

RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN

-RAI-

RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL ÍNDICE DE ACCIDENTALIDAD EN UNA EMPRESA PÚBLICA DEL SECTOR SALUD

*FORERO, Nubia; GÓMEZ, Sandra; NUÑEZ, Viviana; ORJUELA Adriana; PEREZ, Damaris; ROMERO, Nydia***

PALABRAS CLAVE

Clima Organizacional, Índice de Accidentalidad, Accidente de Trabajo, Clima Laboral, Riesgo Psicosocial.

DESCRIPCIÓN

El presente proyecto plantea el nivel de relación entre el clima organizacional y la accidentalidad laboral en una empresa pública del sector salud. La intención al realizar este proyecto es ahondar y establecer si algunas de las causas que generan accidentes de trabajo están relacionadas con un clima laboral inadecuado.

El clima organizacional hace referencia al grado de interacción entre los miembros de una organización en los diferentes procesos, como resultado de ello se pueden construir redes de apoyo favorable o por el contrario conflictos interpersonales y tensión entre los miembros de un equipo o bajo desempeño laboral.

De otra parte es relevante mencionar que los accidentes de trabajo según la ley 1562 de 2012, hace referencia a “sucesos repentinos que sobrevengan por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica una invalidez o la muerte” (Ley 1562/12, 2012).

FUENTES

Se consultaron un total de 30 referencias bibliográficas distribuidas así: sobre el tema de relacionados clima organizacional, riesgos laborales, riesgo psicosocial y estrés en el trabajo, código sustantivo del trabajo 6 revistas; 20 artículos perspectivas diferenciadas del análisis de la accidentalidad, la calidad de la vida laboral y 4 leyes Ministerio de salud, Ministerio de trabajo.

CONTENIDO

Las palabra Riesgo Psicosocial Los factores de riesgo psicosocial, hacen parte de los diversos peligros profesionales a los que están arriesgados los trabajadores. Para intervenirlos, controlarlos y fomentar la salud, la seguridad y prevenir enfermedades, es fundamental en primera instancia, identificarlos.

Los riesgos psicosociales y el estrés laboral son problemas frecuentes en el entorno laboral; son de difícil detección por el equipo del área de seguridad y salud en el trabajo o de talento humano, aunque son percibidos a diario por los trabajadores. Parte de los compromisos que surgieron con el Tratado de Versalles, fue el crear una entidad denominada, la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), partiendo de la base de una constitución tripartita entre trabajadores, empleadores y gobierno, como una muestra de la intención de vigilar la seguridad y el prosperidad y tranquilidad de los trabajadores, promoviendo el trabajo digno y la justicia social. La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), encontró una relación directa entre la ocupación en puestos acordes a las capacidades físicas, fisiológicas y psicológicas de la persona y la salud del trabajador, y por esto promovió la creación del campo denominado “Medicina Laboral”.

Organización Mundial De La Salud (O.M.S.) Esta organización, en la 60° Asamblea Mundial de la Salud realizada en el mes de mayo de 2007, revisa la Resolución WHA 49.12, en que se apropió de la estrategia mundial de salud ocupacional para todos, y trae a revisión la importancia de la promoción, la prevención de la salud y la atención primaria de los peligros laborales. Instituto Nacional De Salud Y Seguridad Ocupacional (Niosh). Asociación De Psicología Americana (Apa) Para la NIOSH y la APA las condiciones en que se labora actualmente, han generado problemas de salud que incluyen problemas cardiovasculares y metabólicos, estrés laboral y altas tasas de accidentalidad por diversos factores externos al trabajador. Se mencionan el

Burnout o desgaste ocupacional, el mobbing o violencia en el trabajo y la fatiga laboral, entre otras alteraciones. (Prado, 2015, pág. 56). Nuestros objetivos propuestos para este proyecto tienen como fin Describir el nivel de clima organizacional de una empresa pública sector salud. Identificar el nivel de accidentalidad de una empresa pública sector salud. Determinar el nivel de significancia de la relación entre el clima laboral y la accidentalidad. Para poder llegar a las siguientes hipótesis, a mayor índice de clima Organizacional menor índice de accidentalidad o a menor índice de clima Organizacional mayor índice de accidentalidad. Definimos para principales variables Accidente de trabajo. En Colombia se define así: “Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión”. (Congreso de la República, 2012, págs. 3-4). Clima laboral. Comprende el medio ambiente físico y humano en los espacios de trabajo y afecta la productividad en las organizaciones. También se define como el conjunto de peculiaridades que describen a una organización y que la diferencian de otras empresas, estas son las características relativamente imperecederas en el tiempo y que influyen en el comportamiento y conducta de las personas dentro de la organización (Forehand y Von Gilmer, 1964). Otros autores lo conciben como el conjunto de estímulos o incentivos que una persona percibe de su organización, los cuales conforman y definen el entorno de trabajo. (Clima Laboral, 1985).

METODOLOGÍA

El presente proyecto está desarrollado bajo una investigación de tipo Descriptivo Correlacional, “este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Se busca establecer el nivel de relación entre el clima organizacional y el índice de accidentalidad que afecta la población trabajadora de una entidad de Salud en la ciudad de Bogotá D.C., en un espacio de tiempo definido. Instrumento Y Técnicas De Recolección De Datos

Para este estudio se utilizara la metodología de encuesta, mediante la aplicación del Instrumento titulado “Evaluación del clima organizacional en salud por Segredo”(ECOS-S) de la doctora Alina María Segredo Pérez publicado en la revista Cubana de Salud Pública, Vol. 43 No 1 en 2017, Este instrumento mide el clima organizacional en instituciones de salud pública. ECOS-S se construyó con la participación de 11 expertos los cuales tenían entre 5 a 10 años de Experiencia profesional, docente, de investigación y de dirección en el campo de salud pública, este instrumento mide 3 dimensiones en las cuales tiene definidas diferentes categorías Comportamiento organizacional, Estructura Organizacional y Estilo de dirección.

La escala para la clasificación del clima organizacional global según los datos obtenidos del instrumento se realizara así por respuesta de los 50 incisos: Clima Organizacional Adecuado: 60 o Más. Clima Organizacional En Riesgo: 40 – 59 Clima Organizacional Inadecuado: Menos de 40. El índice de Accidentabilidad se calculara con la fórmula de índice de frecuencia de accidentes de Trabajo.

CONCLUSIONES

Con base en los resultados, se hace necesario para próximas investigaciones y con el objetivo de identificar de manera más acertada la causa de los accidentes, ahondar las múltiples relaciones existentes, a fin de bajar los niveles de accidentalidad como aporte a la disciplina de seguridad y salud en el trabajo, disciplina, que cobra relevancia dada la trascendencia que tiene

para la contribución en la calidad de vida de los colaboradores de una organización y por supuesto para quienes cursan el postgrado en gerencia del talento humano y riesgos laborales, cuyo propósito debe ser velar por la seguridad de los trabajadores.

Se establece entonces que la hipótesis de la investigación no es confirmada toda vez que los resultados obtenidos indican que la correlación existente no es representativa como lo indica la teoría.

Por lo anterior se concluye que no basta con que exista un buen índice de clima organizacional a nivel empresarial para que se presente una baja tasa en los accidentes laborales, es así que se hace relevante generar investigaciones e identificar si son causas como el comportamiento, los protocolos de seguridad o las finanzas en una organización entre muchas otras, las que producen día tras día lamentables consecuencias en la salud de los colaboradores y sus familias.

De acuerdo a los trabajadores encuestados el clima laboral interactúa con las características propias de las personas, esta relación determina la capacidad para adaptarse a la organización, y a su vez influye en la forma en que los individuos se comunican, motivan, producen y se relacionan en ese entorno.

Según las hipótesis tomadas en esta investigación se estaban planteando comportamientos distintos de las variables, por lo cual se esperaba que la correlación fuera negativa es decir inversa. En los resultados se evidencia que dicha relación fue positiva y muy baja. Cabe anotar que el nivel de significancia que arrojo el coeficiente de spearman con el cual se midió la correlación entre las dos

variables de estudio es de una probabilidad de error muy alta, puesto que lo máximo que se espera es de 0.05 y se presentó en 0.14.

ANEXOS

La investigación incluye 1 anexos: encuesta, mediante la aplicación del Instrumento titulado “Evaluación del clima organizacional en salud por Segredo”(ECOS-S) de la doctora Alina María Segredo Pérez publicado en la revista Cubana de Salud Pública, Vol. 43 No 1 en 2017, Este instrumento mide el clima organizacional en instituciones de salud pública.

**RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL ÍNDICE DE
ACCIDENTALIDAD EN UNA EMPRESA PÚBLICA DEL SECTOR SALUD**

**FORERO NUBIA, GÓMEZ SANDRA,
NÚÑEZ VIVIANA, ORJUELA, ADRIANA,
ROMERO NYDIA, PÉREZ DAMARIS**

Autores

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO Y RIESGOS
LABORALES
BOGOTÁ D.C. 2018**

**RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL ÍNDICE DE
ACCIDENTALIDAD EN UNA EMPRESA PÚBLICA DEL SECTOR SALUD**

MARTIN QUEVEDO BERMUDEZ

DIRECTOR

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC

CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO Y RIESGOS

LABORALES

BOGOTÁ D.C. 2018

“En los últimos años han surgido nuevos problemas de salud relacionados con el trabajo. Está cundiendo, por ejemplo, la preocupación a propósito del agotamiento debido al estrés provocado por el trabajo, la obsesión enfermiza de trabajar y el trabajo excesivo, especialmente en el caso de los trabajadores no manuales bien remunerados.” (OIT Organización Internacional del Trabajo, 2013)

Convenio C-189 OIT

Trabajo Decente

Contenido

Indice de Tablas	10
Indice de Gráficas	10
INTRODUCCIÓN	11
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
Síntomas:	13
Diagnóstico	13
Pronóstico:	18
Control de pronóstico	18
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	18
Subpreguntas:	19
Objetivo General:	19
Objetivos Específicos:	19
JUSTIFICACIÓN	20
ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN	22
Identificación de factores incidentes en la accidentalidad laboral en empresas de Cienfuegos	22
Comunicación Organizacional Como Dimensión Necesaria Para Medir El Clima En Las Organizaciones En Salud Pública	22
Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación	23
Riesgos Laborales Psicosociales. Perspectiva Organizacional, Jurídica Y Social	24
Perspectivas diferenciadas del análisis de la accidentalidad laboral	24
La otra cara.	25
Costos De Los Accidentes Laborales	26
Enfermedades que causan más incapacidades	27

Accidentalidad laboral.....	27
Clima Organización y Satisfacción Laboral.....	28
Aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud.....	29
Perspectivas diferenciadas del análisis de la accidentalidad laboral.....	30
Precariedad en las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores del sector bananero del Ecuador. Salud de los Trabajadores.....	32
Aspectos Determinantes Del Clima Organizacional En Contextos Sanitarios.....	33
Trabajo Nocturno Y Salud Laboral	34
Mal clima organizacional institucionalizado, acoso y riesgos laborales psicosociales. Perspectiva jurídica.....	35
Peligros importantes de los trabajadores	37
Incidencia de exposiciones accidentales a sangre y fluidos biológicos en el personal sanitario de un hospital comarcal	37
Accidentes biológicos de enfermería en el quirófano con material inciso-punzante	39
MARCO TEÓRICO	40
Marco Histórico.....	40
Riesgo Psicosocial	40
El Tratado De Versalles.....	42
Organización Internacional Del Trabajo (O.I.T.).....	43
Organización Mundial De La Salud (O.M.S.).....	45
Instituto Nacional De Salud Y Seguridad Ocupacional (Niosh). Asociación De Psicología Americana (Apa)	46
Caso De La Justicia Española.....	47
Marco Legal.....	48
Convenio OIT No. C 161. 1985.	48
Constitución Política de Colombia.....	49

Código Sustantivo del Trabajo	49
Decreto 1295 de 1994.....	49
Resolución 1570 de 2005	50
Ley 1010 de 2006	50
Resolución 2646 de 2008	50
Ley 1616 de 2013	50
Ley 1562 de 2012	51
Resolución 2851 de 2015	51
Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015	51
Marco Contextual	51
El Recurso Humano.....	51
La Persona, Su Realidad Y Su Percepción Los Procesos De Salud Y Enfermedad.....	53
Clima Organizacional Y Motivación En Los Trabajadores	54
Relación Entre El Clima Laboral Y La Satisfacción De Los Colaboradores	56
El Clima Laboral Como Factor De Riesgo Ocupacional	57
Diferencia Entre Clima Laboral Y Cultura Organizacional	60
La Seguridad De Los Trabajadores Del Sector Salud En Colombia.....	61
Marco Conceptual.....	64
HIPÓTESIS	69
MARCO METODOLÓGICO	70
Tipo De Estudio.....	70
Población De Estudio	70
Muestra	71
Instrumento Y Técnicas De Recolección De Datos	71
RESULTADOS	77

Análisis De Resultados Por Dimensiones	81
Resultado del nivel de significancia de la relación entre el clima laboral y la accidentalidad.	87
CONCLUSIONES.....	89
BIBLIOGRAFÍA	91

Indice de Tablas

Contenido	Pag.
Tabla 1 Categoría de Medición	71
Tabla 2 Cargos que ocupan en la Institución.....	79
Tabla 3 Datos para hallar el índice de accidentalidad	86
Tabla 4 Coeficiente de Correlación de Spearman	88

Indice de Gráficas

Contenido	Pag.
Gráfica 1 Género	78
Gráfica 2 Edad	78
Gráfica 3 Cargos que ocupan en la Institución.....	80
Gráfica 4 Comportamiento Organizacional.....	81
Gráfica 5 Estructura Organizacional	82
Gráfica 6 Estilos de Dirección.....	84
Gráfica 7 Resultado General del Clima Organizacional	86

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto plantea el nivel de relación entre el clima organizacional y la accidentalidad laboral en una empresa pública del sector salud. La intención al realizar este proyecto es ahondar y establecer si algunas de las causas que generan accidentes de trabajo están relacionadas con un clima laboral inadecuado.

El clima organizacional hace referencia al grado de interacción entre los miembros de una organización en los diferentes procesos, como resultado de ello se pueden construir redes de apoyo favorable o por el contrario conflictos interpersonales y tensión entre los miembros de un equipo o bajo desempeño laboral.

De otra parte es relevante mencionar que los accidentes de trabajo según la ley 1562 de 2012, hace referencia a “sucesos repentinos que sobrevengan por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica una invalidez o la muerte” (Ley 1562/12, 2012).

En relación a lo anterior y teniendo en cuenta la legislación internacional la OIT en sus postulados tiene como principio la protección del trabajador respecto a las enfermedades y a los accidentes de trabajo, adoptando normas que tratan específicamente de la seguridad en el entorno del trabajo y salud de los colaboradores, para ello en las organizaciones debe estar establecido un área encargada de seguridad y salud en el trabajo que se ocupe de mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, lo anterior con el objetivo de promover bienestar físico, mental y social en todas las ocupaciones dando cumplimiento a la normatividad laboral vigente.

Es importante estudiar los niveles de relación anteriormente descritos por cuanto el objeto de estudio del presente programa académico tiene que ver con la seguridad del trabajador en las organizaciones, por cuanto el clima laboral incide en las actividades laborales y extra laborales, en ocasiones generando inconformidad, ausentismo, deserción laboral y descuidos, los cuales pueden ocasionar que los trabajadores incurran en actos y condiciones inseguras aumentando así las estadísticas de accidentalidad.

Como resultado de este proyecto trascendental para las autoras, definir si existe una relación entre el clima organizacional que ofrecen las empresas a sus trabajadores, con los índices de accidentalidad laboral teniendo en cuenta las variables fuentes de investigación, con el fin de aportar al campo de estudio que nos ocupa.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Síntomas:

Manifestaciones de estrés laboral

Ausentismo.

