

Gestión de la Capacidad Laboral del Operario Instalador Reparador en ETECSA / Labor Capacity Management of the Repairing Installer Operator at ETECSA

Carlos Yoel Luna-Vigo carlos.luna@etecsa.cu¹

Institución del autor

¹ Empresa de Telecomunicaciones de Cuba SA, ETECSA

País: Cuba

Este documento posee una [licencia Creative Commons Reconocimiento - No Comercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



Resumen

En el presente trabajo se evalúa la capacidad laboral de los Operarios Instaladores Reparadores en ETECSA Ciego de Ávila tomando como base la edad de estos y sus diagnósticos médicos. Se realizó un estudio observacional descriptivo sobre los 62 que ocupan ese cargo en la empresa y se utilizaron métodos de análisis teóricos y empíricos para la recogida y análisis de los datos. Se le aplicó al 100% de estos operarios el cuestionario Índice de Capacidad del Trabajo del Finnish Institute of Occupational Health. El resultado reportó el 14.52% de estos poseía un Índice de Capacidad del Trabajo moderado, 29.03% bueno y el 56.45% excelente. Estos datos identificaron dificultades desde el punto de vista de salud que requerían una atención diferenciada. Se diseñó un sistema de procedimientos contextualizados a la empresa ETECSA con la finalidad de gestionar la capacidad laboral de los Operarios Instaladores Reparadores.

Palabras clave: Salud laboral; Edad; Índice de capacidad en el trabajo.

Abstract

In this work, the work capacity of the Repairing Installers Operators in ETECSA Ciego de Ávila is evaluated based on their age and their medical diagnoses. A descriptive observational study was conducted on the 62 staff that occupy that position in the company and theoretical and empirical analysis methods were used for the collection and analysis of the data. The Finnish Institute of Occupational Health Index of Work Capacity Index questionnaire was applied to 100% of these operators. The result reported 14.52% of these had a moderate Work Capacity Index, 29.03%

good and 56.45% excellent. These data identified difficulties from a health point of view that required differentiated care. A system of contextualized procedures was designed for ETECSA in order to manage the work capacity of Repairing Installers Operators.

Key Words: Work health; Age; Work capacity index.

Introducción

La seguridad y salud en el trabajo tiene como objetivos garantizar condiciones seguras e higiénicas, prevenir los accidentes, enfermedades profesionales y otros daños a la salud de los trabajadores y al medio ambiente laboral. Cada empleador define, en consulta con la Organización Sindical los trabajos de alto riesgo cuya relación se anexa al Convenio Colectivo (Gaceta Oficial Cuba, 2014 #246). ETECSA establece el puesto de OIR como de alto riesgo (Convenio Colectivo de Trabajo 2018-2023 ETECSA, Anexo 20), por desarrollar muchas de las tareas en alturas.

El trabajo en alturas es necesario para el desarrollo de una sociedad pues solo con él se pueden realizar de forma económica y logísticamente sustentable múltiples actividades de construcción, mantenimiento, telecomunicaciones, generación de energía, explotación petrolera, etc. (citado por, Aurela Pereira & Arboleda, 2015 de la encuesta nacional de condiciones de salud y trabajo información para la prevención del ministerio de protección social Republica de Colombia).

Las patologías consideradas críticas para realizar labores en altura son las siguientes (Aurela Pereira & Arboleda, 2015):

- Diabetes mellitus
- Patologías cardiovasculares
- Patologías neurológicas
- Patologías osteomusculares
- Patologías de la audición
- Capacidad visual
- Patologías dermatológicas
- Patologías pulmonares y respiratorias

Para desarrollar trabajos en alturas se requiere que el trabajador, además de su preparación técnica, posea y se le aseguren condiciones de salud para reducir al mínimo las posibilidades de accidentes o el desarrollo de enfermedades profesionales o relacionadas con el trabajo. La capacidad de trabajo de estos individuos a lo largo de su trayectoria laboral, sobre la base de

sus condiciones de salud, es un indicador que requiere seguimiento para que sus parámetros se mantengan y se logre su bienestar, así como resultados productivos satisfactorios.

