

Ergonomía organizacional en puestos administrativos Colombia y Perú

María Dayana Daza Narváez

Leidy Daniela Ortega Rúaless

Ana Gabriela Pérez Acosta

Estudiantes del Programa de Fisioterapia

Universidad Mariana

Karina Ximena Rodríguez Espinosa

Profesora-asesora de Práctica Formativa I

Universidad Mariana

La presente nota divulgativa tiene como objetivo el diseño de estrategias para prevenir los riesgos disergonómicos de los trabajadores, a través de la observación individual de las actividades que realizan en su puesto de trabajo, a fin de disminuir factores del riesgo postural que se dan por los movimientos repetitivos y posturas inadecuadas, mejorando así su integridad laboral, su condición física y mental; además de promover una mejor calidad de vida, de tal forma que se minimice los factores de riesgo y así prevenir el ausentismo laboral.

Para ello, inicialmente, se realizó la debida educación con el fin de dar a conocer la importancia de la práctica del autocuidado de la salud, y posteriormente apliquen lo aprendido en sus actividades laborales. En cuanto a la inapropiada práctica de la ergonomía en los puestos de trabajo de oficina, cabe mencionar que esto no solo da lugar a repercusiones ergonómicas, por lo tanto, se requiere considerar aspectos como factores de riesgo, provisión de elementos adecuados en el espacio de trabajo, capacitación y la minimización de exigencias del rendimiento del trabajador que lo exponga a sobrepasar sus límites de esfuerzo físico.

Ergonomía organizacional en puestos administrativos

Las oficinas de la alcaldía, entre ellas las sedes de San Andrés, Educación y Casa de Justicia son sitios en los cuales los trabajadores realizan variedad de actividades, incluyen la digitación prolongada de datos, la revisión de información, la entrada de correos y la respuesta de estos a las personas de la sociedad. En este sentido, estas tareas exponen a los trabajadores a sufrir riesgos disergonómicos, ya sea por su mala postura o por las condiciones de trabajo.

La ergonomía, como disciplina humana que estudia la relación entre el hombre y el sistema de trabajo, abarca la interacción de diversos elementos, como las estructuras organizacionales, las políticas y los procesos.

El National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH) de EE.UU. (2000) indica que la organización del trabajo está influida por diversos factores tales como las condiciones económicas, el cambio tecnológico, las tendencias demográficas y los cambios en las prácticas empresariales y de empleo, además señala que se

están produciendo grandes cambios y tendencias en las empresas, como la tecnología y la sociedad, que pueden representar nuevas formas de organización del trabajo y, por lo tanto, tener un impacto potencial en el sistema. (Henríquez-Ríos, 2022, p. 97)

Por su parte Hendrick y Kleiner (2002) definen la macroergonomía, también conocida como ergonomía organizacional, como un enfoque de sistema sociotécnico descendente (“Top-Down”) para el diseño de sistemas de trabajo y el traslado del diseño global del sistema de trabajo al diseño de las interfaces hombre-trabajo, hombre-máquina y hombre-software, los autores refieren también que la macroergonomía se ocupa del análisis, diseño y evaluación de sistemas de trabajo con el objetivo de optimizarlos, siendo este su principal objetivo, por lo tanto, posee principios fundamentales que comparte con ergonomía y factores humanos (E/FH), tales como, adoptar un enfoque de sistemas, estar impulsado por el diseño y tener el doble objetivo de mejorar el rendimiento y bienestar (Dul et al., 2012). (p. 98)

Una correcta ergonomía en el entorno laboral de las oficinas administrativas implica una serie de medidas para garantizar la salud y seguridad del trabajador. Por ejemplo, es importante que los trabajadores que realizan movimientos en el teclado cuenten con espacios adecuados, como buenas distancias de la pantalla, teclado y mouse. Además, se deben establecer pautas claras sobre cómo realizar movimientos correctos al digitar o al adoptar posturas óptimas durante el trabajo. Se recomienda que los trabajadores cuenten con elementos ergonómicos, como apoyapiés o apoyabrazos, una silla con respaldo, un escritorio con espacio para las piernas, etc.