Escasa participación de los trabajadores en las actividades programadas por la empresa,

ARL o EPS.

Desmotivación

Ineficiencia en los canales de comunicación

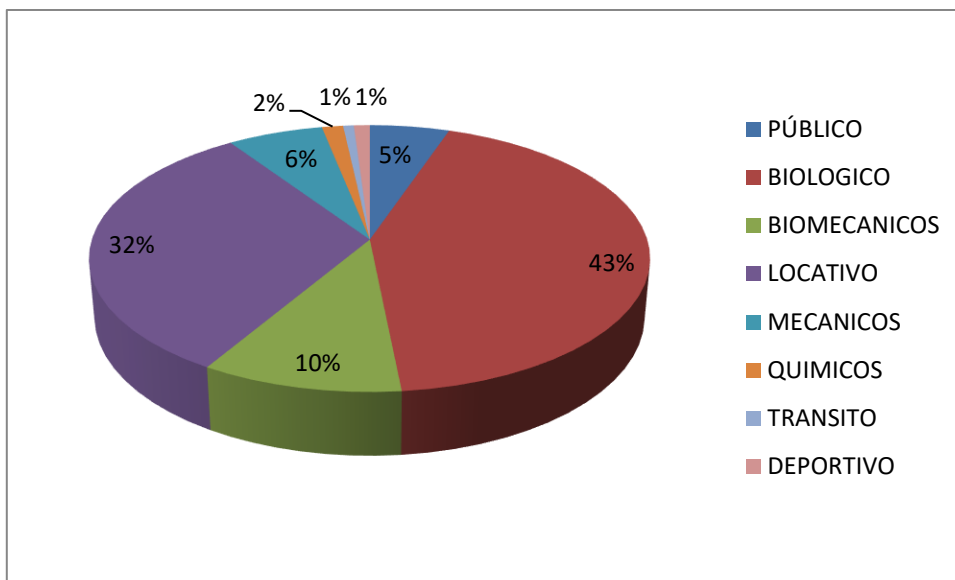
El trabajo en equipo es deficiente

Rotación del personal

Diagnóstico

En la Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente ubicada en la localidades de Mártires, Santa Fe, San Cristóbal, Rafael Uribe Uribe. Entidad Pública con más de dos mil (2.000) empleados entre asistenciales y administrativos, se tomó como diagnóstico principal la accidentalidad del año 2016 y 2017 con el fin de identificar por que se vienen presentando accidentes de trabajo teniendo en cuenta los riesgos asociados en las diferentes sedes de la Sub Red.

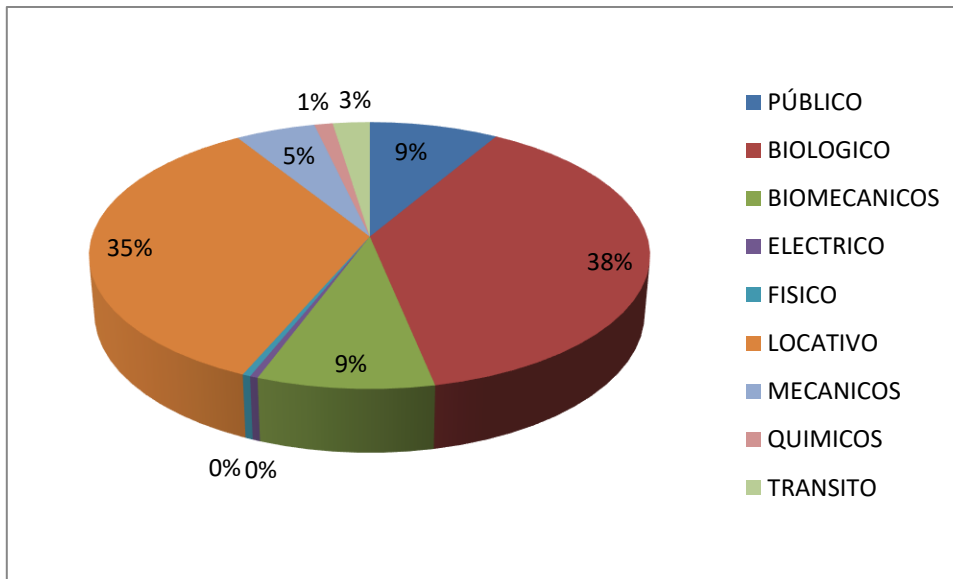
Ilustración 1 Accidentalidad 2016



Fuente: Accidentalidad presentada para el año 2016 en la Subred Intregada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.

Para el año 2016 en la Subred Centro Oriente en sus diferentes sedes se presentaron 285 accidentes de trabajo relacionados con todos los diferentes riesgos a los que se ve expuesto el trabajador a la hora de cumplir con sus actividades, siendo el riesgo biológico uno de los más altos con un 43% donde su principal mecanismo de lesión es el pinchazo con objeto punzante, le sigue el riesgo Locativo con un 32% y su mecanismo de lesión está relacionado con caídas a nivel y el 10% son Biomecánicos relacionado con sobre esfuerzos.

Ilustración 2 Accidentalidad año 2017



Fuente: Accidentalidad presentada para el año 2016 en la Subred Intregada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.

Para el año 2017 en la Subred Centro Oriente en sus difrenetes sedes se presentaron 246 accidentes de trabajo relacionados con todos los diferentes riesgos a los que se ve expuesto el trabajador a la hora de cumplir con sus actividades, siendo el riesgo biológico uno de los mas altos con un 38% donde su principal mecanismo de lesión es el pinchazo con objeto punzante, le sigue el riesgo Locativo con un 35% y su mecanismo de lesión esta relacionado con caidas a nivel.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) menciona que el estrés es “uno de los principales problemas para la salud de los trabajadores y del buen funcionamiento de las entidades para las que trabajan, es una enfermedad peligrosa para las economías industrializadas y en vía de desarrollo, perjudicando a la producción, al afectar a la salud física y mental de los trabajadores”. Dentro de los estudios realizados a nivel mundial, ha sido categorizada en el segundo lugar del ranking de problemas de salud en el trabajo y se estima que entre el 50% y el 60% de las jornadas laborales pérdidas se presentan por esta causa. (Fernández, 2010)

En el mundo, alrededor de 317 millones de personas son víctimas de accidentes de trabajo y más de 2.3 millones de personas mueren anualmente por accidentes o enfermedades laborales según cifras de la Organización Internacional del Trabajo. El costo de esta adversidad es enorme y se calcula que la carga económica que asumen los países en el mundo a causa de la accidentalidad laboral puede estar alrededor del 4% del PIB global cada año.

En Colombia, las pérdidas anuales por absentismo y estrés laboral ascienden a \$63.895.955.200, según estudio realizado por la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia ANDI (2015), si bien es cierto los valores por incapacidad en el país, no son asumidos completamente por la empresa porque son compartidos con las EPS o ARL, dependiendo de su origen, el impacto de productividad si es recibido al 100% por ésta, incrementando gastos en aspectos como: entrenamientos de empleados que realizan los reemplazos, salarios adicionales, clientes insatisfechos por falta de atención oportuna, sobrecarga de trabajo para compañeros, lo que puede desencadenar nuevas incapacidades. Las pérdidas aproximadas en productividad anual de \$127.791.910.400, en total, la suma de estos valores correspondería al 25% del producto interno bruto del país.

El número total de accidentes de trabajo al término del año 2016 en Colombia fue de 655.570, mientras el número de enfermedades calificadas como de origen laboral fue de 9.690, según FASECOLDA en el año 2017, el promedio de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales fue de 10'234.360, dato que representa menos de la mitad del

total de ocupados en el país, que según el DANE, en diciembre del año 2016 era de 22'649.000. Las estadísticas indican que el año pasado en promedio 6,4 trabajadores de cada 100 sufrieron accidentes laborales.

La fatiga laboral es un fenómeno común en los trabajadores de Colombia debido a las grandes exigencias por parte de las empresas. La carga física y mental que esto genera supera la capacidad de respuesta, lo que se traduce en un riesgo para la salud.

En Colombia los principales problemas de salud en el trabajo están relacionados con desórdenes músculo esqueléticos, representado en un 85% de los casos, según FASECOLDA, "aquellos ámbitos laborales que combinan de manera simultánea el esfuerzo físico y mental, como jornadas laborales extenuantes, movimientos repetitivos y posiciones forzadas son los más propensos a contribuir en la aparición de síntomas de fatiga y desórdenes músculo esqueléticos", comentó Gilbert Carreño Gerente de Riesgos y Salud de Willis Towers Watson.

Se estima que la fatiga relacionada con el ámbito laboral es una manifestación común entre el personal con una prevalencia variable reportada entre 10% y el 40%, cifras que alertan sobre la necesidad de que se adopten políticas para mejorar la calidad de vida de los trabajadores en las empresas.

Teniendo en cuenta a lo referenciado por OIT, en las empresas del sector salud también se presentan patologías asociadas al estrés como consecuencia de factores intralaborales inadecuados.

Pronóstico:

Bajo nivel de desempeño.

Generación de costos visibles (subsídios durante incapacidades, atención médica, hospitalizaciones, entre otras) e invisibles (daños a materias primas y materiales, daños a productos, salarios de sustitución, responsabilidades civiles, penales y administrativas) para las empresas.

Pérdida de eficiencia cuando el equipo de trabajo pierde un colaborador.

Pérdida de clientes por la falta de entrega de productos y servicios.

Afectación en el cumplimiento de las metas financieras de la empresa.

Aumento de ILI (Índice de lesión incapacitante).

Aumento de Ausentismo por incapacidad.

Control de pronóstico

Conocer cómo es la relación que existe entre el clima laboral y la accidentalidad, con miras a desarrollar e implementar programas de bienestar social y laboral para conciliar la vida laboral con la personal, así como programas de seguridad basada en comportamiento, socialización de elecciones aprendidas y la organización de jornadas de sensibilización frente a los accidentes de trabajo.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuál es el nivel de relación entre clima organizacional y el índice de accidentalidad en una empresa pública del sector salud?

Subpreguntas:

¿Cuál es el nivel de clima organizacional en una empresa pública del sector salud?

¿Cuál es el nivel de accidentalidad en una empresa pública del sector salud?

¿Cuál es el nivel de significancia de la relación entre el clima laboral y la accidentalidad?

Objetivo General:

Identificar cuál es el nivel de relación entre clima organizacional y el índice de accidentalidad en una empresa pública del sector salud.

Objetivos Específicos:

Describir el nivel de clima organizacional de una empresa pública sector salud.

Identificar el nivel de accidentalidad de una empresa pública sector salud.

Determinar el nivel de significancia de la relación entre el clima laboral y la accidentalidad.

JUSTIFICACIÓN

Desde el departamento de talento humano se genera la necesidad de articular el proceso *Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo*, donde se propone identificar el nivel de relación entre clima organizacional y el nivel de accidentalidad de los trabajadores del sector salud, de acuerdo al rol protagónico que tiene el personal en mención al interior de la organización, lo anterior ya que el capital humano es el pilar en la cotidianidad y desarrollo de las funciones para el logro de los objetivos a nivel empresarial.

Los motivos que surgieron para el desarrollo de la presente investigación, obedecen al incremento en los índices de accidentalidad y al clima laboral inadecuado, que afecta notoriamente a la población trabajadora. De acuerdo a la legislación laboral vigente se hace necesario aportar en el ámbito organizacional medidas que contribuyan en la promoción y prevención de accidentes y enfermedades laborales.

Es importante tener en cuenta el clima organizacional de acuerdo a lo referenciado por Meliá y Sesè en su artículo de 1999, en donde Zohar en 1980 sobre Clima de Seguridad en las empresas, allí mencionaba como el entorno laboral tiene significado y es antecedente de

para el desempeño inequívoco de la tarea que realizan los trabajadores, por esto se destaca el clima laboral cuando se miden los indicadores de accidentalidad y se comparan con la conducta y el comportamiento de los trabajadores.

A la luz de la normatividad vigente el Decreto 1072 de 2015, se establece que dentro de un Sistema de Gestión en el tema de Seguridad y Salud en el ambiente laboral debe coexistir con un programa para la gestión de cambio, al interior de los procesos organizacionales, como lo menciona la revista cubana de salud pública “se considera que es un factor clave en el desarrollo de las instituciones y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento incide de manera directa en el denominado espíritu de la organización. Por lo anterior, en el presente trabajo se realiza una aproximación conceptual al tema, que permite demostrar la importancia del clima laboral en la gestión del cambio en los sistemas organizacionales” (Segredo Pérez, 2013, págs. 385-393)

Por las razones anteriormente expuestas se pretende aportar en la investigación la correlación de los accidentes laborales y el clima laboral mediante estrategias de intervención basadas en el comportamiento de los trabajadores, a fin de contribuir con cambios positivos en la cultura de seguridad de la población trabajadora y en las empresas públicas del sector salud.

ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

Identificación de factores incidentes en la accidentalidad laboral en empresas de Cienfuegos.

La investigación desarrollada por los autores Barrera Garcia, González Delgado, & Perez Fernández, en el año 2016, denominada “Identificación de factores incidentes en la accidentalidad laboral en empresas de Cienfuegos”, este texto tenía como propósito identificar los factores de incidente ocurridos en las empresas, frente a los accidentes ocurridos en los últimos años en dichas organizaciones. Luego del análisis factorial y modelos de regresión se evidenció que durante los últimos años los trabajadores tienen más incrementos en los accidentes laborales, así mismo las empresas tienen claro que el cumplir con la legislación no garantiza la protección total de los trabajadores. Por otra parte, se comenta también que se la perdido un 4% del producto Interno Bruto a nivel mundial. (Barrera Garcia, González Delgado, & Perez Fernández, 2016)

Comunicación Organizacional Como Dimensión Necesaria Para Medir El Clima En Las Organizaciones En Salud Pública.

La investigación desarrollada por la autora Segredo Perez en el año 2017 y denominada “Comunicación organizacional como dimensión necesaria para medir el clima en las organizaciones en salud pública” tenía como propósito el estudio del clima organizacional y las categorías que se utilizan en salud pública, los cuales aportan una información valiosa para la gestión del cambio en las personas que componen la organización.

El clima organizacional tiene como factor uno de los procesos más importantes y relevantes como es la comunicación, allí se plantea la necesidad de alcanzar el rendimiento dentro de la organización con la influencia de obtener el éxito y la excelencia en los procesos de cambio, llevando a cabo así la salud pública en las áreas interna y externa, la cual le dé un plus a la toma de decisiones de los directivos, donde preceden las diferentes demandas de los clientes. (María, 2017).

Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación

La Investigación desarrollada por Según Charria, Sarsosa y Arenas en el año 2011, denominada “Factores de riesgo Psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación” sistemas de trabajo que a partir de la revolución industrial tomaron progresivamente la organización científica, hoy en día son influenciados por coyunturas sociales como la globalización de la economía, la internacionalización de los mercados, la competitividad, las innovaciones tecnológicas y la diversificación de las demandas, “las grandes empresas se identifican por tener un nivel de exigencia muy alto y llevar a la máxima productividad posible a las personas que trabajan allí, lo que hace que el individuo se vea afectado en los niveles de salud física y psicológica. De igual manera el riesgo psicosocial influye de manera importante dentro del clima organizacional.

De aquí se desprenden diferentes variables como la falta de comunicación, la toma de decisiones, el trabajo en equipo, el compromiso del individuo con las labores que realiza y las relaciones interpersonales que tiene dentro y fuera de la organización entre otras.

