total o autónomo, 34% bajo el modelo mixto o suplementario y el restante 29% por la modalidad móvil. Con relación al sitio donde realizan sus actividades laborales, una amplia mayoría, 74% de teletrabajadores, lo hacen desde su hogar o domicilio. (Min-TIC, 2018) Lo anterior se ve evidenciado en una dinámica creciente de adopción de los programas de teletrabajo, que han introducido en los esquemas organizacionales prácticas de mayor flexibilidad para los empleados desde la perspectiva del dónde y cuándo realizar sus labores. (Coenen & Kok, 2014).

También se ha encontrado que el teletrabajo ha traído un incremento en la satisfacción de los empleados y un mayor compromiso con la organización (Coenen

& Kok, 2014). Recientemente se ha evidenciado una presión social hacia las organizaciones para que sean más “verdes”, por lo que los resultados de las empresas que acogen el trabajo en casa podrían evidenciarse en una mejor imagen corporativa (Harker & MacDonnell, 2012).

Teniendo en cuenta que el grupo de enfermedades que más genera días de ausencia y eventos de incapacidad son las Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo se proponen las siguientes estrategias para intervenir el factor biomecánico:

4.1.2 Pausas Activas:

Es una estrategia preventiva en donde se definen tiempos específicos para parar la actividad laboral y se hacen estiramientos guiados o previamente indicados por un profesional de la salud con el objetivo de prevenir lesiones físicas (osteomusculares) y mentales (estrés o nervios), con el fin de ayudar a mejorar la atención, la concentración y la postura. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), las personas que trabajan frente al computador son más propensas a sufrir dolores físicos, esto se debe a su actividad repetitiva y con poco movimiento.

En las tareas con elevada carga informativa, es conveniente realizar pausas regulares de 10 minutos después de dos horas de trabajo continuo.

¿Cómo deben hacerse las pruebas activas?

- Las pausas activas pueden hacerse cada 2-3 horas

- Se debe tener un momento de activación, ósea realizar primero un calentamiento del cuerpo, bien sea una marcha rápida, para mover las piernas y los brazos, skipping en el puesto y finalizar con estiramientos.
- Estirar 2 veces cada musculo entre 10-15 segundos, enfatizar en los músculos de cabeza, cuello, codos, muñecas, dedos y piernas.
- Realizar pausas visuales cada 30 minutos, cerrando los ojos de 5 a 10 segundos, mirando hacia un punto fijo a los lejos y luego a algo que esté más cerca, el no hacer esta pausa puede generar fatiga visual y resequedad en los ojos.
- Realizar pausas mentales, desconectándose un rato y caminaren la casa, esto es posible al mismo tiempo que se hacen las pausas activas. Esto con el fin de vivir el día de una forma activa y ser más eficiente y productivo en su puesto de trabajo. Bajo la modalidad de teletrabajo, la salud emocional permite a los teletrabajadores cumplir sus objetivos y comenzar a laborar con disciplina, sin que exista propiamente un horario pactado o un lugar específico de trabajo. (García Chávez & Martínez Sánchez, 2016)

4.1.3 Talleres de Higiene postural:

Es una estrategia preventiva que consiste en un conjunto de capacitaciones, mailings y cursos virtuales que se envían a los colaboradores con el objetivo de educarlos sobre la correcta postura que se debe tener en el puesto de trabajo, teniendo en cuenta todas las variables que se pueden presentar en las modalidades de trabajo en casa y el teletrabajo.

La Higiene postural es la posición del trabajo, que significa tener el mantenimiento de las partes individuales del tronco y de las extremidades inferiores en relación armoniosa, mientras las partes activas (principalmente en miembros superiores) ejecutan movimientos de trabajo; la postura adecuada se relaciona directamente con la salud física y aunque no existe una postura idónea, se debe caracterizar por poseer una con mayor eficacia mecánica y menor alteración en las funciones orgánicas y ausencia de fatiga.

4.1.4 Escuela de Desordenes Musculo Esqueléticos:

Es una estrategia correctiva que consiste en una serie de charlas que se hacen en conjunto con la fisioterapeuta y el psicólogo de la empresa y/o ARL (según el recurso disponible) donde se trabajan dos componentes:

1. Capacitación, tips y consejos sobre higiene postural, hábitos alimenticios, estilo de vidas saludables y disminución del estrés.
2. Estrategias de afrontamiento y la actitud frente a la enfermedad.

4.1.5 Intervención de casos críticos (Inspección de puesto de trabajo y recomendaciones generales y laborales):

Es una medida correctiva que se realiza con aquellos casos que presentan una sintomatología, incapacidad o recomendación/restricción médica, la fisioterapeuta o terapeuta ocupacional realiza una inspección del puesto de trabajo y redacta un

informe con las recomendaciones para hacer ajustes al puesto y/o postura con el objetivo de disminuir la sintomatología y el absentismo en general.

En la ergonomía se tiene en cuenta factores externos, como el diseño del puesto de trabajo, además del tiempo de exposición al factor de riesgo, que generalmente es de 8 horas diarias, según la normatividad colombiana, como se especifica en el artículo 161 del código sustantivo de 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”, por ello la importancia y necesidad de tener un puesto de trabajo, en buenas condiciones y con equipos y herramientas que faciliten el desarrollo de las tareas.

Al teletrabajador se le debe incentivar de tener cultura de auto-cuidado y realizar como una medida de prevención y atenuación las pausas activas, dado que “Son sesiones de actividad física desarrolladas en el entorno laboral, con una duración continua mínima de 10 minutos que incluye adaptación física cardiovascular, fortalecimiento muscular y mejoramiento de la flexibilidad, buscando reducir el riesgo cardiovascular y las lesiones musculares por sobreuso asociados al desempeño laboral”.

Se tienen en cuenta algunas medidas de control propuestas para los teletrabajadores y es que, realicen capacitaciones y charlas relacionadas con higiene postural, pausas activas e identificación de peligros en el puesto de trabajo.

4.2 Recomendaciones Que Debe Tener En Cuenta El Trabajador

4.2.1 Para evitar fatiga visual, mental y física además de lesiones a nivel lumbar, dorsal o cervical por visualizar la pantalla adoptando una postura incorrecta es necesario:

- Situar la pantalla de manera que la horizontal de su visual coincida con el borde superior del ordenador, quedando al mismo nivel o ligeramente por debajo de los ojos (entre 10°o 60°), y a una distancia de 50 cm.
- Situar la pantalla en un lugar donde se evite el deslumbramiento o reflejos en la pantalla, adicional a esto regule el brillo de la pantalla y el tamaño de la letra para evitar fatiga visual y por lo tanto mental.
- El monitor debe estar ubicado siempre en frente del teletrabajador, para evitar posturas forzadas en el cuello.
- Utilice un escritorio que no genere ningún tipo de reflejo, con una tonalidad neutral como gris, verde o pardo.
- Utilizar una silla que le permita apoyar su espalda totalmente, y que le permita sentarse cómodamente, la silla debe tener ajuste de inclinación, altura y apoyo lumbar graduable. Es importante que la silla tenga cinco brazos con sus correspondientes ruedas para que pueda movilizarse libremente.

- Si cuenta con un apoya pies, asegúrese que este no perturbe o dañe el ángulo de 90° que se debe mantener entre los muslos y el tórax, si es el caso suspenda el uso del apoya pies. Dado que este tampoco le va permitir mantener la zona lumbar de la espalda apoyada sobre el espaldar de la silla.

4.2.2 Para evitar lesiones o enfermedades laborales como túnel carpiano, epicondilitis o bursitis se debe:

- Utilizar un teclado independiente del resto del equipo.
- Mientras se trabaja en el monitor, se debe mantener los codos flexionados en un ángulo de 90°, apoyados sobre la superficie del escritorio o un apoyabrazos, debe trabajar con los codos lo más cerca posible a su cuerpo y mantener los hombros lo más relajado posible, en una posición natural sin levantar los mismos.
- Colocar el teclado a una distancia de 10 cm del borde del escritorio, con el objetivo de apoyar las muñecas en la superficie del escritorio y evitar una postura anti gravitacional. Adicional a esto también se debe posicionar el Mouse a una distancia entre 10 y 15 cm del borde de la mesa y si es posible utilizar una almohadilla de gel en las muñecas para evitar la extensión de muñecas provocada por el uso del Mouse.
- Al manipular el ratón y el teclado verifique que su antebrazo y mano estén alineados y apoyados en la superficie de la mesa.

- Se debe intercambiar el uso del Mouse constantemente, para utilizar las dos manos durante la jornada laboral.
- Evite mantener los antebrazos y muñecas suspendidas en el aire sin ningún apoyo mientras digita o utiliza el Mouse.

4.2.3 Para disminuir la carga estática durante la jornada laboral es importante minimizar la exposición a los diferentes factores de riesgo mencionados a lo largo del estudio, debe tener en cuenta:

- Regular la altura del asiento con el objetivo de apoyar los brazos en la mesa y que estos permanezcan pegados al cuerpo.
- Mantener la espalda apoyada en la superficie del espaldar de la silla y graduar la inclinación de la misma, teniendo en cuenta que el Angulo que se debe formar entre los muslos y el tórax debe ser de 90°.
- Evitar cruzar o flexionarlas las rodillas por debajo de 90°. Esta postura dificulta la circulación de la sangre y tensan la espalda.
- Recuerde mantener las piernas y muslos flexionados 90° o un poco más sin despegar los pies del suelo o reposapiés.
- Realice ejercicios de relajación para disminuir el estrés y la tensión, prevenir lesiones musculares, aliviar el dolor y preparar el cuerpo para trabajos estáticos.

- Recuerde realizar pausas activas, manteniendo los ejercicios entre 5 y 15 segundos, de acuerdo al músculo que esté trabajando y reposando durante 5 a 10 segundos. Es importante realizar estiramientos en las siguientes zonas, cervical, dorsal y lumbar además de hombros, brazos (manos, muñecas y antebrazos) y piernas.

De acuerdo con lo anterior el empleador debe dar a conocer a los teletrabajadores los siguientes factores de riesgo, mediante charlas o capacitaciones planeadas como:

- Posturas antigravitacionales, mantenidas, forzadas e inadecuadas.
- Carga estática.
- Movimientos repetitivos.
- Carga física y mental.

Se debe capacitar a los teletrabajadores también en: la importancia de realizar pausas activas correctamente, higiene postural, el auto cuidado, identificar un correcto diseño del puesto de trabajo. (Pinzón Warner & Valencia Delgado, 2018)

5. DISCUSIÓN

Realizando la comparación se identifica que del 2020 respecto al 2019 permanecen tres casos de los cuales dos son de incapacidad prolongada, es decir, que dos de estos casos no son directamente influenciados por el cambio de trabajo presencial en la sede a trabajo en casa. Por otra parte 14 de los 17 casos que se presentaron en el 2019 no se presentaron para el 2020. Y por último en el 2020 se presentaron 11 nuevos casos.

Se dan a conocer los beneficios y riesgos del teletrabajo, tanto para el trabajador como para el empleador, el cual se muestra que llega a ser muy ventajosa la adopción de esta nueva modalidad, ya que se observa una disminución en costos, reducción de absentismo laboral, enfermedades laborales y accidentes laborales, el cual se enseña que por medio de la virtualidad se pueden hacer campañas de promoción y prevención de la salud de los trabajadores, estrategias para el absentismo laboral y recomendaciones en cuanto a un correcto diseño de puesto de trabajo, autocuidado e higiene postural, para evitar a futuro lesiones osteomusculares, todo con el fin de optimizar un buen funcionamiento de la empresa y el bienestar de los trabajadores.

5.1 Desafíos sobre la adopción de Teletrabajo:

En Manizales se realizó una investigación sobre la asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo y en este estudio se encontraron las razones por las cuales se hace difícil adoptar el

teletrabajo en una organización siendo las 3 principales razones el desconocimiento, la resistencia al cambio y el control sobre el trabajador, a continuación en la figura 1 se muestran todas las dificultades en orden descendente:

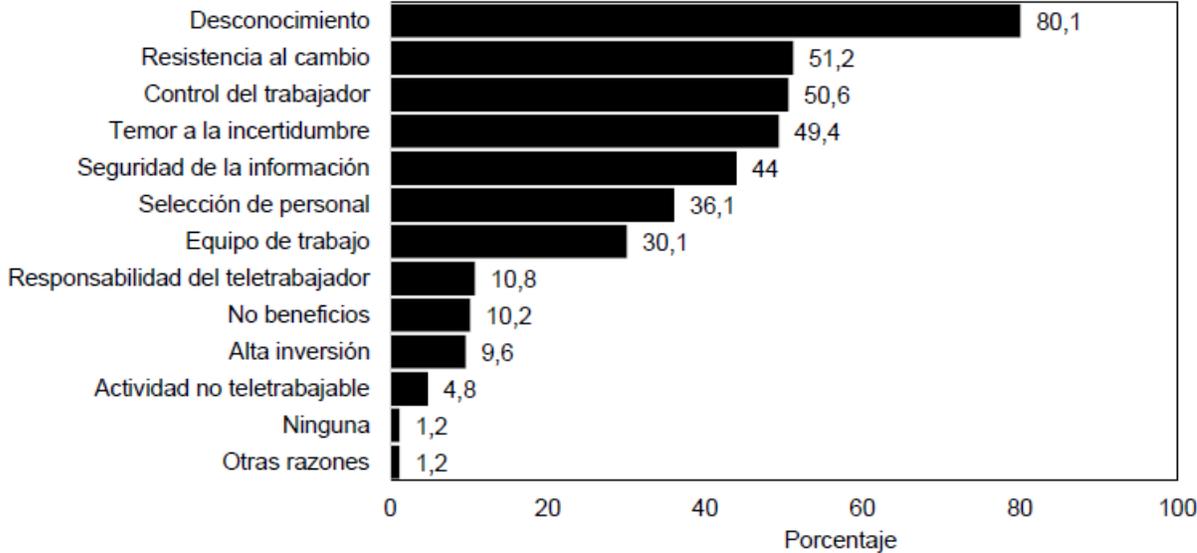


Figura 1. Dificultades señaladas como las más importantes para adoptar el teletrabajo

Fuente: (Tapasco Alzate & Giraldo Garcia, 2020)

5.2 El teletrabajo en otros países:

El teletrabajo se convirtió en una modalidad de trabajo desde hace más de 40 años, luego de que el científico Jack Nilles de la NASA, se dio a la tarea de analizar cuál opción podría contribuir a la crisis petrolera que estaba viviendo Estados Unidos en esos momentos (1973).

La necesidad evidente de generar alternativas de trabajo, han provocado que los gobiernos de muchos países hayan mostrado gran interés en poner en marcha

estrategias de implementación de puestos de trabajo que hagan uso de las herramientas tecnológicas para el desempeño de sus labores. (Tapasco Alzate & Giraldo Garcia, 2020)

En Europa, durante los años '90, hubo un crecimiento de experiencias de teletrabajo en varios países. En el mes de julio de 2002, los actores sociales europeos (CES, UNICE, CEEP) negociaron el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo que se convirtió en el principal punto de referencia para todas las experiencias sucesivas a nivel nacional.

Hacia los años 90, en Colombia se da paso a la apertura económica, la masificación de los medios, el internet, y consigo el teletrabajo. Pero, solo hasta el año 2008 es expedida la ley 1221 del 16 de julio de 2008 la cual aborda esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, que tiene como objetivo promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC). El teletrabajo está definido legalmente en Colombia como una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia del trabajador en un sitio específico de trabajo. Más adelante en el año 2012, se 24 expide el decreto 0884 de 2012, trayendo consigo acotaciones más rigurosas sobre la figura. (Bertel Pérez, 2019)

Argentina y Brasil marchan a la cabeza en la implementación de labores con base en las nuevas tecnologías en la región. Se benefician estos países de políticas que han sido fortalecidas y que han contado con continuidad desde 2003, favoreciendo este tipo de empleabilidad. Se considera que Argentina cuenta con más de un millón de personas trabajando de alguna manera con “oficina en casa”.

Chile, país que durante muchos años ha sido el “poster boy” de las economías de la región, tanto por su crecimiento, como por las condiciones sociales comparativas que tiene en relación con otros países latinoamericanos, fue pionero en la legislación de teletrabajo. En ese sentido, tanto la población en general como las instituciones tienen un referente en el código laboral correspondiente, desde 2001.

Colombia y Costa Rica poseen disposiciones reglamentarias sobre teletrabajo a partir de 2008. Se trata de Leyes de Promoción de Teletrabajo en Colombia, lo que ha incidido favorablemente, al considerar, por ejemplo, los drásticos problemas de movilidad que se tienen en una ciudad como Bogotá con casi 9 millones de habitantes. La iniciativa legal en Costa Rica de hace ya diez años enfatiza más que las relaciones laborales en empresas privadas los vínculos de empleo y productividad en las entidades públicas.

Perú y Uruguay. El primero de los mencionados ha establecido reglamentaciones de última generación, con el fin de promover el cumplimiento laboral desde las casas. Uruguay, por su parte, es muestra de los beneficios del teletrabajo en una economía pequeña, en una sociedad de las más funcionales en Latinoamérica con

tan sólo un 6 por ciento de población en condición de pobreza. El amplio rango de conectividad que le es propio al país en el uso de nuevas tecnologías hace que el teletrabajo se vaya constituyendo en forma rápida, en una modalidad laboral generalizada en muchos sectores económicos. (Reyes, 2018)

5.3 Sugerencia para aumentar la proporción de teletrabajadores

En el marco de la pandemia Colombia fue declarado en estado de emergencia por tal motivo según la resolución 1155 del 14 de julio del 2020 (Anexo técnico numeral 5.1) indica a las empresas en la medida de lo posible priorizar el trabajo en casa.