La capacidad para el trabajo es el principio del bienestar laboral, pudiendo ser entendido como la capacidad física y mental presentados por el profesional para la ejecución de las tareas, desde las exigencias del trabajo (Hilleshein & Lautert, 2012, p. 2).

El Dr. finlandés Juhani Ilmarinen, experto en capacidad del trabajo define a esta como el “potencial de una persona, hombre o mujer, de realizar una determinada tarea en un tiempo determinado. El desarrollo de la capacidad funcional individual debe ser acorde a las exigencias del trabajo” (citado por Fortún, 2016).

Cuando se implementó en Cuba la Ley No. 105 de seguridad social y su reglamento en el año 2009, el incremento de la edad de jubilación fue de 5 años para hombres y mujeres y en los puestos que estaban aprobados en la Categoría No. II (puestos de alto riesgo) pasó de 55 a 60 años la edad de jubilación. Este incremento en la edad de jubilación en el caso de ETECSA incidió de manera importante en los cargos de reparadores, operarios de cable, linieros y torreros los cuales están aprobados en esa categoría. Esta situación que fue implementada por el país con una visión económica debido al aumento de la expectativa de vida y al propio envejecimiento poblacional sospechaba un incremento de la presencia de trabajadores con limitaciones psicofisiológicas que pudieran atentar contra una eficiente ejecución de las funciones en esos puestos, y con la posible incidencia de manera negativa en la productividad y la seguridad y salud aspectos cuyo seguimiento y la toma de medidas preventivas revisten una gran importancia.

“...cuando los procesos de trabajo reductores están presentes, favorecen el surgimiento de las enfermedades, el añejamiento precoz y pérdida de la capacidad para el trabajo. Mientras, cuando la salud es valorada y los elementos que proporcionan calidad de vida están presentes y son potenciados éstos actúan como promotores de niveles elevados de capacidad para el trabajo.” (Hilleshein & Lautert, 2012, p. 7)

El Institute of Occupational Health desarrolló el Índice de Capacidad de Trabajo (ICT) o Work Ability Index (WAI) a partir del cual se valoraba la capacidad del trabajador para el desempeño de su trabajo y estimaba su proyección en los sucesivos 2 años. Este indicador se ha empleado, tanto en la investigación como en la práctica, en varios países y traducido a más de 24 idiomas y constituye una herramienta útil según lo manifiesta Nuria Fortun experta en empresa saludable

en su artículo “Work Ability Index: Una útil herramienta para la gestión de la edad en las organizaciones” presentado en el PrevenBlog el 21 de enero del 2016.

En los trabajadores atendiendo a las exigencias del trabajo actual, su salud individual y sus recursos mentales, el índice ICT analiza si es previsible una inminente reducción de su capacidad laboral (López GM, 2011, p. 29). La acción consiste en que el trabajador completa un cuestionario antes de la entrevista con el médico del trabajo, se toman en cuenta las demandas de trabajo, el estado de salud de los trabajadores y sus recursos. La puntuación representa el propio concepto del trabajador de su capacidad para el trabajo. Es la suma de medir los 7 ítems de que consta, variando el rango de 7-49 puntos que posteriormente se estratifican en pobre/moderada/buena/excelente capacidad de trabajo (Díaz Bethencourt & Prieto Morales, 2016). La Tabla 1 resume los aspectos que son evaluados por el ICT y la ponderación de cada uno de ellos.

Tabla 1. Elementos que se miden para la puntuación del ICT (Díaz Bethencourt & Prieto Morales, 2016, 69).

Elementos a medir	Puntuación
Capacidad de trabajo actual comparado con el mejor que se ha tenido en la vida	0-10
Capacidad de trabajo en relación a las demandas del empleo	2-10
Número de enfermedades actuales diagnosticadas por su médico	1-7
Deterioro estimado del trabajo debido a enfermedades	1-6
Baja laboral debido a enfermedad en los últimos 12 meses	1-5
Pronóstico propio de la capacidad de trabajo dentro de 2 años	1-7
Estado mental	1-4
Total puntuación	7-49

Una vez aplicado el instrumento se determina la capacidad de trabajo según los rangos de puntuación obtenidos. En la Tabla 2 se describe y precisan sobre qué bases deben estar aplicadas las medidas por cada resultado.