Desde hace algunos años las organizaciones vienen incluyendo dentro de su nómina a un profesional de la salud, esto da a entender que tienen más conciencia de los riesgos a los que se enfrentan sus colaboradores y dar cumplimiento a la normatividad laboral vigente en

seguridad y salud en el trabajo. (Camacho Ramírez & Mayorga Valderrama, 2017) (Charria O, 2011)

Riesgos Laborales Psicosociales. Perspectiva Organizacional, Jurídica Y Social

La investigación desarrollada por la autora (Camacho & Mayorga, 2017) denominada “Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva Organizacional, jurídica y Social” – esta Investigación tiene como propósito dar a conocer el desarrollo de un mal clima laboral cuando existen en la empresa empleados víctimas de acoso laboral y se presenta riesgo psicosocial. Es por eso que las empresas deben manejar una estructura organizacional, donde el personal al ingresar cuente con condiciones adecuadas y seguras para el proceso que va a elaborar, así mismo el cumplimiento de metas, una comunicación efectiva, identificar potencialidades, debilidades, oportunidades de mejora y amenazas para la empresa. (Camacho Ramírez & Mayorga Valderrama, 2017, págs. 143-160).

Perspectivas diferenciadas del análisis de la accidentalidad laboral

La Investigación desarrollada por Duque De Voz & Yáñez Contreras en el año 2015, denominada “Perspectivas diferenciadas del análisis de la accidentalidad laboral” allí se plantearon tales metodologías como mejorar las condiciones laborales, salariales, garantizar un ambiente laboral de excelentes condiciones el cual conlleva a que sus trabajadores estén satisfechos y/o insatisfechos esto permite que las empresas deben estar más alerta y dando prioridad en las evaluaciones de riesgos laborales que se presenten a diario en cada una de las organizaciones. Se cita a “la Organización Internacional del Trabajo, menciona que en

el año 2014 en el mundo fallecieron 2.3 millones de personas a causa de accidentes del trabajo y enfermedades laborales”.

Para efectos de la presente investigación este estudio es valioso y genera aportes, puesto que se debe manejar un sistema registro de los accidentes que ocurran en el sector, esto con la finalidad de analizar los riesgos y mitigar el alto índice de accidentalidad en la organización, teniendo en cuenta que el trabajador es la persona más esencial en el proceso productivo. (Duque De Voz & Yáñez Contreras, 2015)

La otra cara.

La Investigación desarrollada por Renán Alfonso Rojas Gutiérrez denominada “la Otra cara” tiene como propósito mostrar como los costos de una empresa afectan los resultados financieros, daños materiales y perdidas de vida humanas las cuales dejan un vacío muy grande en su familia, indicando allí que las empresas se preocuparían más por el factor económico, que por las consecuencias que comportan una mala decisión administrativa y todo el contexto que implica la accidentalidad laboral. Se cita “en el marco de las recientes Jornadas Latinoamericanas de Seguridad e Higiene en el Trabajo (JOLASEHT)”, que tuvieron lugar en Buenos Aires, también se presentó la oportunidad de recibir del Consejo Nacional de Seguridad de Chile, una publicación de autoría del experto en minería y en temas de prevención, el señor Carlos Alfaro, titulada ‘La otra cara de los accidentes laborales’. Documento que se recomienda especialmente ya que es un valioso testimonio de los reales efectos de la accidentalidad laboral sobre las personas afectadas; lamentablemente y conociendo la realidad de las organizaciones, de igual forma un trabajador menos es fácil reemplazarlo sin tener en cuenta que este empleado contaba con

un núcleo familiar, pretendiendo cumplir metas, sin embargo, en la ocurrencia de un accidente mortal, se presentan consecuencias graves a nivel emocional para la familia. (Rojas Gutiérrez, 2015).

Costos De Los Accidentes Laborales

Según un estudio de (Acevedo Gonzalez & Contreras M, 2016) denominada “Costos de los Accidentes Laborales” afirma que los empresarios tienen como prioridad y prevención de riesgo, desde la promulgación de la Ley 100 de 1993 y las ARL tienen el compromiso en la reducción de la accidentalidad laboral, así mismo se aportan las capacitaciones teóricas y prácticas en temas de prevención y gestión integral de riesgos laborales. Logrando conciencia sobre la prevención de los riesgos, siendo prioridad en la reducción de altos índices de accidentalidad laboral.

La ARL alcanza el 60% manteniendo mayor variación frente a años anteriores, encontrando que el indicador de accidentalidad ha bajado. Significa que por cada 100 pesos que ingresan a la ARL en el 2017 por conceptos de primas emitidas, por la vía de los siniestros salieron 60 pesos destinados a cubrir los costos de esa accidentalidad laboral, manteniéndose y que las compañías buscan y están interesados en reducir a través de la prevención.

Estadísticamente en el 2017 las ARL pagaron 9.347 indemnizaciones por accidente de trabajo, 4.828 por enfermedad laboral mientras que pensionó por invalidez a 528 empleados, de los cuales el 86,4% correspondió únicamente a accidentes sufridos en los

lugares de trabajo.

Enfermedades que causan más incapacidades

Los trabajadores desarrollan enfermedades que son producto de las actividades que hacen a diario, presentando patologías osteomusculares y por ende, son las que más incapacidades generan.

Así, dicen las estadísticas, son frecuentes las incapacidades relacionadas con el síndrome del túnel carpiano, seguidas por afecciones del síndrome del manguito rotador, bursitis de hombro, la epicondilitis lateral y media, esta última enfermedad ataca a las personas de entre los 40 y 50 años.

Accidentalidad laboral

Según el Psicólogo(Carl G Hoyos, 1993, citado por Luís Meliá, 1993) los siniestros tienen causas sistematizables y modelables y la comprensión de impacto, contribuyendo estrategias de intervención que alteren las causas, impidiendo el riesgo de la accidentalidad, la existencia de accidentes laborales está establecida desde los siglos XVIII y XIX a raíz del acontecimiento de la revolución industrial, aparece un incremento en la producción y reducción en la malversación de materiales, de tal manera el aumento en el costo de mano de obra, a partir de estos cambios, el planteamiento de San Juan (1993) y Silva (2005) en la investigación realizada sobre la ciencia y la técnica dando contribución

de la revolución moderna industrial, transformando políticas sociales y económicas que trajeron la revolución, generando una escala de fenómenos de maquinaria incrementando el accidente en el lugar de trabajo. Investigación por Bilbao (1997) y Elola (2001) dando como referencia de la política sanitaria española.

Según Harris (1912) basado en el estudio realizado sobre el incremento de accidentalidad, el aumento de industrias en la historia ha producido mayores siniestros, teniendo una demanda potencial y superior de la maquinaria de alta velocidad y equipos que acarrear la muerte. Por esta razón siguiendo a Pontelli (2010), la problemática de los siniestros laborales en la industria no es la consecuencia de hechos o causales, siendo el resultado de una estructura y proceso de la empresa en la que se organizan para realizar el trabajo.

Clima Organización y Satisfacción Laboral.

Según (Juárez-Adauta, 2012), el desarrollo organizacional “es un desdoblamiento práctico y operacional de la teoría del comportamiento en dirección al enfoque sistémico. Es el esfuerzo de largo plazo, apoyado por la alta dirección, con el propósito de mejorar los procesos de resolución de problemas de renovación organizacional, particularmente por medio de un diagnóstico eficaz y colaborativo y de la administración de la cultura organizacional, con énfasis especial en los equipos formales de trabajo, en los equipos temporales y en la cultura intergrupal”

La cultura organizacional esta mediada por un conjunto de valores, creencias, conocimientos, e imaginarios que comparten los colaboradores de cualquier empresa y que

se transmite a los integrantes nuevos en cualquier organización, a pesar de no ser un documento formal, la cultura está inmersa en el ambiente, todos saben que existe y la viven a diario en el que hacer de cualquier industria.

La cultura organizacional genera gran arraigo en los trabajadores al interior de las empresas y en ocasiones, imponer cambios resulta difícil, aunque los resultados no siempre son negativos, por esta razón es de vital importancia estudiar el comportamiento humano y analizar como los individuos actúa e interactúan en sus diferentes contextos. Desde el punto de vista del psicólogo estadounidense (Mc Gregor, 2008) “donde afirma con indiscutibles argumentos que de la teoría del comportamiento humano se desprenden la mayoría de las acciones administrativas” ya que trabaja diferentes variables tales como, el sentido de pertenecía, la personalidad, la motivación y el autoestima de los individuos dentro de las organizaciones.

La cultura organizacional y el comportamiento humano deben ser trabajados permanentemente con el objetivo mantener una alta motivación entre los miembros de cualquier empresa para alcanzar una mayor eficacia, productividad y mantener un clima organizacional sano.

Aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud.

La siguiente investigación desarrollada por Viloría Escobar, Javier y otros en el año 2016, denominada “Aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud” tiene como finalidad dar a conocer qué aproximación existe entre el clima

organizacional de una empresa promotora de salud con el análisis de los niveles de motivación de los trabajadores.

Los autores plantean en su investigación, metodologías de tipo descriptivo mixto donde se consideran datos cuantitativos y cualitativos, allí se tienen en cuenta las teorías de comportamiento y motivación de los trabajadores de una empresa de salud. Para realizar este análisis su población y muestra, se tomó de la sede administrativa de la organización utilizando como instrumento un test aplicativo de motivación y satisfacción laboral y una guía de observación donde se evalúa el compromiso y pertenencia en la organización. Los autores concluyen que, en la empresa de salud tomada para realizar el estudio, hay ambientes laborales que generan discomfort y que los niveles de motivación son bajos, en los cargos de apoyo y asistencia, mientras que en los de mayor rango como los gerenciales su motivación es mayor ya que tienen mejores incentivos económicos y de tipo social.

A partir de esta investigación se hace una aproximación al clima organizacional en la empresa en cuanto a los niveles de motivación, es muy notorio que tener empleados medianamente motivados, puede incidir en un mal clima laboral. Para efectos de la presente investigación se puede concluir que es un referente para el estudio de las variables en riesgo psicosocial, donde se vea expuesta la población trabajadora de las empresas del sector salud en Colombia y América Latina. (Viloria Escobar, Pertúz Gutiérrez, Daza Corredor, & Pedraza Álvarez, 2016)

Perspectivas diferenciadas del análisis de la accidentalidad laboral.

La investigación desarrollada por Duque De Voz, Noelia, Yáñez Contreras, Martha, en el año (2015) denominada “Perspectivas diferenciadas del análisis de la accidentalidad laboral” tiene como propósito en su investigación presentar una revisión bibliográfica donde se comparan las diferentes perspectivas de la accidentalidad laboral abordando su concepto, institucionalidad, causas, consecuencias, costos y modelos económicos de estudio desde la óptica de diferentes países.

Duque De Voz y otros (2015) plantean algunas metodologías como los análisis estadísticos y econométricos, éstos se caracterizan por utilizar técnicas estadísticas tipo panel, levantamiento de información primaria a través de censos, entrevistas, encuestas o uso de datos secundarios provenientes de centros aplicados. Donde se logra medir la naturaleza y las consecuencias de la accidentalidad en el entorno del trabajo.

Por otra parte, los autores concluyen que al revisar varias referencias bibliográficas comparan varios enfoques de diferentes países que de manera sistemática presentan avances significativos relacionados a la accidentalidad en el trabajo, quedó evidenciado que la siniestralidad laboral se debe al desajuste en el puesto de trabajo y trae como consecuencias tanto en materia de productividad como en el trabajador. Uno de los factores más importantes de esta investigación menciona que la tasa de accidentalidad se ve reflejada en el sector industrial por la mala infraestructura de los espacios locativos, el mantenimiento inadecuado de la maquinaria pesada y las largas jornadas laborales, además algo más relevante es el tipo de contrato, los niveles de educación y la cualificación de los trabajadores.

Para efectos del presente proyecto aportó en los siguientes aspectos en cada país existe un marco normativo que contribuye con las medidas de control para determinar la

ocurrencia de eventos que luego se mide mediante indicadores, para evaluar las causas que generan los accidentes de trabajo. (Duque De Voz & Yáñez Contreras, 2015).

Precariedad en las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores del sector bananero del Ecuador. Salud de los Trabajadores

Según la investigación realizada por Vitali, Sofía, (2017) denominada “Precariedad en las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores del sector bananero del Ecuador” tiene como objetivo determinar las condiciones y la organización del trabajo en los diferentes procesos donde el trabajador se ve expuesto a enfermedades laborales y accidentes de trabajo. Vitali, (2017) plantea algunas metodologías dando un enfoque cualitativo utilizando observaciones, encuestas, entrevistas en profundidad a trabajadores, combinando la investigación en terreno y el análisis de otras fuentes para fortalecer la información en campo.

Por otra parte, Vitali, (2017) concluye que en esta investigación se han identificado las siguientes características del desarrollo de las actividades y la gestión de la fuerza del trabajo, la carga laboral que pueden estar afectando a los que allí trabajan. Se ve reflejado la ausencia de contratos de trabajo, largas jornadas laborales y los puestos de trabajo en precarias condiciones para realizar las tareas, sin contar con los elementos de protección personal. Estos factores contribuyen con un deterioro de la salud, provocando en el trabajador una fatiga patológica junto con otros trastornos de riesgo psicosocial como el estrés. Otra característica relevante son las malas condiciones en que se ven obligadas las mujeres a laborar, una remuneración por debajo de la que les pagan a los hombres, son

producto de burlas, acoso sexual y en muchas ocasiones son despedidas en estado de embarazo.

Para efectos de la presente investigación el estudio aportó en los siguientes aspectos, que a pesar de ser una empresa de agricultura aporta de manera importante para el presente proyecto, teniendo en cuenta el tipo de contratación, las extensas jornadas de trabajo y la mala remuneración, son algunos aspectos a rescatar ya que en el sector salud hace parte de la cotidianidad y que deja como resultado enfermedades laborales causadas por la inadecuada organización de los puestos de trabajo, donde se generan accidentes de trabajo significativos. (Vitali, 2017)

Aspectos Determinantes Del Clima Organizacional En Contextos Sanitarios

La investigación desarrollada por Yolanda de la Roca Pascual estudiante del Programa de Doctorado en ciencias de la Salud departamento de Psicología de la universidad de Oviedo España en el año 2017, denominada Aspectos determinantes del clima organizacional en contextos sanitarios, tenía como propósito analizar la percepción del clima organizacional del personal de administración y servicios del sistema de salud pública del Principado de Asturias, evaluándolo mediante el desarrollo de una batería formada por diez escalas. Para ello se analizaron las diferencias halladas según el nivel de atención sanitaria (Atención Primaria y Atención Especializada); así como las halladas en función de las características del personal (sexo, edad y categoría profesional) la muestra estuvo formada por 3.790 trabajadores centrandolo en el personal con categorías profesionales de auxiliar de enfermería, auxiliar de administración, celador y técnico

especialista en laboratorio. El 88,7% procede de centros de atención especializada y el 11,3% de centros de atención primaria. La media de edad del personal es de 51,91 años, con una desviación típica de 6,25. El 79,8% de la muestra son mujeres y el 20,2% hombres. En primer lugar, se analizan las propiedades psicométricas de la batería para posteriormente evaluar el clima organizacional a través de las 10 escalas que la estructuran. Las escalas evaluaron las dimensiones de Autonomía, Cooperación, Balance Trabajo-Vida, Innovación, Participación, Incentivos, Organización del Trabajo, Relaciones, Identificación con el Trabajo y las Condiciones Físicas del puesto. Encontrando que el clima organizacional percibido por los trabajadores de administración y servicios del ámbito sanitario público de Asturias es moderadamente positivo, es la escala de Incentivos la que aporta a la dimensión peor valorada y la mejor es Identificación con el Trabajo.

