

Recomendaciones
para la prevención de los
Desórdenes Músculo Esqueléticos

Hoteles y restaurantes



POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

Agradecimientos

Los autores agradecen a las empresas que facilitaron el acceso a los procesos productivos para identificar y documentar los casos específicos de control que propiciaron el desarrollo de algunas de las recomendaciones que presentamos en esta cartilla. Asimismo, valoran la colaboración y contribución de los ejecutivos integrales y gestores.

Se reconoce el apoyo, el tiempo y la disponibilidad brindada por los gerentes, subgerentes, superintendentes administrativos, directores y jefes de Talento Humano; directores y coordinadores de bienestar social, directores de operaciones, directores de calidad, jefes de operaciones, directores del Sistema Integral de Gestión; coordinadores y equipo encargado del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas.



POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.

Francisco Manuel Salazar Gómez
Presidente

Camilo Eusebio Gomez Cristancho
Vicepresidente de Promoción y Prevención

Jorge Luís Ramirez Agudelo
Gerente de Investigación y Control del Riesgo

Jorge Mauricio Contreras Garcia
Gerente de Administración del Riesgo

Equipo técnico

Nohora Isabel Valbuena Amarís
Consultor
Vicepresidencia de Promoción y Prevención

Jineth Pilar Satizábal Moreno
Líder Nacional Prevención de Enfermedad Laboral
Gerencia de Investigación y Control del Riesgo

Clara Eugenia de los Ángeles Cifuentes Piñeros
Líder Productos Transversales Plus Salud Músculo Esquelética y Psicosocial
Gerencia de Investigación y Control del Riesgo

ISBN: 978-958-52889-8-0





© Todos los derechos reservados

La presente obra tiene derechos de autor. Usted puede descargar, visualizar, imprimir y reproducir este material en forma inalterada solamente para su uso personal o dentro de su organización; no es comercial. Aparte de cualquier empleo permitido en virtud de la Ley de Derechos de Autor, todos los demás están reservados. El manejo de la información, los modelos y los conceptos que componen este documento, supone que únicamente un profesional certificado, o alguien que pasó por un proceso de formación y entrenamiento, puede comprender cómo se usan y aplican estas recomendaciones.

Preparado por

© Juan A. Castillo M., PhD

Equipo científico Universidad del Rosario

Juan A. Castillo	PhD Ergonomía
María Constanza Trillos	Ft., Mg SST
Jorge E. Albarracín	Ing., Esp. SST
Javier Mora	Ing., Esp. SST
Ricardo Echeverry	Arquitecto
Martha Ortiz F.	Fonoaudióloga
	Corrección de estilo

ErgoMotion-Lab

Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud
Universidad del Rosario
Bogotá, D.C. 2018



Tabla de contenido

Introducción	8
¿Qué es una recomendación para la prevención de los desórdenes músculo esqueléticos en el trabajo? ..	2
¿Qué se debe considerar previamente?	5
¿Cómo utilizar este repertorio de recomendaciones?	6
Sector de hoteles y restaurantes.....	6
Principales eventos asociados a desórdenes músculo esqueléticos en hoteles y restaurantes	7
Recomendaciones técnicas	8
Consideraciones para seleccionar recomendaciones en actividades el sector de hoteles y restaurantes	9
Actividades de trabajo y elementos para la prevención de los desórdenes músculo esqueléticos en el sector de hoteles y restaurantes	10
Recomendaciones para puestos de recepción	11
Recomendaciones para puestos de pago	12
Recomendaciones para diseño de espacios de trabajo.....	13
Recomendaciones para organizar el espacio de trabajo	14
Espacios de trabajo.....	14
Áreas según las funciones	14
Recomendaciones para actividades con computadores	15
Configuración ergonómica de base	15
Recomendación para sillas de trabajo.....	16
Recomendación postura semisedente	17
Recomendaciones para prevenir el trabajo de rodillas	18
El análisis de la carga física y su vínculo con los desórdenes músculo esqueléticos en hoteles y restaurantes	19
Observaciones para el análisis de la carga	19
Recomendaciones para manipulación de cargas	20
Recomendación para levantamiento colaborativo	21
Recomendaciones para desplazamiento de cargas.....	22
Recomendaciones para control postural.....	23
Recomendaciones para el levantamiento asimétrico de objetos.....	24
Recomendaciones para transferencia de objetos en recamaras y áreas de procesamiento	25
Recomendaciones para movilizar objetos pesados.....	27
Recomendaciones para actividades de manipulación de elementos en restaurantes	28
Recomendación para manejo de tareas críticas en restaurantes	29
Recomendaciones para estibado	30

Recomendación para plataformas de trabajo	31
Recomendaciones para actividades en espacios reducidos	32
Recomendación para tareas de tendido	33
Recomendación para mejorar agarres de herramientas.....	35
Recomendación para control de caídas	36
Recomendación para calzado de trabajo	37
Recomendación para mejorar las situaciones de trabajo	38
Recomendaciones para controlar exposición a vibraciones	39
¿Qué se puede hacer?	39
Recomendaciones para aspectos físicos y acabados.....	40
Recomendaciones para manejo de iluminación en zonas de trabajo	41
Recomendación técnica en iluminación	41
Recomendaciones para mejorar de espacios de trabajo	42
Recomendaciones organizacionales.....	43
Recomendaciones para diseñar pausas en el trabajo	44
Recomendaciones para el diseño de tareas	45
Recomendaciones para el diseño de tiempos de recuperación de los trabajadores	46
Recomendaciones para trabajo por turnos.....	47
Recomendaciones para la rotación de trabajadores.....	48
Recomendaciones para el diseño de contenido y sentido de las tareas.....	49
Recomendaciones sobre aspectos psicosociales y desórdenes músculo esqueléticos.....	50
Recomendaciones sobre carga cognitiva del trabajo.....	51
Recomendaciones para integrar la calidad de vida en el trabajo a la prevención de los desórdenes músculo-esqueléticos.....	52
Recomendaciones sobre el proceso de aclimatación.....	53
Recomendaciones para el control de exposición térmica a calor extremo.....	54
Recomendaciones para establecer un programa de hidratación.....	56
Recomendaciones para el manejo de la carga térmica.....	57
Otras recomendaciones	58
Recomendaciones centradas en el trabajador	59
Requerimientos para aplicar recomendaciones centradas en el trabajador	60
Recomendaciones sobre el gesto laboral o profesional.....	61
La fatiga en el trabajo	62
Consumo de tabaco y desórdenes músculo esqueléticos	63

Recomendaciones para comprender la relación entre obesidad y desórdenes músculo esqueléticos	65
Recomendaciones sobre actividad física y etapas del ciclo laboral	66
Recomendaciones mundiales sobre la actividad física para la salud	66
Recomendaciones sobre precauciones de orden Individual	67
Otras recomendaciones centradas en los individuos	68
Referencias	69

Introducción

Este documento presenta recomendaciones para la prevención de los desórdenes músculo esqueléticos (DME) para los trabajadores del sector de Hoteles y Restaurantes. Busca orientar en la implementación de actividades, acciones e intervenciones derivadas del análisis de los DME, y proporciona información técnica para el equipo responsable de los programas para prevenirlos. Se debe tener en cuenta que las recomendaciones aquí presentadas podrán implicar acciones específicas respecto a la información, la formación y el desarrollo de competencias. Para establecer la pertinencia de una recomendación, el responsable del programa DME debe considerar:

- La probabilidad de manifestación de los eventos, peligros o riesgos.
- El grado de daño que se produciría si el evento se manifiesta.
- Lo que el trabajador sabe, o razonablemente debería saber, tanto acerca del evento, riesgo o peligro, como de los medios para eliminar o reducirlos.
- La disponibilidad y adecuación de medios para eliminar o reducir eventos y riesgos.
- El costo de eliminar o reducir eventos, riesgos o peligros.

La introducción de recomendaciones tiene como fin eliminar eventos o riesgos de DME; sin embargo, si no es posible, se debe reducir y controlar la exposición a una escala razonable.

Los dominios de recomendaciones que se establecen para las acciones de prevención son:



1. **Recomendaciones técnicas.** Implican el diseño de ayudas técnicas, procedimientos y secuencias de acciones con el objetivo de eliminar las fuentes de eventos y riesgos.



2. **Recomendaciones organizacionales.** Comprenden acciones que contribuyen al desarrollo de medios de protección a través de interacciones y relaciones que se producen en el sistema social y productivo. El objetivo de estas es alcanzar la efectividad y la eficacia en la producción.



3. **Recomendaciones centradas en el trabajador.** Responden a las necesidades de eficacia, de efectividad y de conservación de la integridad física y cognitiva; facilitan al trabajador la implementación de recursos propios y estrategias de gestión de los eventos y riesgos asociados a DME.

Por lo anterior, esta cartilla está organizada en tres capítulos, en cada uno de los cuales se exponen las recomendaciones de acuerdo con los criterios antes mencionados. Esperamos que estas contribuyan al mantenimiento y mejoramiento de la salud de los trabajadores.

¿Qué es una recomendación para la prevención de los desórdenes músculo esqueléticos en el trabajo?

Una recomendación es un conjunto de orientaciones y principios que pueden ser aplicados a la solución de un problema de salud músculo-esquelética. Debe ser ajustada y adaptada a cada situación de trabajo, a las características de la población, a la naturaleza de la tecnología y al tipo de organización en la cual se desea introducir la acción preventiva. Una recomendación puede ser utilizada con dos fines:

1. **Modificar una situación de trabajo.** Esto significa que se realizarán ajustes y/o adaptaciones en los aspectos físicos, materiales, organizacionales que tendrán como fin mejorar el confort y aumentar la eficiencia y la productividad de un trabajador o de un equipo de trabajadores.
2. **Diseñar una nueva situación de trabajo.** Esto significa que las especificaciones de la recomendación serán utilizadas como referencia de base para el diseño del trabajo, de los materiales, de las tareas y de los elementos que constituyen la o las situaciones de trabajo.

Las recomendaciones tienen un carácter de especificidad; cada empresa u organización debe analizar los componentes del proceso productivo, con el fin de asegurar que su implementación no tenga efectos negativos en los trabajadores, en los tiempos de ejecución o en el desarrollo de las tareas. Para la aplicación de una recomendación se sugiere tener en cuenta estos aspectos:

1. Características de la población. Se debe disponer de datos físicos, de salud, perfil y grado de entrenamiento de los trabajadores.
2. Tecnología disponible. Se debe analizar la edad de la tecnología disponible, con el fin de prever problemas de conectividad y compatibilidad.
3. Complejidad física de la tarea. Con el fin de facilitar y reducir los esfuerzos físicos empleados en la ejecución de las tareas.
4. Complejidad cognitiva de la tarea. Toda tarea requiere reconocimiento, identificación, codificación y tratamiento de información. Por esto, el desarrollo de diseños de dispositivos de trabajo debe incluir elementos que faciliten o asistan en estos procesos.
5. Flujos de tareas y productos. El desarrollo y la implementación de una solución de diseño debe garantizar la eliminación de cuellos de

botella o la retención de procesos o documentos. Por esta razón, el diseño debe facilitar el flujo de datos, productos o procesos, ayudando al trabajador a mantener cadencias de trabajo estandarizadas.

Finalmente, es importante saber que toda recomendación implica necesariamente una inversión económica. Por ello, el análisis previo de las ganancias en los diferentes dominios —salud, seguridad y productividad— están claramente establecidas; esto posibilita su introducción y garantiza que la tarea a la cual se integra la recomendación se desarrolle en las mejores condiciones para el trabajador, para el proceso y para la organización. El fin de una recomendación es servir para un propósito específico, es decir que funcione para una persona particular y con un objetivo preciso; por ello, debe cumplir con los siguientes atributos.

1. **Utilidad.** Una recomendación es útil cuando sus funciones se adecúan a las requeridas por el trabajador para realizar su labor.
2. **Usabilidad.** Una recomendación es utilizable cuando permite al trabajador lograr sus objetivos, cuando no requiere recursos adicionales y cuando es juzgada como útil por los trabajadores.

Las recomendaciones se pueden desarrollar actuando de manera profunda en una situación y/u organización de trabajo, o puede ser aplicada superficialmente, es decir, tener solo un fin cosmético. Una recomendación es profunda cuando: 1) se basa en un análisis cuidadoso de la tarea a realizar, de los objetivos, de las dificultades y de sus posibilidades de ejecución; 2) se conoce la estructura de la tarea, la manera como la organización la define y regula, y cómo se encadenan las subtareas y actividades necesarias para realizarla; y 3) se dispone de los soportes para su ejecución, ya sean de orden técnico, tecnológico u organizacional.

Una recomendación es superficial o cosmética, cuando:

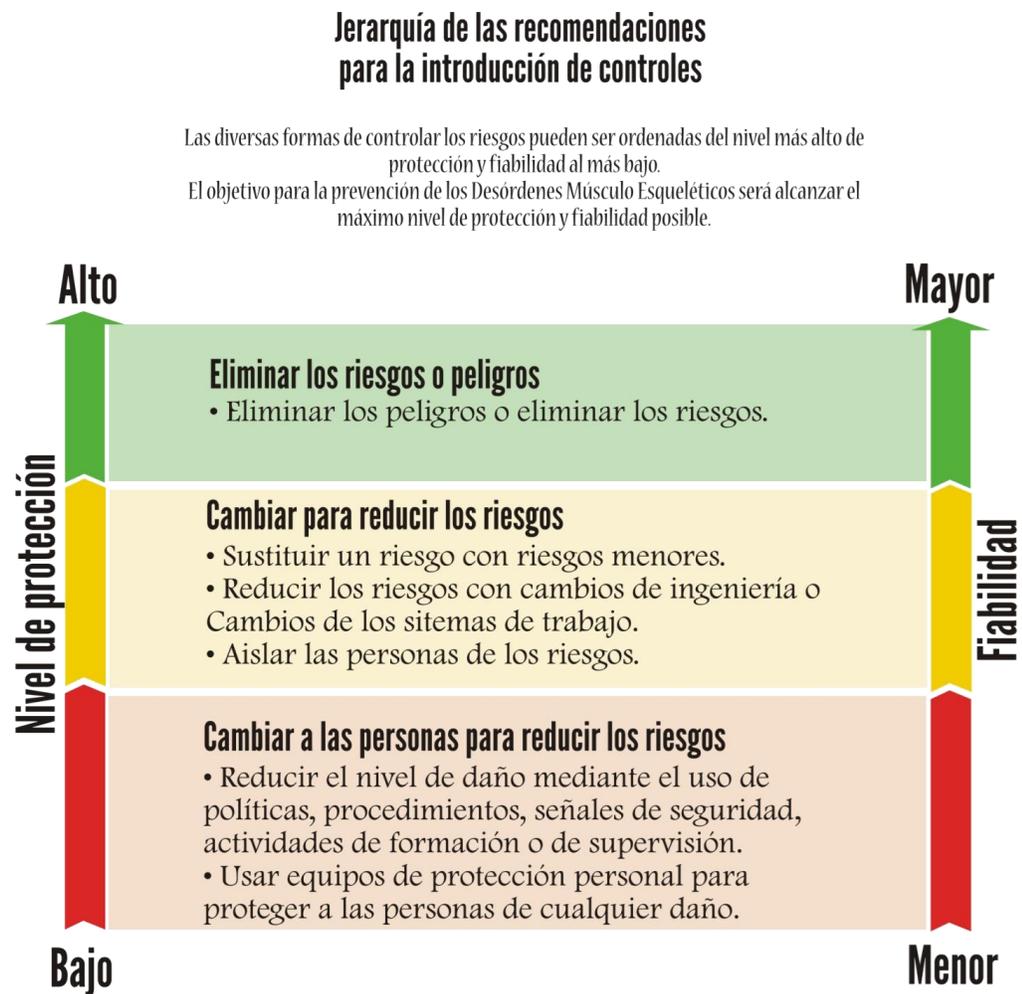
3. 1) no tiene en cuenta el entorno de la tarea a realizar ni los requerimientos del trabajador;
4. 2) se limita a un solo aspecto del trabajo, por ejemplo, se centra en la disposición de los elementos como cambios de sillas o rotaciones sin finalidad específica;
5. 3) se limita a la señalización o codificación por colores de los elementos de la situación de trabajo;
6. 4) se concentra en las reacciones del sistema, identificando la información como advertencia de peligro, sin indicar las acciones a seguir.

De acuerdo con la Agencia Nacional de Mejoramiento de las Condiciones de Trabajo (ANACT) de Francia (2004), la acción de prevención de los DME debe llevarse a cabo como un proyecto, con la participación de la gerencia, de un gerente claramente identificado y de un proceso participativo que involucre a los operadores interesados y a la administración local. La acción de prevención también debe ser parte de los proyectos de la compañía, especialmente aquellos que aseguren su desarrollo; además, debe posicionarse frente a otros proyectos de prevención, especialmente los relacionados con la evaluación de riesgos.

Para ser eficaz, la acción preventiva debe referirse no solo al campo de los cambios técnicos y organizacionales, sino también a la movilización de los actores y sus relaciones; además de las representaciones dominantes sobre la salud y los vínculos entre eficiencia y salud.

Fuente: Adaptado de Workplace Safety Authorities (HWSA). (2018)

Gráfica 1. Jerarquía de las recomendaciones para la introducción de controles.



¿Qué se debe considerar previamente?

Todo profesional que deba implementar recomendaciones en las empresas como parte de un programa de prevención, debe comprender que cada tarea ejecutada por un trabajador requiere de una secuencia sincronizada de movimientos a una velocidad de ejecución determinada y al manejo de dispositivos, productos y/o herramientas. Esto exige a los trabajadores el desarrollo de un cierto número de habilidades y competencias en los siguientes componentes:

- **Biomecánico.** Se refiere a las competencias requeridas para mantener la postura durante periodos largos, asegurando la realización de movimientos y gestos de precisión.
- **Operativo.** Se relaciona con las competencias para diseñar y llevar a cabo gestos y movimientos precisos en función de actividades, productos y/o herramientas a manipular.
- **Colectivo.** Tiene que ver con las competencias para poner en operación secuencias de acciones colaborativas en función de los ritmos de trabajo de los otros trabajadores y del funcionamiento de la línea, la máquina, el proceso o el equipo de trabajo.
- **Cognitivo.** Conjunto de competencias para anticipar, sincronizar y asegurar la realización de las actividades que responden a las tareas que debe ejecutar el trabajador.

Es necesario recordar que las actividades de los trabajadores se caracterizan por la adopción de posturas que permitan seguir el ritmo de producción, que posibilitan asegurar cadenas dinámicas de movimientos repetidos para manipular el producto, las herramientas o los equipos y para establecer una continuidad en las secuencias de acciones desarrolladas.

Estas exigencias se combinan con la necesidad de las empresas de tener trabajadores polifuncionales que puedan ocupar diferentes puestos en las líneas de producción y que, al mismo tiempo, puedan gestionar y llevar a cabo tareas de diferente característica en las condiciones de calidad y productividad esperadas por la empresa. Esto indica que cualquier recomendación de prevención de los DME deberá incluir los diferentes escenarios de actividad del trabajador y las dinámicas de producción específicas, las cuales cambian a medida que las exigencias externas del proceso se modifican.

¿Cómo utilizar este repertorio de recomendaciones?

Este repertorio de recomendaciones para la prevención de los desórdenes músculo esqueléticos será aplicable exclusivamente al sector de Hoteles y restaurantes; no pueden utilizarse en otros, salvo que exista un análisis de las situaciones de trabajo, de los trabajadores y de las tareas. En todos los casos, la responsabilidad en la selección y aplicación de las recomendaciones depende del juicio y buen criterio del profesional. Elegir una recomendación no adecuada o no adaptada a una situación de trabajo o a un trabajador, puede traer consecuencias negativas para la salud y la seguridad del trabajador, además puede tener efectos negativos para la productividad de la empresa.

Sector de hoteles y restaurantes

Según el DANE (Encuesta, 2017), el sector de hotelería y restaurantes, excluyendo comercio, fue el sexto rubro de mayor crecimiento en la economía nacional. Con un 5,95%, este sector es generador de empleo, con una participación importante de la mujer y de los jóvenes. En el primer trimestre de 2018, la participación del turismo en el PIB fue de 6,9%, mientras que en 2017 fue de 1,6%; en este año se han creado 1,9 millones de empleos formales en este sector.