Tabla 2. Calificación de la Capacidad de Trabajo a partir del resultado de la aplicación del ICT.

Puntuación	Capacidad de trabajo	Objetivo de las medidas
7-27	Pobre	Restaurar la capacidad de trabajo
28-36	Moderada	Mejorar la capacidad de trabajo
37-43	Buena	Apoyo a la capacidad de trabajo
44-49	Excelente	Mantener la capacidad de trabajo

En el año 2011 investigadores del Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores (INST) de Cuba demostraron la validez y confiabilidad del ICT en su versión cubana, concluyéndose que este mostró una confiabilidad satisfactoria a partir del análisis de la consistencia del instrumento el cual puede servir para evaluar la capacidad de trabajo, tanto a nivel individual, como en estudios con base laboral o poblacional. (López GM, 2011, p. 33).

Los principales usos del ICT dentro de las organizaciones son (Fortún, 2016 #28):

- Herramienta para determinar el impacto económico de una determinada discapacidad para trabajar o del absentismo.
- Es un indicador temprano de los riesgos de discapacidad y abandono prematuro del trabajo en trabajadores de más de 55 años.
- Herramienta de análisis coste beneficio respecto de las actuaciones en relación a la gestión de la edad en las organizaciones.
- Permite establecer prioridades de actuación a nivel de PST.
- Evalúa las necesidades de la Promoción de la Salud en el Trabajo (PST) y la eficacia de los efectos de las acciones preventivas adoptadas.

Una buena gestión de la edad nos permitirá mantener la capacidad de trabajo de los empleados evitando el abandono prematuro de la vida laboral y en definitiva, evolucionar hacia empresas más saludables (Fortún, 2016 #28). La Figura 1 muestra como puede ser esa evolución si existe una buena o mala gestión.

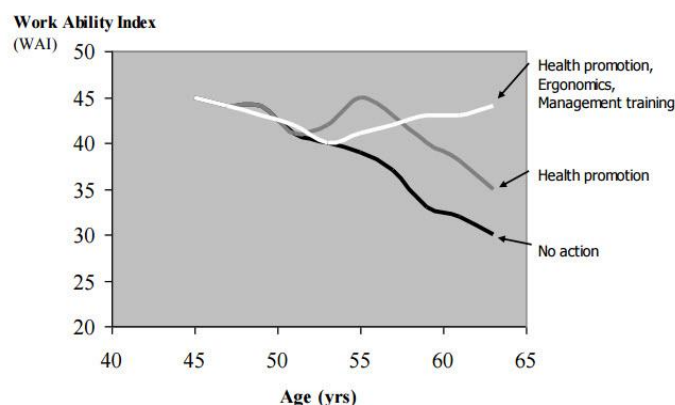


Figura 1. Evolución del Índice de Capacidad del Trabajo con la edad a partir de la toma o no de medidas.
(Fortún, 2016 #28)

El índice también contiene preguntas sobre el ausentismo laboral y enfermedades. Las conclusiones de este estudio de investigación sugieren que el índice de capacidad de trabajo desarrollado por el Instituto Finlandés de Salud Profesional sea un instrumento viable para

acercarse sobre la capacidad de trabajo de los empleados. También, los valores de índice de capacidad de trabajo total pueden ser usados para determinar si hay necesidad de cambios en las tareas de trabajo o exigencias de trabajo.

Este instrumento fue aplicado por el autor a los trabajadores que desempeñan esta función con el objetivo de realizar un diagnóstico fundamentado de su capacidad laboral, tomando en consideración los rangos de edades previamente definidos, así como la percepción del riesgo de la actividad que realizan asociado a diferentes enfermedades de las cuales padecen. Los resultados obtenidos confirman que un número importante de ellos no poseen la capacidad de trabajo óptima para realizar de manera efectiva su labor por lo que se evaluaron alternativas para lograr que alrededor del trabajador se fomentara un entorno laboral saludable.