Para efectos de la presente investigación este estudio aporta datos sobre la variable de clima organizacional pues como se percibe normalmente en las empresas y en lo que se está trabajando en los últimos tiempos es que el salario emocional o los incentivos son uno de los factores que más inciden en la percepción de sus puestos de trabajo y en la conformidad con su trabajo, encontrando también que si se hace una buena selección y tenemos personal que se identifique con lo que hace, esto ayudara a que el índice de clima laboral mejora.

(De la Roca Pascual , 2017)

Trabajo Nocturno Y Salud Laboral

La investigación desarrollada por María Teófila, Vicente-Herreroa, José Ignacio Torres Alberich, Luisa Capdevila García, José Ignacio Gómez, María Victoria Ramírez Iñiguez de

la Torrec, María Jesús TerradillosGarcía, José Alberto Garridoa, Ángel Arturo López-González e, Lucila MoratóMoscardóa, Valentín Esteban Buedof, en el año (2016), como tema Trabajo Nocturno Y Salud Laboral, tenía como propósito realizar un estudio en Salud Laboral, por su potencial riesgo para el trabajador y su repercusión en la accidentalidad, se planteó que el tiempo de trabajo repercute directamente sobre la vida diaria, la salud y el bienestar de los trabajadores, se encontró que una de las principales causas de dicha repercusión es la falta de adaptación por la alteración de los ritmos circadianos, sociales y una deficiente organización de los turno de trabajo, es importante conocer los distintos tipos de distribución de los tiempos de trabajo para actuar preventivamente sobre las potenciales repercusiones que, especialmente el trabajo nocturno y el trabajo por turnos, pueden tener sobre la salud de los trabajadores, para efectos de la presente investigación aporta que se deben estudiar tipos de jornada de trabajo, limitaciones al desempeño de trabajo nocturno y regulación de compensación económica del trabajo nocturno, esta investigación se desarrolló en España. (María Teófila, 2016)

Mal clima organizacional institucionalizado, acoso y riesgos laborales psicosociales. Perspectiva jurídica

El artículo desarrollado por la abogada Ramirez, 2017 y la administradora de negocios internacionales Daniela Rocío Mayorga Valderrama se realizó dentro del marco del proyecto de investigación titulado “Mobbing”, del Grupo de Derecho Privado de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad del Rosario en el año 2017 denominado Mal clima organizacional institucionalizado, acoso y riesgos laborales psicosociales, perspectiva

jurídica, tuvo como propósito analizar las consecuencias de un buen clima organizacional en una empresa, así como el vínculo entre el mal clima con la precariedad en el trabajo y los riesgos psicosociales además se examina una nueva modalidad de acoso laboral poco desarrollada por la doctrina, que surge cuando el acosador o victimario es la empresa misma; esto se denomina acoso laboral organizacional, institucional o estructural y con los problemas hallados en las normas de los ordenamientos jurídicos relacionados con los riesgos psicosociales, la metodología que utilizaron fue cualitativa para el análisis de los conceptos y deductivo, la conclusión a la que llegaron fue que si una empresa tiene un buen clima organizacional el cual comprende infraestructura, espacios limpios y organizados, herramientas apropiadas para desarrollar las funciones y buenas relaciones con compañeros y jefes podrán obtener mayores índices de productividad, por esta razón los empresarios deberían verlo como una inversión y no como un gasto pues a largo plazo se verá reflejado al evitar la alta rotación del personal, accidentes de trabajo, enfermedades laborales, aparición de riesgos psicosociales, entre otros. En la medida que se cuente con líderes respetuosos, que motiven a los trabajadores y no los hagan sentir menospreciados, habrá un mayor sentimiento de compromiso hacia la organización y retribución en su rendimiento laboral.

Para la presente investigación aporta valores importantes a la hora de medir cuanto afecta el clima organizacional en el desarrollo de las actividades, en el compromiso y el cuidado de los empleados en una empresa, pues teniendo en cuenta que el recurso humano es el recurso más importante y el cual se debe mantener en las mejores condiciones en la organización. (Camacho Ramírez & Mayorga Valderrama, 2017)

Peligros importantes de los trabajadores

El riesgo Biológico es uno de los peligros más importantes a los que se exponen cada día los trabajadores de la salud, debido a su trabajo, se arriesgan a la exposición accidental a virus de transmisión sérica y a otras enfermedades infecciosas. Esto puede ocurrir a través de la inoculación percutánea por pinchazo, corte o rasguño, y por contacto con piel no intacta o salpicadura a mucosas de sangre u otros fluidos corporales, tejidos o muestras de laboratorio.

Los principales virus de la hepatitis B (VHB), el virus de la hepatitis C (VHC) y el virus de la inmunodeficiencia humana (VIH), la Organización Mundial de la Salud O.M.S. estima que anualmente se producen, en todo el mundo, dos millones de pinchazos con aguja en personal sanitario que resultan en infecciones por estos virus, y probablemente las cifras estén subestimadas. En 2002, las enfermedades por exposición ocupacional correspondían al 40% de las infecciones por VHB y VHC, y al 25% de las infecciones por VIH.

El riesgo de infección se correlaciona con las condiciones y características de la actividad laboral, la prevalencia de la infección y la transmisibilidad de los agentes. El riesgo de transmisión del VHB después de una exposición percutánea a sangre contaminada es del 0.3% aunque se considera mayor si el paciente está en fase terminal, ya que la carga viral es muy alta.

Incidencia de exposiciones accidentales a sangre y fluidos biológicos en el personal sanitario de un hospital comarcal

La investigación desarrollada por Cristina Pérez, Miquel Torres Salinas, Gloria de la Red Bellvis, Nada Msabri, Esther Niño Aragón y Javier Sobrino Martínez, en el año 2016, como tema, Incidencia de Exposiciones accidentales a sangre y fluidos biológicos en el personal sanitario de un hospital comarcal, donde el propósito era realizar un estudio en el riesgo Biológico ya que es uno de los peligros más importantes a los que se exponen cada día los trabajadores de la salud, debido a su trabajo, se arriesgan a la exposición accidental a virus de transmisión sérica y a otras enfermedades infecciosas. Para efectos de la presente investigación el estudio, aporta estudios y experimentos desarrollados donde se identifica a lo que están expuestas estas personas que tienen contacto directo con piel no intacta o salpicadura a mucosas de sangre u otros fluidos corporales, tejidos o muestras de laboratorio. Los principales virus de la hepatitis B (VHB), el virus de la hepatitis C (VHC) y el virus de la inmunodeficiencia humana (VIH), la Organización Mundial de la Salud O.M.S. estima que anualmente se producen, en todo el mundo, dos millones de pinchazos con aguja en personal sanitario que resultan en infecciones por estos virus, y probablemente las cifras estén subestimadas. En 2002, las enfermedades por exposición ocupacional correspondían al 40% de las infecciones por VHB y VHC, y al 25% de las infecciones por VIH. El riesgo de infección se correlaciona con las condiciones y características de la actividad laboral, la prevalencia de la infección y la transmisibilidad de los agentes. El riesgo de transmisión del VHB después de una exposición percutánea a sangre contaminada es del 0.3% aunque se considera mayor si el paciente esta fase terminal, ya que la carga viral es muy alta, esta investigación se desarrolló en Barcelona España.

(Perez, Salinas, Bellvis, Msabri, & Martínez, 2016)

Accidentes biológicos de enfermería en el quirófano con material inciso-punzante

La investigación desarrollada por Sanz y Romeo se denomina, “Accidentes biológicos de enfermería en quirófano con material inciso-punzante”, tenía como propósito realizar un estudio en los accidentes de trabajo por exposición a agentes biológicos que son los más frecuentes en el ámbito sanitario, la presente investigación aporta que se deben estudiar la incidencia de los accidentes biológicos con material inciso-punzante en enfermería en el Servicio de Quirófano del Hospital Universitario Miguel Servet (HUMS). Para ello se han utilizado los datos proporcionados por el hospital procedente de la aplicación del protocolo EPINETAC, se ha realizado un estudio descriptivo longitudinal retrospectivo de los accidentes notificados entre 2011-2012 en el HUMS, incluyendo información sobre la categoría profesional, lugar de ocurrencia, tipo de accidente y material implicado, y se ha comparado con los datos reportados en diversos estudios españoles y estadounidenses.

La tasa anual de accidentes en enfermeras en el HUMS es de 4,9 accidentes por cada 100 enfermeras, mientras que para el personal médico es de 5,1 accidentes por cada 100 empleados, siendo las tasas del 3% y del 0,5% respectivamente para auxiliares de enfermería y celadores.

Las enfermeras ocupan el primer lugar en número de accidentes con un 41,3% en el HUMS, y el segundo lugar de ocurrencia más frecuente es el quirófano con un 32,1%, siendo el primer lugar la planta con un 34,9%. Con respecto al material implicado en el servicio de quirófano son las agujas de sutura las que ocupan el primer lugar con unos 34,5%, seguidas de los bisturíes con un 27,6% y las agujas intravenosas en tercer lugar con

un 6,9%. Mientras que en el conjunto del hospital son las agujas intravenosas con un 26,4% las que ocupan el primer lugar, seguidas de las agujas de sutura, 20,8%, las segundas más frecuentes. (O Sanz & Romero, 2015)

MARCO TEÓRICO

Marco Histórico

Riesgo Psicosocial

Los factores de riesgo psicosocial, hacen parte de los diversos peligros profesionales a los que están arriesgados los trabajadores. Para intervenirlos, controlarlos y fomentar la salud, la seguridad y prevenir enfermedades, es fundamental en primera instancia, identificarlos.

Los riesgos psicosociales y el estrés laboral son problemas frecuentes en el entorno laboral; son de difícil detección por el equipo del área de *seguridad y salud en el trabajo o de talento humano*, aunque son percibidos a diario por los trabajadores. Perturban la productividad, la salud de las personas, aumenta la posibilidad de enfermar, de distraerse, de desmotivarse y genera costos para el Sistema general de Riesgos Laborales.

Para la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, los riesgos psicosociales emanan de las carencias en el esquema de los entorno del trabajo, así como de un escaso análisis del contexto social y pueden producir resultados negativos en la persona tanto en los aspectos psicológico, social o físico, por ejemplo el estrés laboral, el agotamiento, la apatía o la depresión. (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018)

Algunas condiciones del entorno de trabajo implican riesgo en la integridad corporal o mental de los colaboradores, como por ejemplo, la alta exigencia en la labor, cargas excesivas en el trabajo, poco interés en las condiciones diarias en que se realizan las tareas por parte del empleador, alta exigencia y poco reconocimiento, inestabilidad laboral, comunicación improductiva, poca participación de los trabajadores en la toma de decisiones y pobre posibilidad de ser escuchados al definir temas que les afectan.

Así por ejemplo, la Unión Europea – OSHA para el año 2018, estima que:

Los trabajadores a menudo manifiestan estrés cuando las exigencias de su trabajo son mayores que su habilidad para hacer frente a éstas. Además, de los problemas de salud mental, los colaboradores sometidos a periodos de estrés extensos, pueden tender a padecer de problemas graves en su salud física, como por ejemplo, enfermedades cardiovasculares o problemas musculares o esqueléticos o pérdidas de sueño. Para las organizaciones, los efectos negativos se traducen en un mal rendimiento laboral, aumento del ausentismo, presentismo o tendencia a acudir a trabajar cuando se está enfermos, siendo incapaz de rendir con eficacia y un mayor número de accidentes de trabajo o incidentes y enfermedades asociadas al trabajo. Las ausencias tienden a ser más prolongadas que las

derivadas de otras causas ajenas a la labor y el estrés relacionado con el trabajo puede favorecer el aumento de los índices de invalidez. Los costos que acarrea a las empresas y a la sociedad son cuantiosos. (EU -OSHA, 2018).

La medición de Clima Organizacional permite conocer la percepción del entorno y el ambiente laboral, así como determinar aspectos fuertes o por fortalecer, situaciones que generan discomfort, que comportan motivación y compromiso institucional.

Es por esto, que se constituye en una herramienta de gran importancia tanto para *el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo* como para la productividad de la empresa, pues es una herramienta útil, para la toma de decisiones institucionales, identifica la cultura organizacional y las diferentes subculturas de las áreas o unidades.

El Tratado De Versalles

Para contextualizar el tema del trabajo digno, la seguridad en el trabajo y el buen clima laboral, es imprescindible mencionar el Tratado de Versalles.

Para dar por terminada la Primera Guerra Mundial que enfrentó a Alemania contra el grupo llamado de los Países Aliados que lo conformó Francia, el Reino Unido y los Estados Unidos de América, se realizó la Conferencia de Paz en París. De esta negociación salió este Tratado firmado el 28 de junio de 1919, que entró en vigor en el año 1920. (Prado, 2015)

Entre los contenidos que trató se mencionan cláusulas sobre los siguientes temas:

- El trabajo humano no es mercancía, está fuera del comercio.

- Pago de salarios dignos.
- Jornadas laborales de 8 horas diarias o 48 horas semanales.
- Derecho de asociación.
- Salario igual para ambos géneros.
- Tratamiento equitativo para los trabajadores.
- Servicio de inspección laboral
- Trabajo digno.

Organización Internacional Del Trabajo (O.I.T.)

Parte de los compromisos que surgieron con el Tratado de Versalles, fue el crear una entidad denominada, la *Organización Internacional del Trabajo* (O.I.T.), partiendo de la base de una constitución tripartita entre trabajadores, empleadores y gobierno, como una muestra de la intención de vigilar la seguridad y el prosperidad y tranquilidad de los trabajadores, promoviendo el trabajo digno y la justicia social.

Uno de sus postulados afirma que, las condiciones de trabajo que implican injusticia, miseria y privaciones para los seres humanos, causan gran descontento, constituyen amenaza para la paz y la armonía en el entorno de trabajo y en la sociedad.

Uno de las tesis que ha tratado esta organización, es la relación de la salud ocupacional y los factores psicosociales en el mundo del trabajo, la calidad de vida y la salud física y mental de los recursos humanos.

La *Organización Internacional del Trabajo* (O.I.T.), encontró una relación directa entre la ocupación en puestos acordes a las capacidades físicas, fisiológicas y psicológicas de la persona y la salud del trabajador, y por esto promovió la creación del campo denominado **“Medicina Laboral”**.

En 1959 en Gran Bretaña, la *Organización Internacional del Trabajo* (O.I.T.) y la *Organización Mundial de la Salud* (O.M.S.) debatieron la función del personal médico del trabajo en el clima psicosocial de las empresas, se definió que el clima organizacional no solo dependía de la estructura y las condiciones de vida de los colaboradores, sino asimismo de los problemas sociales, culturales y económicos de los mismos. (Prado, 2015, pág. 37)

También se mencionó que los riesgos psicosociales se expresan en áreas como desempeño profesional no satisfactorio, liderazgo inadecuado, deficiente habilidad para asignar tareas, no convalidar habilidades, coacción a los trabajadores, medio ambiente de trabajo incongruente que generan condiciones físicas laborales inadecuadas, espacio físico inadecuado, conflictos internos, poca satisfacción laboral, estrés laboral, aumento de la accidentalidad y de índices de enfermedad relacionada con el trabajo.

De manera conjunta, en un Comité mixto entre la *Organización Internacional del Trabajo* (O.I.T.) y donde también estuvo la *Organización Mundial de la Salud* (O.M.S.) definieron en 1997 en Ginebra que la interacción entre el trabajo, la satisfacción en el trabajo, las condiciones de las organizaciones, la capacidad del colaborador, sus premuras, sus inquietudes, su cultura y su situación personal fuera del entorno laboral, influyen en su salud, su seguridad, su rendimiento y su satisfacción en el trabajo.