En los hoteles y restaurantes, los desórdenes músculo esqueléticos (DME) son de gran importancia. Las tareas que se realizan, por ejemplo, la manipulación de objetos y su movilización por parte del personal de aseo, el trabajo en las recámaras, el restaurante y la atención individual, en muchas ocasiones generan posturas exigentes y gestos repetitivos. De igual manera, en este sector se presenta exposición a agentes químicos, a horarios de trabajo desplazados, nocturnos o por turnos. Hay que tener en cuenta que en este sector los trabajadores realizan sus tareas con una fuerte dependencia de los clientes, por lo cual hay una alta presencia de riesgos psicosociales. Otro fenómeno vinculado son los ciclos de trabajo, los cuales dependen de las temporadas, lo que implica la intensificación del trabajo y el desarrollo de tareas con alta exigencia temporal.

Así mismo, es frecuente la presencia de accidentes asociados a caídas, tropezones y deslizamientos, especialmente en las tareas de limpieza en baños y salas. Otras actividades como lavandería, el mantenimiento y el manejo de suministros presentan los mismos problemas de manipulación de cargas, las cuales se dan en espacios reducidos. Por otro lado, las actividades de atención a clientes y recepción se asocian a posturas de trabajo con gestos idénticos por periodos prolongados y en horarios cambiantes, lo que implica, además, posibles modificaciones de los ciclos de sueño.

Principales eventos asociados a desórdenes músculo esqueléticos en hoteles y restaurantes

Fuente: Datos adaptados de WorkSafe Victoria, Injury Hotspots (2018)

Gráfica 2. Lesiones más comunes para las personas que trabajan en el sector.

Mano/Dedos
Lesiones por el uso repetido de herramientas, equipos y maquinaria afilados, máquinas de preparación de alimentos, incluso mientras la máquina está en funcionamiento. Exposición por manipulación de productos químicos y materiales calientes o fríos.

Antebrazo/Muñeca
Esfuerzo muscular debido a actividades de limpieza repetitivas, por ejemplo, fregar o pulir. Lesiones musculares por caídas o tropezos en pisos resbaladizos o por escaleras.



Hombro

Esfuerzos musculares por levantar y manipular el equipo de limpieza o por acciones de limpieza repetitivas, por ejemplo, alcanzar objetos mientras se limpian paredes, techos o muebles.

Espalda

Esfuerzos musculares por levantarse o agacharse mientras se manipula el equipo de limpieza, o por acciones de limpieza repetitivas, por ejemplo, fregar o aspirar pisos, o transportar equipo.

Rodilla/Pierna

Lesión muscular por resbalar en pisos sucios o tropezar con obstáculos. Esfuerzo muscular por arrodillarse, trepar, por empujar o halar equipos o carros. Lesiones traumáticas en las articulaciones y los músculos por tropezar con objetos, caerse por las escaleras o resbalarse en pisos mojados.



Recomendaciones técnicas

Involucran el diseño de ayudas técnicas, procedimientos y secuencias de acciones con el objetivo de eliminar las fuentes de eventos y riesgos.

Consideraciones para seleccionar recomendaciones en actividades el sector de hoteles y restaurantes

El sector de hoteles y restaurantes se caracteriza por ser un ramo de la economía que se identifica por la presencia de grandes, pequeñas y medianas empresas. En general, por las características de sus labores, los trabajadores se encuentran expuestos a DME, por manipulación de cargas, caídas, tropezones, deslizamientos, sobreesfuerzos, repetición de acciones, fatiga acumulada, alteraciones del sueño, debidas a la movilidad y cambios de turnos, alteraciones vasculares, sean por posición sedente prolongada o por permanecer largos períodos de pie. De acuerdo con un reporte de la Comunidad Europe, EU (2018), en el sector, la proporción de trabajadores jóvenes (16-24 años) es alta en comparación con el de los servicios y toda la economía en general. Las personas menores de 35 años representan el 48% del total el empleo en el sector de la hostelería, frente al 35% del resto de servicios de este sector. Por otra parte, las personas de 55 años o más representan menos del 10% de la población total del empleo total; los sitios y el alojamiento de corta estancia tienden a tener una mayor proporción de trabajadores en categorías de edad avanzada (45 a 64 años) (EU-25, encuesta Eurostat, 2015).

Se debe considerar que entre el 60% y 70% de los trabajadores en este sector son mujeres. De acuerdo con la OIT (2017), aproximadamente el 40% de los trabajadores de este sector tienen pocas habilidades y su formación es básica; uno de cada 10 trabajadores tiene formación profesional. Como consecuencia del incremento de trabajo en las temporadas de ocupación, el 28% de los trabajadores desarrollan tareas en hotelería y restaurantes a tiempo parciales o comparten su tiempo con otras actividades.

Conforme a las estadísticas del trabajo en Europa (ESAW, Eurostat, 2017), el 35% de los accidentes de trabajo el sector de hoteles y restaurantes, generan más de tres días de ausencia en el trabajo. La mayoría de estos son consecuencia de manipular, levantar o transportar objetos o cargas, de resbalones o caídas, del uso de herramientas de mano, por golpes de objetos que caen, por exposición o contacto con sustancias dañinas, así como por cortes y quemaduras.

Respecto a las enfermedades laborales, los DME ocupan el primer lugar, seguido por afecciones de la piel. Respecto a los DME, los aspectos biomecánicos son la causa más comúnmente asociada. De otro lado, “la violencia y el acoso de los clientes, sumados a los de los colegas y superiores, es un factor de riesgo significativo en el sector hotelería. Los empleados que tienen contacto con los clientes necesitan permanecer amigables y tranquilos, lo que no siempre es fácil en estas situaciones”.

Actividades de trabajo y elementos para la prevención de los desórdenes músculo esqueléticos en el sector de hoteles y restaurantes

En el sector de hoteles y restaurantes, los trabajadores deben hacer frente a una serie de peligros y eventos que ponen en riesgo su salud y seguridad. Desde el punto de vista de salud para el trabajador, la tabla 1 resume algunos de estos eventos y los riesgos posibles con los desencadenantes de efectos negativos.

Tabla 1. Eventos peligrosos comunes en el sector de hotelería y restaurantes.

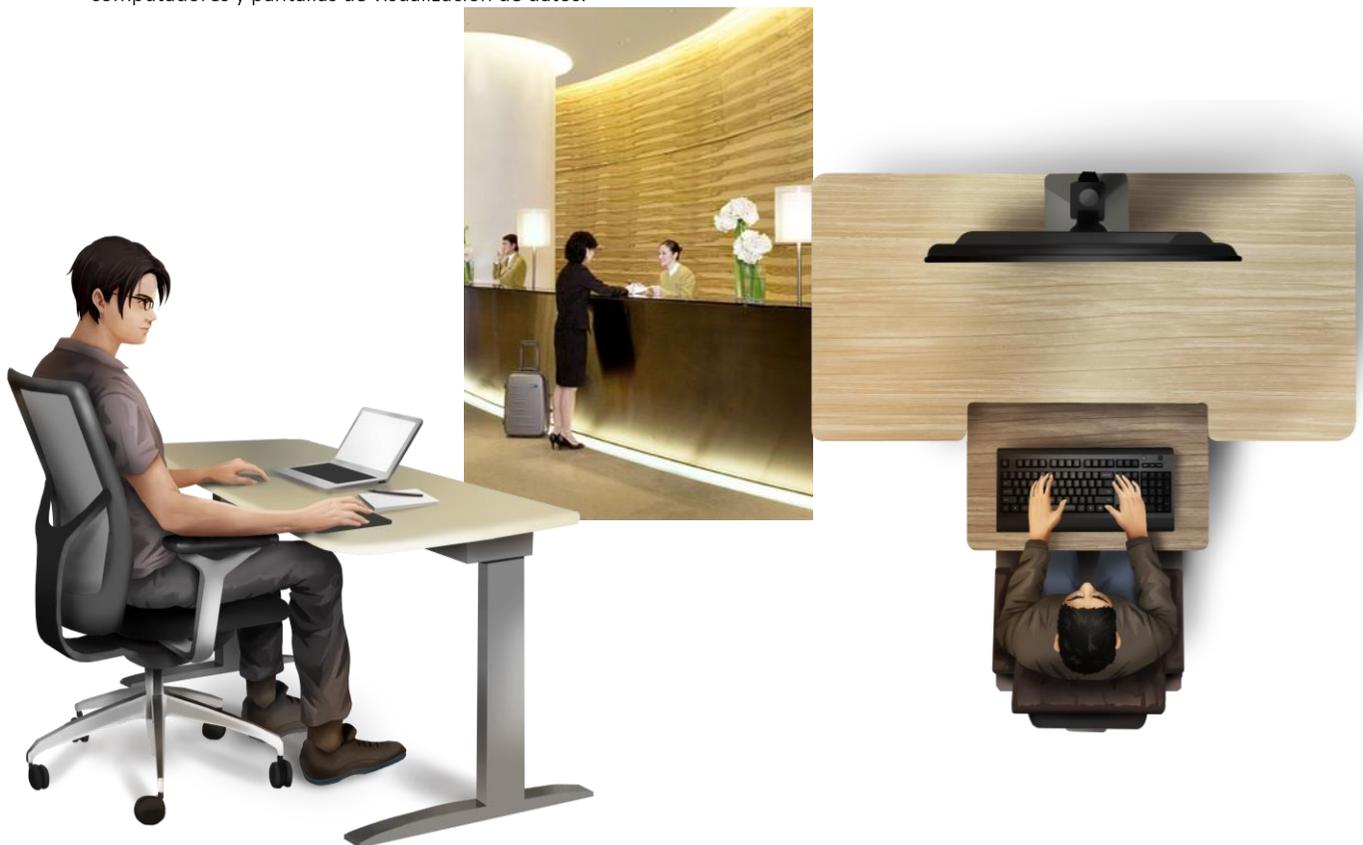
Eventos peligrosos	Entornos de generación	Efectos posibles para la salud
Condiciones pobres de iluminación	Las condiciones de iluminación son ajustadas a las necesidades de los clientes; sin embargo, pueden afectar las actividades de los trabajadores.	Lesiones por caídas
Temperatura y condiciones térmicas	<ul style="list-style-type: none"> • Altas temperaturas, por ejemplo, vapor caliente • Exposición a corrientes de aire • Transitar por ambientes cálidos y húmedos • Alternar actividades entre ambientes fríos y calientes • Sustancias molestas, nocivas y tóxicas en el aire, por ejemplo, suciedad, grasa, aceite, vapor, humo y gases 	Calambres musculares, incomfort térmico, estrés, dificultades para concentrarse
Trabajo o actividades con alta demanda física	<ul style="list-style-type: none"> • Largos periodos de permanencia de pie, por ejemplo, en la cocina • Actividades repetitivas en la cocina como picar, lavar los platos, entre otros • Caminar y llevar cargas como camarero, a menudo agravado por la frecuente subida y bajada de escaleras • Transporte de cargas pesadas como camas y muebles para el personal de la habitación, paquetes de alimentos a granel para la cocina, entre otros 	DME, síndrome de túnel carpiano, tendinitis, lumbalgias, entre otros
Caídas, tropezones y deslizamientos	Asociados a derrames de alimentos, objetos, alfombras y revestimientos resbaladizos, corredores insuficientemente iluminados, cambios en los niveles de piso, señales insuficientes	Estos eventos pueden causar esguinces, fracturas de extremidades, lesiones en el cuello y la espalda, cortes y moretones por caídas

Recomendaciones para puestos de recepción

Dado que en este sector se llevan a cabo actividades en estaciones de trabajo fijas y en posición sedente, los diseños de estas estaciones deben responder a las características antropométricas de los trabajadores; además, deben disponer de espacios para que los dispositivos en uso faciliten posturas estabilizadas y estimulen cambios de postura frecuentes.

Para la prevención de los DME se recomienda el trabajo continuo en estaciones fijas sedentes por periodos máximos de dos horas continuas, con un 10% de la jornada total de descanso. Esto implica realizar actividades o tareas distintas, por lo cual se recomienda un adecuado diseño físico de periféricos como impresoras y fotocopiadoras, entre otros, e integrar mesas con control de altura del trabajador. De igual manera, se sugiere el uso de superficies con acabados neutros que ayuden a controlar el contraste con los monitores de los equipos de cómputo.

Gráfica 3. Configuración básica de una estación de trabajo fija. Alienación recomendada en estaciones con computadores y pantallas de visualización de datos.



Se recomienda definir las dimensiones básicas para estaciones de trabajo sedente, tomando en cuenta los aspectos antropométricos del trabajador.

Recomendaciones para puestos de pago

En los puestos de pago los cajeros corren el riesgo de sufrir lesiones musculares y articulares dolorosas, peligros debidos a un ritmo de trabajo rápido. Se recomienda verificar que la superficie de la estación de trabajo no sea demasiado baja o demasiado alta para el trabajador. De igual manera se debe especificar que la ubicación de los componentes de la estación de trabajo (cinta transportadora, escáner, caja registradora, teclado y báscula) estén dispuestos de tal manera que no obligue al trabajador a: girar el cuerpo para recoger y escanear los objetos, o a permanecer de pie en una postura fija y estática (es decir, de pie en la misma posición durante mucho tiempo sin moverse).

En los puestos de pago se debe tomar en cuenta que las técnicas de escaneo inadecuadas incluyen torsión la muñeca, escaneando con una mano, y recogiendo objetos con los dedos en lugar de con toda la mano. Otros problemas incluyen doblar o torcer en la posición su muñeca para recuperar objetos. Los artículos pesados pueden ser levantados, bajados o manipulados es posible que el trabajador se tenga que estirar lejos, doblar la cintura, y girar o estirar la mano hacia atrás. A continuación, algunas recomendaciones para la zona de caja:

- Si es posible, se deben utilizar transportadores motorizados y colocarlos cerca de los cajeros para reducir la inclinación y el alcance, lo que puede causar tensiones y fatiga general.
- Proporcione un área donde los cajeros puedan levantar un pie. Los reposapiés elevados permiten a los cajeros alternar los pies, lo que ayuda a reducir la fatiga.
- Proporcione tapetes anti-fatiga en las que los cajeros puedan pararse para reducir la fatiga en las piernas y los pies.
- Considere la posibilidad de proporcionar a los taburetes soportes para sentarse/ponerse de pie o lumbares en los que los cajeros puedan apoyarse para ayudar a apoyar sus espaldas y reducir la fatiga en sus piernas.
- Proporcionar teclados ajustables y pantallas de registro. Coloque los escáneres y transportadores a nivel para que los artículos puedan deslizarse en lugar de elevarse, el suministro de tarjetas de escaneo o pistolas de escaneo puede eliminar el riesgo de lesiones.
- La determinación de la cantidad correcta de escaneo de un individuo es complicada por las múltiples capacidades de los trabajadores y también por el tamaño, peso y número de elementos a escanear, la calidad del escáner y su ubicación en relación con el cajero. Con tantos factores a tener en cuenta, no existe una estación de trabajo "talla única" para cajeros, por ello se recomienda disponer de espacios ajustables a las características de cada trabajador.
- Los soportes para bolsas también deben ser ajustables para facilitar el empaque de las bolsas. Debe evitarse la extensión del alcance de la mano.
- Limitar el levantamiento. Si los trabajadores necesitan levantar algo incómodo, grande o pesado, siempre se debe considerar la posibilidad de levantar a dos personas.

Recomendaciones para diseño de espacios de trabajo

Las tareas de administración y recepción se llevan a cabo en posición sedente. Los síntomas músculo esqueléticos —como dolor y molestias en varias áreas del cuerpo, incluyendo la espalda, el cuello y las extremidades inferiores y superiores— son un problema común, con aproximadamente un reporte del 40% de la población general de dolor permanente y transitorio, siendo un alto riesgo de convertirse en síntomas crónicos (Kovacs, 2005). Los síntomas músculo esqueléticos se encuentran entre los problemas ocupacionales más frecuentes (Andersen, 2007; Janwantanakul, 2008), lo que supone una gran carga para la población activa. El dolor lumbar y cervical se clasifican en el primero y cuarto lugar, respectivamente, en el *top ten* de causas de años de vida con discapacidad (GBDSC, 2015), hecho que afecta, además, los costos médicos, la productividad laboral, la discapacidad laboral y el ausentismo (Bevan, 2015; Buchbinder, 2013; CDC, 2013; Lambeek, 2011).

En los trabajadores sedentarios hay una alta prevalencia de síntomas músculo esquelético (Cho, 2012) que se reporta en más del 90% de los trabajadores de oficina (Widanarko, 2011). Por esto, el diseño de los espacios de trabajo se debe definir a partir del análisis funcional de las necesidades de cada actividad y trabajador. Se debe considerar la naturaleza de las tareas —cognitivas, colaborativas, físicas—, el tipo de trabajos a realizar —analizar y procesar datos, digitar, procesar documentos físicos, entre otros.

Gráfica 4. Distribución recomendada para el diseño de estaciones de trabajo con atención a público o en áreas aisladas.



Recomendaciones para organizar el espacio de trabajo

En la prevención de eventos que puedan generar DME, es importante definir de manera precisa la función de cada espacio, para eliminar riesgos asociados a su inapropiado uso. Además, un diseño equilibrado ayuda a promover la movilidad de los trabajadores en este tipo de actividades. Por esto, se recomienda integrar las necesidades de aislamiento, comunicación e interacción entre trabajadores.

Espacios de trabajo

El espacio de trabajo debe ser diseñado a partir de un análisis funcional de las necesidades de cada tarea y trabajador. Se debe considerar la naturaleza de las tareas (cognitivas, colaborativas, físicas), los tipos de trabajos a realizar (analizar datos, procesar datos, digitar, procesar documentos físicos, entre otros). A partir de esto, se debe definir la postura de trabajo recomendada, el tipo de mobiliario, las sillas y los elementos de almacenamiento temporal. Las áreas mínimas recomendadas son de 6 m² por persona para una estación de trabajo de 10 m², incluyendo áreas de circulación y reunión (AS 1668.2; 2002).

Áreas según las funciones

- Despachos: 15 m² aproximadamente
- Cubículos: 10 m²
- Oficina abierta: 3,5 m² (2 m² de circulación y 1,5 m² de mobiliario)
- Recepción con sala de espera: para 3 personas, 15 m²; para 5, 20 m²; para 9, 30 m²
- Salas de reunión: para 4 personas, 10 m² aprox.; para 8, 15 m²; para 12, 20 m²
- Puntos de impresión y copiado: 6 m²
- Cafetería-comedor: a definir, 1 m² por persona aprox.
- Archivo: a definir
- Bodega: a definir, según necesidades técnicas y operativas
- Sala técnica: a definir, según necesidades técnicas y operativas
- Baterías sanitarias: 1 m² por persona aprox.

Las áreas mínimas para puestos que no correspondan a centros de llamadas (*call centers*), serán de entre 3 m² y 4 m², dentro de los cuales aproximadamente 2 m² serán de circulación, 1,5 m² para mobiliario y 0,5 m² corresponderán a almacenamiento.

Gráfica 5. Distribución y dimensiones recomendadas para áreas de trabajo y de atención al público.



Recomendaciones para actividades con computadores

Cuando se realizan tareas administrativas de gestión o logística, se debe disponer de espacios adecuados de interacción con los equipos de cómputo. Esto implica delimitar las áreas, garantizando los espacios mínimos recomendados para el trabajo con los periféricos del computador.

La gráfica 5 presenta las dimensiones mínimas a considerar; estas se deben utilizar como criterio de ubicación de soportes, mesas y sillas de trabajo. Las sillas se deberán seleccionar en función de las necesidades del trabajador y de la tarea. Debido al impacto del trabajo estático que implica el uso de computadores, se recomienda proveer sillas que faciliten la adopción y el mantenimiento de los ángulos de la espalda, las rodillas y los codos. De igual manera, es importante adecuar la distancia tanto entre los ojos y el monitor como el ángulo de lectura; esto posibilita controlar la posición del cuello y de la cabeza.