El entorno laboral saludable es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo en base a los siguientes indicadores (OMS, 2010):

- La salud y la seguridad concernientes al ambiente físico de trabajo.
- La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura del ambiente de trabajo.
- Los recursos de salud personales en el ambiente de trabajo.
- Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad.

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (AESST, 2016), estableció una campaña entre los años 2016 y 2017 denominada Trabajos saludables en cada edad, promoción de la vida laboral sostenible. Esta campaña perseguía los siguientes objetivos:

- Ayudar a los trabajadores, a los directivos y a los empresarios a reconocer y gestionar los desafíos que entraña el envejecimiento de la población activa, sin centrarse en un grupo de edad determinado, sino en los trabajadores de cualquier edad.
- Poner de relieve la importancia de adoptar un enfoque basado en el “ciclo de vida”. Impulsar prácticas de trabajo saludables entre los trabajadores jóvenes y desarrollar unas condiciones de trabajo favorables que promueven la sostenibilidad del trabajo a lo largo de la vida laboral y garantizan un envejecimiento saludable.

Esta campaña enfocaba su accionar sobre siete etapas fundamentales:

1. Evaluación de los riesgos.
2. Adaptación del lugar de trabajo.

3. Medidas y políticas para la prevención de la discapacidad, la rehabilitación y la reincorporación a la vida laboral.
4. Gestión de recursos humanos y gestión de la SST.
5. Promoción de salud en el lugar de trabajo.
6. Aprendizaje permanente.
7. Beneficios.

Sobre la base de estas etapas cuyo resultado satisfactorio ha sido corroborado por la OMS el autor estableció como el objetivo general de la investigación el de implementar un sistema de procedimientos para mantener o mejorar la capacidad laboral de los OIR en la DTCA.

A partir del análisis bibliográfico realizado para lograr el objetivo propuesto se llevaron a cabo varios pasos que permitieron organizar el proceso de análisis, evaluación, aplicación y obtención de resultados:

Paso 1: se efectuó un diagnóstico de la situación actual con relación a las enfermedades o patologías que resultan críticas para el trabajo en alturas y que poseen los trabajadores que ocupan el cargo de OIR en la División de ETECSA en Ciego de Ávila y su evolución en los últimos 7 años, las afectaciones que han tenido por certificados médicos, la accidentalidad laboral, todo esto enmarcando a los OIR por grupos etarios. Se aplicó la herramienta SPSS para identificar si existía relación entre el avance de la edad y las enfermedades que padecen los OIR que forman parte del análisis.

Paso 2: Se aplicó el cuestionario ICT a la totalidad de los OIR tomando como premisa dentro del cuestionario la edad e identificándose los grupos a los cuales pertenecen según el resultado obtenido y la repercusión por edades. Se definieron las principales acciones a tener en cuenta en el sistema de procedimientos para el seguimiento y control de los casos cuya capacidad del trabajo se encontraba en el rango de moderado y buena donde los elementos componentes de este sistema se expusieron sobre la base de la campaña difundida por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (AESST, 2016) entre los años 2016 y 2017 denominada Trabajos saludables en cada edad, promoción de la vida laboral sostenible.

Materiales y Métodos

El material fundamental es el hombre que ocupa el cargo de OIR, sus indicadores de salud y la actividad laboral que desarrolla.

Se realizó un análisis bibliográfico minucioso que permitió identificar instrumentos de aplicación ya validados para determinar la capacidad laboral de los OIR y prácticas enfocadas a lograr mantener este indicador en rangos aceptables. Fueron consultados documentos resultados de los chequeos médicos especializados realizados a los OIR que permitió disponer de las realidades patológicas de los mismos, así como se accedió a las bases de datos para la recogida de información sobre la edad y el tiempo de permanencia en el cargo. Se realizaron entrevistas a OIR, a directivos y a personal jubilado de ese cargo con vistas a disponer de una visión del sentir desde el punto psicofisiológico de estos trabajadores y de su respuesta a las exigencias del trabajo que permitieron disponer de elementos de comparación ante el resultado de la aplicación del instrumento ICT.

Resultados

Diagnóstico inicial de la situación de salud de los OIR en la División Territorial de Ciego de Ávila.

A partir del resultado de los chequeos médicos realizados en la clínica especializada de Topes de Collantes en el periodo de abril del 2011 a septiembre del 2017 y las incidencias que por certificado médico reflejan enfermedades que padecieron los OIR en dicho período se pudieron identificar un importante número de OIR que están afectador por grupos etarios (Tabla 3).

Tabla 3. Diagnóstico de enfermedades y certificados médicos de los OIR, (elaborada por el autor a partir de la base de Datos de la Clínica especializada de Topes de Callantes y de la que consta en el Departamento de Capital Humano de ETECSA en Ciego de Ávila).

Enfermedades vs rango de edades	de 18 a 30 años(16)	de 31 a 40 años(12)	de 41 a 50 años(15)	de 51 a 60 años(13)	más de 60 años(6)	% del Total
Diabetes o principio de diabetes	2	3	6	6	3	32.26
Patologías cardiovasculares	2	0	5	5	3	24.19
Patologías neurológicas	0	0	0	0	1	1.61
Patologías osteomusculares	0	0	5	4	3	19.35
Patologías de la audición	0	0	0	0	0	0.00
Capacidad visual	5	7	13	13	6	70.97
Patologías dermatológicas	0	0	3	1	1	8.06
Patologías respiratorias	2	2	3	3	0	16.13
Obesidad exógena	2	5	6	7	2	35.48
Problemas circulatorios	1	1	2	6	4	22.58
Trabajadores afectados por diagnósticos	8	9	7	13	6	69.35
Fuman	7	3	1	8	3	35.48
Consumen alcohol frecuentemente	1	1	3	8	3	25.81
Consumen alcohol ocasionalmente	11	7	11	4	1	54.84
Certificados médicos	5	0	7	4	5	33.87
Trabajadores incididos en certificados	4	0	3	3	2	19.35
Total de trabajadores	16	12	15	13	6	62

A partir de esto el autor identificó las que constituían críticas para el desempeño del trabajo en alturas (Figura 2) para aplicar los instrumentos correspondientes.

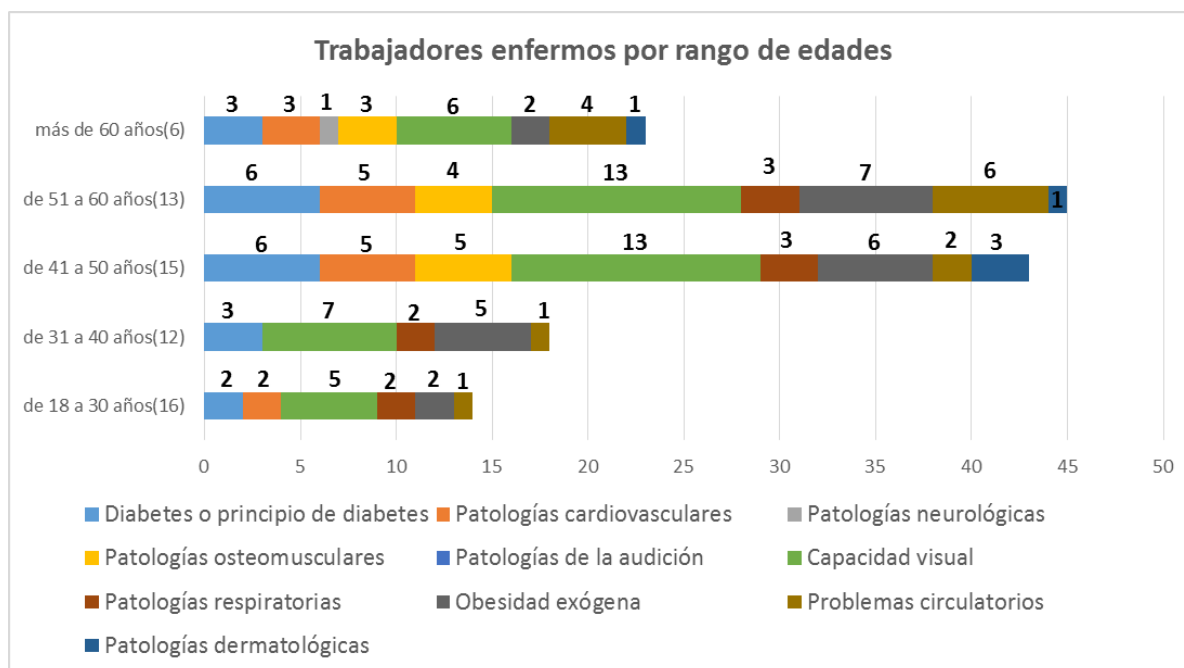


Figura 2. Resumen de patologías identificadas por grupos etarios, septiembre del 2017 (elaborada por el autor a partir de la base de Datos de la Clínica Especializada de Topes de Callantes).

Para determinar si existe relación entre la edad y las patologías identificadas que afectan el trabajo en alturas se realizó la prueba chi cuadrado con el auxilio del programa SPSS. El valor p obtenido (Tabla 4) no permite rechazar la hipótesis de independencia entre las variables.

Tabla 4. Resultado del cálculo del Chi-cuadrado de Pearson.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	35,953 ^a	40	0,653
N de casos válidos	142		

Al obtener esa conclusión, se procedió a aplicar el ICT a cada uno de los OIR dando como resultado que 9 de ellos poseen un ICT moderado lo que representa el 14.52% de los OIR, 18 un ICT bueno para un 29.03% y 35 un ICT excelente para un 56.45%. No existieron casos que arrojaron un ICT pobre.

Los casos de capacidad moderada son los que requieren tomar medidas de carácter inmediato para llevarlos a un plano superior ya que pudieran seguir perdiendo facultades para mantener

dicha capacidad hasta llegar a un estadio de pobre donde ya no existiría equilibrio entre las demandas del trabajo y su capacidad de respuesta a estas.

Sistema de procedimientos

Dando respuesta a la necesidad de direccionar la gestión en la empresa para mejorar, apoyar o mantener la capacidad laboral de los OIR de la DTCA, sobre la base de las etapas que fueron implementadas por La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo en su campaña por el logro de entornos laborales saludables en el período 2016_2017, fue elaborado por el autor un sistema de proceder (Tabla.5). Este sistema fue presentado al Órgano Colegiado de Dirección de ETECSA en Ciego de Ávila en septiembre del año 2018 y con la aprobación del mismo a partir del año 2019 se ha implementado en la empresa con un sistema de seguimiento y evaluación con carácter anual.

Tabla 5. Sistema de procedimientos contextualizados a ETECSA para mejorar, apoyar o mantener la capacidad laboral de los OIR.

Etapas	Objetivos	Acciones
Evaluación de los riesgos	Prever la respuesta de los OIR a las exigencias del cargo a partir de sus capacidades y estado de salud.	Identificar si los OIR cuentan con los medios de protección necesarios.
		Inspeccionar el estado y correcto uso de los equipos y medios de protección de los OIR para identificar irregularidades que puedan afectar la salud o provocar accidentes.
		Elaborar de manera objetiva los permisos de seguridad correspondientes.
		Poner en conocimiento de los Jefes correspondientes las enfermedades crónicas que padecen sus trabajadores de alto riesgo y los hábitos tóxicos declarados.
		Controlar en aquellos trabajadores que poseen enfermedades crónicas o que superan los 55 años de edad su situación de salud antes de comenzar la actividad laboral.
Adaptación del lugar de trabajo	Adaptar las condiciones del puesto de trabajo de los OIR a las exigencias del cargo a partir de sus capacidades, destrezas y su estado de salud.	Familiarizar al personal de nueva incorporación al cargo de OIR con el puesto de trabajo y los riesgos específicos asociados.
		Verificar en el desarrollo de la labor de los OIR que las cargas de trabajo estén balanceadas en las parejas en plenitud de facultades.

		<p>Evaluar disminuir la carga de trabajo o reorientar tareas en trabajadores recién incorporados después de haber sufrido una enfermedad o un accidente de cualquier tipo hasta su total rehabilitación y para aquellos que por su edad no se encuentran en condiciones de asimilar la misma.</p> <p>Identificar a aquellos trabajadores de experiencia cuya edad supera los 55 años que pueden fungir como asesores o instructores para con una visión futura puedan mantenerse aportando sus conocimientos a la organización.</p>
		<p>Crear nuevas condiciones de trabajo que reduzcan los riesgos asociados a la actividad de los OIR</p> <p>Trabajar en cualquier proceso inversionista que se vaya a ejecutar de la planta exterior con la visión de reducir los riesgos asociados a los puestos de alto riesgo.</p>
Medidas y políticas para la prevención de la discapacidad, la rehabilitación y la reincorporación a la vida laboral	Lograr la permanencia de los OIR en su puesto de trabajo o aportando a la organización	Gestionar la asistencia de los OIR cada dos años al profilactorio de Topes de Collantes
		Dar seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones médicas dictadas en los informes resumen del profilactorio
		Mantener el seguimiento y apoyo una vez manifestada la incapacidad por enfermedad o accidente laboral a los afectados hasta su reincorporación al trabajo.
		Gestionar que los trabajadores que pasan de los 60 años de edad se le realicen chequeos médicos especializados más profundos que permitan la toma de decisiones ante la asignación de sus tareas o la adecuación del puesto de trabajo.
Gestión de recursos humanos y gestión de la SST	Mantener el control y seguimiento al estado de salud de los OIR	Crear un grupo multidisciplinario para dar seguimiento al estado de salud de los trabajadores que ocupan puestos de alto riesgo, solicitar el análisis correspondientes al nivel superior de la empresa y establecer las medidas correspondientes
		Evaluar los casos de OIR que poseen enfermedades crónicas, los que están de reciente incorporación después de haber estado convalecientes de un accidente, una intervención quirúrgica o enfermedad, evaluando el proceso de rehabilitación y seguimiento médico del afectado una vez incorporado y aquellos que por su edad han disminuido su capacidad laboral.

		Coordinar la preparación en otras actividades no riesgosas a los OIR que por la disminución de su capacidad laboral no es posible mantener en el cargo o en un futuro cercano no pudieran seguir, para dar continuidad a su aporte en la organización.
		Planificar la construcción de un consultorio médico para establecer un mejor control de la atención primaria de los trabajadores
		Recuperar en la empresa el servicio de atención primaria a la salud de los trabajadores a partir de la coordinación con la Dirección Provincial de Salud.
Promoción de salud en el lugar de trabajo.	Lograr un ambiente de prevención enfocado a la reducción de los riesgos asociados a la existencia de enfermedades crónicas y el incremento de la edad de los OIR	Implementar en ambiente WEB un sitio sobre los riesgos y las medidas prevención de enfermedades y accidentes en los puestos de alto riesgo.
		Distribuir boletín sobre los riesgos y las medidas prevención de enfermedades y accidentes en los puestos de alto riesgo.
		Establecer en la empresa una campaña permanente llamada "trabajo saludable en puestos de alto riesgo". que promueva los hábitos y estilos de vida saludables haciendo énfasis en la reducción de los hábitos tóxicos para una vida laboral más duradera.
		Establecer un sistema de ejercicios matutinos y vespertinos que permita un calentamiento previo de los músculos y articulaciones de los OIR antes de iniciar la jornada laboral.
Aprendizaje permanente.	Elevar la preparación del personal para asegurar la reducción de las enfermedades y accidentes de los OIR	Exponer de manera clara el contenido de la tarea a realizar y los riesgos asociados refrescando los aspectos que refiere el procedimiento de trabajo seguro para el puesto.
		Establecer momentos de intercambios para ventilar las mejores prácticas en el desempeño de las funciones y ejemplificar casos reales de accidentes ocurridos y las violaciones asociadas así como los riesgos de padecer enfermedades crónicas para el desempeño de las funciones haciendo hincapié en los casos del personal de reciente incorporación a la actividad.
		Realizar encuentros interoficios para identificar las mejores prácticas en el desarrollo de la labor de los OIR que reduzcan los riesgos de desarrollar enfermedades o de producir accidentes.