Para el presente trabajo, se retoman “los factores de la organización” que define el mencionado informe mixto de la *Organización Internacional del Trabajo* (O.I.T.) y la *Organización Mundial de la Salud* (O.M.S.), pues son éstos, los que están relacionados directamente con el medio ambiente de trabajo, la organización, su estilo de liderazgo y las tareas o funciones que cumplen los individuos que laboran en estos entornos y la posibilidad de generar o predisponer lesiones en la persona llamada “trabajador”.

Organización Mundial De La Salud (O.M.S.)

Esta organización, en la 60° *Asamblea Mundial de la Salud* realizada en el mes de mayo de 2007, revisa la Resolución WHA 49.12, en que se apropió de la estrategia mundial de salud ocupacional para todos, y trae a revisión la importancia de la promoción, la prevención de la salud y la atención primaria de los peligros laborales.

En esta instancia se definió el *Plan de la Acción Mundial* sobre la salud de los trabajadores para el periodo 2008-2017.

En este Plan se incluyeron objetivos como, los cuales se mencionan:

1. Elaborar/aplicar herramientas normativas sobre la salud de los empleados.
2. Proteger/promover la salud en el entorno de trabajo.
3. Mejorar el funcionamiento y el acceso a los servicios de salud ocupacional.
4. Suministrar datos evidenciables para fundamentar las medidas a tomar y las buenas prácticas.

5. Integrar las políticas de salud en los ambientes laborales con otras políticas corporativas. (OMS, Salud de los trabajadores. Plan de acción mundial., 2007)

Con esta iniciativa se pretendió avanzar en sistemas de vigilancia y control para aportar datos e informaciones argumentadas, para buscar que los Estados miembros atiendan con políticas congruentes y serias las necesidades de los trabajadores, identificar las principales causas de accidentalidad laboral para determinar los lineamientos de las acciones en seguridad y salud en el trabajo, gestionar los riesgos sanitarios en los puestos y lugares de trabajo, definir políticas de promoción en salud en entornos laborales y optimizar la eficacia de los servicios de salud ocupacional.

Instituto Nacional De Salud Y Seguridad Ocupacional (Niosh). Asociación De Psicología Americana (Apa)

Para la NIOSH y la APA las condiciones en que se labora actualmente, han generado problemas de salud que incluyen problemas cardiovasculares y metabólicos, estrés laboral y altas tasas de accidentalidad por diversos factores externos al trabajador. Se mencionan el Burnout o desgaste ocupacional, el mobbing o violencia en el trabajo y la fatiga laboral, entre otras alteraciones. (Prado, 2015, pág. 56)

Es por lo anterior, que estas organizaciones han promovido (desde el año 2007) la creación de una nueva y diferente disciplina en el tratado de la salud del trabajador, se trata de la denominada “Psicología de la Salud Ocupacional”, ésta deberá incorporar elementos de diversas disciplinas como la Epidemiología, la salud pública, la Ergonomía, la Antropología, la Ingeniería Industrial, entre otras; orientada a estudiar aspectos

psicológicos, sociológicos y organizacionales en aras de promover la salud integral de los trabajadores.

Caso De La Justicia Española

En el mes de septiembre del año de 2013 en un Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Cataluña, España, en la Sentencia No. 7266/2013, sala de lo Social, REC. No. 7632/2012, se pronunció sobre el caso de un trabajador que trabajó por espacio de veinte años en un centro penitenciario, que tuvo problemas con los reclusos y con sus compañeros de trabajo; adicionalmente, no recibió apoyo de sus jefes y sus jornadas laborales eran extenuantes, el Tribunal afirmó:

La patología se ha derivado de la ejecución de un trabajo o labor y tiene por causa excepcional la ejecución del mismo. Es estimable que el medio ambiente profesional, actúe como el factor más estresor, y que sea la manera de asumir este entorno, de enfrentarse día a día a éste y a los estímulos de la faena cotidiana, la que propicie el inicio de una patología. Además, no se puede negar que la exposición está relacionada directamente con el espacio de trabajo, y habría que demostrar si hay alguna causa endógena o propia comprobada que sea la real causa de la enfermedad. Aunque la persona tenga algunos rasgos de personalidad o de creencia o propia de su cultura, es importante resaltar que sin la exposición al ambiente de su quehacer cotidiano en una empresa, probablemente no se desencadena el trastorno, pues sin su acción e intervención ésta no concurriría. Es por lo anterior, que el Tribunal definió que la dolencia se calificaría como derivada de un accidente de trabajo. (REC. No. 7632/2012, 2013)

Al revisar este pronunciamiento de una Corte Española, se evidencia la trascendencia que ha venido teniendo el buen clima laboral, la salud y seguridad de los trabajadores. Se extrae que el trasfondo del pronunciamiento busca la reflexión sobre que el sentirse a satisfacción en el hábitat de trabajo es un garante de la salud, un facilitador para que empresa y trabajador progresen y un componente importante de la productividad. No toda persona tiene el mismo concepto de comodidad, ni el mismo nivel de entereza frente a situaciones cotidianas, es importante analizar, conocer e inspeccionar los límites, identificar las señales de alarma, escuchar al trabajador, diferenciar un desacuerdo pasajero de un ambiente de trabajo hasta lograr enviciar, hasta resultar tóxico.

Marco Legal

A continuación se enuncian algunas normas del marco legal internacional y colombiano que promueven y protegen la salud e integridad del trabajador y contextualizan el Sistema General de Riesgos Laborales y definen sanciones.

Convenio OIT No. C 161. 1985.

Algunos convenios firmados y ratificados por Colombia son:

- *Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo.*

Explora el resguardo de las personas en el entorno de trabajo, busca protegerlas contra las enfermedades de origen profesional o común y proteger a los colaboradores de los accidentes del trabajo.

Constitución Política de Colombia

- **Artículo 25.** Define el trabajo como un derecho y un compromiso social, menciona que éste goza, de la específica protección del Estado, sin importar su modalidad. Aclara que todo individuo adquiere el derecho a disfrutar de un trabajo en condiciones justas y dignas. (Constitución Política de Colombia. Asamblea Nacional Constituyente, 1991)
- **Artículo 48.** Garantiza que todos los colombianos tienen el derecho irrenunciable a una Seguridad Social. (Constitución Política de Colombia. Asamblea Nacional Constituyente, 1991)
- **Artículo 49.** Instituye que la atención en salud y que un adecuado saneamiento ambiental son obligación del Estado por constituirse como servicios públicos a cargo del éste. Avala que todos los individuos deben tener acceso a los servicios de promoción, de protección y de recuperación de la salud. (Constitución Política de Colombia. Asamblea Nacional Constituyente, 1991)

Código Sustantivo del Trabajo

- Contiene la normatividad que regulariza la relación trabajador, empleador y empresa. (Congreso de la República, 1951)

Decreto 1295 de 1994

- Definió la estructura del Sistema General de Riesgos Laborales.
- Definió las prestaciones asistenciales y económicas en caso de exposición a accidentes de trabajo.

- Definió las obligaciones del trabajador y el empleador. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994)

Resolución 1570 de 2005

- Esta resolución establece los mecanismos para la recolección o recaudo de la información en el tema de salud y seguridad en el trabajo y riesgos en el entorno laboral, implanta la obligatoriedad de reportar clara y completamente el *Formato Único de reporte de accidentes de Trabajo FURAT* (Ministerio de la Protección Social, 2005)

Ley 1010 de 2006

- La norma adopta medidas para advertir, censurar y castigar el tema del acoso laboral y otros hostigamientos en el trabajo. (Congreso de la República, 2006)

Resolución 2646 de 2008

- Esta norma implanta responsabilidades para la identificación, la valoración, la prevención, la mediación y el monitoreo permanente de la exposición a factores del riesgo psicosocial en el entorno del trabajo y para la determinación del origen de las enfermedades causadas o asociadas con el estrés ocupacional. (Ministerio de la Protección Social, 2008)

Ley 1616 de 2013

- Esta norma determina que las ARL deben definir planes y programas para la promoción de una adecuada salud emocional y mental y la prevención de los trastornos mentales o psiquiátricos en la población trabajadora afiliada al Sistema General de Riesgos Laborales. (Congreso de la República, 2013)

Ley 1562 de 2012

- Esta norma modifica terminología, afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales.
- Incorpora la definición de accidente de trabajo vigente en el país.
- Monto de cotizaciones.
- Incentiva las actividades y servicios de promoción y prevención en el ambiente laboral. (Congreso de la República, 2012)

Resolución 2851 de 2015

- Modificó las obligaciones de los empleadores y contratantes. (Ministerio de Trabajo, 2015)

Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015

- Define y establece las relaciones laborales individuales.
- Reglamenta jornada de trabajo.
- Define temas con la vinculación laboral de grupos especiales.
- Normaliza el sector del trabajo. (Ministerio de Trabajo, 2015)

Marco Contextual**El Recurso Humano**

Al reconocer al ser humano como el recurso más apreciable e imprescindible de una organización, es fundamental identificar el gran peso que tiene su percepción sobre el entorno y su rol en la empresa, y así determinar el grado de satisfacción; al pertenecer a la misma.

Por esto que las organizaciones invierten en métodos que permiten reconocer la apreciación que tienen sus trabajadores sobre el ambiente de trabajo y tener gran cobertura, como las encuestas, que miden el sentir de los colaboradores y proyectan variables que se encuentran fortalecidas o que requieren fortalecer; todo orientado a crecer en productividad y competitividad.

Es pertinente aclarar que este acumulo de información, será insumo para elaborar un diagnóstico, y así, determinar los programas de intervención individual o grupal, cambios al interior de la organización y participación de actores conjuntos, con la finalidad de fortalecer las competencias de los trabajadores.

Además, de las acciones de mejora que se planean y que deben ir dirigidas a los colaboradores; las mediciones aportan información para determinar intervenciones organizacionales. Todo lo anterior, es clave para hacer sinergia en la búsqueda de óptimos resultados, fomentar el autocuidado y disminuir la incidencia de enfermedades o accidentes de origen laboral.

Pero elaborar diagnósticos implica un fuerte compromiso con la organización, el objetivo es trascender, realizar acciones, que generen credibilidad, crecimiento y mejora del entorno.

En esta labor deben estar involucradas varias áreas institucionales, desde la Gerencia o la Alta Dirección, pasando por la Oficina de Talento Humano, el área de Salud y Seguridad, Bienestar y Capacitación, Humanización y otras; se emprendan acciones que promuevan, cuiden y potencialicen el ser humano; tanto a nivel personal como profesional.

La Persona, Su Realidad Y Su Percepción Los Procesos De Salud Y Enfermedad

Las condiciones económicas de las personas determinan su estilo de vida, pero no actúan de forma exclusiva. Es muy palpable el impacto de los aspectos individuales tanto biológicos, psicológicos como culturales con respecto a la salud.

Aspectos como los conocimientos previos, las creencias, la escala de valores, las actitudes y prácticas de los pueblos, contribuyen a describir la cultura de la salud y su percepción. Por ejemplo, en las comunidades indígenas colombianas, el concepto de salud es más integral, pues para sus miembros todo lo que existe está conectado con la naturaleza y por ende, con la salud de las personas, trascendiendo estas relaciones hacia lo espiritual y lo mágico.

Es necesario complementar la visión personal de la salud con la identificación de las variables biológicas (predisposición genética, el estado nutricional, el grupo étnico, condiciones ambientales) y psicológicas (la educación, la experiencia previa, las habilidades, el apoyo social, la capacidad de afrontamiento) de los individuos que determinan su estado y concepto de salud.

Estos factores hacen y determinan que cada individuo responda a las situaciones que se generan en el entorno laboral de manera distinta. Es por esto, que las organizaciones deben identificar los patrones culturales que traen los nuevos trabajadores y aunque éstos no se visualicen con facilidad, definen muchos aspectos de actuar del trabajador al interior de las empresas.

Desde el punto de vista de la tarea de las compañías, algunas fuentes de tensión radican en el estilo liderazgo, los cambios constantes o no planeados, la distorsión en la comunicación, los sistemas de evaluación centrados en el resultado, las formas de contratación, el pago en condiciones inequitativas, las largas jornadas, las dificultades para relacionarse con compañeros y jefes, todo, tiene la capacidad de afectar notoria y negativamente a la salud y su percepción.

A las condiciones de laborales es necesario adicionar la problemática que se vive en el medio familiar y social. Los inconvenientes económicos, la crianza, la manutención, el cuidado de los adultos mayores, la violencia, la inseguridad y los problemas sociales son realidades que afectan el bienestar y causan tensión.

Otros factores externos como, los cambios de políticas laborales, la tercerización y la precarización del empleo completan la percepción que afecta al ser humano trabajador.

Entonces, se puede ver como los determinantes individuales actúan, transforman y son modificados por el medio social y por tanto, se enlazan con el momento histórico, político, social, económico y con las condiciones ambientales y laborales de las organizaciones.

Clima Organizacional Y Motivación En Los Trabajadores

El clima laboral debe constituirse en una política de promoción en los entornos de trabajo, no solo para mejorar la productividad y la proyección social de la empresa, sino para incentivar la motivación, el trabajo en equipo y la búsqueda conjunta de metas corporativas.

Dentro del clima laboral los trabajadores incluyen percepciones sobre remuneración, relaciones, independencia, reconocimientos, equidad, tipos de liderazgo, participación y bienestar.

Cuando se incluye en concepto de remuneración, se menciona un aspecto que pareciera motivador en gran escala, la verdad es diferente. Un trabajador generalmente se siente y manifiesta mal remunerado, si los salarios son muy bajos, no permite una valoración y apreciación de los resultados obtenidos, no compone incentivo ni rendimiento, y generalmente crea movilidad de personal.

Las relaciones en las oficinas están medidas por la forma en que se comunican en los diversos niveles jerárquicos, el ambiente de solidaridad, respeto, la confianza y el acceso a la información, las relaciones pueden generar confort ó disconfort, afectando la percepción del clima de la organización.

La independencia para realizar las actividades, el grado de autonomía, la capacidad para tomar decisiones y de aplicación de criterio profesional son factores que generan cierto sentido de comodidad y de adherencia a la empresa, pues es visto comúnmente como reconocimiento a las habilidades, libertad para expresar y actuar.

Un equipo de trabajo que facilite la participación, la integración, en el que haya equidad en el reparto de tareas y distribución de responsabilidades, en el que se reconozca y se escuche, es un espacio percibido como favorable para el crecimiento personal y el mantenimiento de un clima organizacional.

Por otra parte, las condiciones o infraestructura del entorno de trabajo, en términos de iluminación, distribución del espacio de trabajo, comodidad, zonas de descanso, intervienen directamente en la productividad. En cuanto a la percepción de seguridad, un ambiente que no genere incidentes o accidentes, con disponibilidad de materiales o herramientas, con cultura de la prevención, en el que no se escatima en inversión, en el que se promueve el autocuidado, es un ambiente que promueve un favorable clima laboral.

Es pertinente aclarar, que en las organizaciones de mediano y gran tamaño, se pueden encontrar diversos climas laborales que se constituyen en verdaderos microclimas laborales, pues en ocasiones las áreas están divididas con barreras físicas o ficticias que las separan y generan diversos entornos de trabajo. Así pues, se podrán encontrar áreas o procesos con diversos climas laborales dentro de una misma organización. Aunque es indiscutible que los lineamientos de la Alta Dirección transfunden a todos los estamentos de la misma.

Relación Entre El Clima Laboral Y La Satisfacción De Los Colaboradores

Para examinar el tema es importante revisar en forma objetiva las características de la organización y en forma subjetiva las particularidades de sus trabajadores, y así revisar las percepciones que tienen los trabajadores de sus centros de trabajo. (WL, 2013).

Para reconocer la estructura de una organización se puede partir de la identificación de su clima laboral, sin olvidar que éste se afecta por la conducta del trabajador y su conducta

se ve permeada por el clima de la empresa. Tal como lo menciona el texto de clima laboral, cuando menciona: Existen estudios que mencionan la relación que tiene la percepción de clima laboral y la seguridad del trabajador. Hay estudios que señalan que la estructura de la organización y la jerarquía del puesto tienen gran influencia en el clima laboral; y, por otro lado, varios estudios también reportan como el clima organizacional tiene influencia en un tópico importante como es la comunicación interna y externa y también en las relaciones interpersonales, el compromiso del trabajador, la motivación, la salud y la seguridad en el trabajo. (Guillén C, 2000).

De acuerdo con el estudio de clima organizacional de la Universidad Católica San Pablo de Arequipa, Perú, en el clima organizacional influyen factores objetivos y subjetivos y en la satisfacción laboral se suele deben reconocer factores intrínsecos y los extrínsecos. Los intrínsecos, dependen de la persona, incluyen las aspiraciones, intereses y las motivaciones propias. Los factores extrínsecos, tienen que ver con cuestiones externas al trabajador, como el reconocimiento, salario, beneficios legales y extralegales y condiciones de trabajo.

El Clima Laboral Como Factor De Riesgo Ocupacional

Cuando se piensa en el ambiente de trabajo se delibera sobre el trabajador, su fuerza laboral, la máquina, su empleador y su entorno. En la medida en que esta relación sea dinámica y armónica se establecerá que hay confort o discomfort.

La interacción de estos factores hace que surja el concepto de riesgo ocupacional, pues modula la interrelación de la persona y con su entorno físico, social, emocional, económico, entre otros. El ser humano con sus emociones, perspectiva, personalidad y procesos

cognitivos genera conceptos y respuestas que le permiten evaluar el medio que los rodea y el proceso de tomar decisiones.

Este comportamiento puede ser generador de protección o de riesgo para su salud e integridad, pues puede llevar a decisiones adecuadas que salvaguardan o inadecuadas que exponen a riesgos constantemente.

Para Sierra Castellanos, este comportamiento permite clasificar el riesgo psicosocial ocupacional en tres grupos, originados en factores intralaborales (por ejemplo el medio ambiente físico, la tarea que se desempeña, el diseño de la tarea, el clima social, la organización del tiempo de trabajo, la autonomía), factores extralaborales (como son, aspectos no relacionados con la tarea, como la situación económica, la relación con la pareja y la familia, entorno social) y factores individuales (por ejemplo, la personalidad, el género, la edad, la habilidad para concentrarse y reaccionar). Estos factores determinan cómo las personas perciben el entorno y definen su capacidad de responder y adaptarse a éste.

El clima laboral interactúa con las características propias de las personas, esta relación determina la capacidad para adaptarse a la organización, y a su vez influye en la forma en que los individuos se comunican, se motivan, producen, se relacionan en ese entorno.

El clima de una organización influye tanto en la percepción de sus trabajadores que puede influir en la innovación, en el servicio y hasta en la seguridad.

En una ponencia presentada en el año 2007 en el marco del Congreso Colombiano de Medicina del Trabajo y Salud Ocupacional, sobre la relación del clima organizacional y el riesgo ocupacional, se mencionó:

Que en todas las empresas sin importar a qué se dediquen o su razón social, el ser humano juega un papel fundamental en su existencia, en su razón de ser y en su dinámica social y económica, aporta su presencia, contribuye con su desempeño e interviene en la calidad de los productos finales, sean éstos un tangible o intangible, un bien o un servicio. (Sierra Castellanos, 2007)

En el estudio sobre “Mal clima organizacional institucionalizado” de Camacho & Mayorga, se menciona que:

En algunas oportunidades a las directivas les puede parecer que el clima organizacional compone poca señal en la productividad de una organización, no lo influye o no interviene en él. Pero lo cierto es, que existe una estrecha relación entre clima de una organización y el grado de producción de ésta. Es muy importante, tener una fuerza laboral dispuesta, motivada y en inmejorables condiciones de salud para asumir sus compromisos. En la medida en que los hombres y mujeres estén a gusto en su lugar de trabajo, cómodas será posible conseguir productividad y ganancias. El objetivo es que las empresas definan un buen clima laboral como una inversión, y no sea visto como un gasto de dinero y esfuerzo. (Camacho Ramírez Adriana & Mayorga Valderrama Danie, 2017)

Es tan trascendental la relación entre el clima de una organización y los seres humanos que allí laboran que, en muchas ocasiones determina el desempeño, la motivación, la

capacidad de ser proactivo, de innovar, de desempeñarse, y en última instancia de generar éxito o fracaso a la organización.

Diferencia Entre Clima Laboral Y Cultura Organizacional

Los conceptos clima laboral y cultura organizacional pertenecen a entornos de trabajo, se relacionan entre sí e interactúan pero hacen referencia a temas diferentes.

Clima laboral se relaciona con el ambiente colectivo del lugar de trabajo, está ligado al estado anímico de los trabajadores, su percepción, sus sentimientos y emociones. Es fluctuante, depende del líder y de la alta de dirección, de los compañeros de trabajo, de los ritmos de producción, del sentido de pertenencia, del desarrollo personal y profesional; depende de un plural de factores.

Estos factores son básicamente inherentes a los trabajadores, pero se ven determinados por las directivas de las organizaciones a partir del esquema de cultura organizacional.

La plataforma estratégica de una organización incluye la misión, la visión, los objetivos estratégicos, valores y principios. Estos conceptos encierran la cultura de la organización, procuran su crecimiento sostenible, promueven la comunicación fluida en los diferentes niveles jerárquicos, y propicia que todos en la organización encaminen sus esfuerzos para el logro de las metas propuestas.

Finalmente, es pertinente aclarar que definir la cultura organizacional, comunicarla, socializarla y encauzar esfuerzos, mejora el clima de la organización.

La Seguridad De Los Trabajadores Del Sector Salud En Colombia

De acuerdo con estadísticas de las ARL y FASECOLDA entre el periodo de 2002 y 2014 se registraron cerca de 14.000 accidentes de trabajo por riesgo biológico en el personal de salud, en 385 municipios del territorio nacional. Este riesgo está asociado a salpicaduras, mordiscos y traumas superficiales de piel y mucosas que generan exposición al Virus de Inmunodeficiencia Adquirida VIH, Hepatitis B y Hepatitis C. Los casos se reportaron en personal asistencial y estudiantes de pregrado y postgrado de carreras afines. Cabe resaltar que aunque existe sub-registro, esta es una cifra elevada.

De acuerdo a la *Organización Mundial de la Salud* (O.M.S), en un informe de 2002, a nivel mundial se calculaba que para ese momento existían 35 millones de trabajadores en el sector salud, que representaban cerca del 12% de la fuerza laboral. Planteó este organismo que ni los Estados ni las organizaciones de salud han atendido los factores de riesgos laborales que existen en los ambientes de trabajo que pueden llevar a accidentes o enfermedades ocupacionales al personal de este sector productivo. Lo cual se constituye en una verdadera paradoja, “el trabajador de salud, no tiene protección en su salud corporal y mental”.

Galíndez y Rodríguez afirman que:

“Los accidentes por pinchazos representan alrededor de dos (2) millones de exposiciones en el mundo cada año. Una cifra alarmante, que puede incrementarse considerablemente si se toma en cuenta que un número elevado de trabajadores no reportan dichos accidentes generando un sub-registro, ubicado entre un 30-80%,

según los Organismos Internacionales de Salud, lo cual demuestra que pese a la existencia de sistemas de notificación de accidentes, muchos de ellos no suelen ser reportados, dificultándose la obtención de una dimensión real del problema”.

(Galíndez Luis & Rodríguez, 2007, págs. 1-2)

En los países de América Latina, la principal causa de accidentes por trauma superficial tipo pinchazo es la reinsertión de la jeringa en la tapa plástica.

Por otra parte, de acuerdo al Centro de Control de las Enfermedades y la Prevención de los Estados Unidos para el 2004, se registraron más de 385.000 heridas por agujas y otros objetos corto-punzantes por año, se estima que para ese año había una población de más de 8.000.000 de personas trabajadoras en el sector salud que laboraba en hospitales y otros establecimientos del sector.

Por datos del Sistema de Vigilancia Epidemiológica (EPINet) de los Estados Unidos, se conoce que los trabajadores de salud en hospitales, sufren aproximadamente 26 heridas por material corto-punzante por cada 100 camas. Para *el Instituto Nacional para la Salud y Seguridad Laboral* en 1999 del mismo país, hubo un promedio anual entre 600.000 y 800.000 heridas por material punzo-cortante en establecimientos de salud. El informe de la *Organización Mundial de la Salud* (OMS) indica que para el año 2002 el porcentaje de casos de trabajadores del sector salud en el mundo con exposición ocupacional/profesional al virus de la Hepatitis B y el virus de la Hepatitis C fue del 40% para las dos Hepatitis y del 2.5% para el virus del VIH.

Este elevado número de casos, pone de manifiesto el riesgo ocupacional del personal que labora en estos establecimientos, pues pueden producir enfermedades agudas, crónicas, incapacitantes e incluso la muerte del colaborador.

Por ejemplo, el virus de la Hepatitis B puede ocasionar que el trabajador padezca de cirrosis o de un hepatocarcinoma. A estas patologías de gran impacto físico, es necesario adicionar el impacto emocional que se genera no solo en la persona accidentada sino en su familia, aun en los casos en que la exposición no fue grave o que se encuentra en tratamiento farmacológico.

En un estudio realizado en Venezuela en el 2004 se evidenció que los accidentes más frecuentes ocurrían tanto en la extracción de fluido sanguíneo a los pacientes como al momento de descartar el material corto-punzante ya utilizado. Para el caso, colombianos, en la Subred Centro Oriente para el año 2017 el 74% de los accidentes por la misma causa fueron secundarios a la mala disposición final del material ya usado y la reinsertación de las agujas.

Estas cifras no son muy disimiles de una país al otro, lo que genera la misma reflexión, la poca cultura del autocuidado y la escasa preocupación de los entes de control en temas de salud ocupacional por generar políticas de promoción y prevención de accidentes de trabajo por riesgo biológico, son factores que agravan el riesgos para el personal de salud.

Estas observaciones se generan alrededor del riesgo biológico que es el más frecuente, sin negar que el riesgo locativo (por caídas a la altura, caídas de objetos, golpes), el riesgo público (lesiones personales causadas por terceros) y el riesgo biomecánico (lesiones

lumbares y de otras articulaciones) también están presentes en los índices de accidentalidad de las personas que trabajan en la parte asistencial de los centros de atención médica.

Marco Conceptual

Accidente de trabajo. En Colombia se define así: “Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión”.

(Congreso de la República, 2012, págs. 3-4)

Administración de personal. Es el proceso administrativo que implica aprovechar el incremento y mantenimiento del esfuerzo, las prácticas, los conocimientos de las personas

en la organización, buscando el beneficio del individuo, de la organización y en términos generales, de un país. (Emagister.com , 2014)

Clima laboral. Comprende el medio ambiente físico y humano en los espacios de trabajo y afecta la productividad en las organizaciones. También se define como el conjunto de peculiaridades que describen a una organización y que la diferencian de otras empresas, estas son las características relativamente imperecederas en el tiempo y que influyen en el comportamiento y conducta de las personas dentro de la organización (Forehand y Von Gilmer, 1964).

Otros autores lo conciben como el conjunto de estímulos o incentivos que una persona percibe de su organización, los cuales conforman y definen el entorno de trabajo. (Clima Laboral, 1985)

Condiciones de salud. El Decreto 1443 de 2014 lo define como: “El conjunto de variables objetivas y de autorreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora”. (Ministerio de Trabajo, 2014, pág. 3)

Condiciones del medio ambiente de trabajo. El Decreto 1443 de 2014 establece que: Son aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Incluye a)· las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades,

concentraciones o niveles de presencia; c) los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) la organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales. (Ministerio de Trabajo, 2014, págs. 3-4)

Empleador. Persona física o jurídica quien es el propietario de las herramientas de trabajo, de las instalaciones, quien emplea personas físicas a cambio de un salario para obtener ganancias para lucro propio.

Enfermedad Laboral. De acuerdo a la Ley 1562 de 2012, es la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes. (Congreso de la República, 2012, págs. 3-4)

Medio Ambiente Físico. “Condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los colaboradores” (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2004, pág. 36)

Motivación extrínseca y autonomía (innovación). Por lo que es importante fortalecer al auto-realización (crecimiento y aprendizaje constante) y el desarrollo de habilidades de empoderamiento (decisión personal) y de influencia (liderazgo).

Riesgo. Es la combinación de la probabilidad de que ocurran una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos. (Ministerio de Trabajo, 2014, pág. 5)

Riesgo Biológico. Para la ARL Sura, es el riesgo que surge de la exposición en el medio laboral a los microorganismos patógenos, pueden ser transmitidos a través del aire, de la sangre y otros fluidos corporales, que generan lesiones en los trabajadores.

Riesgo Biomecánico. Para la ARL Sura, es el riesgo causado por elementos externos sobre un trabajador que realiza una actividad productiva.

Riesgo Locativo. La ARL Bolívar lo estima como el riesgo causado por las condiciones de las áreas de trabajo, no están relacionadas directamente con las funciones o tareas que desempeña un trabajador.

Riesgo Psicosocial. Entendido como las condiciones de trabajo, donde es clave trabajar factores como el ruido y la ventilación. Las instalaciones en general y las sillas. Recomienda contar con los elementos de trabajo, y que estén capacitados para manejar herramientas tecnológicas.

Riesgo Público. Es el riesgo que generado por la exposición a diversos factores en el diario vivir, por estar en contacto con personas, con el tránsito.

Salud. La *Organización Mundial de la Salud O.M.S.* en el Preámbulo de su Constitución en 1948 la definió como: “es un completo estado de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. (OMS, La definición de salud de la Organización Mundial de la Salud y la interdisciplinariedad, 2008, pág. 3)

Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo. Es el sistema que hace parte de los procedimientos para la gestión de los riesgos en las empresas que promueve la salud y previene las lesiones o enfermedades en los trabajadores causadas por entornos de trabajo no seguros.

Trabajador. Persona física que realiza una labor, dispone su fuerza de trabajo y en contraprestación recibe una remuneración y es quien está expuesta a factores de riesgo laborales propios del entorno de trabajo.

Trabajo en equipo. Es el realizado por un grupo de hombres/mujeres que trabajan de manera individual pero interdependiente, de manera coordinada que van aportando destrezas adicionales para el logro de un proyecto común con el cual están comprometidas en forma conjunta y del cual son solidariamente responsables. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2004).

HIPÓTESIS

Hipótesis 1

- A mayor índice de clima Organizacional menor índice de accidentalidad.

Hipótesis 2

- A menor índice de clima Organizacional mayor índice de accidentalidad.

MARCO METODOLÓGICO

Tipo De Estudio

El presente proyecto está desarrollado bajo una investigación de tipo Descriptivo Correlacional, “este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Se busca establecer el nivel de relación entre el clima organizacional y el índice de accidentalidad que afecta la población trabajadora de una entidad de Salud en la ciudad de Bogotá D.C., en un espacio de tiempo definido.

Población De Estudio

La población total de trabajadores asistenciales en la que se aplicara la muestra en un centro de trabajo de la Subred Centro Oriente está conformada por 290 personas.

Muestra

Se tomara una muestra incidental de la población lo que hizo que no se tomara una muestra calculada, y sin criterios de inclusión, solo que desarrolle funciones asistenciales, en la entidad, sin discriminación de género, edad, raza, creencia religiosa, estrato social o formación académica, sin restricción de la clase de vinculación laboral.