Configuración ergonómica de base

Cada trabajador debe verificar esta configuración cada vez que inicia una tarea de digitación o uso de periféricos del computador.

- Centrar el monitor frente a él.
- Alinear los ojos con la parte superior del monitor.
- Disponer de 2 cm entre el soporte del teclado y él.
- Verificar la eliminación de reflejos en el monitor y seleccionar el nivel de iluminación apropiado al tipo de tarea a realizar (escribir, leer, ingresar datos, dibujar, entre otros).
- En posición sedente, asegurar permanentemente la posición de la espalda en el espaldar de la silla.
- Asegurar que, al realizar la tarea, sus hombros y codos están relajados.
- Recordar que la postura ergonómica es la que permite cambiar la posición del cuerpo activando alternadamente los grupos musculares.

Gráfica 6. Ángulos y posición de trabajo recomendados para el trabajo con unidades de cómputo y por periodos de actividad mayores a dos horas continuas de actividad.



Recomendación para sillas de trabajo

Sentarse es inevitable en la mayoría de las actividades de trabajo; por eso, es esencial que las sillas sigan principios ergonómicos. Una silla para un entorno de trabajo de uso continuo debe tener tapicería robusta para que pueda limpiarse según sea necesario y resistir las rozaduras, los rasguños y la manipulación brusca.

Una silla de trabajo proporciona el apoyo necesario para la espalda, las piernas, los glúteos y los brazos, a la vez que reduce la exposición a posturas incómodas, el estrés por contacto y los esfuerzos intensos. El factor más importante es la posibilidad de ajuste, ante todo de la altura, así: cuando está sentado con los pies apoyados en el suelo, las piernas deben doblarse en un ángulo de poco más de 90 grados, y el asiento debe estar ligeramente inclinado hacia delante.

Gráfica 7. Aspectos relevantes a considerar al momento de seleccionar una silla para trabajo.



Características de las sillas:

Un **apoyo de espalda** de calidad es crucial para proporcionar apoyo lumbar y mantener la curvatura natural en forma de S de la columna vertebral.

Un **asiento** demasiado alto podría impedir que los pies mantengan un contacto sólido con el suelo. Los pies insuficientemente apoyados pueden dificultar el mantenimiento de la forma en S de la columna vertebral, lo que conduce a posturas incómodas

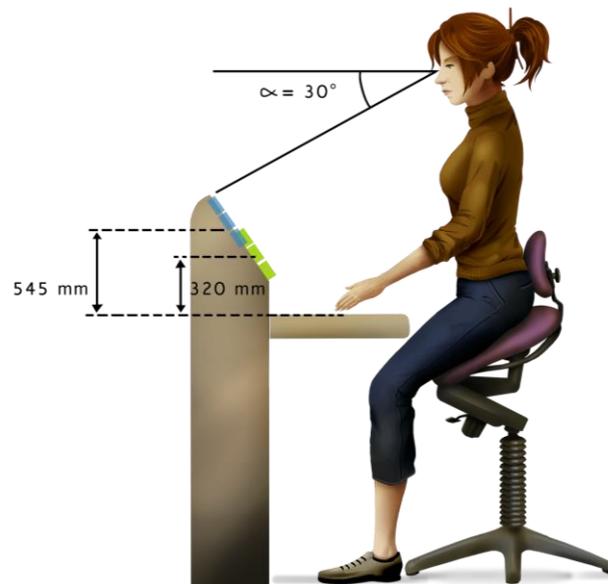
Los **apoyabrazos** que interfieren o no permiten mantener una postura neutral pueden provocar DME. Ya sean demasiado anchos, estrechos, altos o bajos, los reposabrazos mal colocados pueden fomentar posiciones incómodas y crear molestias en el cuello, los hombros y la espalda.

Una **base de calidad** en una silla de trabajo es importante tanto para la estabilidad como para la maniobrabilidad. Una silla inestable es propensa a inclinarse. Además, si una silla tiene las ruedas equivocadas o no tiene ninguna, puede causar que el usuario asuma una postura incómoda mientras trata de estirarse para alcanzar su trabajo en lugar de reposicionar la silla.

Recomendación postura semisedente

La posición semisedente es una alternativa importante para trabajadores que realizan tareas de pie que requieren acciones de teclado o de control de equipos o maquinarias por periodos prolongados, cuando se realizan tareas con poca movilidad de los miembros inferiores, o que frecuentemente alternan posiciones de sentado y de pie. Cuando se trabaja sobre superficies altas respecto al reposapiés (entre 850 y 1.000 mm), se recomienda el uso de reposapiés y de silla con ruedas auto bloqueables. En cuanto a las ruedas, estas permiten mover el asiento cuando está desocupado, pero lo bloquean tan pronto el trabajador se sienta en él. Además, la postura semisedente contribuye a estimular la movilidad del trabajador, le facilita el desplazamiento y los movimientos rápidos, lo cual implica disponer de suficiente espacio.

Gráfica 8. Dimensiones básicas a considerar para estaciones de trabajo en posición semisedente.



Requerimientos para soportes de trabajo semisedente:

- Disponer de una base de cinco apoyos para mayor estabilidad.
- La altura y el ángulo deben facilitar la conservación de la lordosis lumbar y reducir la carga aplicada a los miembros inferiores.
- Tanto la altura como el ángulo del soporte se deben poder ajustar fácilmente con el mínimo esfuerzo.
- El tamaño del asiento debe reducir la presión sobre los glúteos y los muslos.
- El sistema de rotación debe facilitar la movilidad, el acceso y la salida del puesto de trabajo.
- La posición de trabajo debe respetar los ángulos de confort y control visual de la tarea.

Recomendaciones para prevenir el trabajo de rodillas

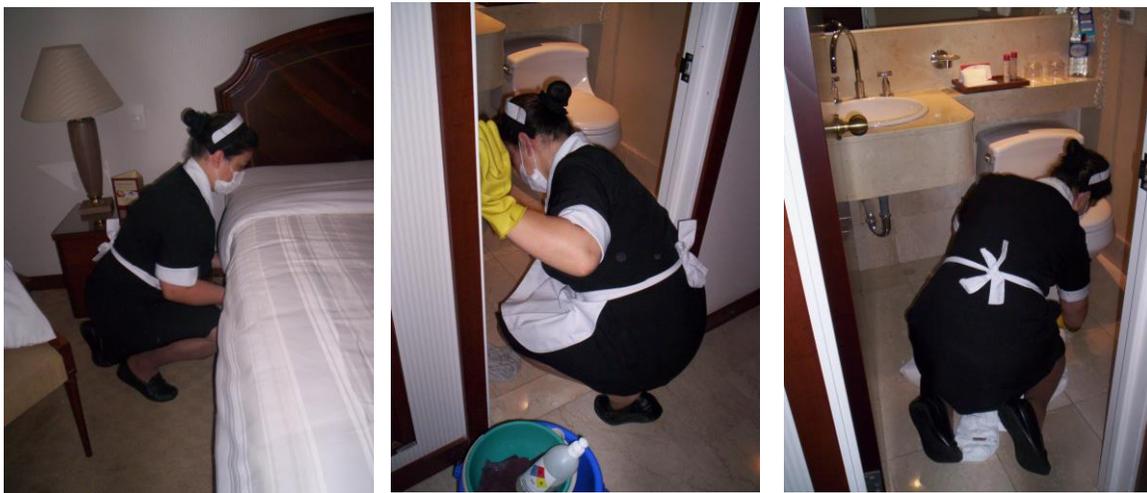
Las exigencias posturales de trabajar sosteniendo una posición durante periodos prolongados y con una frecuencia elevada durante el trabajo tiene importantes impactos sobre la salud músculo esquelética. A continuación, se presenta una clasificación de las restricciones posturales más frecuentes asociadas a sostener una posición.

- Situaciones de fatiga. Posturas como pararse y caminar, y gestos repetitivos a gran velocidad que se adoptan durante más de 20 horas a la semana.
- Posturas incómodas. Permanecer de rodillas, con los brazos en el aire, en cuclillas o torsión durante más de dos horas a la semana.
- Restricciones cervicales. Mantener una posición fija de la cabeza y el cuello más de 20 horas por semana.

Trabajar en posición de rodillas no debe sobrepasar el umbral de máximo dos horas. Sostener esta posición implica una restricción biomecánica que rápidamente es incómoda y dolorosa, y que da lugar a hinchazones persistentes o recurrentes en la rodilla. Esto puede llevar a procedimientos quirúrgicos o incluso a pérdidas de empleo a pesar del uso de rodilleras, especialmente si estas no se adaptan a la tarea o a los individuos. Trabajar en cuclillas, agachado o en torsión, implica efectos para la salud músculo esquelética, debido a que aumenta los efectos negativos de otras exposiciones, en particular, al realiza movilización de objetos o cargas. Es importante recordar que mantener la posición en cuclillas provoca:

- Inversión de la curvatura de la espalda.
- Atrapamientos en la parte anterior de los discos intervertebrales
- Estiramiento de los ligamentos y de la parte posterior de los discos intervertebrales.
- Aumento de la presión sobre el cartílago de las rodillas.

Gráfica 9. Actividades características en hoteles.



El análisis de la carga física y su vínculo con los desórdenes músculo esqueléticos en hoteles y restaurantes

El término *carga* describe las tensiones físicas que actúan sobre el cuerpo o sobre algunas de sus estructuras anatómicas. Incluye fuentes de energía cinéticas (fuerza), cinemáticas (movimiento), oscilatorias (vibración) y térmicas (temperatura), por lo cual deben ser los elementos centrales de vigilancia en la prevención de los DME en el sector de hoteles y restaurantes. De igual manera, las cargas pueden provenir del entorno externo como la fuerza generada por una herramienta manual, o pueden ser el resultado de acciones voluntarias o involuntarias del individuo, por ejemplo, levantar, sostener o movilizar objetos.

El término *tolerancia* se utiliza para describir la capacidad de respuesta física y fisiológica del cuerpo a la carga. Debido a la sobreestimación de las capacidades, los límites de tolerancia son variables. Se pueden producir lesiones, principalmente por sobrepasar de manera frecuente y continua estos límites.

Gráfica 10. Las propiedades físicas y de forma de las cargas se asocian a la postura del trabajador cuando realiza su movilización.

Observaciones para el análisis de la carga

Algunas de las mediciones indirectas que se utilizan para cuantificar la relación entre el trabajo y el estrés físico incluyen la descripción de las características físicas del trabajo. Estas incluyen:

- Las cargas manejadas.
- Las fuerzas externas a las que se hace frente en la realización de una tarea.
- Los aspectos geométricos del lugar de trabajo que definen la postura de trabajo.
- Las características del equipo usado.
- Los factores estresantes ambientales, por ejemplo, vibración y frío, producidos por las condiciones del lugar de trabajo o los objetos manipulados.



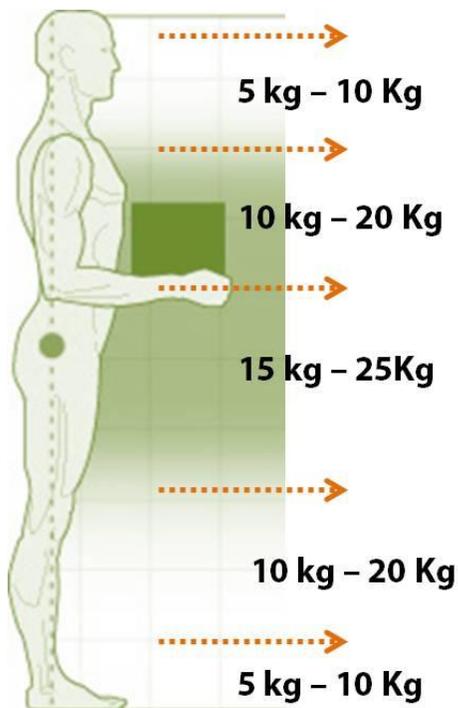
Alternativamente, en el análisis de la carga física se deben considerar aspectos menos directamente correlacionados con la ejecución del trabajo, como los estándares y tiempos de producción, la clasificación de las tareas realizadas y los sistemas de incentivos.

Recomendaciones para manipulación de cargas

Los principios básicos para manipular cargas pesadas son: considerar el volumen, las características del material, la disponibilidad de agarres y la estabilidad del contenido. Al elevar o desplazarse con una carga, se debe conservar la ventaja mecánica que proporciona maniobrar con la carga cerca al centro de gravedad del trabajador, debido a que, en la medida que esta se aleja de este punto de referencia, se aumenta el costo biomecánico y se incrementa el impacto en las estructuras óseas y en los tejidos.

En el desplazamiento de cargas se requiere control postural y ayudas mecánicas en las tres fases: elevación, transferencia y depósito de la carga. En estas es en las que están presentes la mayoría de los riesgos mecánicos precursores de DME. Por ello, cuando sea posible, se debe automatizar, asistir mecánicamente o diseñar secuencias de manipulación manual con adecuados tiempos de movilización y de recuperación, siempre respetando el límite de peso específico (25 k,) o de carga acumulada (3 toneladas/día).

Grafica 11. Límite de peso de una carga para ser manipulada según la altura desde donde deba ser tomada, elevada o desplazada. Las flechas indican los puntos anatómicos de referencia: altura total, hombros, codos, rodilla, tobillos.



Recomendación para levantamiento colaborativo

Al movilizar una carga se debe considerar que si se levanta y dobla la cintura o si se extiende la parte superior del cuerpo, se cambia la alineación de la espalda y el centro de equilibrio (centro de masa) en el abdomen; en consecuencia, la columna vertebral tiene que soportar tanto el peso de la parte superior del cuerpo como el de la carga que se está levantando o bajando.

De acuerdo con la NIOSH (2017), el envejecimiento disminuye la fuerza; sin embargo, el uso de la experiencia y el conocimiento de estrategias de control y de compensación, hacen que las lesiones de espalda entre los trabajadores mayores de 45 años sean menos frecuentes que entre los que tienen entre 20 y 45 años. La experiencia contrarresta la disminución de la capacidad física con habilidades, destreza y conocimientos prácticos para completar las tareas. El trabajador no cualificado e inexperto corre un mayor riesgo en tareas que requieren habilidades de manejo de cargas. Esto explica la necesidad de un entrenamiento técnico basado en el conocimiento de los trabajadores expertos. Antes de levantar un objeto, hágase las siguientes preguntas (IRSST, 2016):

Gráfica 12. Elementos que se deben considerar cuando se levantan cargas cooperativamente.



Fuente nhs.gov.uk (2017)

Para realizar el levantamiento en equipos de trabajadores, se deben respetar estas reglas básicas:

- Utilice el levantamiento en equipo cuando otras soluciones no sean apropiadas.
- Recuerde que la fuerza combinada del equipo es menor que la suma de la fuerza individual.
- Seleccione miembros del equipo de altura y fuerza similares.

Recomendaciones para desplazamiento de cargas

En las tareas de cargue y descargue de productos, es importante considerar no solo la altura desde donde se toma de la carga sino también la accesibilidad a la misma, las condiciones del entorno y las facilidades ofrecidas por la carga que va a ser desplazada o manipulada. Se recomienda que en el desplazamiento de cargas pesadas se respeten algunos principios.

El primero es que la manipulación y el desplazamiento de objetos o cargas pesadas requieren de espacio suficiente, el mínimo recomendado es de 1,5 m². El segundo es considerar las dimensiones de los trabajadores. Si el trabajo exige esfuerzos fuertes (superiores a 150 Newton), se debe disponer de espacio suficiente, limitando las posturas asimétricas y los sobreesfuerzos en posiciones inestables. El tercero consiste en considerar que tomar cargas con desplazamientos laterales del tronco, fatiga más rápidamente. El espacio disponible debe facilitar los movimientos simétricos de los brazos; la ubicación de los objetos a manipular debe permitir que el trabajador mantenga una distancia visual y una posición de cabeza óptima. En todo momento de la manipulación se debe garantizar la estabilidad de la posición del trabajador y asegurar superficies continuas y regulares.

Gráfica 13. La manipulación de pesos pequeños debe estudiarse en términos de frecuencia y cantidades por jornada.



Tabla 2. Valores de referencia para movilizar cargas.

Límites de carga a levantar				
Hombres		Mujeres		Punto de referencia
Distal del tronco	Próximo al tronco	Próximo al tronco	Distal del tronco	
5 Kg	10 Kg	7 Kg	3 Kg	Altura de los hombros
10 Kg	20 Kg	13 Kg	7 Kg	Altura de los codos
15 Kg	25 Kg	16 Kg	10 Kg	Altura de los nudillos de la mano
10 Kg	20 Kg	13 Kg	7 Kg	Altura de la media pierna
5 Kg	10 Kg	7 Kg	3 Kg	A nivel del piso

Nota: La zona verde indica los límites en la zona segura de levantamiento, es decir, cuando se levantan cargas cerca al tronco.

Fuente: Manual Handling Operations Regulations. HSE (2017)

Recomendaciones para control postural

Con el propósito de controlar las posturas de trabajo, se debe considerar que el ritmo es un factor clave en la definición de la carga de trabajo. De hecho, tanto el ritmo o la velocidad —frecuencia de manipulación, aceleración con la que se llevan o depositan las cargas—, como las prácticas de ejecución de las tareas, pueden influir negativamente en la salud de los trabajadores, especialmente cuando la tarea que ejecutan está controlada por tiempos de proceso muy estrictos. En consecuencia, cuando el ritmo impuesto es alto, se puede producir un estrés generalizado, caracterizado por movimientos repetitivos y falta de control sobre la postura de trabajo. Como resultado, cuanto mayor es el cansancio, mayor es el riesgo de error y, por ende, de accidentes.

En síntesis, la duración de la exposición y la intensidad son factores de riesgo que, combinados con el ritmo de trabajo, pueden ser muy perjudiciales para el cuerpo humano. Concretamente, si la velocidad de manipulación de objetos o la cadencia aumentan, también lo hace el riesgo de desarrollar un DME. Por esto, se recomienda controlar estas variables con el fin de facilitar al trabajador el control y manejo de su postura base de trabajo.

Tabla 3. Recomendaciones de pesos máximos a desplazar en función de la frecuencia y de la flexión o torsión.

Condición de manejo de la carga (levantar y depositar)	Mujeres		Hombres	
	< 2 veces /hora	> 3 veces/hora reducir el 30% la carga	< 2 veces /hora	> 3 veces/hora reducir el 25% la carga
Altura de la cadera	10 kg	7 kg	15 kg	11,5 kg
Altura de la mitad de la pierna reducir el 20% del peso	8 kg	5,5 kg	12,5 kg	9 kg
Flexión y torsión del tronco <45° reducir el 30% el peso	7 kg	5 kg	11,5 kg	8 kg
Flexión y torsión del tronco >90° reducir el 40% el peso	6 kg	4 kg	9 kg	7 kg

Fuente: Adaptado de CFST y HSE: HSE. Getting to Grips with Manual Handling, United Kingdom, p. 10 (www.hse.gov.uk/pubns/indg143.pdf).

Recomendaciones para el levantamiento asimétrico de objetos

Una de las dificultades asociadas a los procesos de manejo de cargas, por ejemplo, en tareas de almacenamiento de víveres o en actividades de lavandería en hoteles, es el acceso a equipos, lugares o depósitos donde se localizan los objetos a movilizar. Generalmente, los trabajadores deben realizar el levantamiento asimétrico (se produce cuando el destino de la carga movilizada está fuera del plano medio sagital del trabajador). Este tipo de levantamiento es común en estas actividades y es uno de los parámetros que afecta la biomecánica del trabajador.

Cuando se realiza este movimiento, el destino de la carga ocasiona mayores movimientos transversales y laterales del tronco, lo que afecta significativamente a la coactivación de los músculos del tronco. Diversos estudios muestran que los adultos mayores adoptan estrategias de elevación más seguras en comparación con los adultos más jóvenes. Sin embargo, muy probablemente debido al aumento de peso corporal y a la disminución de la fuerza muscular relacionada con la edad, se generan movimientos y posiciones de trabajo que podrían estar asociadas a los riesgos de dolor lumbar. La evidencia sugiere que la posición de carga respecto al trabajador es más importante que la postura. Por esta razón, se debe entrenar al trabajador para reconocer esta situación, indicándole medios de control para el desplazamiento de cargas u objetos.