No obstante, esto representa una problemática en la sociedad, ya que estos trabajadores se exponen a riesgos a nivel laboral cuando pasan muchas horas frente a ordenadores con pantallas en las oficinas. Estos riesgos incluyen la seguridad al realizar las diferentes tareas del puesto, los factores ambientales del entorno de trabajo, riesgos ergonómicos y riesgos psicosociales. Existe el riesgo de caídas, una iluminación inadecuada y un espacio de trabajo limitado. Además, muchas instituciones no cuentan con las condiciones económicas necesarias para comprar los elementos del puesto de trabajo, como la modificación de la silla, escritorio, mouse y el espacio, ya que suelen ser costosos. En ocasiones, la solución más viable es que el trabajador siga utilizando los mismos medios, aunque no sean adecuados para realizar su labor.

Por consiguiente, estos riesgos se asocian a personas o a condiciones del ambiente que pueden llegar a afectar la realización de la labor del trabajador, pero, además, su diversidad de cargas relacionadas con factores intralaborales hacen que se generen diferentes clases de alteraciones mentales (como el estrés) y físicas, que pueden desencadenar insatisfacción laboral para realizar sus actividades laborales. De esta forma, muchos de los trabajadores pueden sufrir accidentes laborales, ya sea por adoptar posturas inadecuadas, por utilizar elementos peligrosos, manipulación manual de cargas y por diversos factores como el ambiente, etc.

De acuerdo con la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales:

Esta Ley tiene por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

Estas medidas son medidas mínimas y deben adoptarse para la adecuada protección de los trabajadores. “Entre ellas se encuentran las destinadas a garantizar que de

la utilización de los equipos que incluyen pantallas de visualización por los trabajadores no se deriven riesgos” (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2021, p. 9).

Estas tareas administrativas se derivan de un trabajo formal, donde la empresa debe afiliar a sus trabajadores a la administradora de riesgos laborales (ARL), Ministerio de Salud y Protección Social, Ministerio del Trabajo, Consejo Nacional de Riesgos Laborales, Superintendencia Nacional de Salud y Superintendencia Financiera de Colombia. En este sentido, deben desarrollar, de manera frecuente, programas de prevención y control de riesgos laborales; también, deben implementar capacitaciones o conferencias sobre ergonomía, resaltando la prevalencia de los riesgos laborales que pueden padecer, ya que esta población suele sufrir de alteraciones musculoesqueléticas por su desempeño demandante, al adoptar unas posturas prolongadas e inadecuadas. Por lo tanto, implementar charlas sobre ergonomía propicia que los trabajadores aprendan cómo realizar sus actividades de forma apropiada, disponer de una organización en su espacio de trabajo, identificar riesgos y cómo actuar para evitar un accidente y enfermedad laboral.

Estas capacitaciones pueden reducir los problemas musculoesqueléticos, la fatiga y los accidentes, ya que se mejora la organización del trabajo, se disminuyen los diversos factores de riesgo; por ende, los trabajadores realizarán sus actividades de forma óptima y segura.

En este sentido, con el trabajo realizado en la movilidad: *Tendencias en rehabilitación, resultado de la experiencia de la movilidad Internacional*, realizado en la Universidad Norbert Weiner de Lima, Perú, se pudo evidenciar que es necesario intervenir aquellas poblaciones que tienen mayormente riesgo de padecer enfermedades ocupacionales y trastornos musculoesqueléticos. También, es importante que las empresas y entidades e instituciones desarrollen e implementen sistemas ergonómicos efectivos para reducir estas lesiones. Estos sistemas serán inversiones que permitirán una mejora ergonómica continua y eliminar las barreras que obstaculizan la calidad, la productividad y el rendimiento humano.

Esto implica que la Fisioterapia debe intervenir en la práctica de la ergonomía en el lugar de trabajo, enseñando al trabajador cómo realizar sus tareas de manera adecuada, así como también reducir la fatiga visual mediante ejercicios que prevengan el dolor y el cansancio ocular. Esto es especialmente relevante dado que los trabajadores pasan largos períodos frente a pantallas. Además, las entidades encargadas de la seguridad y la salud en el trabajo deben participar en la evaluación de los puestos de trabajo para implementar estrategias

acordes con las necesidades de cada trabajador; analizar los factores que pueden desencadenar lesiones musculoesqueléticas, entre otros aspectos. Lo anterior debe ser abordado de manera conjunta para adoptar las medidas necesarias y así reducir los riesgos para la seguridad y la salud del trabajador.