Instrumento Y Técnicas De Recolección De Datos

Para este estudio se utilizara la metodología de encuesta, mediante la aplicación del Instrumento titulado “Evaluación del clima organizacional en salud por Segredo”(ECOS-S) de la doctora Alina María Segredo Pérez publicado en la revista Cubana de Salud Pública, Vol. 43 No 1 en 2017, Este instrumento mide el clima organizacional en instituciones de salud pública.

ECOS-S se construyó con la participación de 11 expertos los cuales tenían entre 5 a 10 años de Experiencia profesional, docente, de investigación y de dirección en el campo de salud pública, este instrumento mide 3 dimensiones en las cuales tiene definidas diferentes categorías así:

***Tabla 1* Categoría de Medición**

DIMENSION	CATEGORIA	PREGUNTAS
Comportamiento	Motivación	10, 15, 29, 35, 45
Organizacional	Comunicación	2, 17, 22, 37, 48

	Relaciones Interpersonales y de trabajo	3, 18, 23, 38, 46
	Funcionamiento	6, 11, 25, 30, 43
Estructura	Condiciones de trabajo	1, 16, 21, 36, 47
Organizacional	Estímulo al desarrollo Organizacional	5, 20, 31, 40, 50
	Liderazgo	7, 12, 26, 32, 41
	Participación	4, 19, 24, 39, 49
Estilo de Dirección	Solución de Conflictos	9, 14, 28, 34, 44
	Trabajo en Equipo	8, 13, 27, 33, 42

Por parte de los autores se adiciono la pregunta, “Usted ha tenido accidentes de trabajo: Si No Cuantos?” Así mismo se consulta el número de horas laboradas, esto con el fin de establecer el índice de accidentalidad. Este instrumento fue validado con 37 profesionales que cursaban la maestría en atención primaria de salud, los cuales se desempeñaban en el primer nivel de atención con un intervalo de 5 días.

El estudio de la validez contempló: contenido, poder discriminatorio, apariencia y comprensión. En la validación de contenido del instrumento en mención, se consideró el criterio de 15 expertos en salud pública pertenecientes al claustro de la Escuela Nacional de Salud Pública, que estaba conformado por 14 doctores en ciencias particulares y un master en ciencias, de los cuales había nueve investigadores titulares y seis auxiliares.

Las personas encuestadas marcarán las respuestas según la percepción de cómo se comportan en la organización, en cada una de las afirmaciones, y/a estas se les dará un puntaje de la siguiente manera:

NO: (0) A VECES: (1) SIEMPRE: (2)

La escala para la clasificación del clima organizacional global según los datos obtenidos del instrumento se realizará así por respuesta de los 50 incisos:

- Clima Organizacional Adecuado: 60 o Más.
- Clima Organizacional En Riesgo: 40 – 59
- Clima Organizacional Inadecuado: Menos de 40.

El índice de Accidentabilidad se calculará con la fórmula de índice de frecuencia de accidentes de Trabajo relacionada a continuación:

$$\text{IF} = \text{AT} \times \frac{\text{No Accidentes de Trabajo en el Periodo}}{\text{Total horas hombres trabajadas en el Periodo}} * 240,000$$

ANEXO

Instrumento titulado “Evaluación del clima organizacional en salud por Segredo”

	N	AV	S
1. El ambiente de trabajo que se respira en la Institución es agradable.			
2. La imagen que se proyecta de la institución a la sociedad es de reconocimiento y prestigio.			
3. Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales.			
4. Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente.			
5. Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma.			
6. Los trabajadores conocen la misión de la Institución.			
7. Existe preocupación porque se entienda bien el trabajo a realizar.			
8. Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo.			
9. Todos los problemas se discuten de una manera constructiva.			
10. El trabajo que realizo me gusta.			
11. El contenido de trabajo se delimita y es del conocimiento de los trabajadores.			
12. Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo.			

13. Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo.			
14. En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios.			
15. Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal.			
16. Las condiciones físicas de trabajo son buenas.			
17. Se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en la institución.			
18. Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo.			
19. Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos.			
20. En la Institución se le da atención al desarrollo de los equipos humanos.			
21. Se dedica tiempo a revisar que se requiere para mejorar el desempeño de las personas.			
22. La información de la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores.			
23. El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés de la institución.			
24. Los objetivos del área de trabajo son congruentes con los objetivos de la institución.			
25. Las acciones de control se realizan de forma planificada.			
26. Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo.			
27. El jefe con el cumplimiento del trabajo es muy exigente.			
28. Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo.			
29. En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento.			
30. Existe una asignación justa de tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la organización.			
31. En la solución a los problemas y conflictos dentro de la organización se tiene en cuenta las opciones más creativas que aportan los trabajadores.			

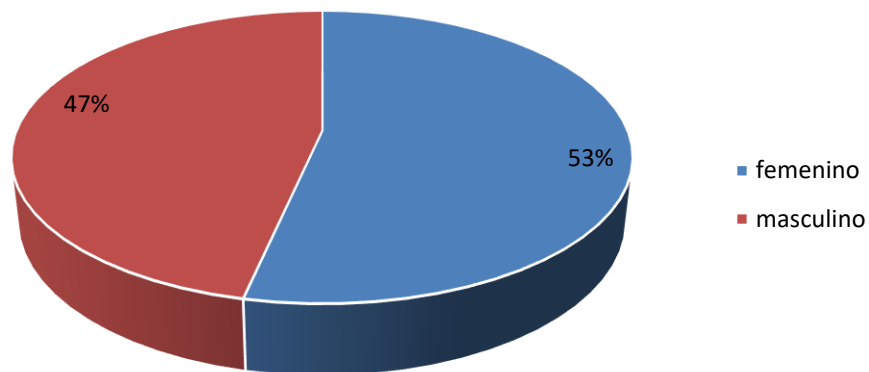
32. Cuando se inicia una tarea se explica el por qué			
33. Los resultados alcanzados en la institución son frutos del trabajo de todos.			
34. Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas.			
35. Los trabajadores se sienten satisfechos de lo que han aportado a los resultados de la Institución			
36. Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas.			
37. La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida.			
38. La institución se preocupa por el desarrollo de los valores, actitudes y relaciones de las personas dentro de la organización.			
39. En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores.			
40. Existe correspondencia entre los objetivos de la organización y el trabajo que se realiza.			
41. A la hora de realizar el trabajo se tienen en cuenta las propuestas del colectivo.			
42. Las ideas del colectivo son tenidas en cuenta para mejorar los resultados de trabajo.			
43. Los trabajadores en la institución cumplen con el horario laboral de forma regular.			
44. Cuando se analiza un problema los miembros de la organización adoptan posiciones sinceras.			
45. Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la institución en la que laboran.			
46. En la institución se estila el saludo diario y las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo.			
47. Existe satisfacción con el ambiente físico en el que se trabaja en la institución.			
48. La información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe oportunamente para realizar el trabajo.			
49. Se propician cambios positivos en función del desarrollo de la institución.			
50. Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir las transformaciones necesarias en la organización.			

51. Usted ha tenido accidentes de trabajo? SI ____ NO ____ ¿Cuántos? _____			
---	--	--	--

RESULTADOS

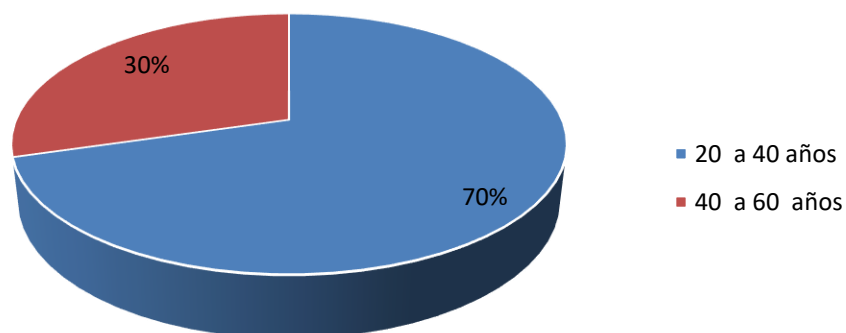
En esta fase damos a conocer los resultados de nuestro proyecto, teniendo en cuenta los objetivos planteados. Para describir los resultados vamos a tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Caracterización sociodemográfica de la población a evaluar.
- Comportamiento Organizacional
- Estructura Organizacional
- Estilos de Dirección
- Resultado General de Clima Organizacional.
- Índice de Accidentalidad
- Resultado del nivel de significancia de la relación entre el clima laboral y la accidentalidad.

Gráfica 1 Género

Fuente: Elaboración propia. Aplicación de Instrumento de clima organizacional.

En la distribución por género de la población de trabajadores, se observa el género femenino con un 53% (47), no obstante, el 47% (41) correspondiente al género masculino.

Gráfica 2 Edad

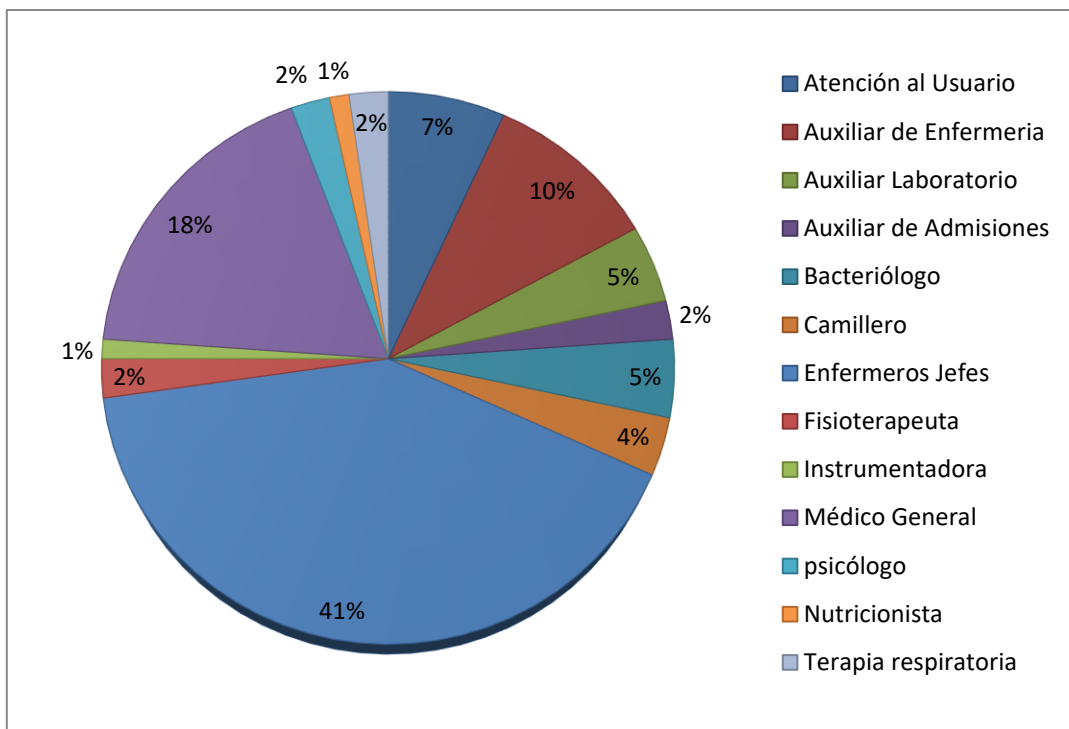
Fuente: Elaboración propia. Aplicación de Instrumento de clima organizacional.

En el grupo de trabajadores del sector Médico el 70% (62) de la población tienen de 20 a 40 años de edad, un 30% (26) la población, corresponden al rango de 40 a 60 años.

Tabla 2 Cargos que ocupan en la Institución

Ocupación	Frecuencia
Atención al Usuario	6
Auxiliar de Enfermería	9
Auxiliar Laboratorio	4
Auxiliar de Admisiones	2
Bacteriólogo	4
Camillero	3
Enfermeros Jefes	36
Fisioterapeuta	2
Instrumentadora	1
Médico General	16
psicólogo	2
Nutricionista	1
Terapia respiratoria	2
Total Encuestados	88

Gráfica 3 Cargos que ocupan en la Institución

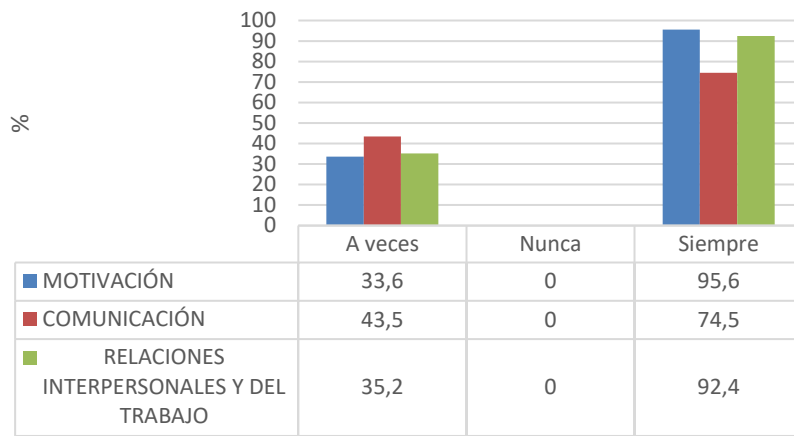


Fuente: Elaboración propia. Aplicación de Instrumento de clima organizacional.

El predominio de ocupación está dado a Enfermeros Jefes con un 41% (36) de la muestra, Médico General con un 18% (16) y Auxiliares de enfermería con un 10% (9).

Análisis De Resultados Por Dimensiones

Gráfica 4 Comportamiento Organizacional



Fuente: Elaboración propia. Aplicación de Instrumento de clima organizacional.

La dimensión comportamiento organizacional implica el estudio sistemático de los actos y las actitudes que las personas muestran en las organizaciones.

Se puede evidenciar que en promedio 95,6% de las respuestas de los participantes, estuvieron orientadas a que perciben de forma favorable la categoría motivación por lo que perciben de forma favorable la motivación organizacional, es decir, las expectativas e intenciones de las personas en su medio organizacional; como sus reacciones y actitudes.

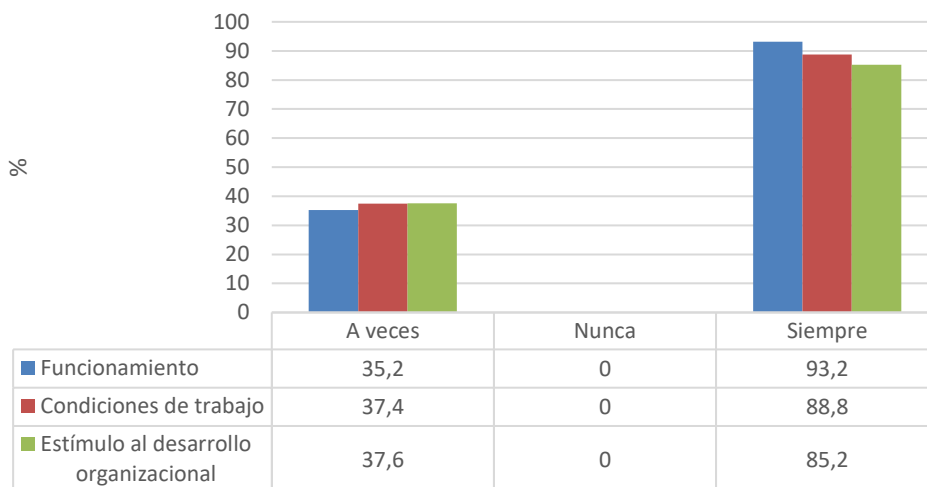
En este caso el trabajador percibe reconocimiento a los trabajadores que trabajan bien, orgullo de pertenecer a su institución y satisfacción por lo aportado a los resultados de la institución.