Teniendo en cuenta el programa de teletrabajo presentado en Colombia, las múltiples ventajas que representa para la empresa y el trabajador estar bajo la modalidad de teletrabajo o bajo la modalidad de trabajo en casa, los resultados mostrados en este estudio donde se refleja una reducción del número de eventos y días de absentismo así como el ahorro económico que se obtiene para la empresa y el trabajador, este estudio se convierte en un insumo real y cuantificable para que las empresas puedan tener argumentos verídicos para decidir aumentar la cantidad de teletrabajadores y así poder obtener los beneficios de su implementación. Sin embargo, es importante tener en cuenta que esta recomendación se hace para empresas que tengan una infraestructura tecnológica robusta, con equipos y software adecuados que permitan una buena operación y comunicación de los colaboradores.

6. CONCLUSIONES

- El estudio logró evidenciar que para el cuatrimestre del año 2020 respecto al 2019 se presentó una reducción en el número de días de ausencia en un 64% y en el número de eventos de absentismo de un 79% lo que permite concluir que las modalidades de trabajo en casa y teletrabajo son una buena estrategia de reducción de absentismo.
- El análisis comparativo realizado permitió demostrar a su vez que para el cuatrimestre del año 2020 la empresa obtuvo un ahorro económico del 45% respecto al 2019 lo que permite concluir que las modalidades de trabajo en casa y teletrabajo no solo son una estrategia para reducir el absentismo sino que también representan una muy buena estrategia para lograr ahorros económicos significativos derivados no solo de la reducción del absentismo sino también de la reducción gastos administrativos.
- Los empleadores deben tener un mayor conocimiento de las condiciones en las que trabajan sus colaboradores, ya que se genera una mayor eficiencia económica para la empresa, siempre y cuando las condiciones de los puestos de trabajo sean adecuadas, dado que los factores de riesgo ergonómico, son intrínsecos a la actividad de la modalidad de teletrabajo, por tal motivo se genera mayor importancia en tener un buen diseño del puesto de trabajo, para así evitar Desórdenes Músculo-Esqueléticos a mediano o largo plazo.

- Se identifica que al desarrollar la modalidad de trabajo en casa logra tener efectos positivos en el trabajador, a nivel psicosocial, en la disminución de exposición a nivel de riesgo público y a nivel biomecánico, para el bien del trabajador y el desarrollo efectivo en su labor.
- Con este estudio y la recopilación de diferentes autores se logra evidenciar que adoptar las modalidades de trabajo en casa y teletrabajo son una decisión estratégica fundamental para la organización ya que puede traer beneficios significativos para la misma en diferentes ámbitos como lo son el económico, ambiental, social, laboral y reputacional.

7. AGRADECIMIENTOS

Karen: Agradezco a nuestro Padre Celestial por todo lo que me brinda cada día, por darme la oportunidad de seguir formándome como profesional, por brindarme la paciencia y sabiduría necesaria, para culminar con éxito mis metas propuestas a lo largo de mi vida. A mis padres y mi hermana, que son mi motor de vida y apoyo incondicional, gracias a mi familia y amigos por sus consejos y palabras de aliento hacia mí, a mis profesores por cada enseñanza en especial al profe Carlos Mejía, por guiarnos y animarnos para finalizar satisfactoriamente el trabajo de grado y a mi compañero pipe, por motivarme, apoyarme y animarme en esta meta profesional para las dos.

Felipe: Agradezco primeramente a DIOS por darnos la vida y la salud para poder realizar nuestro estudio de postgrado, segundo a mi esposa y a mi madre que me apoyaron en todo tiempo para salir adelante, tercero a nuestros profesores que nos orientaron y apoyaron en este camino de aprendizaje y conocimiento y a mi compañera Karen por apoyarme en todo.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Alfonso Gutierrez, Y. C., Rodriguez, D. M., & Torres Torres, K. D. (2019). Diseño de un manual ergonómico para los teletrabajadores del área administrativa de la empresa ing green. Bogotá.
- Bertel Pérez, L. P. (2019). *Una Mirada Al Teletrabajo Como Respuesta Al Surgimiento De Las Economías Digitales En Colombia: Creación, Implementación, E Impacto*. Obtenido de https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17728/LaurenPaola_BertelPerez_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2014). Does Working From Home Work? Evidence From a Chinese Experiment. *Journal of Economics*, 165-218.
- Castro, J. D. (1 de Agosto de 2020). Los beneficios laborales que buscan los empleados que trabajan en casa. *Portafolio*.
- Coenen, M., & Kok, R. (2014). Workplace flexibility and new product development performance: The role of telework and flexible work schedules. *European Management Journal*.
- Davis, A. (2012). Telework Productivity and Effectiveness: Factors that Influence Results-Oriented Job Assessments. *University of Oregon*.
- Diaz, O. L., & Muñoz Maya, C. M. (2013). APLICACIÓN DE LA GTC 34 Y GTC 45 EN UNA S.A.S. 6.
- Diego, M., & J. A. (2015). *Evaluación del riesgo por movimientos repetitivos mediante el Check List Ocrá*. Obtenido de Ergonauta: <https://www.ergonautas.upv.es/metodos/niosh/niosh-ayuda.php>
- Escobar, D. (2018). *ascendo.blog*. Obtenido de <https://blog.acsendo.com/ausentismo-laboral-diana-escobar/>
- García Chávez, V., & Martínez Sánchez, R. (2016). Ausentismo laboral y salud: estudio de su importancia en el teletrabajo. *Revista Retos*, 13-25.
- Golden, T. (2012). Altering the Effects of Work and Family Conflict on Exhaustion: Telework During Traditional and Nontraditional Work Hours. *Journal of Business & Psychology*, 255-269.
- Harker, M., & MacDonnell, R. (2012). Is telework effective for organizations? A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes. *Management Research Review*, 602-616.

- Kossek, E. E., Lautsch, B., & Eaton, S. (2006). telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work–family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 347-367.
- Los que están en todas. (s.f.). Obtenido de <https://www.losqueestantodas.cl/blog/conoce-las-ventajas-y-riesgos-del-teletrabajo-en-materia-de-seguridad-laboral>
- Mas, D., & José Antonio. (2015). *Análisis ergonómico global mediante el método LEST*. Obtenido de Ergonautas, Universidad Politécnica de Valencia.
- Mas, D., & Jose Antonio. (2015). *ERGONAUTAS, universidad politecnica de Valencia*. Obtenido de valoración postural mediante el método RULA: <https://www.ergonautas.upv.es/metodos/rula/rula-ayuda.php>
- Mas, D., & José Antonio. (2015). *Ergonautas, Universidad Politécnica de Valencia*. Obtenido de Evaluación postural mediante el método REBA: <https://www.ergonautas.upv.es/metodos/reba/reba-ayuda.php>
- Mas, D., & José Antonio. (2015). *Ergonautas, Universidad Politécnica de Valencia*. Obtenido de Evaluación postural rápida: <http://www.ergonautas.upv.es/metodos/epr/epr-ayuda.php>
- Mas, D., & José Antonio. (2019). *Evaluación de puestos de oficina mediante el método ROSA*. Obtenido de Ergonautas, Universidad Politécnica de Valencia: <https://www.ergonautas.upv.es/metodos/rosa/rosa-ayuda.php>
- Métodos de Evaluación Ergonómica*. (2015). Obtenido de Instituto Sindical de trabajo, ambiente y salud: https://istas.net/sites/default/files/2019-12/M4_MetodosEvaluaci%C3%B3nErgo.pdf
- Min-TIC, C. C. (2018). *Teletrabajo*. Obtenido de https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-75985_archivo_pdf_estudio_teletrabajo.pdf
- Morales Manchego, M. (15 de Junio de 2020). Teletrabajo y trabajo en casa ¿cuál es la diferencia? *portafolio*.
- Pinzón Warner, I. M., & Valencia Delgado, D. S. (2018). *Identificación, Análisis Y Prevención Del Factor De Riesgo*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co>
- Ramirez , J., Herrera, J., & Rincón, N. (2021). Propuesta para diseño de un metodo de identificación y control de riesgos en puestos de trabajo en modalidad teletrabajo en Colombia (ICORIT). Bogotá, Colombia.

Reyes, G. (18 de Noviembre de 2018). *Nuevas tecnologías y formas de teletrabajo en Latinoamérica*. Obtenido de portafolio: <https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-80596.html>

Sabadías, A. V. (1995). *Estadística descriptiva e inferencial*. Universidad de Castilla La Mancha.

Tapasco Alzate, O., & Giraldo Garcia, J. (2020). Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo.