Gráfica 14. Para el halado y empuje de objetos y elementos, se deben seguir recomendaciones.



Recomendaciones para transferencia de objetos en recamaras y áreas de procesamiento

Cuando se realiza **transferencia de adelante hacia atrás**, se recomienda desplazar el objeto en dos fases, cada una de las cuales implica que se controle no solo el objeto a desplazar sino también la posición del cuerpo, garantizando un plano de sustentación con apoyo continuo de los pies. Para esto, el trabajador debe seguir estos pasos:

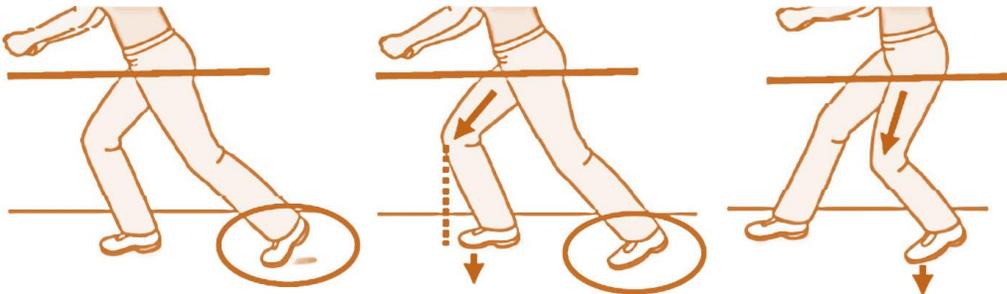
Al inicio del movimiento:

- La rodilla de la pierna de impulso **debe estar** doblada para afirmar el pie y generar un buen impulso.
- La mayor parte del peso del cuerpo **debe estar** en el pie de apoyo de la pierna de impulso.
- La rodilla de la pierna de apoyo **debe estar** un poco doblada o relajada; el pie de esta pierna **debe estar** abierto y extendido; se debe ubicar en posición horizontal sobre el suelo o apoyarse en la punta del pie.

Al final del movimiento

- La rodilla de la pierna de apoyo debe estar flexionada, el pie de la pierna de impulso debe estar plano sobre el piso, la cadera deberá estar nivelada y la mayor parte del peso del cuerpo deberá estar sobre el pie de apoyo que se encuentra desplazado hacia atrás.

Gráfica 15. Fases para el desplazamiento frontal de cargas



Cuando se re realiza **transferencia lateral** siguiendo un plano de desplazamiento horizontal, **se debe** controlar que la cadera no bascule y esté siempre al mismo nivel y altura. En este caso, el objetivo es transferir el peso de una pierna a la otra. La selección de la pierna de inicio del movimiento dependerá de la ubicación de la carga. Se recomienda **seguir estos pasos**:

Al inicio del movimiento

La rodilla y la pierna de inicio del movimiento de transferencia (del costado que se toma la carga), estará flexionada para cubrir el pie y generar una buena impulsión de la carga. La **mayoría del peso del cuerpo** se debe desplazar sobre la pierna de inicio. La pierna que actúa como estabilización **tendrá la rodilla** ligeramente flexionada y la pierna en extensión; el pie puede estar apoyado sobre el talón o estar plenamente plano sobre el piso.

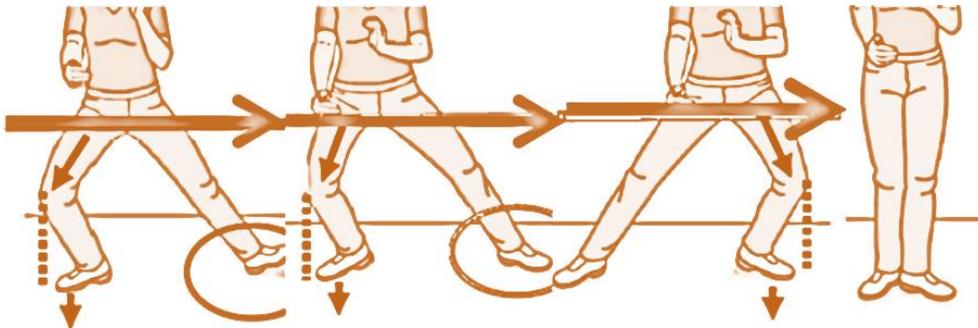
En la mitad del movimiento

Se debe conservar la cadera nivelada y **flexionar** la rodilla de la pierna que recibe la carga.

Al final del movimiento

Se debe desplazar la **mayor parte** del peso del cuerpo a la pierna de recepción de la carga; el pie debe estar plenamente apoyado sobre la superficie del piso; se **debe realizar** un movimiento en el cual se desplaza la pierna de recepción inicial de la carga (la que actúa para realizar la impulsión inicial) hacia la línea media y se **debe estabilizar** la posición de equilibrio para sostener la carga.

Gráfica 16. Fases para el desplazamiento lateral de cargas.



Recomendaciones para movilizar objetos pesados

En las tareas de aseo y mantenimiento en el sector de hoteles y restaurantes es común el manejo, levantamiento y desplazamiento de objetos, equipos y materiales pesados. Levantar objetos pesados es una de las principales causas de DME y de lesiones en el lugar de trabajo. En estos casos, es importante considerar la frecuencia, las condiciones espaciales de movilización y los volúmenes de las cargas a desplazar. El sobreesfuerzo y el trauma por acciones repetidas de fuerte intensidad son los factores más importantes en la generación de lesiones.

Dada la dinámica de las tareas de aseo, la flexión, los giros y las torsiones son los movimientos que pueden generar lesiones en la espalda. También están las torceduras y los esguinces debidos a la elevación inadecuada o al transporte de cargas demasiado grandes o pesadas por superficies de desplazamiento de diferente característica.

Cuando los trabajadores utilizan ayudas técnicas acompañadas de prácticas de levantamiento inteligentes, tienen menos probabilidades de sufrir lesiones de espalda, tirones musculares, lesiones en la muñeca, en los codos y en la columna vertebral, y otras causadas por levantar objetos pesados. Se recomienda, por tanto, no solo integrar ayudas mecánicas a este tipo de tareas, sino también desarrollar el entrenamiento específico y adaptar el diseño de procesos y tareas en términos de frecuencias y tiempos de ejecución.

Gráfica 17. Grúas o carros motorizados para levantar y mover cargas pesadas.



La manipulación, elevación y transporte de objetos pesados puede ser más fácil y segura si se mecaniza. Sin embargo, es esencial que el trabajador esté adecuadamente educado y entrenado en el uso seguro del equipo disponible.

Recomendaciones para actividades de manipulación de elementos en restaurantes

Los DME se encuentran estrechamente asociados a la manipulación de elementos que superen los límites recomendados para hombres y mujeres. Para la movilización de objetos e instrumentos de carga sin apoyarse en elementos de movilización adecuados, se debe recordar que los DME se desarrollan gradualmente como resultado de dos fenómenos: fatiga y desgaste. En el sector de restaurantes, si no hay un período de descanso en el momento adecuado, la fatiga se instalará día tras día, semana tras semana. Se debe tener presente que la fatiga resulta de la tensión excesiva de las estructuras anatómicas; por esto, se deben estimar y evaluar los riesgos asociados a las tareas de girar, mover, desplazar, empujar y tirar.

Debido a que existen demasiados factores que pueden influir en la aparición de DME, se recomienda determinar los límites de las fuerzas de empuje y tracción con todo el cuerpo en función de las características específicas de la población y de la tarea. Se necesita una buena evaluación de riesgos para llegar a cifras concretas que puedan aplicarse al lugar de trabajo. Adicionalmente, se requiere estudiar los microesfuerzos por su acumulación y repetición. Según Eurofound (2018), gran parte del trabajo en hoteles y restaurantes es de naturaleza extenuante; por ejemplo, estar de pie, caminar mucho, a menudo con zapatos incómodos para las mujeres, portar menaje pesado, realizar movimientos repetitivos, trabajar en posiciones dolorosas y subir y bajar escaleras. En este sector, por tanto, existe una gran carga de trabajo, junto con altos niveles de estrés como resultado del tiempo, la presión y el contacto constante con el cliente. Además, el trabajo con agua y productos de limpieza es un riesgo importante. A lo que hay que añadir el importante factor de riesgo de violencia y acoso por parte de clientes, colegas o directivos.

Gráfica 18. Elementos adaptados para manipular cargas de diverso peso y tamaño.



Recomendación para manejo de tareas críticas en restaurantes

En las actividades propias de restaurantes, el análisis de las principales tareas que implican posibles DME, se encuentran asociadas a dolores, molestias y lesiones; estas son:

- Manipular recipientes, bandejas de horno y calderos llenos de comida.
- Manipular productos o ingredientes voluminosos y pesados: bolsas de patatas, harina, entre otros.
- Transportar los productos al área de almacenamiento: cajas, bolsas, estuches de productos como carne, frutas y verduras, entre otros.
- Manipular los artículos almacenados: bandejas de cocción, tanques, calderas, etc.
- Manipular envases, barriles del comedor y sección de la barra.
- Eliminar los residuos de la cocina: transporte de una bolsa de basura, depósito de la basura en un contenedor, deshacerse de las cajas vacías, etc.
- Transportar los contenedores de platos sucios.
- Manipular las cajas de botellas: vinos, cervezas, otros líquidos, etc.
- Trabajar en el suelo resbaladizo o sucio.
- Preparar la comida y demás tareas que implican movilización de objetos.

Para mejorar las condiciones de ejecución de estas tareas, se presentan algunas recomendaciones básicas:

- Elija colocar las máquinas utilizadas para los procesos de preparación en una superficie con una altura que llegue aproximadamente la altura del codo para reducir la postura restrictiva de los hombros.
- Desplazar los pies para realizar una transferencia de peso y reducir la fuerza del brazo y la rotación del tronco mientras se trabaja con máquinas o equipos.
- Colocar con anticipación para los platos, las comidas y los platos principales, los elementos necesarios a una altura y a una distancia de alcance que favorezca el mantenimiento de los codos cerca del cuerpo.
- Elegir un área de mostrador en la cual el fondo de la superficie ofrezca un espacio libre que permita levantar ligeramente y apoyar un pie.
- Elegir una superficie de trabajo a una altura que favorezca una mejor postura de la columna vertebral.
- Superponer más de una tabla de corte puede ayudar para elevar la altura de la superficie.
- Llevar equipo de protección individual requerido, por ejemplo, el guante Kevlar® resistente a los cortes o cadena de malla.
- Afilar la hoja del cuchillo utilizado con el fin de reducir el esfuerzo.

Recomendaciones para estibado

En los almacenes de restaurantes y de hoteles se realizan tareas de estibado para el manejo de productos e insumos propios estas actividades; habitualmente se realiza en estibas de diverso material y medidas estándar (80x120 cm). El proceso de estibado debe permitir el uso de plataformas de giro y las estibas se deben movilizar con ayuda de carros hidráulicos manuales o neumáticos. Las cargas deben estar estabilizadas por medio de películas plásticas o sistemas de cierre. La tarea de estibado requiere entrenamiento, basado en dos principios: la alineación correcta de las piezas, la cual no debe superar una altura de 1,80 m y la estabilización integral de la estiba, lo cual implica distribuir uniformemente el peso, de acuerdo con el tamaño y las propiedades de las cargas a estibar. De igual manera, el proceso de estibado requiere posturas diversas y en secuencia; por esto, se recomienda disponer del espacio suficiente para esta tarea.

Gráfica 19. Proceso de organización de la carga en una estiba. Este se desarrolla por etapas y con cambios de altura. El trabajador adopta diversas posturas; aquí es necesario entrenar en el manejo de la carga y en las estrategias de alineamiento, descarga y posicionamiento, de tal manera que no se realicen movimientos asimétricos.

Para la mayoría de los trabajadores, levantar cargas de más de 20 kg resulta en lesiones en la espalda. Aunque el peso de la carga es el factor más innegable, no es el único que determina el riesgo de lesiones. La ubicación de la carga es importante. Una carga levantada lejos del cuerpo impone más tensión en la espalda que la misma carga levantada cerca del cuerpo. Un objeto voluminoso es más difícil de levantar que uno compacto del mismo peso. Levantar un objeto voluminoso también obliga al trabajador a una posición incómoda y desequilibrada. El rango para la elevación es entre la altura de la rodilla y la cintura. La elevación por encima y por debajo de este rango es más peligrosa.



Recomendación para plataformas de trabajo

En las actividades de almacenamiento de mercancías y materiales, se requiere organizar, empaquetar y alinear objetos y cargas. Estas tareas se presentan con alta frecuencia y requieren el control de rotaciones de tronco y posturas con esfuerzos exigentes. Por lo anterior, se recomienda introducir dispositivos que faciliten el acceso al material a manipular para reducir la amplitud de los movimientos, de manera que se limiten al máximo los cambios de altura en los planos de trabajo.

El uso de plataformas elevadoras de altura ajustable es una estrategia aconsejada; no obstante, se debe tener en cuenta que su uso se determina con base en el grado de esfuerzo requerido, en las dimensiones de los objetos con los que se trabaja y en el tipo de herramientas que se deben utilizar. Como principio general, se deben mantener entre 65 a 120 cm de altura en la superficie de trabajo para trabajos como los cortes de precisión, debe ser de 95 a 120 cm, idealmente 5 cm por encima de la altura del codo. Estas dimensiones se acomodan a la mayoría de los trabajadores en una variedad amplia de tareas. En lo posible, estas plataformas deben disponer de ruedas con radios o diámetros que faciliten su movilización por corredores y espacios en los cuales se pueda haber obstáculos.

Gráfica 20. La altura de las plataformas debe ajustarse para mejorar el confort postural.



Recomendaciones respecto a las dimensiones de las plataformas:

- La altura para trabajos ligeros debe estar entre 5 y 10 cm por debajo de la altura del codo.
- La altura para trabajos pesados debe estar entre 20 y 40 cm por debajo de la altura del codo.
- El ancho debe elegirse de manera que las distancias de alcance para los movimientos repetitivos estén dentro de los 45 cm de la parte frontal del cuerpo del trabajador.

Recomendaciones para actividades en espacios reducidos

En la ejecución de tareas de almacenamiento de materiales y productos, se recomienda que la manipulación de cualquier tipo de carga se lleve a cabo siempre a una altura cercana a la del codo del trabajador. Además, se debe considerar que tomar cargas con desplazamientos laterales del tronco fatiga más rápidamente, por lo cual es necesario contar con el espacio disponible. Este debe facilitar los movimientos simétricos de los brazos; la ubicación de los objetos a manipular debe permitir que el trabajador mantenga una distancia visual y una adecuada posición de la cabeza. A continuación, se presentan algunas recomendaciones para cuando se debe trabajar en espacios que implican limitación de la movilidad de los trabajadores:

- Verificar y controlar las características de las superficies del piso.
- Tener en cuenta que las superficies resbaladizas, desiguales o de diferente nivel aumentan el riesgo de lesiones.
- Considerar que los accesos a almacenamientos elevados dificultan el movimiento cuando se manipulan cargas, especialmente si estas no son visibles para la persona.
- Iluminar suficientemente los espacios. El riesgo de lesiones aumenta con niveles bajos de luz o niveles altos de resplandor. Igualmente, el contraste entre áreas de luz brillante y sombras profundas pueden aumentar el riesgo de tropezar. Una mala iluminación puede reducir la concentración en la tarea.
- Evitar la realización de esfuerzos con los brazos en posturas incómodas cuando se sostiene y dirige la herramienta.
- Desarrollar procedimientos claros y precisos de trabajo que orienten mejor la actividad del trabajador.

Gráfica 21. Las restricciones de movilidad por espacios reducidos aumento esfuerzos



Recomendación para tareas de tendido

Organizar una habitación requiere en promedio 20 minutos. El tendido de la cama implica desplazar, elevar y ubicar al menos cuatro piezas de peso y características diferentes; adicionalmente, se necesita asegurar los aspectos de finalización estética, para lo cual se deben realizar tensiones de las telas y movilización de bases, soportes y colchones. Debido al número de desplazamiento, se recomienda realizar una parte del tendido de un costado y luego el otro, o trabajar en binomios, lo cual facilita la tarea y reduce su impacto. En algunos casos, cuando se deba tender camas de gran tamaño, se sugiere el uso de elevadores eléctricos de colchones, ya que un colchón así pesa en promedio 80 kg y puede tener un espesor de 30 cm se recomiendan tres técnicas:

Técnica 1. Ubicarse al pie de la cama. Se busca hacer la mitad de la cama completamente por el pie, el trabajador debe proceder así:



- Tirar la sábana de abajo, en posición vertical.
- Organizar los dos cuadrados de las esquinas.
- Descartar la sábana superior, colocar el dobladillo al revés con una mano en el cabecero y colocar la solapa.
- Desechar la tapa colocando la etiqueta en el pie.
- Hacer que ambas esquinas estén a escuadra y meter el pie.

En la fase dos, el trabajador debe ir a la cabecera de la cama y realizar lo siguiente:

- Tirar de la sábana por debajo, meterla y hacer las escuadras.
- Tirar de la sábana y de la manta desde arriba.
- Hacer el alerón.
- Hacer las escuadras de la sábana y la manta.

Técnica 2. Ubicarse en la cabecera de la cama. Proceder de la misma manera que para la técnica del pie, empezando por la cabecera de la cama.

Técnica 3. Ubicarse de lado de la cama. El objetivo es hacer la cama completamente sobre una mitad:

- Tirar la sábana de abajo, en posición vertical.
- Hacer las dos escuadras de las esquinas.
- Descartar la sábana superior, colocar el dobladillo al revés con una mano en el cabecero y colocar la solapa.
- Desechar la tapa colocando la etiqueta en el pie.
- Hacer que ambas esquinas estén a escuadra y colocarlas en el costado.
- Moverse al otro lado de la cama para hacer la otra mitad de la cama.

Fase final para las diferentes técnicas:

- Ajustar la colcha o el edredón al pie de la cama, doblando la capota hacia abajo; colocar las almohadas después de las fundas de almohada en la dirección opuesta a las fundas inferiores; doblar la colcha sobre las almohadas.

Recomendación para mejorar ergonomía de herramientas

En los restaurantes se usa con mucha frecuencia de una diversidad amplia de utensilios manuales, sean de fábrica, adaptados a las situaciones de trabajo o creados por los trabajadores. Con el fin de seleccionar o adaptar adecuadamente una herramienta manual, sea mecánica o con alguna fuente de poder, es necesario evaluar el tipo de trabajo que va a realizar. Se debe recordar que las herramientas en general están diseñadas para propósitos específicos, lo cual implica entender la relación entre el trabajador, la tarea y la herramienta.

Cuando las herramientas están altamente estandarizadas y se requieren en tareas cíclicas o de alta intensidad, se recomienda desarrollar aditamentos que faciliten su uso sin alterar la ejecución de las tareas ni limitar al trabajador. Por ejemplo, utilizar herramientas a diferentes niveles y alturas requiere el uso de extensores, de adaptadores de posición y de soportes para facilitar su maniobrabilidad, diseñados en función de las tareas a realizar. Igualmente, se deben integrar aspectos como las dimensiones de las manos, los alcances máximos y la fuerza requerida en el proceso de selección de los aditamentos para adaptar las herramientas; por último, se debe buscar la reducción de la carga estática al manipular la herramienta.

Gráfica 22. El diseño de las herramientas debe mejorar la postura y controlar la fatiga, reduciendo esfuerzos.



Cuando una herramienta diseñada específicamente para una función, no se adapta a la tarea, conduce a posturas incómodas que pueden hacer que el trabajador use más fuerza de la requerida. Por ejemplo, durante el corte, una posición no adecuada afectará el hombro, el codo, la muñeca, la mano o la espalda. Siempre que sea posible, se debe usar una herramienta adecuada o adicionarle algún dispositivo de manera que su uso requiera menor fuerza continua.