La experiencia de movilidad docente en Lima fue sumamente satisfactoria y enriquecedora en términos de intercambio cultural, logrando los objetivos propuestos y generando un impacto recíproco en el programa de Fisioterapia de la Universidad Mariana. Durante la estancia, se visitaron diversos lugares como la Alcaldía de San Andrés, el Departamento de Educación y la Casa de Justicia, con el fin de observar los puestos de trabajo de aquellas personas que desempeñan funciones administrativas.

Las visitas a aquellos lugares permitieron estudiar la ergonomía de estos puestos de trabajo y cómo afecta al trabajador, ya que muchos de ellos realizan actividades con posturas inadecuadas o prolongadas debido a la alta exigencia de tareas laborales. Por lo tanto, se recomienda a las instituciones realizar evaluaciones periódicas del desempeño laboral de los trabajadores. La ergonomía organizacional es fundamental, ya que se centra en la interacción entre el entorno laboral y la percepción del trabajador, de esta manera se puede minimizar los riesgos ergonómicos y promover la productividad.

Figura 1

Estudiantes de Práctica Formativa I realizando ergonomía física



Fuente: FUNDONAR.

Figura 2

Estudiantes de Práctica formativa I realizando ergonomía en puestos de trabajo



Fuente: Alcaldía de Pasto, sede San Andrés.

Figura 3

Estudiantes de Práctica Formativa I realizando intervención de nervio ciático

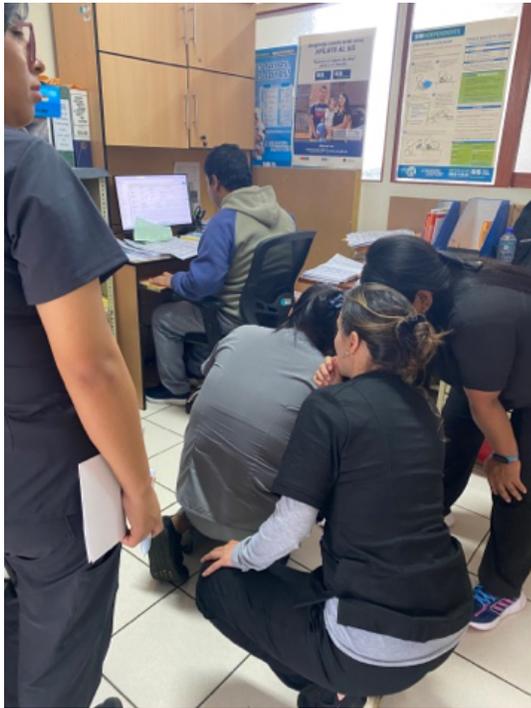


Fuente: FUNDONAR.



Figura 4

Estudiantes de Universidad Norbert Weiner realizando intervención en ergonomía



Fuente: Fisiocentro Surquillo.

Figura 5

Estudiantes de Universidad Norbert Weiner promoviendo buenas prácticas de hábitos de vida saludable



Fuente: Fisiocentro Surquillo.

Referencias

Henríquez-Ríos, R. (2022). Aportes de un enfoque ergonómico organizacional para el desarrollo de sistemas seguros y productivos. *Ergonomía, Investigación y Desarrollo*, 4(2), 96-104.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2021). Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos con pantallas de visualización. <https://www.insst.es/documents/94886/203536/u%C3%ADa+t%C3%A9cnica+para+la+evaluaci%C3%B3n+y+prevenci%C3%B3n+de+los+riesgos+relativos+a+la+utilizaci%C3%B3n+de+equipos+con+pantallas+de+visualizaci%C3%B3n/53afc279-7923-4cdb-a644-f9424f13f578>

Ley 31 de 1995. (1995, 8 de noviembre). Jefatura del Estado. BOE n.º 269. <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf>