

Nivel de Conocimiento Sobre el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en los
Trabajadores de Guacarí IPS Indígena, Sede San Onofre

Milagros Revollo Blanco

Fanny Yaguna Blanco

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR
Escuela de Posgrado y Educación Continua
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Especialización en Gerencia de la Calidad y la Auditoría En Salud
Sincelejo – Sucre
2019

Nivel de Conocimiento Sobre el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en los
Trabajadores de Guacarí IPS Indígena, Sede San Onofre

Milagros Revollo Blanco

Fanny Yaguna Blanco

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia de la
Calidad y Auditoria en Salud

Asesor

Germán Javier Arrieta Bernate


Magíster en Microbiología Tropical

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR
Escuela de Posgrado y Educación Continua
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Especialización en Gerencia de la Calidad y la Auditoria En Salud
Sincelejo – Sucre

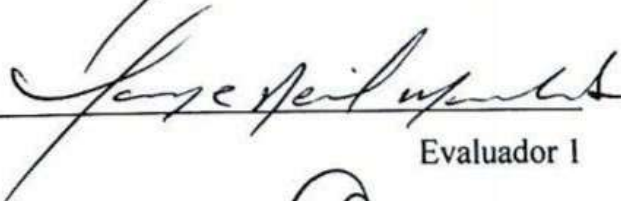
2019

Nota de Aceptación


4.0



Director



Evaluador 1



Evaluador 2

Sincelejo, Sucre 29 de octubre de 2019.

Dedicatoria

Nuestro trabajo de grado lo dedicamos principalmente a Dios, por permitirnos continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A nuestros padres, por su amor, y la confianza que han depositado en nosotras en cada uno de los logros que nos proponemos, gracias a ustedes hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que somos.

A todas las personas que nos han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a GUACARI IPS INDIGENA, SEDE SAN ONOFRE que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos para poder ejecutar este proyecto.

Y a nuestro tutor el doctor German Arrieta por la paciencia que nos tuvo en el proceso de la ejecución de este trabajo y en los conocimientos que nos brindó en cada paso que dimos.

Agradecimientos

Nos gustaría agradecer en estas líneas la ayuda que muchas personas y colegas nos han brindado durante el proceso de investigación y redacción de este trabajo. En primer lugar, agradecemos a Dios, y a nuestros padres por habernos inculcado el valor de la responsabilidad y por el apoyo que de una u otra forma nos demostraron durante la preparación de nuestra especialización.

De ante mano agradecemos a CECAR por la oportunidad de prepararnos profesionalmente en sus instalaciones, y por habernos asignado a nuestro tutor, GERMAN ARRIETA, quien nos fue orientando en cada uno de los momentos necesarios para culminar este trabajo de grado.

Así mismo, deseamos expresar un reconocimiento a la institución de GUACARI IPS INDIGENA, SEDE SAN ONOFRE; y al comité central por todas las atenciones e información brindada a lo largo de esta indagación.

Tabla de Contenido

| | |
|--|----|
| Resumen..... | 10 |
| Abstract..... | 11 |
| Introducción..... | 12 |
| 1. Información General del Trabajo de Grado | 14 |
| 1.1. Planteamiento del Problema | 14 |
| 1.2. Formulación del Problema..... | 16 |
| 2. Objetivos..... | 17 |
| 2.1. Objetivo General | 17 |
| 2.2. Objetivos Específicos | 17 |
| 3. Justificación | 18 |
| 4. Marco de referencia..... | 21 |
| 4.1. Antecedentes..... | 21 |
| 5. Marco Teórico | 26 |
| 5.1. Concepto de Salud | 26 |
| 5.2. Seguridad en el Trabajo | 27 |
| 5.3. Importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo..... | 28 |
| 6. Marco Legal..... | 29 |
| 7. Marco Contextual..... | 32 |
| 8. Metodología | 34 |
| 8.1. Diseño Metodológico..... | 34 |
| 8.2. Fuentes de Información | 34 |
| 8.3. Análisis de la Información..... | 35 |
| 9. Resultados..... | 48 |
| 9.1. Caracterización Sociodemográfica de la Población que Trabaja en la IPS Guacari Indígena San Onofre, Sucre | 48 |
| 9.2. Diagnóstico e Identificación de los factores de riesgos en la IPS Guacari, San Onofre, Sucre. 49 | |
| 9.2.1. Riesgo Biológico..... | 50 |

| | | |
|--------|--|----|
| 9.2.2. | Riesgo biomecánico | 50 |
| 9.2.3. | Riesgo psicosocial..... | 50 |
| 9.2.4. | Riesgo Físico..... | 51 |
| 9.2.5. | Riesgo de seguridad | 51 |
| 9.2.6. | Riesgo Locativo | 51 |
| 9.2.7. | Riesgo Eléctrico | 51 |
| 9.3. | Dar a conocer a los trabajadores de IPS GUACARI mediante capacitaciones la importancia del programa de seguridad y salud en el trabajo que tienen implementado en su institución | 54 |
| 10. | Conclusiones | 56 |
| 11. | Recomendaciones..... | 57 |
| | Referencias Bibliográficas | 59 |

Lista de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Normas relacionadas con la Salud y Seguridad en el Trabajo | 29 |
| Tabla 2. Edad de los funcionarios de IPS Guacari Indígena | 35 |
| Tabla 3. Género de los funcionarios de IPS Guacari Indígena..... | 36 |
| Tabla 4. Estado civil..... | 37 |
| Tabla 5. Rango salarial..... | 38 |
| Tabla 6. Perfil académico..... | 39 |
| Tabla 7. Conoce usted, el programa de seguridad y salud en el trabajo que estableció el ministerio de salud en Colombia..... | 40 |
| Tabla 8. Qué hacen los funcionarios, en el caso dado, de una dolencia en el trabajo | 41 |
| Tabla 9. Dolencias laborales más comunes en la IPS | 42 |
| Tabla 10. ¿Qué pasa con el reglamento de salud y seguridad en el trabajo?..... | 43 |
| Tabla 11. ¿Por qué cree que es importante esta reglamentación en la IPS?..... | 44 |
| Tabla 12. ¿Considera necesaria la implementación de un reglamento de salud y seguridad en el trabajo en la IPS? | 45 |
| Tabla 13. Prioridad del riesgo..... | 53 |
| Tabla 14 Principales Riesgos en los trabajadores..... | 53 |

Lista de Figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1 Mapa de San Onofre..... | 33 |
| Figura 2. Edad de los funcionarios de IPS Guacari Indígena..... | 36 |
| Figura 3. Género de los funcionarios de IPS Guacari Indígena | 37 |
| Figura 4. Estado civil..... | 38 |
| Figura 5. Rango salarial..... | 39 |
| Figura 6. Perfil académico | 40 |
| Figura 7. Conoce usted, el programa de seguridad y salud en el trabajo que estableció el ministerio de salud en Colombia..... | 41 |
| Figura 8. Qué hacen los funcionarios, en el caso dado, de una dolencia en el trabajo | 42 |
| Figura 9 Dolencias laborales más comunes en la IPS..... | 43 |
| Figura 10. ¿Qué pasa con el reglamento de salud y seguridad en el trabajo?..... | 44 |
| Figura 11. ¿Por qué cree que es importante esta reglamentación en la IPS?..... | 45 |
| Figura 12. ¿Considera necesaria la implementación de un reglamento de salud y seguridad en el trabajo en la IPS? | 46 |
| Figura 13. Mapa de Riesgos..... | 52 |

Resumen

El trabajo de grado que se presenta a continuación tiene el objetivo de determinar el manejo adecuado que se debe dar a la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo en la IPS Guacari Indígena, Sede San Onofre, este resultado se espera lograr a través de la caracterización de la población que labora en dicha entidad, según la edad, sexo, nivel educativo, antigüedad laboral, entre otros. De igual manera, la identificación de los factores de riesgo relacionados en cada área de trabajo y la comparación del antes y después de la correcta implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo. Es una iniciativa importante, ya que va a traer múltiples beneficios, tanto a los investigadores como al personal de la entidad, debido a que el sistema de seguridad y salud en el trabajo genera bienestar y previene los accidentes y enfermedades laborales, lo que va a permitir que los trabajadores de la IPS Guacari, Sede San Onofre trabajen en un ambiente seguro, aportándole todo su potencial a la entidad de salud, lo que se va a ver en el incremento de la productividad, la competitividad, la rentabilidad y la imagen pública en sus grupos de interés.

Palabras clave: Salud y seguridad en el trabajo, factores de riesgos, protección, seguridad, trabajadores.

Abstract

The degree work presented below has the objective of determining the appropriate management that should be given to the implementation of the occupational safety and health system in the IPS Guacari Indígena, San Onofre Headquarters, this result is expected to be achieved through of the characterization of the population that works in said entity, according to age, sex, educational level, seniority, among others. Likewise, the identification of the risk factors related to each work area and the comparison of before and after the correct implementation of the occupational health and safety system. It is an important initiative, since it will bring multiple benefits, both to the researchers and the staff of the entity, since the occupational safety and health system generates well-being and prevents accidents and occupational diseases, which will allow that the workers of the IPS Guacari, Headquarters San Onofre work in a safe environment, contributing all their potential to the health entity, which will be seen in the increase of productivity, competitiveness, profitability and public image in your interest groups.

Keywords: Health and safety at work, risk factors, protection, safety, workers.

Introducción

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre el empleador y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Involucramiento de los trabajadores para un trabajo en equipo en pro de la seguridad y la salud de todos que participan en la cadena de valor de una empresa.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

Para su efecto, la Entidad aborda la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, verificar y Actuar) y que debe incluir la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora. El desarrollo articulado de estos elementos, permitirá cumplir con los propósitos del SG-SST.

El amplio conocimiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo es de fundamental importancia para los trabajadores de una empresa, ya que de su óptima aplicación depende la seguridad propia y de los demás compañeros de trabajo. Esta premisa le da un cierto interés a la realización del presente trabajo de grado, que busca indagar acerca del porcentaje de

conocimientos que poseen los trabajadores de la IPS Guacari, Sede San Onofre sobre el programa de salud y seguridad en el trabajo implementado en dicha entidad de salud.

El trabajo consta de una serie de elementos importantes, que se inician con un resumen de los distintos conceptos contenidos en esta iniciativa, las palabras clave o los términos importantes que se definen para dar un mayor fortalecimiento al aprendizaje, de igual manera, un abstract, que no es más que el mismo resumen en un segundo idioma, en este caso, el inglés. La introducción permite al lector tener una mayor idea de los apartes contenidos en el trabajo, por lo que se detallan someramente todos los capítulos e ítems contenidos en la iniciativa.

Ya en el contenido de los capítulos se detallan a continuación: El capítulo 1 muestra las generalidades del trabajo de grado como son, el planteamiento del problema, la formulación de la pregunta de investigación, un objetivo general y tres objetivos específicos, que junto a la pregunta es la columna vertebral de la investigación; se continúa con la justificación y la metodología, que detalla los distintos procedimientos aplicados en la investigación del tema a desarrollar.

Por su parte, el capítulo 2 hace alusión al marco de referencia de la investigación, es decir, desarrolla apartes como los antecedentes o estado del arte, el marco teórico/conceptual, que define algunos términos clave para la investigación y las teorías relacionadas; un marco legal, que muestra las distintas normas y jurisprudencias relacionadas con el tema de investigación. Por último, el marco contextual, que muestra aspectos del contexto de ubicación del trabajo de grado.

El capítulo 3 deja ver el desarrollo u operacionalización de los objetivos del trabajo de grado y el análisis de la información recolectada a lo largo de la investigación; hace parte de este capítulo la caracterización de la población que labora en la IPS Guacari, Sede San Onofre, la identificación de los factores de riesgos y la comparación del antes y el después de la implementación correcta del sistema de salud y seguridad en el trabajo. Para cerrar el trabajo, se formulan las conclusiones y recomendaciones finales, así como las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

1. Información General del Trabajo de Grado

1.1. Planteamiento del Problema

El campo de la Seguridad y Salud en el trabajo, hoy por hoy se ha convertido en un punto de suma importancia, debido a que actualmente es de carácter obligatorio que todas las empresas cuenten con la implementación de este programa, tema que se ha transformado en punto clave para evaluación de toda empresa; día a día se observan más falencias al momento de mejorar las condiciones de trabajo, esquivando o dejando a un lado los protocolos estipulados por el ministerio de trabajo, minimizando la calidad de vida de los trabajadores, siendo ellos quienes contribuyen por el buen emprendimiento, funcionamiento y posición socio- económica de la entidad. Olvidando también que todo trabajo dentro del marco lógico, puede causar daños de salud, no solo físicos sino psicológicos y emocionales

El desconocimiento total o parcial del sistema de seguridad y salud en el trabajo puede ser un factor generador de problemas en una empresa, sea cual sea su rango operativo y administrativo, y que la empresa puede verse abocada a accidentes o enfermedades laborales, generando efectos e impactos negativos a la productividad, rentabilidad, competitividad e imagen pública de la entidad y esto generar una baja en los ingresos y colocar en riesgo la permanencia de la entidad en su hábitat de desempeño.

En la IPS Guacari, Sede San Onofre se presenta esta situación, son pocos los trabajadores que conocen o aplican las disposiciones contenidas en el sistema de seguridad y salud en el trabajo, que es de obligatorio cumplimiento en la entidad de salud, por lo que las responsabilidades de los trabajadores frente a este sistema deben ser asignadas, documentadas y comunicadas a todos los trabajadores, en todas las instancias de la empresa. A este respecto, el artículo 8 del Decreto 1072 obliga a lo siguiente:

“Artículo 8. Obligaciones de los Empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

2. Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo SST a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección”

La anterior cita, deja entrever la gran responsabilidad que tienen los trabajadores de conocer suficientemente el sistema de seguridad y salud en el trabajo de la empresa donde labora, entre todas las siguientes:

- Lograr el conocimiento y la aplicación de la política de seguridad y salud en el trabajo
- Lograr el conocimiento de los riesgos, en materia, de seguridad y salud en el trabajo, así como, todas las actividades o acciones tendientes al control de los mismos
- La administración de la empresa tiene la obligación de ofrecer toda la información relacionada con el sistema de seguridad y salud en el trabajo, de forma clara, completa y veraz, a la vez que los trabajadores deben suministrar los datos relacionados con su estado de salud al momento de integrarse a la empresa.
- Los trabajadores de todos los rangos de la empresa tienen la necesidad y obligación de cumplir con las normas estipuladas en el programa de salud y seguridad en el trabajo
- Todos los trabajadores de todas las instancias de la empresa tienen el compromiso de participar en todos los eventos propuestos por la empresa, en la búsqueda de la prevención de accidentes y enfermedades laborales, con la intención de controlar los factores de riesgos
- Hacer el debido reporte a la administración de la identificación de algún factor de riesgos para la toma de los correctivos correspondientes.
- Lograr el conocimiento integral y adecuado de las acciones laborales a desempeñar, con la intención de evitar efectos negativos que puedan surgir con el desarrollo de dichas tareas.

Las anteriores son normas básicas de un programa de salud y seguridad en el trabajo, que deben ser de pleno conocimiento de los trabajadores, algo que no se da correctamente en la IPS Guacari, Sede San Onofre, por lo que la mayoría de los trabajadores están expuestos a algún nivel de riesgo, que puede afectar su integridad física o emocional o de los compañeros de la empresa. Es un problema neurálgico, que necesita de correctivos integrales que devuelva la seguridad que la empresa necesita.

1.2. Formulación del Problema

El conocimiento total de las normas incluidas en el programa de salud y seguridad en el trabajo resulta fundamental para los trabajadores, debido a que previenen accidentes y enfermedades laborales; ya que permite el desarrollo del trabajo de manera segura al momento de observar condiciones inadecuadas del trabajo. Esto conlleva a formular el siguiente interrogante: ¿Un mayor conocimiento del programa de salud y seguridad en el trabajo maximiza la oportunidad de evitar accidentes y enfermedades laborales?

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

Identificar el nivel de conocimiento sobre el programa de seguridad y salud en el trabajo, en los trabajadores de la IPS Guacari, Sede San Onofre.

2.2. Objetivos Específicos

- Caracterizar sociodemográficamente a la población que trabaja en la IPS Guacari Indígena San Onofre, Sucre.
- Identificar los factores de riesgos relacionados en cada área de trabajo.
- Dar a conocer a los trabajadores de IPS GUACARI mediante capacitaciones la importancia del programa de seguridad y salud en el trabajo que tienen implementado en su institución.

3. Justificación

El campo de la Seguridad y Salud en el trabajo, hoy por hoy se ha convertido en un punto de suma importancia, debido a que actualmente es de carácter obligatorio que todas las empresas cuenten con la implementación de este programa, tema que se ha transformado en punto clave para evaluación de toda empresa; día a día se observan más falencias al momento de mejorar las condiciones de trabajo, esquivando o dejando a un lado los protocolos estipulados por el ministerio de trabajo, minimizando la calidad de vida de los trabajadores, siendo ellos quienes contribuyen por el buen emprendimiento, funcionamiento y posición socio- económica de la entidad. Olvidando también que todo trabajo dentro del marco lógico, puede causar daños de salud, no solo físicos sino psicológicos y emocionales

El desconocimiento total o parcial del sistema de seguridad y salud en el trabajo puede ser un factor generador de problemas en una empresa, sea cual sea su rango operativo y administrativo, y que la empresa puede verse abocada a accidentes o enfermedades laborales, generando efectos e impactos negativos a la productividad, rentabilidad, competitividad e imagen pública de la entidad y esto generar una baja en los ingresos y colocar en riesgo la permanencia de la entidad en su hábitat de desempeño.

En la IPS Guacari, Sede San Onofre se presenta esta situación, son pocos los trabajadores que conocen o aplican las disposiciones contenidas en el sistema de seguridad y salud en el trabajo, que es de obligatorio cumplimiento en la entidad de salud, por lo que las responsabilidades de los trabajadores frente a este sistema deben ser asignadas, documentadas y comunicadas a todos los trabajadores, en todas las instancias de la empresa. A este respecto, el artículo 8 del Decreto 1072 obliga a lo siguiente:

“Artículo 8. Obligaciones de los Empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

2. Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo SST a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección”

La anterior cita, deja entrever la gran responsabilidad que tienen los trabajadores de conocer suficientemente el sistema de seguridad y salud en el trabajo de la empresa donde labora, entre todas las siguientes:

- Lograr el conocimiento y la aplicación de la política de seguridad y salud en el trabajo
- Lograr el conocimiento de los riesgos, en materia, de seguridad y salud en el trabajo, así como, todas las actividades o acciones tendientes al control de los mismos
- La administración de la empresa tiene la obligación de ofrecer toda la información relacionada con el sistema de seguridad y salud en el trabajo, de forma clara, completa y veraz, a la vez que los trabajadores deben suministrar los datos relacionados con su estado de salud al momento de integrarse a la empresa.
- Los trabajadores de todos los rangos de la empresa tienen la necesidad y obligación de cumplir con las normas estipuladas en el programa de salud y seguridad en el trabajo
- Todos los trabajadores de todas las instancias de la empresa tienen el compromiso de participar en todos los eventos propuestos por la empresa, en la búsqueda de la prevención de accidentes y enfermedades laborales, con la intención de controlar los factores de riesgos
- Hacer el debido reporte a la administración de la identificación de algún factor de riesgos para la toma de los correctivos correspondientes.
- Lograr el conocimiento integral y adecuado de las acciones laborales a desempeñar, con la intención de evitar efectos negativos que puedan surgir con el desarrollo de dichas tareas.

Las anteriores son normas básicas de un programa de salud y seguridad en el trabajo, que deben ser de pleno conocimiento de los trabajadores, algo que no se da correctamente en la IPS Guacari, Sede San Onofre, por lo que la mayoría de los trabajadores están expuestos a algún nivel de riesgo, que puede afectar su integridad física o emocional o de los compañeros de la empresa. Es un problema neurálgico, que necesita de correctivos integrales que devuelva la seguridad que la empresa necesita.

4. Marco de referencia

4.1. Antecedentes

La importancia de un programa de seguridad y salud en el trabajo es notable, teniendo en cuenta que de ello, depende la salud y la seguridad de los funcionarios que laboran en un entorno de una empresa, es mayormente fundamental, si este programa está basado en la identificación de los riesgos que muestra cualquier actividad laboral y se compromete al trabajador a aplicar las normas de la cultura de la prevención, lo que es altamente beneficioso para todos, los trabajadores consiguen mayor seguridad en sus actividades laborales y la empresa disminuye los costos relacionados con la salud ocupacional.

A este respecto, Fernández (2014) considera que el programa de salud y seguridad en el trabajo es una solución a las necesidades de bienestar y seguridad de los colaboradores de una organización, por lo que se convierte en una garantía de trabajo eficiente, así como una motivación para los funcionarios, ya que se trabaja en un ambiente tranquilo y con todos los riesgos relacionados con las actividades laborales controlados. Aunque, en Colombia, existen numerosas normatividades, el autor prefiere una mejor gestión del clima organizacional de la empresa, complementado con la salud ocupacional.

De igual manera, Herrera (2016) resalta la gran relevancia que han tomado las legislaciones alrededor de la salud y seguridad en el trabajo en Colombia, tanto así que todos los sectores de la producción mantienen activos sus programas de gestión de la salud y seguridad en el trabajo, con la intención de crear conciencia sobre la obligación existente acerca de la protección y la seguridad de los trabajadores, debido a que es un indicador de la consecución de las metas y objetivos de la empresa. Esta premisa ha permitido conseguir cambios positivos, en la teoría y en la legalidad, ya que se han alcanzado mayores niveles de calidad de vida de la población trabajadora del país.

Es de vital importancia que las empresas entiendan la trascendencia que tiene el capacitar a sus líderes y/o empleados acerca de riesgos y seguridad en el trabajo, puesto que finalmente, por medio de la seguridad y salud ocupacional se trata de mejorar el estilo y ambiente de vida en las labores diarias de una empresa. En este sentido, la Ley 100 de 1993 y el Decreto-Ley 1295 del 1994, establece un modelo dinámico de aseguramiento privado de los riesgos en salud y seguridad en el trabajo, bajo los conceptos de una cultura de la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

A este respecto, Millán (2015) asegura que la seguridad y salud en el trabajo resulta de inmensa importancia en la actividad laboral, en vista de que promueve medidas de seguridad apropiadas para prevenir o solucionar aspectos claves en la detección de los riesgos o en la posibilidad de algún tipo de accidente o enfermedad profesional, por lo que las empresas cada vez muestran más interés en los programas de gestión de salud y seguridad laboral, dado que además de proveerles ambientes más seguros, también les ahorran costos relacionados con los factores de riesgos y la salud de los trabajadores.

En este sentido, el autor resalta la norma ISO 45001 que le brinda a las empresas el cumplimiento de los requisitos legales correspondientes, con la inclusión de la rendición de cuentas, con el establecimiento y evaluación de las medidas de desempeño para los proveedores de servicios, lo que conlleva una reducción sustancial de los riesgos, los accidentes y sus costos relacionados, así como fomenta el bienestar de los trabajadores. Cita el Decreto 1443 del 2014, como una norma que obliga a las empresas a implementar las reglas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo

De igual manera, De La Espriella (2015) resalta el importante funcionamiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo, el objetivo fundamental del sistema implica, velar por el bienestar, la salud y las condiciones de trabajo de cada individuo en una organización, procura el más alto bienestar físico, mental y social de los trabajadores, con el establecimiento de medios ambientes de trabajos sanos y seguros.

La importancia de las personas para las empresas, logran fijar un control de riesgos que giren en torno a ellos. El éxito de cualquier empresa en el compromiso es crear un programa lo suficientemente efectivo de salud ocupacional que provea seguridad, protección y atención integral a los empleados para que ellos logren desempeñarse en sus labores y generar más productividad.

Muchas empresas, como el caso de IPS Guacari, Sede San Onofre, no tienen conocimiento de que sus empleados se encuentran expuestos a cualquier tipo de riesgo sin importar el tipo de labores que desempeñen. En el momento en el que los riesgos intrínsecos en las actividades que se llevan a cabo a diario se materializan, y afectan de una u otra forma al empleado, sus consecuencias se hacen extensivas al no solo afectar al individuo, sino a la organización, y al entorno social y familiar del afectado.

A este respecto, Patiño (2014) manifiesta que la gestión de la seguridad y salud en el trabajo acarrea un impacto positivo para la empresa, puesto que crea o mejora el clima de seguridad de una empresa, sea cual, sea su renglón productivo, tras un estudio, la autora muestra los siguientes resultados:

- La ausencia de una política de seguridad empresarial y de un profesional que coordine la seguridad son factores que limitan la gestión
- Los proveedores y las dependencias locales son factores que determinan acciones de gestión
- El nivel de cumplimiento normativo fue más alto en la planta de líquidos
- El clima de seguridad fue favorable en ambas plantas, presentándose variaciones en la planta de sólidos. Estos resultados permitieron diseñar recomendaciones en relación a la gestión de ambas plantas.

Por su parte, la empresa Sura (2016) propone que las medidas de aseo y el orden, que hacen parte del programa de salud y seguridad en el trabajo, son factores de gran importancia para la

salud, la seguridad, la calidad de los productos y, en general, la eficiencia del sistema productivo de la empresa. El orden y el aseo en los lugares de trabajo, se inician desde la construcción y diseño de las edificaciones; se mantienen eliminando lo innecesario y clasificando lo útil, acondicionando los medios para guardar y localizar el material fácilmente, evitando ensuciar y limpiando enseguida y promoviendo los comportamientos seguros.

De igual manera, la empresa Fenalco (2015) considera la mejor forma de gestionar con éxito una empresa o una actividad, consistente en involucrar personas que hagan parte de ella en ese compromiso. Los sistemas de gestión, cada vez son más conscientes de la importancia que ejerce una persona en la obtención de las metas propuestas en su organización. Ellas, a todo nivel, son la esencia de una organización y su total compromiso y disposición permiten que sus capacidades se utilicen buscando el máximo beneficio para la empresa.

En este sentido, la empresa propone el desarrollo de una metodología basada en el sistema PHVA con capacidades para satisfacer las necesidades de seguridad y salud en el trabajo, que es fundamental para la seguridad y salud de los trabajadores. Dentro de las estrategias gerenciales de una empresa, se deben incluir compromisos sobre la gestión del ambiente y condiciones de trabajo. Cada vez más las empresas se preparan para gestionar consciente y eficientemente estas condiciones. Por ello, se crean motivos de gran importancia para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST en su empresa.

Por su parte, Paredes (2012) resalta el desarrollo de la seguridad y la salud en el trabajo, lo que ha permitido gestionar la minimización de los riesgos que provocan accidentes y enfermedades laborales, además mejorar las condiciones de seguridad e higiene de los puestos de trabajo. Esta gestión proporciona un mejor desempeño de las actividades y procesos, logrando excelentes resultados en cuanto a la calidad del producto o servicio que preste la entidad, lo que favorece la imagen de la misma ante la comunidad y el mercado, además de la reducción de los costos por conceptos de accidentes o pérdidas del producto o servicio, lo que genera beneficios.

A este respecto, Ortega, Rodríguez y Hernández (2017) consideran el talento humano de la empresa como el primer activo de la empresa, comparable con los procesos productivos de la misma, por lo que ambos elementos deben equilibrarse para lograr una gestión eficiente de la organización, con altos estándares de calidad, que desemboca en una mayor productividad y competitividad empresarial.

Es clara la importancia que tiene el capital humano para el desarrollo social y económico de un país, sin embargo, en naciones en vía de desarrollo como Colombia, pueden evidenciarse grandes vacíos con relación a las disposiciones legales que intervienen en la regulación, control y obligaciones de la salud ocupacional de las empresas; si bien las leyes existen, en algunas ocasiones no se cumplen de manera cabal, lo cual no solo vulnera a los empleados colombianos sino que, pone en vilo la justicia social y el trabajo decente en el territorio nacional.

En países como Colombia existe una evidente brecha entre la seguridad social y las relaciones laborales, esto se debe, en gran parte, a la alta tasa de informalidad empresarial que posee el país, según cifras del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) “en el primer semestre de 2016 el empleo informal representó el 47.1% y el formal el 52,9%” lo que quiere decir que casi la mitad de la producción nacional no está regulada y, por tanto, no puede asegurarse que los empleados de estas compañías informales estén protegidos y trabajen en ambientes seguros y bajo condiciones laborales salubres (Ortega, Rodríguez y Hernández, 2017).

Así mismo, puede evidenciarse que, en Colombia, en los últimos años han incrementado de manera significativa los accidentes y las enfermedades laborales, esta situación es altamente preocupante, puesto que, no solo deja ver que las empresas no están desarrollando de la manera adecuada su sistemas de gestión para la seguridad y la salud en el trabajo y que están incumpliendo con las normas nacionales en materia de salud ocupacional; sino que, lleva a pensar que la ocurrencia de accidentes y el desarrollo de enfermedades laborales, en la economía informal es igual o, incluso, más elevada (Ortega, Rodríguez y Hernández, 2017).io en blanco en páginas que solo contienen tablas y figuras.

5. Marco Teórico

5.1. Concepto de Salud

La OMS (1948) define la salud como “Un estado de completo bienestar físico, mental y social, no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” por su parte, Barua y Berenson (1996) proponen la definición de Laín Entralgo (1990) que la salud es el estado de la persona en que se encuentra ileso, limpio, normo-reactivo, útil e integrado, además que un médico debe avalar esta situación para decir, entonces, que una personas mantiene óptima salud.

Según las citas anteriores, se puede manifestar que la salud es un estado de bienestar y equilibrio o como lo define la OMS con otro concepto: La salud es un estado de bienestar físico, mental y social, con capacidad de funcionamiento, y no sólo la ausencia de afecciones o enfermedades». También puede definirse como el nivel de eficacia funcional o metabólica de un organismo tanto a nivel micro (celular) como a nivel macro (social) (OMS, 1948)

Autores como Agrest, Ceitlin, Casino, entre otros, le colocan algunas limitaciones a la definición de salud de la OMS, porque según ellos, tiene un elemento subjetivo y es que en la actualidad, no existe un estado de completo bienestar, que en 1948 esta definición se tuvo como algo innovador que puede ser contraproducente ahora que los cuadros de enfermedad han cambiado tanto, lo que implica muchas críticas a la entidad. Los citados autores colocan como una limitación la utilización de la frase “Completo bienestar”. El énfasis persistente sobre el completo bienestar físico podría generar que grandes grupos de personas reúnan los requisitos necesarios para pruebas de detección sistemática o para intervenciones costosas, lo que produciría mayor dependencia médica y mayores riesgos.

Lo cierto es que la salud es el énfasis del bienestar general de la persona, los autores proponen formular la salud como la capacidad de adaptación y autogestión. Éste podría ser el punto de partida para un nuevo modo de conceptualizar la salud humana con un conjunto de

características y dimensiones dinámicas que se pueden medir. El análisis de esta temática debe continuar e involucrar a otros participantes, como los pacientes y la población general.

5.2. Seguridad en el Trabajo

La empresa SURA (2015) define la salud y seguridad en el trabajo como la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades tendientes a la prevención de los riesgos derivados del trabajo o las actividades laborales. En Colombia, se ha adoptado el Convenio 165 de la Organización Internacional del Trabajo sobre seguridad, que propende de ambientes de trabajo sanos, con condiciones justas y que garantice un bienestar integral a los trabajadores.

Para prevenir los daños a la salud ocasionados por el trabajo está constituida la Organización Internacional del Trabajo (OIT); es el principal organismo internacional encargado de la mejora permanente de las condiciones de trabajo mediante convenios que se toman en sus conferencias anuales y las directivas que emanan de ellas. La OIT es un organismo especializado de las Naciones Unidas de composición tripartita que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de sus estados miembros con el fin de emprender acciones conjuntas destinadas a promover el trabajo decente en el mundo.

Por su parte, la OIT (2010) considera la seguridad y salud en el trabajo como una disciplina encuadrada en la prevención de riesgos laborales cuyo objetivo es la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. Se trata de un conjunto de técnicas y procedimientos que tienen como resultado eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan accidentes. La empresa es un lugar de trabajo que debe guardar unas normas y tener unas condiciones óptimas para que los empleados puedan desarrollar su actividad laboral de la mejor forma posible y con la mayor seguridad.

5.3. Importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La prioridad de la Seguridad en el Trabajo es evitar los accidentes de trabajo graves y mortales. Si observamos las estadísticas de las últimas décadas observamos que los trabajadores fallecen en su trabajo principalmente por accidentes de tráfico, enfermedades cardiovasculares, caídas desde alturas, contactos eléctricos, golpes y caída de cargas en actividades logísticas y por el acceso a espacios confinados sin las preceptivas medidas de seguridad.

La seguridad laboral implica que no existan riesgos que perjudiquen la salud de los trabajadores. Para ello los técnicos o especialistas en prevención de riesgos laborales deben identificar, evaluar y controlar los peligros o riesgos asociados a la actividad laboral y fomentar las actividades formativas y medidas destinadas a prevenir y evitar estos riesgos.

El conseguir que los empleados de una organización tengan las mejores condiciones en seguridad laboral es responsabilidad del empresario, que puede asumir directamente esta misión encomendando esta tarea a personas de su empresa o bien contratar a una empresa especializada en prevención de riesgos laborales para que le preste asesoramiento externo. Es obligación del empresario informar y formar a sus trabajadores del alcance de los riesgos derivados de su trabajo, así como poner los medios para evitarlos.

6. Marco Legal

En el desarrollo del presente trabajo de grado se tendrán en cuenta las normatividades referenciadas en el siguiente resumen:

Tabla 1

Normas relacionadas con la Salud y Seguridad en el Trabajo.

| <i>Norma</i> | <i>Reglamenta</i> |
|------------------|---|
| DEC. 2663 / 1950 | Código sustantivo del trabajo Reglamenta CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO CTS. |
| Res. 20/1951 | Código Sanitario Nacional |
| Ley 9/1979 | Terminología técnica y normas de emisiones industriales |
| DEC. 2/1982 | Normas sobre protección auditiva, la salud y el bienestar de las personas |
| DEC. 8321/1983 | Bases para la Empresa y administración gubernamental de la salud ocupacional en el país |
| DEC. 614/1984 | Reglamenta Empresa y funcionamiento de los comités de la Seguridad y Salud en el trabajo |
| Res. 2013/1986 | Empresa, funcionamiento y formas del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el |
| Res. 1016/1989 | Trabajo |
| DEC. 2177/1989 | Readaptación profesional y el empleo de personas inválidas |
| Res. 2013/1986 | Elecciones, funciones y actividades del COPAZO |
| Res. 8321/1983 | Establece la preservación de la audición |
| Res. 1792/1990 | Reglamenta valores permisibles exposición al ruido |
| Res. 6398/1991 | Exámenes médicos pre ocupacionales |
| Res. 1075/1992 | Campañas de fármaco dependencia, tabaquismo, y alcoholismo |
| Ley 100/1993 | Crea el Sistema General de Riesgos Laborales |
| DEC. 1295/1994 | Se determina la Empresa y la administración del Sistema General de Riesgos Profesionales |
| DEC. 1772/1994 | Reglamenta afiliación y cotizaciones |
| DEC. 1281/1994 | Pensión especial se consideran las actividades de alto riesgo |
| DEC. 2644/1994 | Tabla única de indemnizaciones |
| Res. 4050/1994 | Pruebas de embarazo para trabajadoras expuestas en labores de alto riesgo |
| Ley 181/1995 | Fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la educación física |
| DEC. 1859/1995 | Por el cual se reglamentan parcialmente las inversiones del fondo de riesgos profesionales |

Fuente: Elaboración propia

A este respecto, Departamento de la Función Pública (2017) manifiesta que la normatividad en pro de la seguridad y salud para los trabajadores estaba atrasada, en razón de que los sistemas de producción utilizaban mano de obra barata, debido a que la mecanización de las empresas era precaria, a esto se suma una visión política restringida, todo relacionado con una visión de la política empresarial restringida, el papel de los trabajadores, sus derechos y sus deberes era incipiente.

En este periodo de tiempo se institucionalizan muchas normativas, entre las principales se detallan las siguientes: La Ley 57 del 1995, da la primera reglamentación del sistema de salud y seguridad en el trabajo, consagrando las prestaciones económico-sociales, las responsabilidades del empleador por el bienestar del trabajador, la incapacidad, la pensión de sobrevivientes y la indemnización en los casos dados de limitaciones físicas generadas por las actividades laborales del trabajador.

La Ley 90 de 1946, da la potestad de creación del Instituto de Seguros Sociales, entidad rectora de la seguridad y salud en el trabajo en el país; por su parte el Código Sustantivo del Trabajo, establece un conjunto de determinaciones relacionadas con la jornada de trabajo, el descanso obligatorio, las prestaciones sociales generadas por los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, la higiene y seguridad en el trabajo, que son incluidas y aplicadas por las nuevas normativas actuales.

Por su parte, el Decreto 3170 de 1964 enmarca la aprobación del Reglamento del Seguro Obligatorio de Accidentes y enfermedades profesionales, que fue una copia del modelo alemán del seguro social obligatorio, con este decreto se inicia la cobertura en riesgos profesionales para toda la población que trabaja en el país, tanto en la zona urbana del sector formal como en las zonas industriales y semindustriales. Ya en los 60 se desarrolla la legislación en salud ocupacional del sector público, con la expedición de los Decretos 3135 de 1968 y 1848 de 1969, con lo que se reglamentan el régimen laboral y de prestaciones de los empleados públicos.

Estas normas, en el año de 1964, permitieron la reglamentación de la salud y seguridad en el trabajo de manera clara y precisa, a la vez que se reglamenta el sistema para los trabajadores públicos y privados, todas las empresas del país tenían la obligación de afiliar a sus trabajadores el Instituto de Seguros Sociales; que se complementaba con el accionar de la Caja Nacional de Previsión Social (Cajanal). El desarrollo de la normativa evoluciona a grandes pasos; en este sentido en el Título III de la Ley 9 de 1979 adopta el término de salud ocupacional, con medidas estandarizadas de higiene en las empresas colombianas.

A medida que avanza la historia se van institucionalizando nuevas normativas, entre ellas: Decreto 586 creador del Comité Nacional de Salud Ocupacional; el Decreto 614, que coloca en marcha el Plan Nacional de Salud Ocupacional; la Resolución 2013, que aprueba la creación del Comité Paritario de Salud Ocupacional y la Resolución 1016 de 1989 que busca la creación de los Programas de Salud ocupacional. En 1993 hace su aparición la Ley 100, además del Decreto-ley 1295 de 1994, que le brindan una nueva orientación a la salud ocupacional, creando el Sistema General de Riesgos Profesionales, se le brinda facultades al presidente para la reglamentación del sistema.

7. Marco Contextual

En cuanto al contexto, el presente trabajo de grado se desarrolla en el municipio de San Onofre, departamento de Sucre, identificado con el NIT: 892200592-3 y el código del DANE: 70713 (Alcaldía de San Onofre, 2019). Mantiene los siguientes límites:

- Norte: El municipio de Cartagena y el Municipio de Arjona, Departamento de Bolívar.
- Sur: Con el golfo de Morrosquillo, Tolú, Tolviejo, Colosó y Chalán – Sucre.
- Este: Con María la Baja y el Carmen de Bolívar, Departamento de Bolívar. Oeste: Con el Mar Caribe

El Municipio de San Onofre hace parte de la subregión Costera o Morrosquillo del departamento de Sucre, está ubicado en la parte más septentrional del departamento, se encuentra localizado al norte del departamento de Sucre con 56 kilómetros de costa frente al Mar Caribe y sus coordenadas geográficas son: 9°8' al norte y 9°37' al sur. El Municipio está distante 68 kilómetros de Sincelejo, capital del Departamento. San Onofre cuenta con la mayor extensión territorial dentro de la subregión Costera Aluvial o Morrosquillo con un total de 1.102,42 kilómetros cuadrados, lo cual equivale al 10.36% con relación al total del departamento. Con respecto a los municipios del Departamento, San Onofre ocupa el tercer lugar en extensión (Alcaldía de San Onofre, 2019).

Desde su fundación, la agricultura y la ganadería fueron las principales actividades económicas desarrolladas en la región. En el siglo XIX, era famosa esta zona por la producción de arroz. El puerto principal para la comunicación y el comercio con la ciudad de Cartagena y demás pueblos ribereños con que contaba San Onofre de Torobé, era el de Berrugas en cercanía al Golfo de Morrosquillo.

Pasaron los años y en 1839, San Onofre fue erigido municipio el 31 de julio de 1839, con las agregaciones de San Antonio, Labarcés, Los Ranchos de Bonitos, Comisario, Santa Cruz de

Tigua y Santa Rita de Ángela. Perteneciendo al hoy Departamento de Bolívar, y que luego pasó a ser parte del Dpto. de Sucre, después de su creación en 1966. Cabe destacar la llegada de las Hermanas Franciscanas Misioneras de María Auxiliadora al municipio transmitiendo el mensaje de la Madre María Bernarda y construyendo el convento Santa Clara, el cual, es un colegio fundado el 11 de agosto de 1932.



Figura 1 Mapa de San Onofre

Fuente:

https://www.google.com/search?q=mapa+san+onofre+sucre&tbm=isch&ved=2ahUKEwigw8WooZjoAhU5SDABHZmFCioQ2-cCegQIABAC&oeq=mapa+san+onofre+sucre&gs_l=mobile-gws-wiz-img.3..0i7i30l2.9579.10115..10690...0.0..0.272.1112.0j1j4.....0....1.fG5F8THw24I&ei=EelrXuD2BmQwbkPmYuq0AI&prmd=minv#imgrc=nsjobyhoCZJWXM

8. Metodología

8.1. Diseño Metodológico

El presente proyecto de grado se enmarca en los parámetros de la investigación mixta, debido a que se aplica la investigación cualitativa y en algunos aportes se aplica la investigación cuantitativa, se complementa con un enfoque exploratorio-descriptivo para facilitar el proceso de recolección de la información, que se hará por medio de una encuesta y la utilización de fuentes de información primarias y secundarias.

8.2. Fuentes de Información

Primarias: Las fuentes primarias de información se enmarcan en la aplicación de una encuesta a la totalidad de los funcionarios de la IPS Guacari Indígena de San Onofre, Sucre, que en número de 23 estuvieron dispuestos a desarrollar el ejercicio propuesto, con el fin de conocer su percepción del problema propuesto en el presente trabajo de grado.

Secundarias: Las fuentes secundarias de información están basadas en una revisión bibliográfica o documental que se lleva a cabo con la finalidad de lograr aportes de otros autores que faciliten el desarrollo del marco teórico y los antecedentes, así como las estrategias de solución al problema planteado, además de los objetivos específicos del trabajo. En el marco de la revisión documental, se hará una exhaustiva revisión de trabajos de otros autores, artículos especializados, tesis, entre otras.

Población y Muestra: La población estará conformada por la totalidad de veintitrés (23) funcionarios de la IPS Guacari Indígena de San Onofre Sucre.

Instrumentos de recolección de la información: Para la recolección de la información se tendrá en cuenta la aplicación de una encuesta, con 10 interrogantes cerrados para conocer la

percepción de los funcionarios de la entidad acerca del problema planteado. De igual manera, se procederá a un exhaustivo proceso de observación participante para complementar la información recolectada en la encuesta.

8.3. Análisis de la Información

El análisis de la información de los datos obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de IPS GUACARI, SEDE SAN ONOFRE, fue realizado mediante una tabulación en hoja electrónica de Excel.

Tabla 2

Edad de los funcionarios de IPS Guacari Indígena.

| <i>No.</i> | <i>Concepto</i> | <i>Población</i> | <i>Porcentaje</i> |
|------------|-------------------|------------------|-------------------|
| 01 | De 18 a 25 años | 5 | 21,73% |
| 02 | De 26 a 30 años | 14 | 60,86% |
| 03 | De 30 en adelante | 4 | 17,41% |
| | Total | 23 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

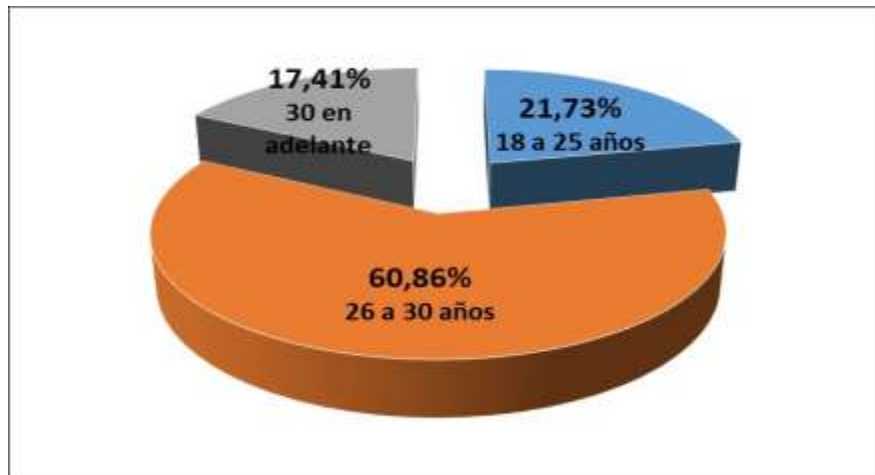


Figura 2. Edad de los funcionarios de IPS Guacari Indígena

Fuente: Propia

En la figura 2, se observa que el 60.86% de los funcionarios se encuentran en edades de 26 a 30 años, el 21.73%, entre 18 y 25 años y el 17.41% tienen más 30 años.

Tabla 3.

Género de los funcionarios de IPS Guacari Indígena

| <i>No.</i> | <i>Concepto</i> | <i>Población</i> | <i>Porcentaje</i> |
|------------|-----------------|------------------|-------------------|
| 01 | Femenino | 17 | 73,91% |
| 02 | Masculino | 6 | 26,08% |
| | Total | 23 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

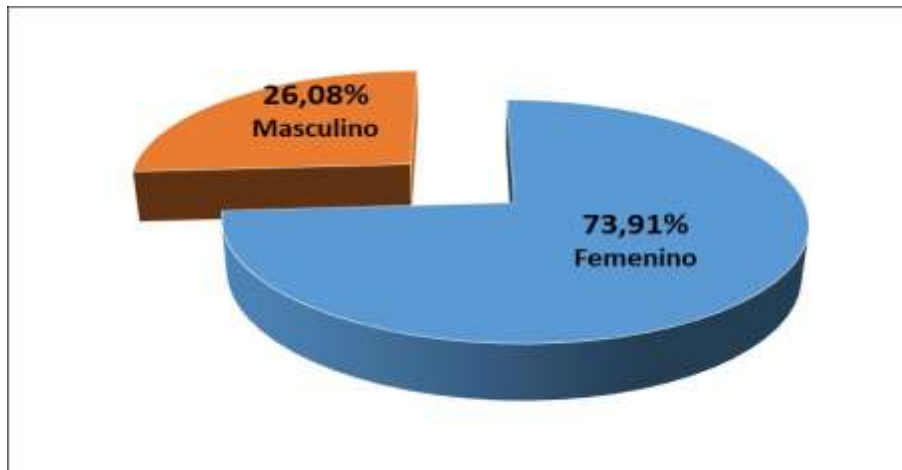


Figura 3. Género de los funcionarios de IPS Guacari Indígena

Fuente: Propia

Se evidencia que el 73.91% de los funcionarios son de género femenino, y el 26.08% son de género masculino (ver figura 3).

Tabla 4.

Estado civil.

| <i>No.</i> | <i>Concepto</i> | <i>Población</i> | <i>Porcentaje</i> |
|------------|-----------------|------------------|-------------------|
| 01 | Soltero | 5 | 21,73% |
| 02 | Unión libre | 13 | 56,52% |
| 03 | Separados | 5 | 21,73% |
| | Total | 23 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

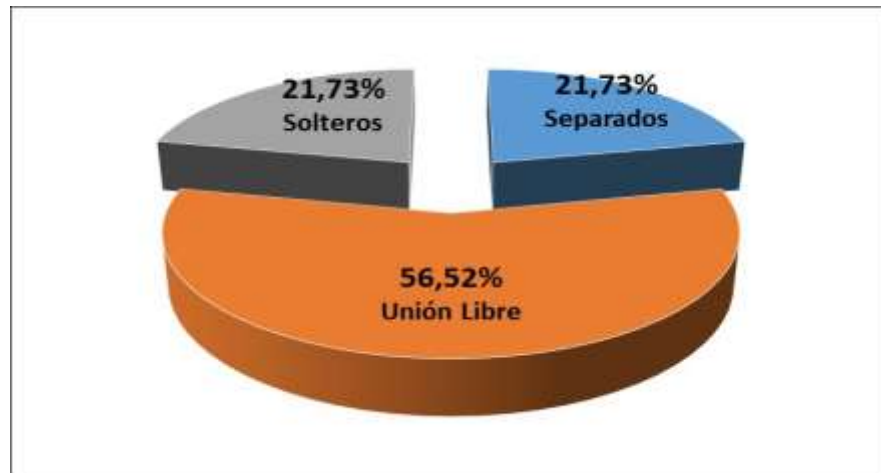


Figura 4. Estado civil

Fuente: Propia

En cuanto al estado civil, el 56.52% viven en unión libre con sus parejas, por su parte, el 21.73% son solteros y el mismo porcentaje se da para los separados.

Tabla 5.

Rango salarial

| <i>No.</i> | <i>Concepto</i> | <i>Población</i> | <i>Porcentaje</i> |
|------------|------------------------------|------------------|-------------------|
| 01 | 1 Salario mínimo mensual | 15 | 65,21% |
| 02 | 2 Salarios mínimos mensuales | 8 | 34,78% |
| | Total | 23 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

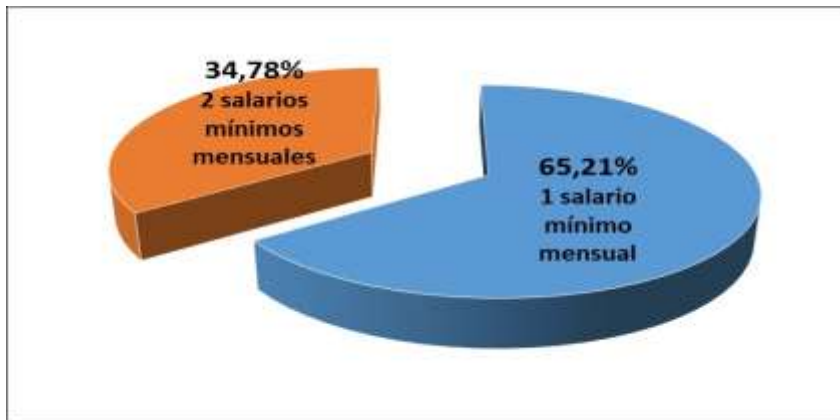


Figura 5. Rango salarial

Fuente: Propia

En cuanto a los rangos salariales, en la figura 5, el 65.21% de los funcionarios de la IPS Guacari Indígena reciben un salario mínimo mensual, por su parte, el 34.78% de los mismos reciben 2 salarios mínimos mensuales por sus servicios.

Tabla 6.

Perfil académico

| <i>No.</i> | <i>Concepto</i> | <i>Población</i> | <i>Porcentaje</i> |
|------------|-----------------|------------------|-------------------|
| 01 | Bachiller | 2 | 8,69% |
| 02 | Técnico | 17 | 73,91% |
| 03 | Profesional | 4 | 17,39% |
| | Total | 23 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

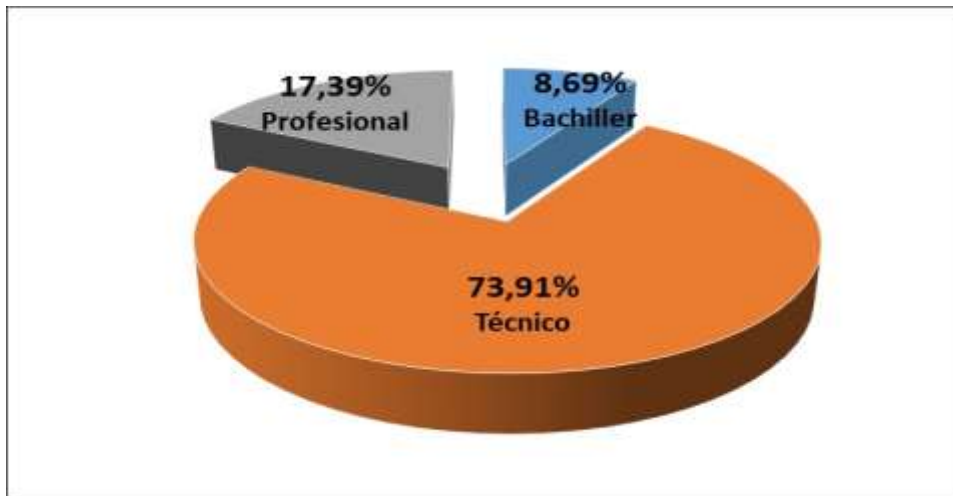


Figura 6. Perfil académico.

Fuente: Propia

Al indagar acerca del perfil académico de los funcionarios de la IPS Guacari Indígena, arrojó un resultado en donde el 73.91% manifiesta tener estudios técnicos, el 17.39% son profesionales y el 8.69% dice ser bachiller, por lo que ostentan cargos menores (figura 6).

Tabla 7.

Conoce usted, el programa de seguridad y salud en el trabajo que estableció el ministerio de salud en Colombia.

| No. | Concepto | Población | Porcentaje |
|-----|-----------------------|-----------|------------|
| 01 | Si | 9 | 39,13% |
| 02 | No | 5 | 21,73% |
| 03 | No sabe o no responde | 9 | 39,13% |
| | Total | 23 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

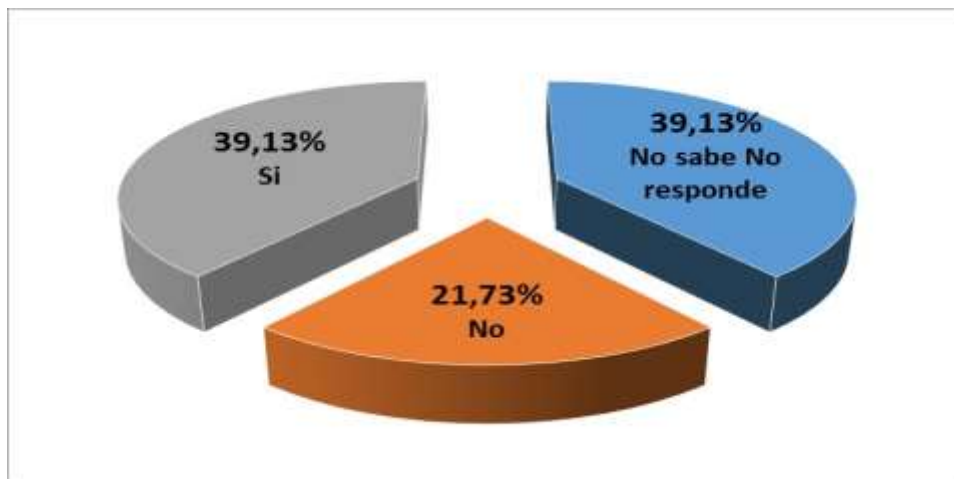


Figura 7. Conoce usted, el programa de seguridad y salud en el trabajo que estableció el ministerio de salud en Colombia.

Fuente: Propia

Esta indagación trajo un poco de confusión entre los funcionarios, debido a que el 39.13% dijo que, si tenían conocimiento sobre la metodología del sistema, el 21.73% manifiesta que no, en cuanto al 39.13% del personal no responden a la pregunta (figura 7).

Tabla 8.

Qué hacen los funcionarios, en el caso dado, de una dolencia en el trabajo

| <i>No.</i> | <i>Concepto</i> | <i>Población</i> | <i>Porcentaje</i> |
|------------|-------------------------------------|------------------|-------------------|
| 01 | Los atiende el médico de la IPS | 10 | 43,47% |
| 02 | Utilizan la carne de salud personal | 8 | 34,78% |
| 03 | Viajan a Sincelejo | 5 | 21,73% |
| | Total | 23 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

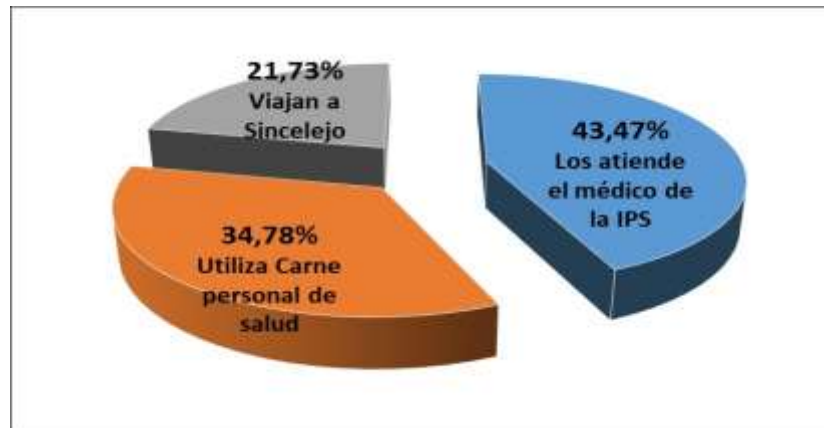


Figura 8. *Qué hacen los funcionarios, en el caso dado, de una dolencia en el trabajo*

Fuente: Propia

En el caso de un accidente o enfermedad laboral, el 43.47% es atendido por el médico de la IPS; el 34.78% utiliza su carne de salud personal y el 21.73% viajan a Sincelejo a buscar la atención a su dolencia (figura 8).

Tabla 9.

Dolencias laborales más comunes en la IPS

| <i>No.</i> | <i>Concepto</i> | <i>Población</i> | <i>Porcentaje</i> |
|------------|--------------------|------------------|-------------------|
| 01 | Estrés | 11 | 47,82% |
| 02 | Mala postura | 6 | 26,08% |
| 03 | Sobrecarga laboral | 6 | 26,08% |
| | Total | 23 | 100% |

Fuente: Elaboración propia



Figura 9. Dolencias laborales más comunes en la IPS.

Fuente: Propia

Al consultar sobre las dolencias más comunes, los funcionarios respondieron, el 47.82% sufren de estrés laboral; el 26.08% dolencias por las malas posturas e igual porcentaje referencia dolores por la sobrecarga de trabajo (figura 9).

Tabla 10.

¿Qué pasa con el reglamento de salud y seguridad en el trabajo?

| <i>No.</i> | <i>Concepto</i> | <i>Población</i> | <i>Porcentaje</i> |
|------------|------------------------|------------------|-------------------|
| 01 | No existe | 7 | 30,43% |
| 02 | Existe y no lo aplican | 12 | 52,17% |
| 03 | No sabe o no responde | 4 | 17,39% |
| | Total | 23 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

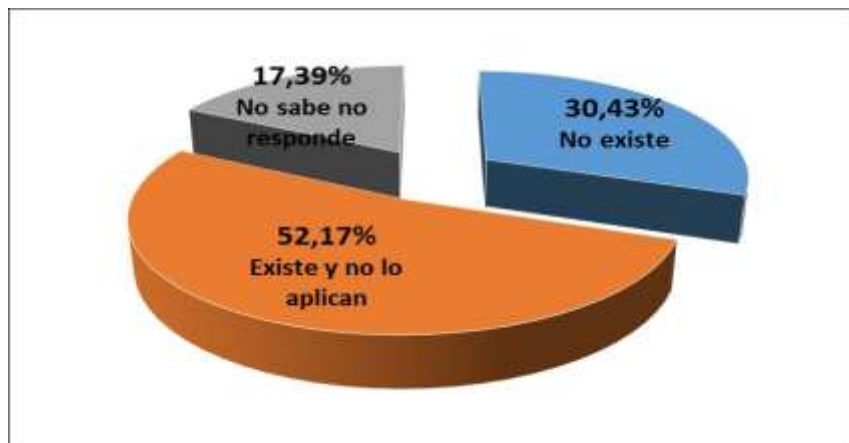


Figura 10. ¿Qué pasa con el reglamento de salud y seguridad en el trabajo?

Fuente: Propia

En cuanto al reglamento de salud y seguridad en el trabajo en la IPS Guacari, el 52.17% manifiesta que, si existe, pero no se aplica, el 30.43% que no existe y el 17.39% no sabe o no quiere responder (figura 10).

Tabla 11.

¿Por qué cree que es importante esta reglamentación en la IPS?

| <i>No.</i> | <i>Concepto</i> | <i>Población</i> | <i>Porcentaje</i> |
|------------|---------------------------|------------------|-------------------|
| 01 | Por la seguridad de todos | 12 | 52,17% |
| 02 | Para evitar accidentes | 7 | 30,43% |
| 03 | Por cumplir la norma | 4 | 17,39% |
| | Total | 23 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

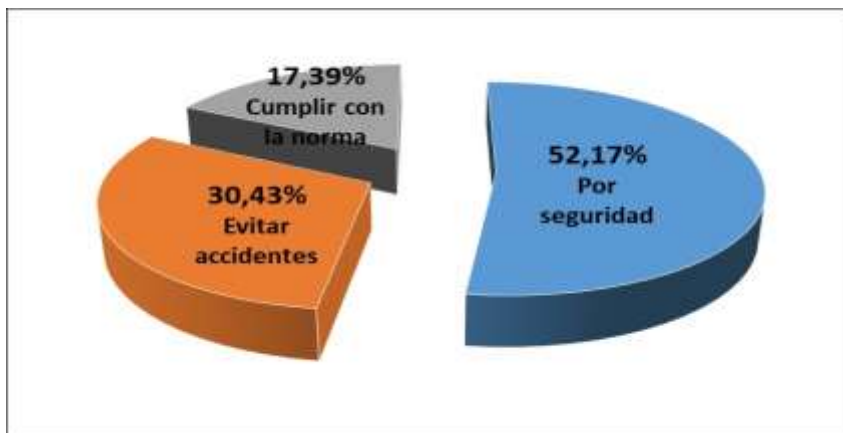


Figura 11. ¿Por qué cree que es importante esta reglamentación en la IPS?

Fuente: Propia

Con relación a la importancia del reglamento de salud y seguridad en el trabajo las respuestas fueron las siguientes: El 52.17% manifiesta que, para su seguridad, el 30.43% para la prevención de accidentes en el trabajo y el 17.39% que es para cumplir con una norma (Figura 11).

Tabla 12.

¿Considera necesaria la implementación de un reglamento de salud y seguridad en el trabajo en la IPS?

| No. | Concepto | Población | Porcentaje |
|-----|----------|-----------|------------|
| 01 | Si | 15 | 65,21% |
| 02 | No | 8 | 34,78% |
| | Total | 23 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

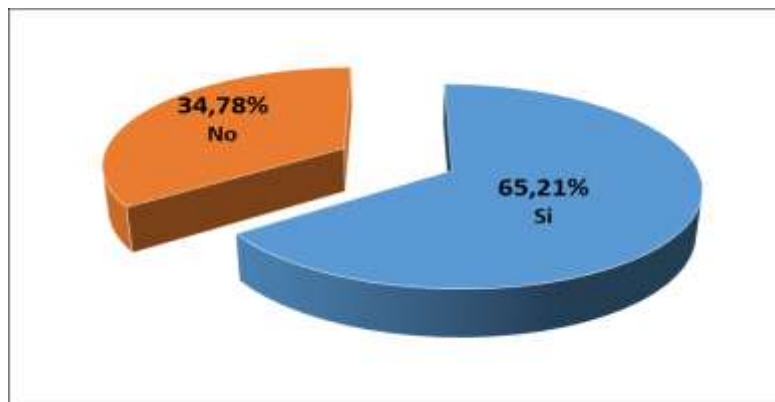


Figura 12. ¿Considera necesaria la implementación de un reglamento de salud y seguridad en el trabajo en la IPS?

Fuente: Propia

A la pregunta de implementar el reglamento de salud y seguridad en el trabajo, el 65.21% manifiesta que su es necesario, por el contrario, el 34.78% dice que no es necesario (Figura 12).

En la IPS Guacari Indígena del municipio de San Onofre, se ha aplicado una encuesta para conocer la percepción de los funcionarios acerca de la necesidad e importancia del reglamento de salud y seguridad en el trabajo, puesto que en dicha entidad no se aplican las disposiciones de esta normatividad, a pesar de saber que es por su propia seguridad, existe un porcentaje de personas que no tienen la seguridad si existe, aunque muestran interés acerca de la implementación del mismo.

Es una necesidad latente, por lo que es de prioridad la implementación y capacitación al personal sobre el reglamento como indica la normatividad, ya que los trabajadores se encuentran en peligro, por ser una entidad de salud, existen muchos factores de riesgo que pueden generar una enfermedad o accidente laboral. Los trabajadores se encuentran divididos acerca de la importancia de mantener medios de trabajo y el entorno seguro, debido a que es una institución

bastante pequeña, pero que manejan un volumen importante de usuarios, que también pueden ser afectados por la carencia de este fundamental reglamento.

Desde el desarrollo de este trabajo de grado se sugiere o recomienda capacitar al personal que labora en dicha IPS sobre el diseño e implementación de esta norma, con el fin de garantizar el óptimo manejo de la entidad, así como, el desempeño cabal de sus funcionarios, sobre todo en lo relacionado con las instalaciones locativas que muestran muchas falencias.

9. Resultados

9.1. Caracterización Sociodemográfica de la Población que Trabaja en la IPS Guacari Indígena San Onofre, Sucre

La IPS Guacari Indígena de San Onofre, Sucre es una entidad de salud que atiende a la población de este municipio y los demás entes territoriales de la región, así como todos sus corregimientos; es un centro de salud que ofrece servicios de restauración de la salud de sus usuarios. Cuenta con un total de 23 funcionarios, entre personal de servicios generales, enfermeras auxiliares, médicos y un jefe de enfermería de planta que resulta insuficiente para el volumen de pacientes que a diario visitan ese lugar en la búsqueda soluciones a sus problemas de salud, debido a que está encargada del servicio de urgencias y el área de promoción y prevención (PYP).

Los funcionarios de la IPS Guacari, en el municipio de San Onofre, Sucre, en número de 23, son personas que oscilan entre los 18 años y hasta un poco más de 30 años, específicamente, 5 funcionarios oscilan entre 18 a 25 años, 14 funcionarios oscilan entre 26 y 30 años y 4 trabajadores entre 30 años en adelante. Son personas que laboran 8 horas diarias en el centro de salud, hacen parte de ellas, enfermeras, médicos y personal de los servicios generales.

De igual manera, entre los trabajadores de la IPS Guacari, se desempeñan 17 mujeres entre los distintos oficios que se generan en esa entidad de salud, que están acompañados por 6 hombres, que se desempeñan más que todo en las áreas administrativas, médico y servicio de vigilancia.

En la práctica del instrumento de recolección de la información, se quiso indagar acerca del estado civil de los trabajadores de la IPS Guacari Indígena, a lo que se pudo constatar que trabajan 5 funcionarios que referencian ser solteros, 13 de ellos, manifiestan no tener ningún vínculo legal con sus consortes, informando que se encuentran en unión libre y que llevan muchos años en esa situación, no teniendo la necesidad de instaurar una unión legal entre ellos.

En la IPS Guacari laboran 23 personas, entre médicos, enfermeras y personal de servicios generales, a lo que al indagar sobre el salario que devenga cada uno de ellos, se pudo evidenciar que 15 personas reciben por sus servicios en la entidad de salud un salario mínimo legal mensual vigente, es decir, \$828.116, no reciben subsidio de transporte y deben hacer los aportes de ley para salud y pensión; el resto de trabajadores, es decir, 8 de ellos, reciben dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, que son más que todos, aquellos funcionarios que ostentan educación superior, ya sea administrador, médico o enfermera titulada.

En cuanto al perfil académico de los funcionarios de la IPS Guacari, se ha podido evidenciar que existen dos trabajadores con básica secundaria completa, que son las encargadas de los servicios generales de la institución; por su parte, trabajan cuatro personas que ostentan título universitario, el médico de planta, odontólogo, gerente y jefe de enfermeras, por último, en los demás puestos de trabajo de la entidad de salud muestran capacitación a nivel técnico.

En cuanto al tema que desarrolla el presente proyecto, los funcionarios, en su gran mayoría, dejan entrever cierto conocimiento, saben a ciencia cierta que el programa de salud y seguridad en el trabajo es fundamental para lograr entornos de trabajo seguros, tanto para ellos, como para el gran volumen de usuarios que manejan en el día a día.

Ya están acostumbrados a trabajar en esas circunstancias, que al momento de alguna dolencia le solicitan el favor al médico de la IPS donde laboran y siguen trabajando cotidianamente, nadie se queja o solicita la aplicación del reglamento de la IPS, ni siquiera se pudo encontrar información al respecto, debido a que el programa está documentado en la sede principal GUACARI FORD SINCELEJO.

9.2. Diagnóstico e Identificación de los factores de riesgos en la IPS Guacari, San Onofre, Sucre

La identificación de los factores de riesgos en la IPS Guacari, en el municipio de San Onofre se hace por medio de la siguiente lista de chequeo, lo que va a evidenciar la diversidad de

peligros a que están expuestos los funcionarios de esta entidad de salud, se enumeran los más importantes:

9.2.1. Riesgo Biológico.

Es un peligro latente en todos los estamentos de la entidad de salud, con mayor prevalencia en el área de atención a los pacientes, ya que en su mayoría vienen enfermos y, en algunas ocasiones, se tiene contacto con fluidos corporales, se recogen muestras que pueden estar contaminadas, además de la utilización de material cortopunzante, por lo que la entidad debe contar con los recipientes adecuados para su disposición; en este sentido, también se encuentra riesgo en la mala utilización de los elementos personales de protección.

9.2.2. Riesgo biomecánico.

En la IPS Guacari se evidencia el riesgo biomecánico en la carencia de muebles ergonómicos en las áreas de consulta, PYP, sobre todo en los laboratorios en los espacios para la toma de muestras, que crean la necesidad de adoptar posiciones inapropiadas; además de movimientos repetitivos, sobre todo en las extremidades superiores, que pueden generar dolor lumbar y osteomuscular.

9.2.3. Riesgo psicosocial.

Los funcionarios ejercen varias tareas y responsabilidades, que en algunos momentos son repetitivas y fastidiosas, la prolongación de las jornadas laborales, lo que origina fatiga mental, estrés, indisposición, lo que viene a desembocar en una disminución de la productividad.

9.2.4. Riesgo Físico.

En la IPS Guacari Indígena la iluminación es deficiente en las principales áreas de la entidad de salud, problema mayormente precario en las estancias de consulta, además de la poca ventilación en estas áreas, en la mañana temprana se evidencia clima adecuado y en horas del mediodía el calor es demasiado invasivo; igual deficiencia se presenta en la sala de espera, que es bastante amplia y cuenta con un solo abanico.

9.2.5. Riesgo de seguridad.

Comprende factores mecánicos en los consultorios de odontología, procedimientos, toma de muestra en el laboratorio clínico y los servicios generales, existe el riesgo de cortaduras, pinchazos, lo más grave se corre el riesgo de contagio de enfermedades infectocontagiosas.

9.2.6. Riesgo Locativo.

En la IPS Guacari Indígena de San Onofre no existe una sala para los trabajadores, las canecas de basuras están demasiado cerca de las áreas de atención (sala procedimientos), y los techos presentan mal estado (laminas manchadas y deterioradas) y existen lámparas que no funcionan.

9.2.7. Riesgo Eléctrico.

En algunas instancias de la IPS Guacari Indígena se logran observar, las tomas eléctricas muestran daños, lo que puede desembocar en accidentes, incapacidades, pérdidas materiales y hasta la muerte.

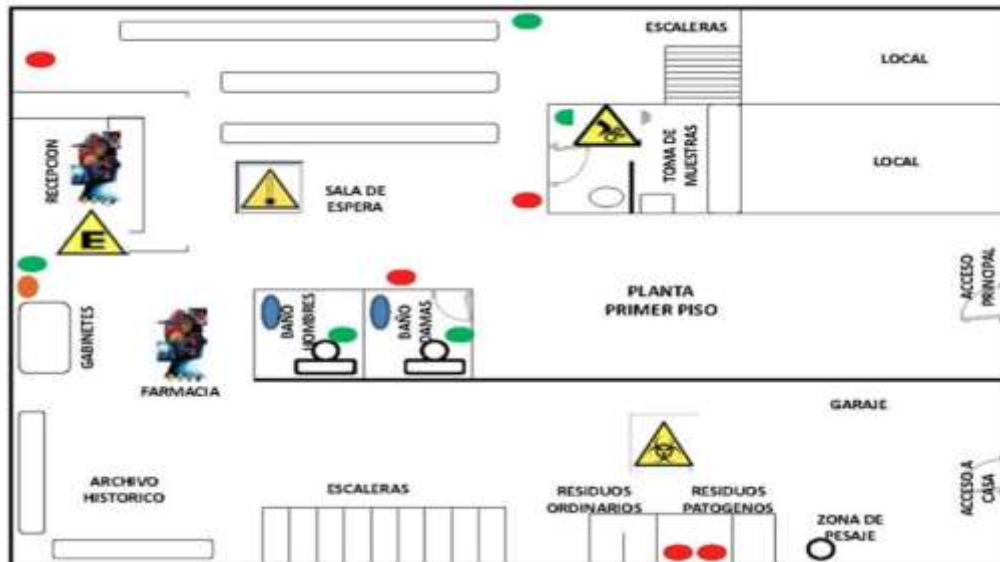


Figura 13. Mapa de Riesgos.

Fuente: Propia

En la IPS Guacari Indígena de San Onofre, Sucre, se pueden ubicar 15 áreas principales en la entidad de salud, donde se observa que el principal factor de riesgo es el biológico con un 26.5%, seguido del riesgo biomecánico 20%, riesgo mecánico con un 20%, el riesgo psicosocial y discomfort térmico con 13% respectivamente y el riesgo eléctrico 7.5%.

La orientación de los esfuerzos iniciales y del presupuesto se dirige a controlar los riesgos que se calificaron con el nivel de riesgo medio inicialmente, se empezará implementando simultáneamente en las diferentes áreas de la entidad de salud y de riesgo medio a bajo, programas generales de prevención de los principales factores de riesgo, logrando una cultura preventiva y un gran cubrimiento de concientización del personal de la IPS.

Tabla 13.

Prioridad del riesgo

| <i>Riesgo</i> | <i>Prioridad</i> |
|---------------|------------------|
| Biológico | Medio |
| Biomecánico | Medio |
| Mecánico | Medio |
| Psicosocial | Medio |
| Físico | Medio |
| Locativo | Medio |
| Eléctrico | Medio |
| Químico | Medio |
| Seguridad | Medio |
| Neutral | Medio |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 14

Principales Riesgos en los trabajadores

| <i>Riesgo</i> | <i>Exposición -Enfermedad</i> | <i>Si</i> | <i>No</i> | <i>Porcentaje</i> |
|---------------|---|-----------|-----------|-------------------|
| Biológico | Exposición a virus, bacterias, hongos y fluidos | 9 | 0 | 100% |
| Biomecánico | Puesto de trabajo inadecuado | 8 | 1 | 89% |
| Mecánico | Punciones y cortaduras | 6 | 3 | 66% |
| Psicosocial | Carga mental | 4 | 5 | 44.4% |
| Físico | Hiperemia | 3 | 6 | 33.3% |
| Iluminación | Fatiga visual | 3 | 6 | 33.3% |
| Físico | Disconfort térmico | 2 | 7 | 22.2% |
| Eléctrico | Lesiones por tensión baja o estática | 1 | 8 | 11.1% |

Fuente: Elaboración propia

9.3. Dar a conocer a los trabajadores de IPS GUACARI mediante capacitaciones la importancia del programa de seguridad y salud en el trabajo que tienen implementado en su institución

Toda organización exitosa tiene como base sólida su capital humano, por ello las empresas se esmeran en la selección del mismo y en brindar un servicio de mejor calidad al cliente.

La capacitación es un proceso clave para el desarrollo y motivación de los empleados que ya forman parte de la organización, esto con la finalidad de elevar tanto la competitividad y como el talento de la empresa.

Los empresarios no deberían ver esta acción como un gasto extra, si no como una inversión, debido a que al mantener un personal capacitado tienen la ventaja de:

- Generar mayor rentabilidad.
- Tener elementos competitivos, favorece el desarrollo y crecimiento de la empresa.
- Disminuye la necesidad de supervisar las tareas.
- Reduce accidentes de trabajo.
- Los empleados se identifican con la organización.
- La empresa mejora su imagen.
- La relación jefe y subordinado funciona mejor.
- Al optimizar la operación del empleado reduce costos.

En Guacari IPS INDIGENA sede San Onofre, Sucre, fue notable que los trabajadores, realizan capacitaciones relacionados a los temas de protocolos de atención a los usuarios y las normas 412 que manejan en Promoción y Prevención, que tiene documentado un cronograma de capacitaciones al personal en el programa de seguridad y salud en el trabajo, pero que no es ejecutado en la institución por falta de gestión, debido a que no le dan la importancia necesaria a estas acciones.

Mediante nuestra intervención, solicitamos a través del coordinador administrativo encargado de la sede, una autorización a talento humano (San Marcos-sucre) para contactar a la empresa SURA (ARL a la que afilia la institución) y programar capacitaciones al personal de GUACARI IPS INDIGENA al menos 1 vez por mes. La solicitud fue aceptada y asignaron a una funcionaria dicha empresa quien el día 19 de julio del presente año, asiste a la institución y realiza capacitación al personal asistencial y administrativo de la IPS sobre el tema de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

De igual forma, el coordinador administrativo, logro gestionar la autorización con la junta directiva para aprobar la capacitación a los trabajadores en MANEJO DE EXTINTORES con la empresa SERVIFUEGO de Sincelejo, Sucre, la cual fue muy productiva, debido a que había algunos empleados que no sabían en uso adecuado de los extintores.

Se pudo denotar que los trabajadores de GUACARI IPS INDIGENA, sede San Onofre, Sucre, supieron escuchar y captar la importancia de tener implementado el programa de seguridad y salud en el trabajo en la institución en donde laboran, puesto que después de enriquecer sus conocimientos, fueron más precavidos al momento de ejecutar sus labores cotidianas.

10. Conclusiones

El desarrollo del presente trabajo de grado permite evidenciar la necesidad que tiene la IPS Guacari Indígena de San Onofre, departamento de Sucre, de implementar estrategias para que los empleados que laboran en esta institución, tenga conocimiento sobre el programa de salud y seguridad en el trabajo, puesto a que este programa permite brindarle a sus trabajadores mayores niveles de seguridad, mientras desarrollan sus actividades laborales; un programa de esta clase resulta fundamental para que la entidad de salud disminuya los costos que generan los accidentes y enfermedades laborales, así como, la minimización del impacto de los mismos en la persona de los trabajadores.

Con el programa de salud y seguridad en el trabajo, la IPS Guacari Indígena, no solamente se blinda la integridad física y emocional de los funcionarios sino de los usuarios que visitan la entidad en la búsqueda de satisfacción de sus problemas de salud y que son lo más importante para la entidad. De igual manera, la IPS cumple con todas las normatividades vigentes, en materia de salud y seguridad de sus trabajadores; con todos los controles implementados y la auditoría interna el entorno laboral es más seguro y sostenible en el tiempo, algo beneficioso para esta entidad de salud.

11. Recomendaciones

El trabajador debe recibir la instrucción completa y adecuada acerca de las normas internacionales de prevención cuando se tiene contacto con pacientes o con líquidos de alto riesgo, instrucción que debe ser validada a través de talleres y reforzada a través de una supervisión efectiva de la actividad diaria, procurando que las conductas seguras se conviertan en parte integral de su forma de vida.

La utilización de los elementos de protección personal adecuados y con disponibilidad permanente de los mismos, es parte fundamental en la disminución del grado de riesgo en caso de Accidente biológico y es parte fundamental junto con la capacitación e implementación de los protocolos de seguridad de la gestión realizada por la empresa y que le sirve de defensa en caso de una demanda civil por accidente de trabajo asociado a este factor de riesgo.

Tener un esquema de vacunación completo y actualizado contra las enfermedades inmuno-prevenibles más frecuentes: Hepatitis B, Tétanos.

Evitar el contacto de la piel o mucosas con la sangre y otros líquidos de precaución universal, de todos los pacientes, no solamente de aquellos que ya tengan diagnosticada la enfermedad.

Usar guantes para todos los procedimientos que impliquen contacto con: Sangre u otros fluidos corporales, considerados líquidos de precaución universal, además piel no intacta, membranas mucosas o superficies contaminadas con sangre; el uso de mascarilla y gafas (o careta facial) para los procedimientos que generen gotas de sangre o líquidos corporales; con esta medida la exposición de las membranas de la boca, nariz y los ojos.

El empleo de delantales protectores plásticos o impermeables cuando haya posibilidad de generar salida explosiva o a presión de sangre o líquidos corporales: drenaje de abscesos, atención de heridos, partos, punción de cavidades. De igual manera, lavar las manos inmediatamente antes y después de realizar cualquier procedimiento o de tener contacto con sangre o líquidos corporales o atender cualquier paciente. Los guantes nunca son un sustitutivo del lavado de las manos dado que la calidad de los guantes es variable y no previenen los pinchazos.

Poner especial atención en evitar accidentes con agujas, bisturís y cualquier elemento corto punzante; para ello se recomienda, además del cuidado, evitar todo procedimiento de reempaque de agujas, ruptura de láminas de bisturí o agujas o cualquier tipo de manipulación diferente al uso indicado. Todos los elementos deben descartarse en lo posible inmediatamente se usen, y ser descartados en recipientes de pared dura dispuestos en cada servicio para este fin (guardianes); cuando el personal de salud presente lesiones exudativas tipo dermatitis, deben evitar el contacto directo con pacientes.

Definir políticas claras sobre el manejo de los desechos contaminados con fluidos de riesgo, desde el punto donde se producen hasta la disposición en el área de lavado para el material desechable o el basurero institucional. Disponer de recipientes con desinfectantes cerca de la cama del paciente para desechar los guantes, las agujas y los textiles usados en curaciones. La ropa contaminada con fluidos de riesgo debe empacarse dentro del cuarto del paciente en bolsas rojas.

El transporte de los desechos dentro del hospital debe seguir todas las normas de bioseguridad hasta la incineración o entrega a la institución encargada de su destino final.

Referencias Bibliográficas

- Agrest, A. Ceitlin, J. y Casino, G. (2015). Debe modificarse la definición de salud propuesta por la OMS. *Portal Intra Med.* Recuperado de <https://www.intramed.net/contenido/ver.asp?contenidoID=72079>
- Alcaldía de San Onofre (2019). Nuestro Municipio. *GOV.CO.* Recuperado de <http://www.sanofre-sucre.gov.co/municipio/nuestro-municipio>
- Barua, L y Berenson, R. (1996). Medicina teórica. Definición de la salud. *Revista Médica Herediana.* 7 (3). Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X1996000300001
- De la Espriella, A. (2015). La importancia de la salud ocupacional en las organizaciones. *Blog Productividad.* Recuperado de <https://blog.acsendo.com/la-importancia-de-la-salud-ocupacional-en-las-organizaciones/>.
- Federación Nacional de Comerciantes (Fenalco) (2017). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. *Fenalco la fuerza que une al Quindío.* Recuperado de <http://fenalcoquindio.com.co/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sgst/>.
- Fernández, W. (2014). *Importancia de la salud ocupacional en una organización.* (Trabajo de grado). Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá. Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12671/Fernandez.pdf;jsessionid=195F64314671FD00E2892239BB968C1B?sequence=1>.
- Herrera, A. (2016). La importancia de la seguridad y salud ocupacional en el trabajo. *Blog seguridad y tecnología.* Recuperado de <https://blog.siete24.com/seguridad-y-salud-ocupacional-en-empresas>

ISO. (2017) *¿Cuál es la importancia que tiene la seguridad laboral en la organización? ISO 45001.* Recuperado de <https://www.nueva-iso-45001.com/2017/12/importancia-seguridad-laboral/>.

Millán, J. (2015). *La importancia de la seguridad y salud en el trabajo en la formación profesional. Documentos Slideshare.* Recuperado de <https://es.slideshare.net/Johami123/la-importancia-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-la-formacin-profesional-44478893>

Organización Mundial de la Salud (OMS, 2016). *Definición de salud – preguntas frecuentes.* Recuperado de <https://www.who.int/suggestions/faq/es/>

Ortega, J. Rodríguez, J. y Hernández, H. (2017). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Revista Academia y Derecho 14.* Recuperado de <file:///C:/Users/ACER/Downloads/Dialnet-ImportanciaDeLaSeguridadDeLosTrabajadoresEnElCumpl-6713605.pdf>.

Paredes, A. (2012). *Gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Documentos Gestipolis.* Recuperado de <https://www.gestipolis.com/gestion-seguridad-salud-en-el-trabajo/>

Patiño, M. (2014). *La gestión de la seguridad y salud ocupacional y su impacto en el clima de seguridad de los trabajadores de una empresa productora de fertilizantes en Cajeme, Sonora. Trabajo de grado Colegio de la Frontera Norte. México.* Recuperado de <https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2014/11/Tesis-Pati%C3%B1o-De-Gyves.pdf>

Seguros SURA Colombia (Sura, 2016). *Orden y aseo en el trabajo, sistema de seguridad y salud en el trabajo.* Recuperado de <https://www.arlsura.com/index.php/component/content/article?id=405:-sp->