		Gestionar con el MINSAP la capacitación de un promotor de salud por cada centro o unidad donde radiquen puestos de alto riesgo.
Evaluación de los Beneficios	Comprobar el cumplimiento de las diferentes etapas	Evaluar el comportamiento de los certificados médicos.
		Realizar el control del estado de los riesgos asociados al padecimiento de las enfermedades crónicas.
		Controlar el nivel de percepción de los riesgos asociados a su labor por los OIR.
		Aplicar la encuesta ICL a los OIR
		Aplicar las pruebas para evaluar el estado de las capacidades psicofisiológicas de los OIR.
		Evaluar el programa y reorientar el proceso.

Conclusiones

El trabajo desarrollado permitió primeramente definir los grupos de edades que componen la plantilla de OIR en la División Territorial de ETECSA en Ciego de Ávila, investigar la evolución de estos trabajadores en cuanto a las patologías que padecen o que se le han presentado, los certificados médicos, así como determinados hábitos nocivos en el período del 2011 al 2017.

Se comprobó que la presencia de enfermedades en estos trabajadores era independiente de la edad de los mismos por lo que era factible aplicar otro instrumento que definiera la capacidad laboral de los mismos.

La aplicación del Índice de Capacidad de Trabajo (ICT) o Work Ability Index (WAI) arrojó que no existían OIR con bajo índice de capacidad, que existía un 56.45% de estos cuya capacidad de trabajo se identificó como excelente por lo que había que establecer acciones para mantener en ese rango este indicador, otro 29.03% cuya capacidad laboral se clasificó como bueno requiriendo un mayor apoyo para tratar de subir a la escala inmediata superior, o no caer a la inmediata inferior y otro 14.52% cuya capacidad es moderada por lo que era imprescindible accionar en función de la mejora de esta capacidad.

El sistema de procedimientos que se concibió para la gestión de la capacidad laboral contó con el apoyo del máximo órgano de dirección del ETECSA en el territorio y abarcó todas las posibles acciones para dar respuesta a las necesidades que plantearon los resultados del cálculo del ICT con un plan de supervisión de carácter anual y una nueva evaluación de dicha capacidad laboral como parte del proceso de dicho proceso de gestión para la mejora continua.

Referencias Bibliográficas

- AESST. (2016). *Trabajos saludables en cada edad*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- Aurela Pereira, M., & Arboleda, I. d. J. (2015). *Guía de evaluación del trabajador postulante para trabajo en alturas*.
- Del Castillo López, G., & Oramas A, N. (2011). Validez y confiabilidad del Cuestionario Índice de Capacidad de Trabajo (ICT) en su versión cubana. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 12(2), 29-34.
- Díaz Bethencourt, A. V., & Prieto Morales, M. d. C. (2016). Relación entre la incapacidad laboral y el uso del Índice de Capacidad de Trabajo. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 62, 66-78.
- ETECSA. (2018). *Convenio Colectivo de Trabajo 2018-2023. Anexo 20*.
- Hilleshein, E. F., & Lautert, L. (2012). Work capacity, sociodemographic and work characteristics of nurses at a university hospital. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*, 20, 520-527.
- Jesús Arboleda, I. (2015). Papel del médico en el trabajo seguro en alturas. *Prevención Integral*. Recuperado de: <https://www.prevencionintegral.com/canal-orp/papers/orp-2015/papel-medico-en-trabajo-seguro-en-alturas>
- Ley 116 Código y Reglamento del Trabajo (2014).
- OMS. (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS*.

Síntesis curricular de los Autor

Ing. Carlos Yoel Luna-Vigo carlos.luna@etecsa.cu

Afiliación institucional: Miembro de la Comisión Territorial de Cuadros y del Consejo de Dirección de ETECSA en la División Territorial de Ciego de Ávila. Miembro de la Unión de Informáticos de Cuba (UIC).

Línea de investigación: Transformación en la Gestión de los Recursos Humanos, Digitalización de los procesos de Capital Humano y Ergonomía y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Categoría docente: Ingeniero en Telecomunicaciones y Electrónica

Institución del autor

Empresa de Telecomunicaciones de Cuba SA, ETECSA

Jefe de Departamento de Capital Humano

Fecha de Recepción: 3 de febrero 2019

Fecha de Aprobación: 20 de mayo 2019

Fecha de Publicación: 31 de julio 2019