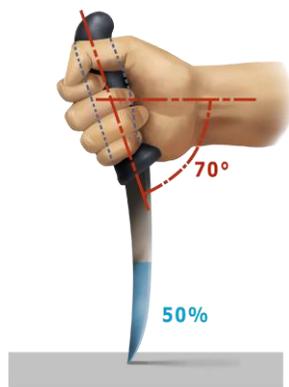


Recomendación para mejorar agarres de herramientas

El agarre de las herramientas manuales es uno de los aspectos del diseño que más debe llamar la atención de quienes las seleccionan, debido que las que no cumplen con características ergonómicas, obligan a trabajar con una tensión innecesaria en la muñeca, el brazo, el hombro o la espalda. La forma de agarre y manipulación de las herramientas, sean mecánicas o con alguna fuente de poder, pueden contribuir a lesiones en músculos, tendones, articulaciones y nervios; por ejemplo, esguinces y torceduras, tendinitis y síndrome del túnel carpiano.

El trabajador debe tener suficiente espacio para realizar su actividad y debe poder mantener su cuerpo en un ángulo cómodo respecto al trabajo y ajustar la posición de la herramienta o la orientación de la superficie de trabajo para reducir al mínimo la flexión de la muñeca o del cuerpo, y evitar la extensión o la torsión. Finalmente, es necesario considerar los materiales de las herramientas, ya que se espera no solo que sean resistentes y fuertes, sino que también sean ligeros y que no impliquen esfuerzos para su manejo.

Gráfica 23. Un buen diseño de herramienta respeta los rangos normales de movimiento y los ángulos de uso.



La actividad con una herramienta manual que requiera el uso de un agarre fuerte, sostener la mano o la muñeca en una posición incómoda o que provoque una vibración excesiva, puede provocar DME. Los primeros síntomas pueden incluir dolor, manos y muñecas cansadas que mejoran después de reposo.



Recomendación para control de caídas

Las tareas comunes de limpieza que se realizan en los hoteles y restaurantes son trapear, quitar el polvo, aspirar, pulir pisos y superficies de trabajo, de ventanas, corredores y vías públicas. La limpieza de pisos es clave en los resbalones, las caídas y los tropiezos asociados a la remoción de contaminación de superficies como agua, polvo o aceite, o de obstáculos, como cables de arrastre de las máquinas de limpieza. Los resbalones, los tropiezos y las caídas son la causa más común de lesiones graves en el trabajo y, aunque pueden sonar triviales, causan lesiones graves. Por otro lado, desplazarse por diferentes áreas de trabajo y abandonar las áreas de trabajo habituales, también causa accidentes por resbalones y tropiezos.

Gráfica 24. Se recomienda el uso de equipos con extensores de mangos que faciliten la movilidad.



El trapeo se puede sustituir por métodos alternativos como la limpieza en seco, con una mopa de microfibra, la cual se humedece de antemano en el centro de limpieza, de modo que no se lleva agua ni productos de limpieza al lugar de trabajo. La densidad del material soporta seis veces su peso en agua, lo que lo hace más absorbente que un trapeo convencional de algodón. Además, la microfibra tiene una carga positiva que atrae el polvo (que tiene una carga negativa) y las diminutas fibras son capaces de penetrar los poros microscópicos de la superficie de la mayoría de los materiales para suelos. Los paños de microfibra *premium* están compuestos por mezclas de la más alta calidad, 50% poliéster /50% poliamida y 70 /30%. Las fibras se cortan cuando se fabrican, lo que es importante para que se limpien mejor.

Recomendación para calzado de trabajo

Para las actividades de limpieza, se recomienda calzado antideslizante, específicamente para los trabajadores más expuestos a caídas y resbalones. Para este tipo de tareas, el calzado debe adaptarse al lugar de trabajo y a las tareas (“pruebe antes de comprar”, si es posible); debe ser antideslizante tanto en seco como en mojado, para lo cual debe variar el dibujo de la suela, cuantos más cantos tenga, más firme es el agarre. Las suelas de goma biseladas o redondeadas en el borde del talón ofrecen más resistencia al deslizamiento en suelos húmedos que las de poliuretano. Los patrones del labrado de la suela se deben adaptar al tamaño y tipo de contaminantes; para el trabajo en interiores sobre pisos lisos con contaminantes líquidos finos, se pueden tener suelas flexibles con un labrado fino, mientras que los zapatos usados en áreas exteriores ásperas requieren labrados más profundos y grandes, o la adición de tacos para proporcionar tracción extra.

Gráfica 25. El control postural depende de una adecuada adherencia del calzado para desplazarse en espacios reducidos y contaminados.



Fuente: <http://www.hsa.ie> 82017)

Gráfica 26. Diseño de suela de calzado antideslizante para líquidos.

Recomendación para mejorar las situaciones de trabajo

En los servicios de hoteles y restaurantes, por la diversidad de escenarios y por los tipos de tecnologías utilizadas, se presentan múltiples situaciones generadoras de eventos que pueden originar DME. Habitualmente, estas están relacionadas con la ausencia de elementos, dispositivos o ayudas mínimas que contribuyan a reducir los esfuerzos, las posturas exigentes y la fatiga.

Por esta razón, una de las recomendaciones de primer impacto en el control y la prevención de los DME es identificar las situaciones en las cuales se presentan restricciones técnicas para ejecutar las tareas. De esta manera, se pueden introducir dispositivos básicos que reduzcan estas exposiciones, tales como elevadores, estabilizadores, superficies de apoyo y de altura regulable, pisos absorbentes a la vibración, entre otros.

Para las empresas y para los responsables de seguridad y salud en el trabajo (SST), esto implica avanzar en el análisis de las tareas, las herramientas y los procedimientos para definir en dónde se deben introducir cambios, y verificar con entrenamiento a los trabajadores, cómo contribuyen a reducir la exposición a eventos generadores de DME. Igualmente, es importante recordar que un buen número de estas soluciones pueden ser creadas internamente con los trabajadores.

Gráfica 27. Ejemplos de situaciones de trabajo que inducen eventos asociados con desórdenes músculo esqueléticos.



Recomendaciones para controlar exposición a vibraciones

La vibración es un movimiento oscilatorio no constante (Griffin, 1990). En el uso de una herramienta, la vibración pasa de su chasis o estructura al trabajador y hace que todo el cuerpo o un segmento corporal se sacuda de manera continua o regular. La respuesta humana a la vibración es compleja; puede producir: comodidad, percepción y problemas salud. Se conoce que existe relación entre la exposición a la vibración, intensidad, frecuencia y magnitud, y los DME.

A largo plazo, el uso regular de máquinas vibratorias de mano puede causar trastornos de las articulaciones (muñecas y codos), del sistema nervioso periférico y de la circulación sanguínea en los dedos (síndrome de Raynaud). La exposición a las vibraciones de las extremidades superiores puede causar trastornos de la circulación sanguínea en las manos o el síndrome de vibración mano-brazo. Estos trastornos inicialmente resultan en un blanqueamiento de los dedos, lo cual puede complicar el dolor, o producir trastornos de sensibilidad.

¿Qué se puede hacer?

De acuerdo con la Health and Safety Executive (2018), el empleador debe introducir los siguientes controles para reducir la exposición a las vibraciones:

1. Seleccionar equipo de trabajo con diseño ergonómico.
2. Realizar mantenimiento regular de las herramientas para reducir en gran medida los choques y las sacudidas. Una máquina o herramienta vibra de manera diferente dependiendo de cómo se utiliza y se mantiene. El funcionamiento de las máquinas se clasifica en tres niveles dependiendo del entorno de trabajo, el equipo o el operador, así:
 - Severo: falta de mantenimiento, herramientas desgastadas, máquinas y herramientas inadecuadas, presión de aire inadecuada, operador inexperto o máquina obsoleta.
 - Normal.
 - Favorable: máquinas tratadas contra las vibraciones, máquinas y herramientas adaptadas y un operador bien formado y en buen estado de mantenimiento.
3. Garantizar que los programas de trabajo consideren períodos de descanso adecuado. Una medida recomendada es hacer una pausa breve entre el funcionamiento de la maquinaria móvil y la manipulación manual de materiales para que los músculos cansados tengan tiempo de recuperarse.
4. Proteger a los trabajadores del frío y la humedad: la exposición al frío puede acelerar la aparición o empeorar la gravedad del dolor de espalda.
5. Seleccionar máquinas con dispositivos de reducción de vibraciones como estándar, las cuales vienen equipadas de fábrica con una suspensión aislante. Algunas como las lijadoras y rectificadoras están equilibradas de serie opcionalmente para compensar el desequilibrio de su parte giratoria.

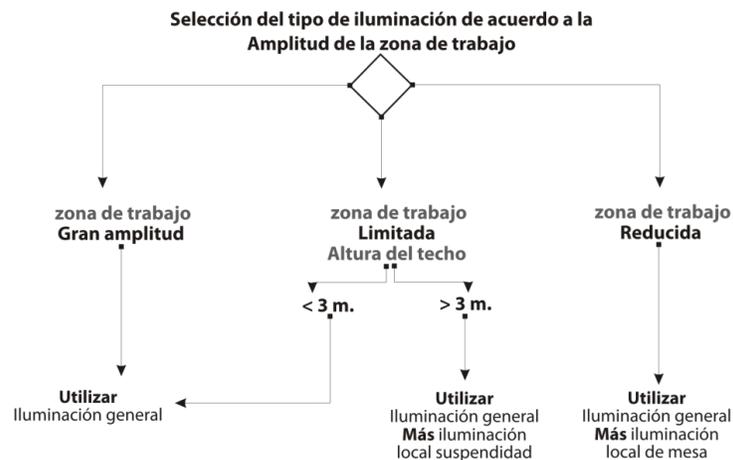
Recomendaciones para aspectos físicos y acabados

Los centros de atención a clientes son lugares ruidosos (entre 45 dB y 68 dB). La OMS recomienda un nivel de sonido que no exceda los 35 dB. (Fischer & Dodeler, 2009). Los desplazamientos entre los servicios y desde los puestos médicos y de enfermería deben ser limitados, ya que los largos desplazamientos contribuyen a la fatiga. Además, se debe facilitar la disponibilidad de luz natural; la pintura de pisos, muros y techos debe evitar reflejos y mantener tonos acordes con el entorno.



Fuente: ErgoMotion-lab. (2018)

Gráfica 28. El diseño de la iluminación tiene influencia en las posturas adoptadas al ejecutar actividades de trabajo.



Fuente: Adaptado de INRS ED85. (2017)

Gráfico 29. Selección del tipo de iluminación según zona de trabajo.

Principios que se deben respetar:

- Las tareas que necesitan precisión, deben tener de 500 a 1.000 lux.
- Las tareas que exigen menos precisión, según requerimientos, podrán tener entre 330 y 550 lux.
- En las tareas en las cuales el color juega un rol importante, las lámparas deberán tener un índice de rendimiento de color de 90 y una temperatura de 4.000 k

Recomendaciones para manejo de iluminación en zonas de trabajo

La iluminación en las zonas y en el puesto de trabajo es un elemento determinante para la ejecución de las tareas; además de ser una fuerte influencia en las posturas adoptadas por los trabajadores, ya que una deficiente iluminación conlleva reducción del campo visual, obligando a adoptar posturas que lo mejoren y faciliten el control en la ejecución de las tareas.

Regularmente, el nivel de luz exterior en zonas geográficas bien soleadas es de aproximadamente 10.000 lux en un día claro; en el interior del edificio, en la zona cerca de las ventanas, puede reducirse a aproximadamente 1.000 lux; en la zona media puede ser tan bajo como 25-50 lux. Por ello, muy a menudo, es necesario un equipo de iluminación adicional para compensar los niveles bajos. Anteriormente era común con niveles de luz en el rango de 100-300 lux para actividades normales. Hoy en día, es más común el rango de 500-1.000 lux, dependiendo de la actividad. Para la precisión, el nivel de luz puede incluso ubicarse entre los 1.500-2.000 lux.

Recomendación técnica en iluminación

- El tamaño de los detalles que se deben observar.
- El contraste entre el objeto/la forma y el fondo; cuanto menor sea el contraste, mayor será la iluminancia necesaria.
- La rapidez de ejecución de los trabajos.
- El movimiento de los objetos monitoreados; cuanto más rápido es el movimiento, mayor es la iluminación requerida.
- La edad de los operadores.

Tabla 4. Recomendaciones de iluminación en actividades industriales

Iluminación de la actividad	(lux, lumen/m ²)
Zonas públicas con alrededores oscuros	20-50
Zonas de orientación sencilla para visitas cortas	50-100
Áreas de trabajo	
1. Para tareas visuales que solo se realizan ocasionalmente	100-150
2. Almacenes, archivos	150
3. Trabajo de oficina fácil	250
4. Trabajo normal de oficina, laboratorios	500
5. Talleres mecánicos, áreas de oficina	750
6. Talleres mecánicos detallados, operación	1.000
7. Trabajos mecánicos muy detallados	1.500-2.000
8. Realización de tareas visuales de bajo contraste y tamaño muy pequeño para períodos prolongados	2.000-5.000
9. Realización de tareas visuales muy prolongadas y exigentes	5.000-10.000
10. Realización de tareas visuales muy especiales de contraste extremadamente bajo y tamaño pequeño	10.000-20.000

Fuente: OSA Foundation, 2018

Recomendaciones para mejorar de espacios de trabajo

Se recomienda definir alturas, accesos y distribución de espacios, planos de trabajo y sitios de almacenamiento en función del tipo de trabajo a realizar, sea este ligero o pesado. Cuando no sea posible modificar la altura de la superficie de trabajo, se debe seleccionar la altura que permite el mejor compromiso entre los trabajadores y los tipos de tareas. Cuando se realizan trabajos de precisión por trabajadores de diferentes tamaños, es mejor preferir un plano adecuado para la persona más alta. En efecto, es más doloroso para el usuario más alto inclinarse sistemáticamente que levantar los brazos un poco más para la persona baja. Adicionalmente, se pueden agregar elevadores o escalones de piso, lo cual puede resolver los problemas debido a las diferencias de tamaño.

De otro lado, en trabajos de gran precisión y personas de tamaños muy variados, vale la pena adaptar mejor la altura de la mesa a la de los codos de los más pequeños y colocar una extensión sobre la mesa para levantar la superficie de trabajo para los más grandes. Es menos doloroso para el más alto colocar las manos ligeramente más abajo de la altura del codo, que para los más pequeños levantar las manos a la altura de los hombros.

Gráfica 30. Alturas para el diseño de espacio y distribución de actividades según precisión de las tareas.



Para definir la altura de la superficie de trabajo, se debe tener en cuenta la frecuencia de uso y las características de las herramientas. Se deben considerar dos distancias de alcance:

- La distancia máxima alcanzada es la medida entre la muñeca y el hombro. Está reservada a movimientos intermitentes. La distancia de confort corresponde a la posición semiflexionada del brazo, aproximadamente dos tercios de la distancia máxima. Esta distancia favorece los movimientos frecuentes.



Recomendaciones organizacionales

Las recomendaciones organizacionales comprenden acciones que contribuyen al desarrollo de medios de protección a través de las interacciones y relaciones que se producen en el sistema social y productivo; su objetivo es alcanzar la efectividad y la eficacia en la producción.

Recomendaciones para diseñar pausas en el trabajo

Una posible solución para reducir la incidencia de los DME es diseñar pausas de trabajo que eviten la exposición a potenciales factores de riesgo. Debido a la etiología multifactorial de los DME esto es todo un reto (Armstrong, 1993; Roquelaure, 2009); sin embargo, varios estudios han sugerido la realización de intervenciones dirigidas a la frecuencia o duración de la interrupción del trabajo o a ambos, o al tipo de exposición en el trabajo (Burger, 1959). Además, se ha investigado en la efectividad de aumentar la frecuencia de las interrupciones o cambiar su patrón mientras se miden los efectos sobre la fatiga muscular, el nivel de molestias y el rendimiento en el trabajo (Galinsky, 2007; Luger, 2015; Sundelin, 1993).

Aunque en el sector los procesos de trabajo pueden ser no homogéneos en tiempo y duración, el objetivo de los horarios de descanso es interrumpir o disminuir los largos períodos de cargas de trabajo repetitivas o monótonas y los períodos en los que los trabajadores tienen que adoptar posturas incómodas.

Una pausa de trabajo se define como una separación temporal del trabajo con las siguientes características.

Frecuencia. El número de interrupciones de trabajo realizadas durante un período de trabajo o un día laborable puede variar. Un estudio reciente entre trabajadores de empresas de varios sectores mostró que una mayor frecuencia de descansos está asociada con una menor fatiga y angustia relacionada con el trabajo (Blasche, 2017).

Duración. Las pausas de trabajo pueden ser: micropausas, las que duran hasta dos minutos; pausas cortas, como tomar un café; o pausas más largas, como las de almuerzo. La duración puede desempeñar un papel crucial en la recuperación de tejidos y músculos.

Tipo de pausa. Se pueden proporcionar diferentes tipos de pausas de trabajo, como las pasivas o de descanso (Brewer, 2006), las activas con ejercicios de alta intensidad o de estiramiento, para caminar (Falla, 2007) o las cognitivas (Mathiassen, 2014). En general, hay dos tipos de pausas de trabajo que se pueden implementar: pausas pasivas en las que los trabajadores simplemente descansan, o pausas activas en las que se les instruye, por ejemplo, a estirar, caminar o realizar una tarea cognitiva.

Para tener en cuenta

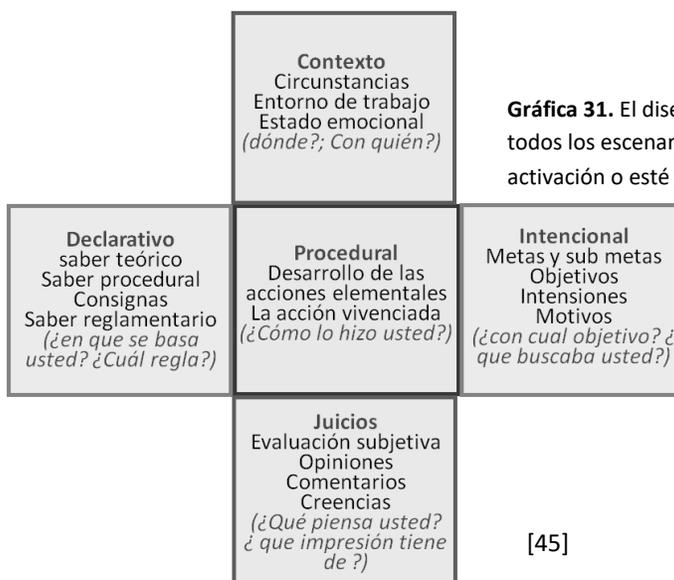
El inconveniente de las pausas de trabajo consiste en que su aplicación depende en gran medida del tipo de trabajo que se esté llevando a cabo; es decir, no todos los entornos de trabajo permiten una organización flexible y de las pausas. Además, tanto el empleador como el empleado deben aceptar los cambios requeridos por el patrón de interrupción: el empleador, proporcionando tiempo extra para los descansos, y el empleado, aceptando una presencia más larga en el trabajo para cubrir más tiempo de descanso, pero la misma cantidad de tiempo de trabajo (Luger, Maher, Rieger, Steinhilber, 2017).

Recomendaciones para el diseño de tareas

En la actividad desarrollada por los individuos para dar cumplimiento a los objetivos de las tareas especificadas en el diseño del proceso de trabajo, se identifican tres funciones que el trabajador pone en operación al realizar la tarea. De acuerdo con Faverge (1970), estas funciones responden a las características de las situaciones de desempeño del individuo y evidencian la función de los trabajadores para alcanzar la fiabilidad en un sistema de trabajo.

Estas funciones son:

- **Función producción.** Responde a los objetivos y las metas del sistema de producción. Permite garantizar el cumplimiento de las expectativas de producción y engloba las otras dos funciones.
- **Función recuperación.** Responde a los problemas de funcionamiento del sistema; tiene como objetivo poner en juego conocimientos y reglas de acción que permiten mantener o recuperar un sistema dentro de los estándares de operación y funcionamiento. Está conformada por estrategias, recursos de intervención y recuperación de las alteraciones funcionales.
- **Función prevención.** Corresponde a los recursos físicos y cognitivos puestos en operación por el individuo para anticipar, prever e intervenir con el fin de evitar daños, detenciones, desajustes o incidentes diversos. Está conformada por un conjunto de recursos de diverso orden. Para esta función se recomienda:
 - Definir correctamente las funciones productivas de cada tarea, de manera que se conozca el grado de implicación del trabajador en el proceso y las posibles exigencias.
 - Identificar las estrategias de recuperación eficientes que pueden ser transferibles como reglas a los demás trabajadores.
 - Identificar cómo se prevé o anticipan eventos en cada tarea que puedan ser origen de un DME en el trabajo.



Gráfica 31. El diseño de tareas incluye la identificación de todos los escenarios posibles que impliquen riesgo, activación o esté asociado a DME.

Recomendaciones para el diseño de tiempos de recuperación de los trabajadores

Estudiar lo que el trabajador requiere para maniobrar y recuperar su capacidad operativa, bien sea desde el punto de vista cognitivo o físico, implica comprender el grado en el cual el trabajador se compromete en la realización de su tarea. Aquí es importante diferenciar lo que es la implicación, es decir, la voluntad del trabajador para lograr objetivos precisos en límites de tiempo establecidos por él mismo; y la exigencia de implicación derivada de las políticas de las empresas, la cual generalmente se manifiesta como una extensión del trabajo al mundo privado del trabajador. Para esto se recomienda que el experto en prevención describa y ponga en evidencia las estrategias utilizadas por los trabajadores para prevenir eventos asociados a DME, y el uso de elementos de protección desde el punto de vista de la seguridad.

El experto en prevención debe identificar en la empresa:

- **Estrategias de gestión del desempeño productivo.** Estas son generadas para hacer frente a la variabilidad de situaciones de trabajo; pueden ser de orden individual (planear objetivos individuales) o colectiva (distribuir tareas). Generalmente buscan hacer frente a las exigencias derivadas de la productividad, del tiempo y de la calidad. Estas estrategias son importantes para el manejo de los márgenes de maniobra y la adaptación de sus competencias.
- **Estrategias de control de eventos externos.** Se establecen para disponer de procedimientos y procesos que permitan contener o manejar eventos externos —tareas no previstas, daños en equipos, entre otras— que podrían implicar saturación de responsabilidades y procesos.
- **Estrategias de control de eventos internos.** Se establecen para disponer de mecanismos de respuesta a problemas derivados de modificaciones internas en procesos, tareas, o por no disponibilidad de los miembros de un equipo o de un individuo que ejecutan la tarea.
- **Estrategias desarrolladas para conservar la salud músculo esquelética.** Son introducidas por los trabajadores para reducir efectos biomecánicos y esfuerzos que puedan originar dolor o fatiga. Se enfocan en iniciativas para compartir y cooperar en la ejecución de tareas con exigencias físicas.

Tabla 5. Relación entre estrategias y compromisos de los trabajadores.

Esfera	Objetivo	Estrategia asociada
Individual	Aumentar los tiempos de proceso	Controlar los procesos de decisión
	Identificar procesos ocultos	Anticipar tareas adicionales
	Garantizar la calidad	Controlar la cantidad
Colectiva	Distribuir las tareas complejas	Validar solidariamente las decisiones
	Prever el flujo de los procesos	Alertar cambios en las tareas
	Advertir cambios de exigencias	Aclarar el flujo de tareas para otros trabajadores

Fuente: ErgoMotion-lab. (2017)

Recomendaciones para trabajo por turnos

El trabajo por turnos afecta negativamente la fisiología, salud y seguridad del trabajador. La repercusión más importante son los trastornos del ritmo circadiano con somnolencia excesiva, insomnio o ambos a la vez, con disminución del desempeño y aumento de accidentes y errores. El periodo de sueño se ve afectado por el inicio y el final del horario del turno, disminuyendo su calidad y continuidad. El trabajo por turnos es un factor de riesgo para diferentes condiciones médicas como trastornos gastrointestinales, cardiovasculares y reproductivos y, probablemente, cáncer.

Las siguientes son pautas clínicas para la evaluación y el manejo del trastorno del trabajo por turnos (Drake y Wright, 2011).

- Determine la desalineación circadiana (diarios de sueño y/o actigrafía).
- Evalúe la alteración del sueño.
- Defina la dificultad para dormirse, quedarse dormido o tener un sueño no reparador, tanto durante el día como durante la noche.
- Mida el grado de alerta o somnolencia.
- Evalúe si se queda dormido durante circunstancias u horas inapropiadas, con especial atención a la conducción somnolienta.
- Identifique factores importantes relacionados con el trabajo: duración del viaje después del turno, cantidad de turnos consecutivos, tipo de turno, tiempo entre turnos.

La administración de la empresa debe:

- Someter a exámenes físicos periódicos a los trabajadores de turno, prestando atención a los riesgos psicológicos, como la depresión, a los gastrointestinales, cardiovasculares, y cáncer asociado a este tipo de horario.
- Identificar trastornos médicos o psiquiátricos que pueden contribuir a los síntomas de insomnio o somnolencia excesiva.
- Determinar si el cambio del trabajo por turnos es apropiado o factible desde el punto de vista práctico.
- Cesar el horario por turnos debe ser la primera opción discutida con el trabajador, si cumple con los criterios para un diagnóstico de trastorno del trabajo por turnos.
- Reducir el número de turnos consecutivos (más de 4), reducir la duración del turno (más de 12 horas) —el tiempo adecuado entre turnos debe ser de más de 11 horas—, mover la carga de trabajo pesado fuera del nadir circadiano (4:00-7:00 am), conmutar el tiempo (entre mayor sea, mayor riesgo de accidente), pasar al turno de día o de noche.
- Considerar la incorporación de un programa de cambio de mentalidad.

Recomendaciones para la rotación de trabajadores

Una rotación se define como: “el hecho de cambiar de puestos de trabajo según un orden cíclico y un ritmo temporal pre definido”. A pesar de que la literatura asocia la rotación y la ejecución secuencial de tareas de diversas características como un medio de control de los DME, el experto en prevención debe tomar precauciones en su aplicación, ya que recomendar su uso sin un adecuado análisis de la multiexposición a la cual puede ser conducido el trabajador, puede ocasionar complicaciones operativas y un incremento de las lesiones o accidentes asociados a DME. De hecho, en la literatura no existe suficiente evidencia que favorezca el uso de la rotación como herramienta de protección de los trabajadores; en cambio, sí se encuentran muchos resultados contradictorios sobre la aplicación o uso de las rotaciones de los trabajadores.

Las siguientes son algunas de las desventajas de un uso no analítico de la rotación de trabajadores:

- **Dificultades de aprendizaje.** Moverse por diversas tareas puede generar situaciones en las cuales los trabajadores no disponen de los conocimientos y las competencias suficientes. Adicionalmente, los intervalos de ejecución solo dan lugar a la ejecución de acciones operativas, lo cual puede afectar la calidad del resultado.
- **Exigencias desequilibradas.** Pasar de una tarea a otra o de un puesto a otro conlleva que se encuentran exigencias de diversa naturaleza y complejidad, lo cual puede implicar exposición a elementos diferentes, con afección de diversos segmentos corporales al ejecutar las tareas.
- **Adaptación.** Los ritmos de proceso, los componentes físicos, cognitivos y de cooperación se modifican al pasar de una tarea a otra. Esto implica procesos de adaptación que permiten un ajuste entre la disponibilidad física y cognitiva de cada trabajador, y las exigencias técnicas y operacionales de cada tarea que se ejecuta.

Se debe reconocer que el ritmo de las rotaciones es un elemento determinante en la carga de trabajo asumida por el trabajador, con las siguientes consecuencias.

- **Un ritmo alto de rotación**, inferior a 15 minutos en tareas no complejas y de 30 minutos en tareas más complejas, genera inestabilidad en la actividad realizada y, por tanto, una sobrecarga de adaptación.
- **Un ritmo muy lento** impide que se desarrollen estrategias de compensación de la fatiga desarrolladas por los trabajadores.
- **Un ritmo de rotación variable** o con diversos grados de duración, significa reentrenamiento y reaprendizaje, lo cual impacta directamente la eficiencia productiva del trabajador y afecta la fiabilidad del sistema productivo.

Recomendaciones para el diseño de contenido y sentido de las tareas

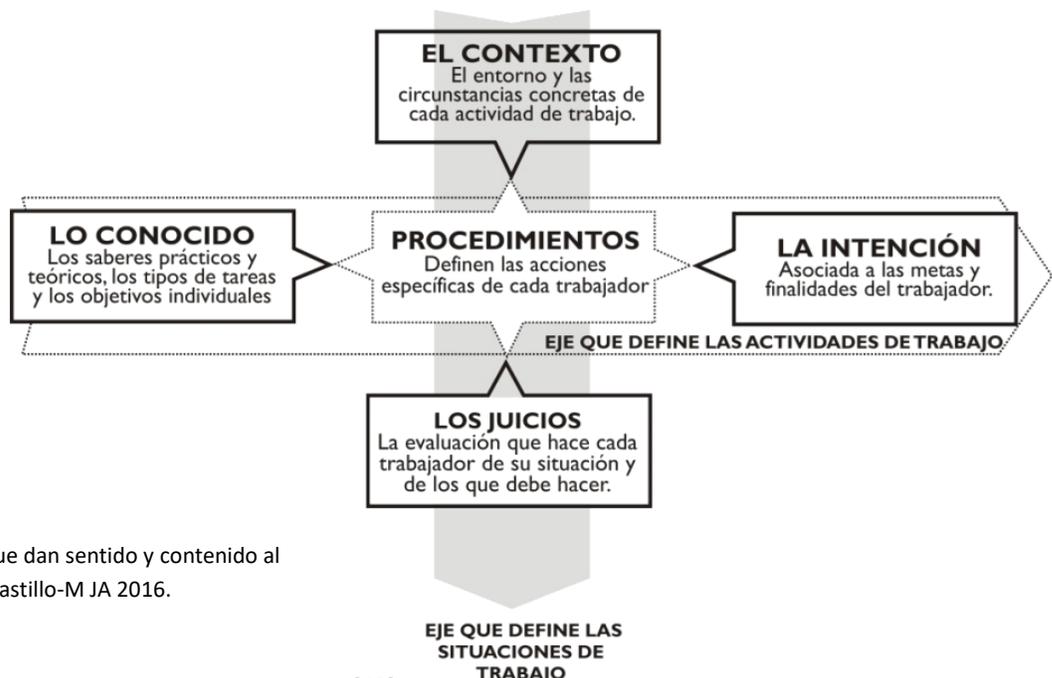
El contenido de la tarea hace referencia a las operaciones, acciones de orden físico y cognitivo, y a las de carácter colectivo necesario para alcanzar los objetivos propuestos. En este sentido, las estrategias de producción se relacionan con las decisiones que determinan las actividades a desarrollar en la organización, las cuales tienen influencia directa en la forma como el trabajador debe desarrollar su trabajo y cómo debe implicarse para responder a las exigencias de resultados establecidos por la organización.

Al definir el contenido de un trabajo, se debe tener en cuenta que en organizaciones estabilizadas se cuenta con un mayor control de estos elementos; sin embargo, cuando las organizaciones no son estables, se presenta una alta heterogeneidad interna con asimetrías en exigencias y procesos, lo cual implica modificaciones de contenido en las tareas.

En este sentido, se recomienda:

- Contar con la estandarización de procedimientos, tareas y resultados.
- Disponer de la cualificación y las competencias requeridas para el desarrollo de las tareas.
- Entender cómo los procedimientos ejecutados absorben las diferentes variables que lo afectan.

La gráfica 33. ilustra algunas de las principales variables. Se recomienda que la organización las conozca con el fin de comprender la relación, las semejanzas o diferencias entre lo que deben, pueden y efectivamente realizan los trabajadores para dar alcance a los objetivos, servicios y procesos en el trabajo.



Gráfica 32. Ejes que dan sentido y contenido al trabajo. Fuente: Castillo-M JA 2016.

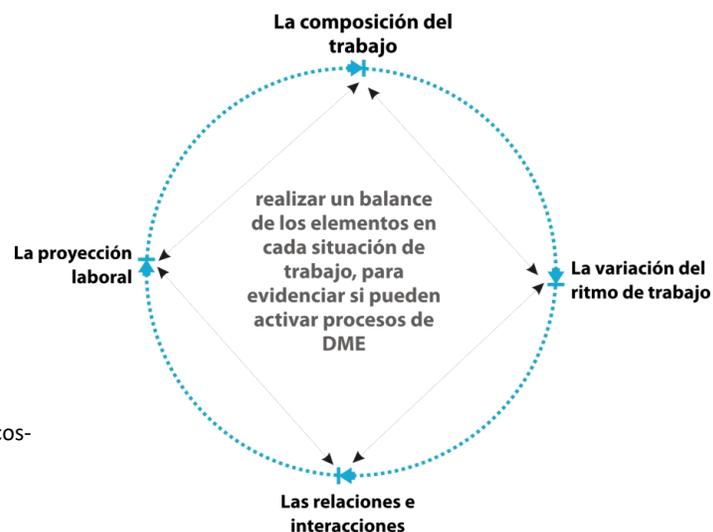
Recomendaciones sobre aspectos psicosociales y desórdenes músculo esqueléticos

Diversos estudios han demostrado la existencia de un vínculo entre estrés y DME (Cnockaert, 2000), debido a un aumento del tono muscular que puede afectar el músculo, los tendones y demás tejidos anexos. Tanto el estrés como otros aspectos psicológicos en el trabajo se expresan como reacciones emocionales, cognitivas, comportamentales, físicas y fisiológicas a ciertos aspectos del trabajo. Este estado surge de la evaluación que hace el trabajador al comparar su estado interno versus la forma como el entorno de trabajo se configura, lo cual implica estimar si es posible hacer frente con suficientes recursos a lo que la organización, la tarea y el entorno social le plantean.

Los principales elementos del entorno de trabajo asociados a cambios en los aspectos psicosociales son:

1. **La composición del trabajo** se estima de manera cuantitativa en términos de la diferencia entre tiempo cognitivo y tiempo operativo; y de manera cualitativa en término de cualificación, conocimientos y competencias requeridas.
2. **La cadencia** vincula la variación del ritmo de trabajo con la rapidez con la que el sistema opera y el estado físico y emocional instantáneo del trabajador. Implica la posibilidad de disponer de pausas de recuperación y de márgenes de maniobra, lo que finalmente se sintetiza en la presión temporal experimentada por el trabajador.
3. **Las relaciones e interacciones** que se dan entre colegas y con la jerarquía, y que generan redes de soporte social. Estas actuarán de manera positiva (integrando) o negativa (aislando).
4. **La proyección laboral**, la cual juega un rol central en el desarrollo individual al generar tensiones o frustraciones asociadas a la movilidad del trabajador y a las incertitudes que esta genera.

Fuente: Castillo-M J.A. 2017



Gráfica 33. Elementos a estudiar en la relación desórdenes músculo esqueléticos- aspectos psicosociales.

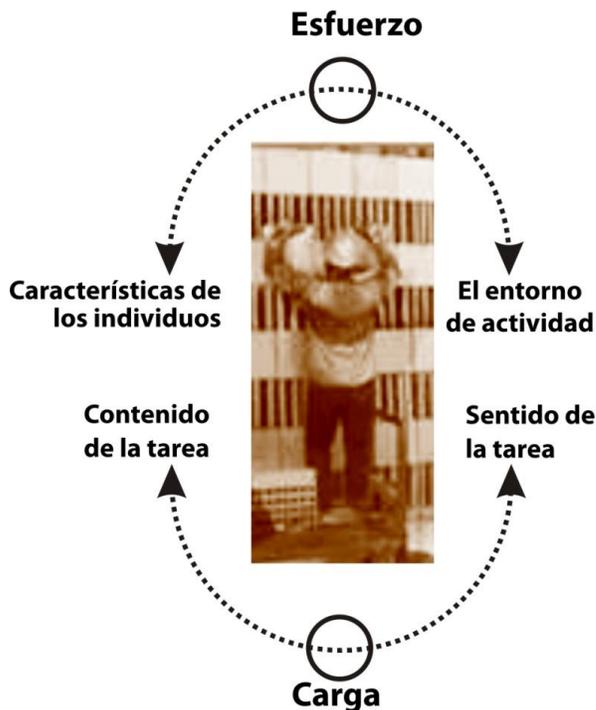
Recomendaciones sobre carga cognitiva del trabajo

En la prevención de los DME, es importante que la empresa y los expertos comprendan y analicen el valor y el peso del estudio de la carga cognitiva. Esta hace referencia a los recursos cognitivos que debe utilizar un trabajador en dos momentos específicos: cuando está en situación de aprendizaje —lo cual no necesariamente se da al inicio de entrenamiento, está asociado, por ejemplo, a cambios en el puesto de trabajo, a rotaciones o a modificaciones técnicas de equipos o materiales— o cuando se resuelven problemas.

La carga cognitiva hace referencia al uso de la memoria de trabajo ya que allí se tratan y elaboran conocimientos que serán almacenados a largo plazo como parte de su experiencia. Para lograrlo, los trabajadores elaboran artefactos cognitivos que contienen una sucesión de metas y submetas con elementos de información que les permiten actuar en diversas situaciones de su trabajo.

Se recomienda:

- Establecer si se trata de **esfuerzo**, lo cual significa desarrollar estrategias de formación centradas en las debilidades de procesamiento de información.
- Si se trata de **carga**, entonces se deberán desarrollar estrategias orientadas a establecer la coherencia y lógica de las tareas a ejecutar, estableciendo jerarquías y prioridades de tratamiento y procesamiento.
- Igualmente, se debe realizar un **balance** entre los conocimientos, las habilidades y las estrategias disponibles en los trabajadores, y los que se requieren en la ejecución de nuevas tareas o acciones.



Fuente: Castillo-M J.A. 2017

Gráfica 34. Elementos de la carga cognitiva que se recomienda estudiar para comprender mejor los desórdenes músculo esqueléticos.

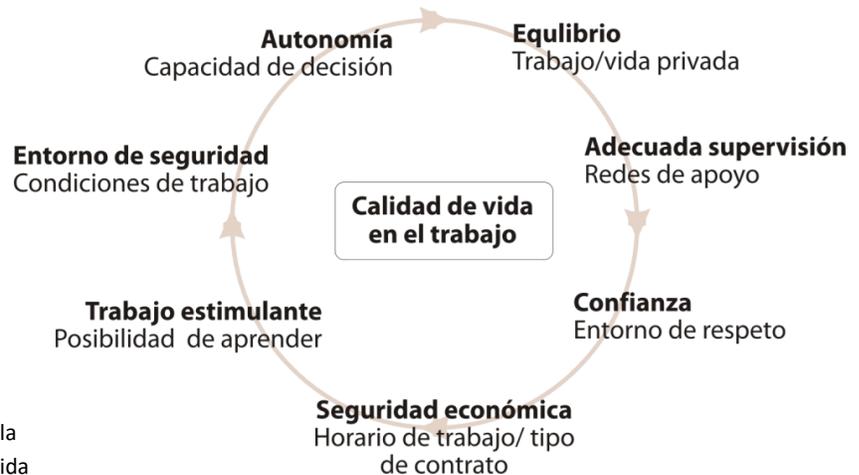
Recomendaciones para integrar la calidad de vida en el trabajo a la prevención de los desórdenes músculo-esqueléticos

La calidad de vida en el trabajo tiene que ver con la labor misma. Esto implica comprender la centralidad que este tiene en la vida de los trabajadores; por esto es importante reconocer que la falta de reconocimiento y la ausencia de perspectivas de progreso en las organizaciones generan descontento y desmotivación. En consecuencia, abordar la calidad de vida en el trabajo es una tarea compleja que implica la participación de toda la jerarquía de la empresa con el propósito de avanzar en términos de eficiencia e imagen frente al trabajador. Lo anterior implica desarrollar políticas y prácticas internas destinadas a valorizar las competencias y capacidades de los trabajadores, entretanto se resuelven las inequidades que los trabajadores identifican como negativas para su propio desarrollo.

Entre otros, desde la organización se deben trabajar los siguientes aspectos:

1. El uso de medios o recursos tecnológicos como complemento del trabajo, lo cual además contribuye a la modificación de la calidad de vida fuera del trabajo.
2. Inscribir el uso de la tecnología en el marco de un saber colectivo que facilite la vida familiar en sociedad.
3. Sensibilizar a los trabajadores, coordinadores y supervisores sobre el equilibrio entre vida laboral y vida privada.
4. Recordar que el uso extensivo de la tecnología de comunicación tales como el *e-mail*, los mensajes de texto, las llamadas, entre otros, implican una forma de presencia no formal exigida, es decir, se obliga a una presencialidad que genera presión social, emocional y relacional en los trabajadores.
5. Generar estabilidad emocional y cognitiva en el trabajador, producto de la sensación generada de un trabajo siempre inconcluso, cuando el trabajo se densifica con tareas que están permanentemente en desarrollo y siempre en ejecución.

Fuente: Castillo-M J.A. 2017



Gráfica 35. Aspectos a considerar en la búsqueda de equilibrio y calidad de vida en el trabajo

Recomendaciones sobre el proceso de aclimatación

En las actividades en las cuales un trabajador está expuesto a condiciones térmicas por calor radiante, se recomienda cumplir el proceso de aclimatación. A continuación, se enuncian algunos principios básicos que deben seguirse:

- Ajustar el periodo de aclimatación al tipo de trabajo a realizar; verificar el tipo de ropa de trabajo, el clima de la zona donde está implantada la empresa y verificar las condiciones del trabajador: físicas, cardiovasculares, entre otras.
- Al ingresar, el trabajador debe desarrollar trabajo ligero y aumentar el nivel de actividad gradualmente.
- Iniciar con largos periodos de no exposición directa a la condición térmica, aumentando progresivamente el trabajo en la zona final asignada.
- Monitorear de cerca la respuesta fisiológica (fatiga, sudoración...) y cognitiva (concentración, errores, capacidad de reacción...) del trabajador al trabajo en los entornos calurosos.

Tabla 6. Estimación de la carga térmica en función del tipo de exposición.

Tipo de vinculación del trabajador	Exposición a la condición térmica de trabajo	Cómo realizar el procedimiento de aclimatación
Tiempo completo	Se presenta una exposición gradual a las condiciones térmicas.	Ninguno. El proceso de aclimatación ocurre de manera natural.
Tiempo completo	Se experimentan aumentos súbitos de la temperatura, de la humedad o no se dispone de los elementos de protección personal.	<ul style="list-style-type: none"> • Reducir el trabajo en condiciones de calor a la mitad del tiempo; el resto de la jornada, el trabajador puede desarrollar trabajo ligero o permanecer en una zona más fría. • Aumentar progresivamente el tiempo de trabajo en una hora diaria de acuerdo con la condición térmica final de trabajo.
Nueva contratación. Regreso al trabajo después de tres semanas de receso o regreso después de enfermedad o incapacidad	Suministrar dotación y elementos de protección para entornos cálidos.	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando se realiza trabajo de <i>ligero a moderado</i>: iniciar el trabajo en la zona calurosa mínimo por dos periodos de 60 minutos diarios. El resto del tiempo, el trabajador puede desarrollar trabajo ligero o permanecer en una zona más fría. • Cuando se realiza trabajo de <i>moderado a pesado</i>: iniciar con dos periodos de trabajo de 50 minutos por día, el resto del tiempo, el trabajador puede desarrollar trabajo ligero o permanecer en una zona más fría. Aumentar gradualmente el tiempo de trabajo por una hora diaria. El tiempo de aclimatación se da aproximadamente entre 5 y 7 días.

Recomendaciones para el control de exposición térmica a calor extremo

Al estudiar la exposición a condiciones térmicas en espacios abiertos, se debe tener en cuenta que los trabajadores deben mantener la temperatura interna aproximadamente en 37°C; cuando la temperatura se eleva, el cuerpo humano debe eliminar el calor excesivo, para lo cual, el cuerpo cambia el ritmo y la cantidad de sangre que circula por la piel.

En este proceso de equilibrio, se producen dos mecanismos de control. En primer lugar, el cerebro identifica el aumento de temperatura y envía mayor cantidad de sangre hacia la superficie de la piel; si no se reduce la temperatura, se inicia el proceso de producción de sudor. Este mismo fenómeno se reproduce cuando el trabajador se encuentra expuesto a corrientes de aire caliente o a temperaturas ambientales iguales o muy cercanas a las del cuerpo; en consecuencia, se presentan dificultades para eliminar el exceso de calor y se aumenta la transpiración.

El exceso de sangre circulando cerca de la superficie externa del cuerpo reduce la sangre presente en músculos, cerebro y órganos internos, lo cual afecta seriamente la capacidad del individuo para trabajar, y aparece más rápidamente el cansancio, se reduce la fuerza física, se afecta la capacidad para mantenerse alerta y, en algunos casos, se presentan problemas para comprender instrucciones y para retener información. Desde el punto de vista técnico de la seguridad, los accidentes en ambientes calurosos son más frecuentes que en condiciones normales o moderadas de temperatura

Cuando un trabajador se encuentre expuesto a condiciones térmicas extremas, se recomienda tener en cuenta los siguientes principios:

- La exposición de trabajadores a condiciones térmicas elevadas o extremas ocasiona la producción de calambres por calor. Otros tipos de afecciones pueden presentarse en trabajadores no aclimatados, cuando desarrollan actividades en ambientes muy calurosos.
- Si el trabajador permanece inmóvil, puede desmayarse; también puede sufrir salpullido, el cual se produce cuando hay dificultades para eliminar la transpiración, es decir, con alta temperatura y humedad alta.

En trabajadores no aclimatados es frecuente encontrar dificultades para alcanzar un buen rendimiento, para mantener la atención y estar alerta a los eventos riesgosos. La adaptación a trabajar en ambientes calurosos toma generalmente entre 5 y 7 días.

Para mejorar la adaptación al calor, es mejor realizar un proceso de exposición gradual, cuando las condiciones de producción así lo permitan. Para ello se recomienda seguir el procedimiento presentado; para reducir el efecto de la exposición se recomienda:

- **Identificar las fuentes de calor.** Ofrecer formación completa a los trabajadores respecto a la relación entre la fuente de calor establecida y la aparición de síntomas, los efectos en la salud y los medios para prevenirlos.
- **Reducir las fuentes de incomfort térmico.** Dos elementos importantes a considerar cuando se tiene dificultades para modificar en la fuente de emisión de calor son: uno, la utilización de paneles de aislamiento; otro, tener en cuenta la necesidad de favorecer la sudoración, esto se logra bien sea reduciendo la humedad del aire o aumentando su velocidad de circulación.
- **Modificar la organización del trabajo.** Se debe desarrollar una estrategia en la relación trabajo-recuperación que ofrezca periodos cortos y regulares de recuperación. Otros medios de control incluyen la reducción del esfuerzo físico, el control de la exposición al calor con un programa de aclimatación y el desarrollo de un programa de hidratación.
- **Promover el porte de ciertos tipos de vestimenta.** Para mejorar el aislamiento y reducir el incomfort térmico, se debe promover el uso de ropa de trabajo que ayude a aislar. En los casos en los que se realiza un trabajo físico intenso, se debe seleccionar ropa ajustada, elaborada en tejidos que ayuden en el proceso de aclimatación.

Recomendaciones para establecer un programa de hidratación

Cuando los trabajadores están expuestos a radiación solar o a condiciones de exposición a fuentes de temperatura elevada, se recomienda beber agua para mantenerlos en buen estado de salud y para obtener el mejor desempeño bajo estas condiciones. Una deshidratación de 2%, hace un 20% menos productivo al trabajador. Los expertos en prevención deben tener presente que los trabajadores tienden a beber agua solo cuando tienen sed, no en la medida de sus necesidades, de manera que solo satisfacen las dos terceras partes. Se debe indicar al trabajador que monitoree su condición de acuerdo con las variaciones de la temperatura, por ejemplo, deben saber que una humedad relativa superior al 60% impide la evaporación del sudor, lo que hace difícil el proceso de enfriamiento corporal.

Por esta razón se deben seguir estas **recomendaciones**:

- Un trabajador debe como mínimo consumir un vaso de agua cada treinta minutos. En este caso es aconsejable que esta se encuentre a una temperatura cerca a los 10° C. En condiciones de exposición extrema, los trabajadores deben beber agua aún sin tener sed.
- Es mejor beber pequeñas cantidades de agua frecuentemente, que grandes cantidades de una sola vez. No es aconsejable el consumo de aguas gaseosas, ya que el gas hace más difícil ingerir las cantidades de agua necesarias.
- Las dietas altas en sal interfieren en el balance térmico y el consumo de alcohol incrementa el riesgo de enfermedad.
- Es recomendable el consumo de bebidas con bajo contenido de azúcar.
- Es necesario garantizar pausas programadas para la hidratación y el consumo de alimentos bajo sombra durante la jornada laboral.
- Los trabajadores que desarrollan actividades al aire libre deben usar pantalones largos y camisas de trabajo con un cuello alto y mangas largas para cubrir la mayor cantidad posible de piel, ya que están expuestos a altos niveles de luz solar directa, y reciben entre cinco a 10 veces más exposición a la radiación ultravioleta al año que los trabajadores en interiores.

Recomendaciones para el manejo de la carga térmica

Las recomendaciones sobre el manejo de carga térmica deben seguirse después de haber realizado un estudio de las condiciones de trabajo y de exposición de los trabajadores a las fuentes de calor. De igual manera, se requiere revisar los diseños de los tiempos de ejecución de tareas y de recuperación de los trabajadores, es decir, luego de un análisis integral de la situación de trabajo. Una vez realizado este análisis, se tiene que considerar que:

- Un trabajador tiene que tomar entre 5 y 7 onzas de líquido cada 15 o 20 minutos para reponer el líquido perdido en el cuerpo.
- Los trabajadores que están aclimatados al calor pierden menos sal en su transpiración que los trabajadores que no lo están.
- No existe información concluyente sobre la temperatura ideal para un área de descanso; sin embargo, una temperatura cerca de 24,5°C es adecuada.
- Es aconsejable realizar una evaluación cualitativa básica para identificar los factores de riesgo con información fácilmente disponible en el lugar de trabajo, es decir, la temperatura del aire ambiente, la humedad relativa y la velocidad del aire.
- Los problemas y los síntomas que se experimentan luego del aumento de la carga térmica se pueden presentar según lo descrito en la tabla 3.
- Existen diferencias entre los límites de exposición profesional y los límites de confort térmico. Los primeros protegen a los trabajadores de daños a su salud asociados al calor, mientras que los segundos optimizan la productividad y la calidad del trabajo.

The American Society of Heating, Refrigerating, and Air Conditioning Engineers (ASHRAE) Standard "Thermal Environmental Conditions for Human Occupancy" recomienda para el trabajo sedentario un intervalo de temperatura de 20°C a 26°C y una tasa de humedad del 50%

Tabla 7. Efectos de la carga térmica en el organismo.

Efectos de la carga térmica del medio de trabajo sobre el organismo	
Temperatura	Efectos en el trabajador
20-26°C	Zona de confort
Cuando la temperatura aumenta	Se presenta la sensación de inconfort con: <ul style="list-style-type: none"> - Irritabilidad - Baja concentración - Pérdida de la eficiencia en la realización de tareas mentales.
	Incremento de errores con: <ul style="list-style-type: none"> - Pérdida de efectividad en tareas que requieren gran concentración - Incremento del número de accidentes
	Para un trabajo pesado, baja en el desempeño y se presentan: <ul style="list-style-type: none"> - Problemas electrolíticos - Aumento de la exigencia cardiaca y circulatoria - Fatiga y riesgo de agotamiento térmico
35-40°C	Límite de la tolerancia al calor.

Fuente: ErgoMotion-lab (2017)

Otras recomendaciones

Algunas de las recomendaciones organizacionales planteadas se fundamentan en la continuidad o en el reforzamiento de ciertos procesos que se pueden estar desarrollando en la empresa, y que deben ser documentados, con trazabilidad y con un responsable definido. Estas acciones pueden ser llevadas a cabo por los miembros del área administrativa, y forman parte de algunas medidas empresariales para mejorar la productividad y el bienestar de los trabajadores.

Las medidas que se presentan para la consideración de implementación, reforzamiento y continuidad requieren periodicidad, definición de un responsable y generación del debido registro. Las acciones que contribuyen a mejorar la prevención de los DME en la empresa son:

- Participación de los trabajadores en la planificación de su trabajo diario.
- Autonomía en el proceso de trabajo por medio de la sensación de autocontrol.
- Participación de los trabajadores sobre cómo mejorar la organización del tiempo de trabajo.
- Registro del compromiso de la empresa por la mejora continua.
- Evaluación y retroalimentación a los trabajadores cuando su actividad necesite mejoras.
- Asignación de responsabilidades a trabajadores con competencias de liderazgo.
- Propiciar ocasiones para una fácil comunicación y apoyo mutuo en el lugar de trabajo.
- Mejorar los trabajos difíciles y monótonos a fin de incrementar la productividad a largo plazo.
- Combinar las tareas en ciertos oficios para hacer que el trabajo sea más interesante y variado.
- Realizar inspecciones periódicas en puestos y zonas de trabajo, y de cumplimiento de estándares de seguridad implementados como el uso de elementos de protección personal.
- Mecanizar tareas de alta exigencia física.
- Realizar evaluación ambiental de agentes físicos y químicos que pueden ocasionar modificaciones en la ejecución de tareas.
- Revisar las condiciones de equipos, herramientas y máquinas, especialmente aquellos que se encuentren defectuosos o que presentan alto grado de riesgo para los trabajadores.
- Controlar el conocimiento de los factores de riesgo reales y potenciales para los DME.
- Establecer medidas de control específicas de acuerdo con los diferentes oficios.



Recomendaciones centradas en el trabajador

Corresponden a las necesidades de eficacia, de efectividad y de conservación de la integridad física y cognitiva; facilitan al trabajador la implementación de recursos propios y estrategias de gestión de los eventos y riesgos asociados a DME.

Requerimientos para aplicar recomendaciones centradas en el trabajador

Las recomendaciones para la prevención de los DME centradas en el trabajador incluyen tanto el gesto profesional y los elementos de ejecución de los mismos como el desarrollo de competencias que le permitan manejar las exposiciones a eventos de tipo biomecánico, operacional y cognitivo relativos a la ejecución de las actividades y al desarrollo de capacidades de anticipación y control individual o colectivo, y los estilos de vida y trabajo saludables.

Para introducir recomendaciones centradas en el trabajador, es necesario contar con su participación; lo cual implica que los responsables del mantenimiento, de la programación del trabajo y del diseño de las tareas, junto a los responsables de seguridad y salud en el trabajo (SST) participen en la definición e implementación de las recomendaciones acordadas.

Una recomendación en el trabajo tiene como requisito capacitar a los trabajadores que se verán afectados o beneficiados con las modificaciones derivadas. Cuando dicho proceso no se realiza, se pueden esperar dificultades y problemas con la ejecución de las tareas y con los objetivos de la producción. De manera general, las recomendaciones centradas en el trabajador se han focalizado en la postura durante el trabajo y sus variaciones, en el manejo y la manipulación de cargas, en las capacitaciones para reconocer los riesgos y algunos aspectos fisiológicos asociados a la fatiga y a la repetición de acciones. De igual manera, muchas de las actividades de prevención se han concentrado en el autocuidado y en la transferencia de las prácticas preventivas al trabajador.

Como se observa, el éxito de este tipo de recomendaciones depende de modificaciones en el dominio organizacional y técnico de las situaciones de trabajo. Sin embargo, hay que decir que la ergonomía ha mostrado cómo los trabajadores recurren al uso eficiente y creativo de sus experiencias y conocimientos para desarrollar estrategias protectivas de resguardo, cuando las condiciones de las situaciones de trabajo le son adversas.

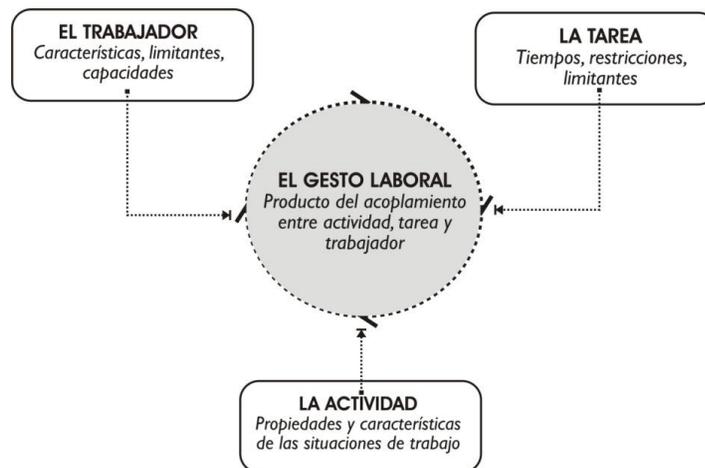
Recomendaciones sobre el gesto laboral o profesional

Para el análisis de los DME en situación de trabajo, se recomienda limitar el uso de cuestionarios de inventario de posturas, ya que estos pueden ocultar muchos componentes críticos de tareas. Por ello, es aconsejable que los expertos en la prevención de los DME se focalicen en establecer los gestos específicos, de las tareas que analizan, ya que estos son producto de la experiencia y de los procesos de aprendizaje colectivos e individuales asociados a la gestión de eventos DME.

El gesto laboral se define como la organización espacio-temporal del movimiento coordinado de segmentos corporales destinados a cumplir un objetivo o a resolver un problema específico; está motivado por las circunstancias específicas en las que se manifiesta, incluyendo los aspectos intrínsecos (estado instantáneo del productor del gesto) y extrínsecos (dinámica externa en la cual se desenvuelve el productor del gesto). Una vez procesada la información externa y comparada con la información, la disponibilidad y la posibilidad, el gesto se define en términos de precisión, duración y compromisos cognitivos y físicos requeridos.

El marco de análisis del gesto laboral incluye tres elementos presentes en las situaciones de trabajo.

Fuente: Castillo-M J.A. 2017



Gráfica 36. Elementos necesarios para comprender el gesto laboral.

Los siguientes son los criterios utilizados por el trabajador para desarrollar y evaluar el gesto laboral:

- Equilibrio entre esfuerzo empleado, precisión ejecutada y resultado alcanzado.
- Registro en la memoria de los componentes externos que demandan ajustes.
- Verificación de la precisión de ejecución requerida.
- Verificación de los referentes espaciales internos y externos.
- Identificación de los recursos que facilitarán la optimización del gesto.
- Generación de nuevos gestos específicos para los requerimientos de cada situación de trabajo.

La fatiga en el trabajo

La fatiga muscular juega un rol relevante en la iniciación de los DME, por esto, su valoración puede ser útil en la prevención de los DME de origen laboral. Paralelamente, el infort músculo esquelético, que se refiere a diferentes tipos de manifestaciones como tensión percibida, cansancio y sensibilidad muscular, también puede reflejar la percepción temprana del dolor generado por las cargas biomecánicas aplicadas al sistema músculo esquelético.

En síntesis, se puede decir que la fatiga muscular y el infort músculo esquelético pueden ser precursores de dolor asociado con DME de origen laboral.

Para evitar lo anterior, se recomienda:

- Identificar a los trabajadores que se encuentren en estado de fatiga y con potencial de desarrollar problemas relacionados con el trabajo, tales como lesiones por esfuerzos repetitivos o estrés.
- Identificar tempranamente e intervenir inmediatamente, como parte de buenas prácticas, para prevenir accidentes de trabajo. La detección temprana también puede ser utilizada como una medida de resultado para apoyar la eficacia de las intervenciones para el rediseño del trabajo y la modificación de la carga.
- Identificar los signos básicos de fatiga, los cuales se hacen evidentes en:
 - La reducción de la capacidad funcional, acompañada de sensación de extenuación.
 - Las modificaciones o alteraciones en los ciclos de sueño, con reducción de la capacidad de vigilancia.
 - El aumento en los tiempos de respuesta del trabajador, cuando los procesos exigen precisión temporal.
 - Las asistencias frecuentes al servicio médico o el incremento de enfermedades de origen diverso.
- Informar que la fatiga músculo esquelética puede disminuir la capacidad del trabajador para procesar información visual importante y perceptiva relevante para evitar un accidente.
- Recordar que la fatiga mental va acompañada por una sensación de cansancio, la reducción del estado de alerta y el rendimiento mental, mientras que la fatiga física se acompaña por la reducción del rendimiento en el sistema muscular.

Consumo de tabaco y desórdenes músculo esqueléticos

Un estudio de Ministerio del Trabajo de Francia (2016) encontró que el mayor número de fumadores están concentrados en personas expuestas a exigencias físicas o psicosociales a lo largo de su carrera laboral. El consumo de tabaco en mujeres aumenta cuando el trabajo se hace más difícil y su permanencia en el empleo se ve amenazada, mientras que los hombres consumen más tabaco cuando se incrementan las exigencias físicas y se genera inseguridad en el trabajo; además, se encontró que en hombres un ritmo de trabajo sostenido no conduce a fumar y en mujeres, que la intensidad del trabajo no implica consumo de tabaco. **En este sentido, se recomienda:**

1. Identificar la temporalidad, la frecuencia de consumo y el tipo de consumo (habitual o social).
2. Establecer la percepción de los trabajadores respecto a su trabajo en términos de exigencia y dificultad debido a que esto se asocia con el aumento del consumo de tabaco.
3. Determinar si existen políticas claras de permanencia en el trabajo o si, por el contrario, existe una alta inestabilidad, lo cual se encuentra igualmente asociado no solo al consumo sino también a que este se incremente.
4. Recordar que el control del consumo de tabaco dependerá no solo del desarrollo y la inclusión en una estrategia de bienestar y de calidad de vida en el trabajo, sino que también está relacionado con la forma como se controlen o regulen los agentes externos de estabilidad laboral y de exigencia física o de complejidad de tareas.
5. Aunque se ha reunido evidencia de la relación entre el consumo de tabaco y los DME, también es cierto que el consumo se relaciona con aspectos relativos a las condiciones y al contenido del trabajo, y a las expectativas, es decir está muy relacionada a aspectos individuales de orden emocional y de personalidad.

De acuerdo Abate et al (2013) estas son siete de las principales consecuencias del tabaco para la salud músculo esquelética:

1. **Vulnerabilidad a las fracturas:** Cuando usted fuma, sus huesos pierden algunos de sus minerales, haciéndolos más frágiles y más susceptibles a las fracturas.
2. **Aumento del riesgo de osteoporosis:** Existe una relación directa entre el tabaquismo y la disminución de la masa ósea, lo que aumenta el riesgo de osteoporosis durante su vida
3. **Debilitamiento del colágeno en el cuerpo:** La nicotina es tóxica para el cuerpo. Uno de los efectos de esta toxicidad es que el colágeno en la piel y los tejidos conectivos del cuerpo (músculos, huesos, vasos sanguíneos, sistema digestivo y tendones) se degrada más rápidamente.

4. **Proceso de curación más lento:** Debido al debilitamiento del colágeno, el cuerpo tiene más dificultad para regenerar los tejidos. Esto resulta en una curación más lenta de las lesiones, fracturas y lesiones en los tendones.
5. **Daño a los vasos sanguíneos:** El tabaco reduce el suministro de sangre y oxígeno, lo que daña los vasos sanguíneos y aumenta la presión sobre el sistema cardiovascular.
6. **Pérdida de masa y fuerza muscular:** El tabaco interfiere con el metabolismo de la energía de los músculos durante el entrenamiento u otro esfuerzo físico, lo que prolonga el período de recuperación del cuerpo y deteriora su capacidad para regenerarse y fortalecerse.
7. **Aumento del dolor muscular:** La dificultad del cuerpo para recuperarse aumenta la inflamación muscular. Se puede experimentar más fatiga y dolor. Entre los síntomas del tabaquismo, el estudio¹ mencionado anteriormente reportó dolor persistente y tendinitis en el hombro, factores de riesgo para los desgarros del manguito rotador.

Recomendaciones para comprender la relación entre obesidad y desórdenes músculo esqueléticos

De acuerdo con un estudio realizado por el IRSST (2013), la obesidad es un problema emergente que parece estar interfiriendo con los temas de salud y seguridad en el trabajo. La prevalencia de DME entre los individuos obesos y los costes indirectos (no médicos) son más altos que los de los trabajadores con un peso saludable. Dado que en general en los países y en las empresas se está observando un aumento sostenido de la tasa de obesidad entre los trabajadores, es importante abordar la cuestión de la obesidad en el trabajo. En las tareas de transporte y almacenamiento, se encuentra que el hecho de flexionar y girar el tronco con frecuencia para levantar objetos pesados, aumenta el riesgo de lesiones en la espalda. En estos casos, la carga mecánica podría ser tolerada por los individuos, siempre que la capacidad de los tejidos sea suficiente para resistir sobrecargas o para adaptarse a cargas internas de carácter continuo.

En el caso de que las cargas internas excedan la capacidad de adaptación del individuo, el riesgo de ruptura o fatiga tisular es alto, lo cual podría llevar, si no se corrige la situación, a percepción de molestias, presencia de dolor y discapacidad funcional (National Research Council, 2001). En trabajadores obesos, la apnea del sueño, los deseos de dormir y la fatiga pueden tener un impacto en el estado de alerta y en la capacidad de procesamiento de la información y, por tanto, estar asociados con un alto riesgo de lesiones en el lugar de trabajo. Con el fin de intervenir de manera adecuada el problema de los DME en trabajadores activos, con índices de masa corporal elevada, se recomienda tomar en cuenta que:

1. En trabajadores con sobrepeso y obesidad, la capacidad de locomoción se ve afectada. Por tanto, hay una disminución en la velocidad al caminar y en la longitud de los pasos, y un espaciado más pronunciado de los pies, lo cual afecta su estabilidad y equilibrio, especialmente al realizar actividades en espacios limitados o reducidos.
2. En trabajadores con sobrepeso y obesidad se observa una reducción del rendimiento muscular aeróbico y anaeróbico, lo cual ha sido reportado como una posible explicación de la reducción sustancial en las capacidades de trabajo y en el desempeño de las actividades básicas de la vida diaria.
3. El individuo con sobrepeso puede inclinarse a no utilizar equipos de protección —o a utilizarlos de manera inapropiada y menos regular— debido a una falta de comodidad y a una forma que no se adapta a su antropometría. Esto aplica igualmente cuando el diámetro abdominal impide la circulación fácil entre sitios de trabajo o dificulta el acceso a materiales y equipos de trabajo.
4. De acuerdo con estudio realizado por el IRSST (2013) “el exceso de peso de un trabajador obeso sin duda tiene un efecto perjudicial en la carga externa de las estructuras músculo esqueléticas de la espalda. también limita la posibilidad de acercar la carga al cuerpo, reduciendo así su margen de maniobra.

Recomendaciones sobre actividad física y etapas del ciclo laboral

El aumento de los cambios fisiológicos en las personas mayores deteriora la calidad de vida, lo cual puede llevar a discapacidad. Por esto, la práctica de actividad física es importante para disminuir el deterioro de las cualidades físicas y evitar el envejecimiento prematuro.

Por otro lado, a medida que las personas envejecen, aumenta la probabilidad de lesiones o riesgos de padecer enfermedades de origen laboral, para lo cual conviene implementar planes de entrenamiento y actividad, y cambios de puestos de trabajo que aseguren una ergonomía adecuada.

Recomendaciones mundiales sobre la actividad física para la salud

Actividad física en jóvenes

La actividad física en esta población se enfoca hacia trabajos que mejoren la función cardiorrespiratoria, muscular, la salud ósea, y que reduzcan el riesgo de enfermedades no transmisibles. Se recomienda:

- Actividad física con intensidad moderada a vigorosa.
- Actividad física, mínimo por 60 minutos diarios.
- Frecuencia de tres veces por semana.
- En adolescentes, la actividad física conlleva a grandes beneficios psicológicos, como el control de la ansiedad y la depresión.

Actividad física en adultos

La actividad física en esta población se enfoca en tareas recreativas (ocio, tiempo libre), actividades ocupacionales (realizadas en lugares de trabajo), tareas domésticas y ejercicios programados. Su objetivo es mejorar la función cardiorrespiratoria y muscular, y el sistema óseo; reducir el riesgo de enfermedades no transmisibles y la depresión. Se recomienda:

- Actividad física de intensidad moderada a vigorosa
- Tiempo: intensidad moderada 150 minutos semanales, actividad vigorosa 75 minutos semanales.
- Actividad aeróbica mínimo en sesiones de 10 minutos.
- Actividades de fortalecimiento mínimo dos a tres veces por semana.
- Actividades neuromusculares diarias.

Recomendaciones sobre precauciones de orden Individual

Las tareas realizadas en el sector de hotelería y restaurantes, implica varios elementos de interacción entre individuos y entre grupos que son importantes a tomar en cuenta en los procesos de prevención de los DME, estos procesos de interacción son de carácter continuo, implican compromiso de diferente naturaleza y requieren que los trabajadores dispongan de reservas para poder hacerles frente.

Se recomienda entonces desarrollar actividades de previsión conjuntamente con los trabajadores para que estos sean capaces de identificar las situaciones que pueden derivar en situaciones de conflicto, con el fin que puedan disponer de recursos para gestionarlas o solucionarlas. Entre los factores de riesgo psicosocial más importantes que los trabajadores deben poder gestionar están los siguientes:

- El tiempo de trabajo excesivo y las horas de trabajo atípicas: en este sector se caracteriza por la duración de las jornadas laborales, la irregularidad y los horarios atípicos; el trabajo se realiza a menudo fuera de las horas convencionales de trabajo;
- Dada la variedad de horarios, se presentan dificultades para conciliar la vida profesional y la vida privada, el trabajador debe ser ayudado para encontrar la mejor solución al manejo de horarios irregulares, la duración de los días de trabajo y la falta de influencia en su trabajo;
- Alta carga de trabajo y rendimiento; aproximadamente el 75% de los trabajadores informan de que tienen que realizar su trabajo bajo presión, El 66% tiene que cumplir con plazos estrictos, alrededor del 48% dice que no lo hace. (OIT)
- Debido a los ciclos de funcionamiento social, implican que la demanda de servicios esté relacionada con situaciones de alta temporada, aquí es cuando los trabajadores no tienen tiempo suficiente para hacer su trabajo;
- La falta de autonomía y la dependencia de decisiones, hacen que el trabajador tenga poca influencia en el trabajo: esto es particularmente importante en el número de tareas que no requieren sin creatividad y con una iniciativa limitada;
- La comunicación es un elemento central en las tareas desarrollada en este sector, las dificultades o las restricciones de contacto con colegas y el líder, pueden ocasionar falta de apoyo. Lo cual puede aumentar el estrés laboral; alrededor del 70% de los trabajadores sienten que pueden pedir ayuda a sus colegas, frente a sólo el 53% para sus supervisores (Eurofound. 2017),
- Uno de los aspectos más importantes y centrales en las actividades de los trabajadores en este sector es el contacto constante con los clientes, estos pueden ser una fuente de estrés, o en el peor de los casos de acoso o incluso violencia;
- Algunas de las tareas realizadas en el sector de hotelería y restaurantes son tareas que no implican o requieren alguna calificación, esto indica una falta de formación y educación: algunos de los trabajos no requieren instrucción formal, generalmente es más relevante o importante disponer de capacitación y experiencia; los trabajadores no están obligados a estar siempre bien entrenados en su trabajo, lo que puede aumentar el estrés

Otras recomendaciones centradas en los individuos

Dado el origen multifactorial de los desórdenes músculo esquelético no es suficiente con el abordaje que se realiza sobre la condición de trabajo, o con modificaciones de tipo organizacional, se debe ampliar el espectro incluyendo el manejo de los riesgos presentes en el individuo y a nivel extra laboral generando mayor impacto en la población.

La mejor manera de medir el impacto de la gestión realizada para el control de los DME es establecer indicadores desde la fase de planeación del proceso de intervención, si esta situación no fue planeada desde un inicio, entonces es aconsejable construir indicadores tomando como línea de base el momento actual en el que se encuentra el programa. Seguimiento y posterior verificación

- Se deben establecer protocolos de evaluación clínica de ingreso de los funcionarios que permita conocer el estado de salud con énfasis en condiciones músculo esqueléticas, este también permitirá clasificar a la población en sintomática y asintomática y así diseñar medidas de intervenciones o seguimientos desde el puesto de trabajo.
- Ejecutar actividades terapéuticas grupales enfocadas a sintomatología específica y controlada a nivel de miembro superior y columna.
- Planear campañas masivas de promoción de la salud con actividades específicas que evalúen factores de riesgo generales en la salud tales como sobrepeso, hipertensión arterial, condición física, tabaquismo, actividad física controlada.
- Se sugiere crear estrategia de seguimiento a trabajadores ya diagnosticados con DME, en proceso de diagnóstico, con DME de origen común, con procesos de restricción laboral. Pues esto permitirá generar control y saber el estado de cada uno de ellos con el fin de disminuir el impacto o agravamiento de la condición actual por efecto del trabajo.
- Implementar programas de activación muscular enfocados en estiramiento de las cadenas miofasciales que involucra los músculos, los puntos de relevo y las fascias que son coadyuvantes de la acción muscular y equilibrio postural lo cual va a generar mayor conciencia postural en el trabajador.
- Desarrollar un modelo de gestión de pausas, el cual debe ser flexibles y adaptable a la necesidad de cada trabajador para prevenir la fatiga muscular.

Referencias

1. Andersen JH, Harhoff M, Grimstrup S, Vilstrup I, Lassen CF, Brandt LPA. et al. Computer mouse use predicts acute pain but not prolonged or chronic pain in the neck and shoulder. *Occup Environ Med.* 2008;65:126–131. doi: 10.1136/oem.2007.033506.
2. Bevan S. Economic impact of musculoskeletal disorders (MSDs) on work in Europe. *Best Practice & Research Clinical Rheumatology* 2015; 29 (3):356–73
3. Buchbinder R, Blyth F, March L, Brooks P, Woolf A, Hoy D. Placing the global burden of low back pain in context. *Best Practice & Research Clinical Rheumatology* 2013; 27 : 575–89
4. Lambeek LC, van Tulder MW, Swinkels IC, Koppes LL, Anema JR, van Mechelen W. The trend in total cost of back pain in The Netherlands in the period 2002 to 2007. *Spine (Phila Pa 1976)* 2011; 36 (13):1050–8
5. Janwantanakul P, Pensri P, Jiamjarasrangsi V, Sinsongsook T. Prevalence of self-reported musculoskeletal symptoms among office workers. *Occupational Medicine* 2008; 58: 436–8
6. Parent-Thirion, A., et al., Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), 2007.
7. Aptel M, Aublet-Cuvelier A, Waldura D. Le risque de troubles musculosquelettiques chez les chauffeurs de bus: une réalité. INRS. Documents pour le médecin du travail n°111, 2007.
8. Pollack, K.M., Sorock, G.S., Slade, M.D., Cantley, L., Sircar, K., Taiwo, O., Cullen, M.R., (2007). Association between body mass index and acute traumatic workplace injury in hourly manufacturing employees. *Am J Epidemiol* 166, 204-211.
9. Pal, P., Milosavljevic, S., Gregory, D.E., Carman, A.B. and Callaghan, J.P., 2010. The influence of skill and low back pain on trunk postures and low back loads of shearers. *Ergonomics*, 53 (1), 65-73.
10. Plamondon, A., Denis, D., Delisle, A., Larivière, C. and Salazar, E., 2010. Biomechanical differences between expert and novice workers in a manual material handling task. *Ergonomics*, 53 (10), 1239-1253.
11. Lee, J. and Nussbaum, M.A., 2012. Experienced workers exhibit distinct torso kinematics/kinetics and patterns of task dependency during repetitive lifts and lowers. *Ergonomics*.
12. Authier, M., Lortie, M. and Gagnon, M., 1996. Manual handling techniques: Comparing novices and experts. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 17, 419-429.
13. Bonet AV. Guía técnico sindical de organización del trabajo. Colección Sociología del treball núm 2. Barcelona: Columna-CONC Ediciones, 1993.
14. Hubault F. "de quoi l'ergonomie peut-elle faire l'analyse?", in s/d Daniellou F.: L'Ergonomie en Quête de ses principes: débats épistémologiques, éditions Octares. 1986
15. Johansson G. Job demands and stress reactions in repetitive and uneventful monotony a work. *Ant J Health Ser* 1989; 19(2):365-377.
16. Noizet, A. & Amalberti, R. Le contrôle cognitif des activités routinières : double contrôle et sécurité intrinsèque des routines. Actes d'Ergo-IA 2000, 3-6 octobre, Biarritz, France, (pp. 161-168). 2000.
17. Pueyo, V. La traque des dérives : expérience et maîtrise du temps, les atouts des "anciens" dans une tâche d'autocontrôle. *Travail et Emploi*, 84, 63-73. 2000

18. Marie St-Vincent, Nicole Vézina, Bernard Dufour, Yves St-Jacques et Esther Cloutier, « La rotation des postes: ce qu'en pensent des travailleurs d'une usine d'assemblage automobile », Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé 5-2 | 2003.
19. Lasfargues G, Roquelaure Y, Fouquet B, Leclerc A. Pathologies ostéoarticulaires par hypersollicitation d'origine professionnelle, Masson, Paris, 2003, 141 p.
20. Leclerc A, Landre MF, Chastang JF, Niedhammer I, Roquelaure Y. A longitudinal study on upper limb disorders in repetitive work. Scand J Work Environ Health 2001; 27:268-78.
21. National research council. The National Academy of Sciences. Musculoskeletal Disorders and the Workplace: Low back and Upper Extremity musculoskeletal disorders. National Academy Press, Washington, DC, 2001
22. Herzberg F., « Le travail et la nature de l'homme », Entrepris Moderne d'édition, Paris, 1972, cité par M & al. Zouaoui, op. cit. p 111 et d ; Hellriegel & al. op. cit. p 172
23. Levian, Y.F. « Organisation : théorie et pratique » Dunod, Paris 2001, p 50
24. Cnockaert, J.C. Influence du stress sur les TMS. In : Aptel, M. & Le Guay, M. (eds) Prévenir les troubles musculosquelettiques du membre supérieur. Paris, INRS, 19-22. 2000
25. Singh, D., Park, W., Levy, M. S., (2009). Obesity does not reduce maximum acceptable weights of lift. Appl Ergon 40, 1-7.
26. Teasdale, N., Hue, O., Marcotte, J., Berrigan, F., Simoneau, M., Dore, J., Marceau, P., Marceau, S., Tremblay, A., (2007). Reducing weight increases postural stability in obese and morbid obese men. Int J Obes (Lond) 31, 153-160.
27. Wearing, S. C., Hennig, E. M., Byrne, N. M., Steele, J. R., Hills, A. P., (2006). Musculoskeletal disorders associated with obesity: a biomechanical perspective. Obes Rev 7, 239-250.
28. Xu, X., Mirka, G. A., Hsiang, S. M., (2008). The effects of obesity on lifting performance. Appl Ergon 39, 93-98.
29. The American Society of Heating, Refrigerating, and Air Conditioning Engineers (ASHRAE) Standard "Thermal Environmental Conditions for Human Occupancy" recomienda para el trabajo sedentario un intervalo de temperatura de 20°C a 26°C y una tasa de humedad del 50%
30. Widanarko B, Legg S, Stevenson M, Devereux J, Eng A, Mannetje A, et al. Prevalence of musculoskeletal symptom sin relation to gender, age, and occupational/industrial group. International Journal of Industrial Ergonomics 2011; 41:561-72



LO BUENO
DEBE SER PARA
TODOS



Positiva Prevención



Positiva Prevención



Positiva Prevención



@PositivaCol