En cuanto a la comunicación el predominio de respuestas estuvo en siempre con un 74,5% lo cual corresponde a que existe una percepción positiva de los trabajadores frente a

la forma en que se facilitan los mensajes entre los miembros de la organización, sus opiniones y conductas fuera y dentro de la organización, su imagen institucional como prestigio, claridad de la información, rapidez y oportuna gestión de información y oportuna gestión de la información entre el equipo de trabajo; no obstante, es importante señalar que el 43,5% de las respuestas fueron a veces lo cual evidencia que pueden existir elementos de la comunicación que pueden mejorarse. Es importante resaltar

Por último, en la categoría Relaciones interpersonales y de trabajo, las respuestas 92,4% estuvieron orientadas a que se percibe siempre un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales entre pares, como entre jefes y subordinados. Además que existe preocupación de la organización por el desarrollo de los valores y actitudes dentro de la organización, y relaciones de respeto y buen trato entre los miembros del centro médico.

Gráfica 5 Estructura Organizacional



Fuente: Elaboración propia. Aplicación de Instrumento de clima organizacional.

En la categoría Funcionamiento los trabajadores identifican favorabilidad, lo cual significa que un 93% de los trabajadores del Centro Médico perciben que siempre los

procesos son organizados lo cual facilita el cumplimiento de la misión y del logro de objetivos.

Los trabajadores perciben positivo la forma en que se delimita el contenido del trabajo, las tareas de acuerdo con su contenido y la planificación en las acciones que sean de control.

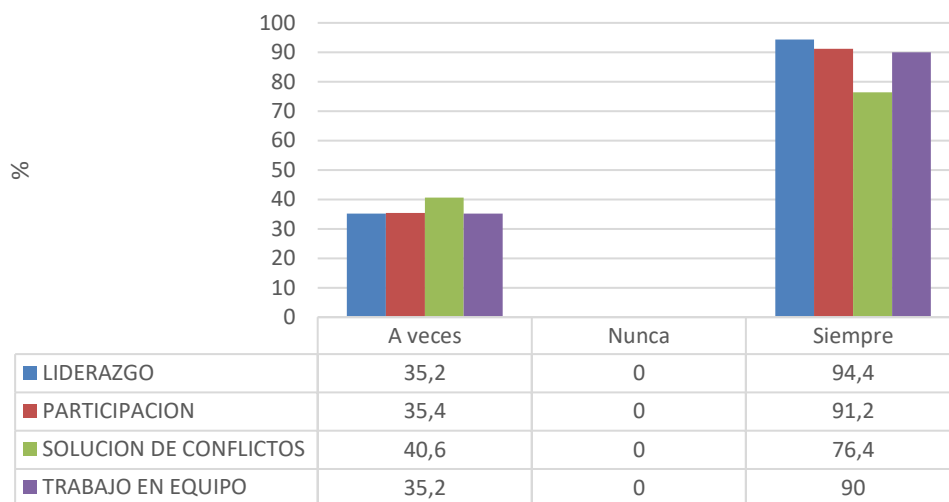
Por otro lado, los trabajadores tienen percepciones favorables frente a las condiciones de trabajo lo cual hace referencia a que siempre se brindan óptimas condiciones ambientales físicas y psicosociales en que se realiza el trabajo, como la calidad y cantidad de los recursos que se suministran para el cumplimiento de las funciones asignadas.

En este caso perciben que siempre cuentan con los elementos de trabajo necesarios para solventar sus problemas, que existe satisfacción con el ambiente físico y que finalmente se destina tiempo para retroalimentar el desempeño de los trabajadores.

En cuanto a la categoría Estimulo al desarrollo organizacional 85% el promedio de respuestas de los participantes se orientaron a que siempre se pone énfasis en la búsqueda de la mejora continua para lograr un cambio planeado en la organización conforme a las necesidades identificadas; los participantes identifican favorable la atención que tiene la institución para desarrollar equipos humanos, la creatividad en la solución de problemas y conflictos; también la participación de parte del trabajador para promover la gestión del cambio y la coherencia entre objetivos y el trabajo que se realiza.

En términos generales la dimensión estructura organizacional, tienen una percepción positiva de parte de la comunidad trabajadora frente a los sistemas formales (normas y procedimientos) que regulan el desarrollo del trabajo. Es un ordenamiento dinámico, cambiante, que incluye un conjunto de interacciones y coordinaciones entre los medios, los procesos y el componente humano de la organización, para asegurarse que este logre sus propósitos sociales.

Gráfica 6 Estilos de Dirección



Fuente: Elaboración propia. Aplicación de Instrumento de clima organizacional.

La dimensión estilo de dirección es concebida como la forma adoptada en las prácticas de dirección en la institución para guiar u orientar las acciones, en mira a lograr el cumplimiento de los objetivos propuestos para la organización.

El 94% percibe que siempre existe preocupación de parte de la organización por el trabajo a realizar, que son claros los roles cuando existe un problema, que existe un enfoque para que exista un plan carrera en cuanto a cerrar brechas de competencias de conocimiento, o técnicas. En este caso existe una percepción favorable frente a la influencia

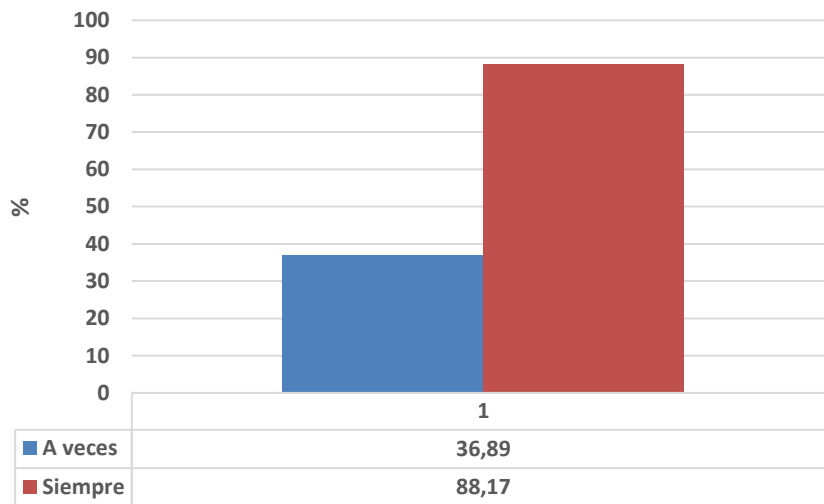
ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados.

Respecto a la participación de los trabajadores refiere a la contribución de las personas y los grupos formales al logro de objetivos de la organización. El 91% de las respuestas estuvieron orientados a que siempre existe colaboración entre los diferentes niveles organizacionales, los trabajadores pueden participar de la toma de decisiones y en los retos o gestión del cambio de la organización.

El 76% perciben que en la categoría de solución de conflictos siempre se discute de manera constructiva, existe un interés del colectivo ante la solución de los problemas, y se estimula las soluciones creativas o posiciones honestas de parte de los miembros del equipo; si bien existe un predominio en la favorabilidad un 40% considera que esto sucede a veces por lo que es necesario identificar que oportunidades de mejora se deben realizar.

Finalmente, en el trabajo en equipo el cual hace referencia al logro de objetivos comunes con una participación organizada y en un ambiente de apoyo mutuo de los integrantes del equipo. El 90% identifica que siempre existe planes de mejora en la organización con base en las necesidades, se promueve plantear propuestas para mejorar el trabajo, que el resultado del trabajo es del equipo y se es exigente frente al cumplimiento de los objetivos.

Gráfica 7 Resultado General del Clima Organizacional



Fuente: Elaboración propia. Aplicación de Instrumento de clima organizacional.

El clima organizacional es un fenómeno multifactorial, que involucra factores relaciones con los estilos de dirección, estructura, y los comportamientos al interior de la organización que tiene como sustento conocimientos, actitudes y prácticas. Es importante generar una estrategia exhaustiva en la dimensión comunicación y resolución de conflictos las cuales se percibe que pueden presentar algún tipo de dificultad y generar un clima organización en riesgo.

A partir del análisis de las diferentes categorías y dimensiones, se concluye que el clima organizacional del Sector Salud es adecuado.

Tabla 3 Datos para hallar el índice de accidentalidad

Hrs/HHT	Horas Semanales	Total Accidentes	Total
495900	5	0	0%
495900	6	1	0%
495900	7	1	0%
495900	8	9	4%
495900	9	0	0%
495900	10	2	1%
495900	12	6	3%
Totales	57	19	9%

Fuente: Elaboración propia. Aplicación de Instrumento de clima organizacional.

Resultado del nivel de significancia de la relación entre el clima laboral y la accidentalidad.

Para determinar si la correlación entre las variables accidentalidad con un 9% y clima organizacional con un 88% era significativa, se comparó el coeficiente de correlación entre variables y su nivel de significancia, utilizando el programa estadístico SPSS siendo este 0,141, por lo tanto se concluye que existe una relación lineal baja entre las variables accidentalidad y clima organizacional, por lo que no es estadísticamente significativa la asociación de las variables mencionadas anteriormente.

Tabla 4 Coeficiente de Correlación de Spearman

		accidentes	1,
	Coeficiente de correlación	de 1,000	,207
	accidentes	Sig. (bilateral)	. ,141
	N	52	52
Rho de Spearman			
	Coeficiente de correlación	de ,207	1,000
	1,	Sig. (bilateral)	,141 .
	N	52	52

CONCLUSIONES

- Con base en los resultados, se hace necesario para próximas investigaciones y con el objetivo de identificar de manera más acertada la causa de los accidentes, ahondar las múltiples relaciones existentes, a fin de bajar los niveles de accidentalidad como aporte a la disciplina de seguridad y salud en el trabajo, disciplina, que cobra relevancia dada la trascendencia que tiene para la contribución en la calidad de vida de los colaboradores de una organización y por supuesto para quienes cursan el postgrado en gerencia del talento humano y riesgos laborales, cuyo propósito debe ser velar por la seguridad de los trabajadores.
- Se establece entonces que la hipótesis de la investigación no es confirmada toda vez que los resultados obtenidos indican que la correlación existente no es representativa como lo indica la teoría.
- Por lo anterior se concluye que no basta con que exista un buen índice de clima organizacional a nivel empresarial para que se presente una baja tasa en los accidentes laborales, es así que se hace relevante generar investigaciones e identificar si son causas como el comportamiento, los protocolos de seguridad o las finanzas en una organización entre muchas otras, las que producen día tras día lamentables consecuencias en la salud de los colaboradores y sus familias.
- De acuerdo a los trabajadores encuestados el clima laboral interactúa con las características propias de las personas, esta relación determina la capacidad para adaptarse a la organización, y a su vez influye en la forma en que los individuos se comunican, motivan, producen y se relacionan en ese entorno.

- Según las hipótesis tomadas en esta investigación se estaban planteando comportamientos distintos de las variables, por lo cual se esperaba que la correlación fuera negativa es decir inversa. En los resultados se evidencia que dicha relación fue positiva y muy baja.
- Cabe anotar que el nivel de significancia que arrojó el coeficiente de Spearman con el cual se midió la correlación entre las dos variables de estudio es de una probabilidad de error muy alta, puesto que lo máximo que se espera es de 0.05 y se presentó en 0.14.

BIBLIOGRAFÍA

- Clima Laboral*. (01 de 02 de 1985). Recuperado el 01 de 09 de 2018, de <http://www.climalaboral.com.es/informacion/>
- Ley 1562 (Congreso de la República 11 de julio de 2012).
- Ley 1562/12 (Congreso de la República 11 de julio de 2012).
- REC. No. 7632/2012, Sentencia No. 7266/2013, sala de lo Social (Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Cataluña, España septiembre de 2013).
- Decreto 1443 de 2014 (Ministerio del Trabajo 14 de julio de 2014).
- Acevedo Gonzalez, K., & Contreras M, Y. (2016). *Costos de los Accidentes Laborales*. (C. Politicas, Ed.)
- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2018). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. Recuperado el 12 de 09 de 2018, de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Asenjo Sebastian, M. A. (2000). *GESTION DIARIA DEL HOSPITAL (2ª ED.)*. Barcelona: MASSON.
- Barrera Garcia, A., González Delgado, A., & Perez Fernández, D. (2016). Identificación de factores incidentes en la accidentalidad laboral en empresas de Cienfuegos. (F. d. Echeverría", Ed.) *Ingeniería Industrial*, 37(2).
- Barrera-García, A., González-Delgado, A., & Pérez-Fernández, D. I. (s.f.).
- Camacho Ramírez Adriana & Mayorga Valderrama Danie. (2017). Mal Clima Organizacional Institucionalizado, acoso y riesgos laborales Psicosociales. Perspectiva Jurídica. *Equidad y Desarrollo* 29.Sulemento., 143-160.

- Camacho Ramírez, A., & Mayorga Valderrama, D. R. (23 de octubre de 2017). *Mal clima organizacional Institucionalizado, acoso y riesgo laborales psicosociales*. Recuperado el 5 de Mayo de 2018, de Artículo Perspectiva Jurídica. Equidad y Desarrollo: <http://doi.org/10.19052/ed.4172>
- Camacho, A., & Mayorga, D. R. (julio-diciembre de 2017). Riesgo Laborales Psicosociales. Perspectiva Organizacional, Jurídica y Social. (R. P.-D. Valores, Ed.) *Prolegómenos. Derechos y Valores*, XX(40), 159-172.
- Charria O, V. S. (29 de Diciembre de 2011). *Factores de riesgo psicosocial laboral: Métodos e Instrumentos de evaluación*. Recuperado el 5 de mayo de 2018, de Revista Facultad Nacional de Salud Pública: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12021522004>
- Congreso de la República. (7 de junio de 1951). *Código Sustantivo del Trabajo*. Recuperado el 31 de agosto de 2018, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html#1
- Congreso de la República. (23 de enero de 2006). *Secretaría del Senado*. Recuperado el 07 de septiembre de 2018, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html
- Congreso de la República. (11 de julio de 2012). *Secretaría del Senado*. Recuperado el 08 de septiembre de 2018, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html
- Congreso de la República. (21 de enero de 2013). *Secretaría del Senado*. Recuperado el 08 de septiembre de 2018, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1616_2013.html
- Constitución Política de Colombia. Asamblea Nacional Constituyente. (20 de julio de 1991). *Constitución Política de Colombia*. Recuperado el 02 de septiembre de 2018, de

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

DC., M. d. (s.f.).

DC., M. d. (s.f.).

De la Roca Pascual , Y. (17 de Julio de 2017). Aspectos Determinantes del Cima Organizacional en contexto sanitario. *Universidad de Oviedo [en línea]*.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2004). *La calidad de vida laboral para una cultura de lo público*. Bogotá DC.: República de Colombia.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2004). *La calidad de vida laboral para una cultura de lo público Instrumentos para*. Bogotá DC.: República de Colombia.

Duque De Voz, N., & Yáñez Contreras, M. (2015). Perspectivas diferenciadas del análisis de la accidentalidad laboral. *Gaceta Laboral*, 21(3), 313-331.

Emagister.com . (2014). *Definición e Historia de la Administración de Personal*. Administración de Personal. Wikilearning, en.

EU -OSHA. (2018). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. Recuperado el 14 de 08 de 2018, de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

<file:///C:/Users/GuillermoAndres/Downloads/30181-139811-1-PB.PDF>. (s.f.).

Galíndez Luis & Rodríguez Yumaira. (2007). Riesgos Laborales de los Trabajadores de la Salud. *Salud de los Trabajadores*, 1.

Galíndez Luis & Rodríguez, Y. (2007). Riesgos Laborales de los Trabajadores de la Salud. *Salud de los Trabajadores*, 1.

Guillén C, G. F. (2000). *Clima organizacional*. Madrid: McGraw-Hill.

Hernández, Fernández y Baptista. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico D.F.: McGraw-Hill.

<http://www.eltiempo.com/economia/sectores/panorama-de-los-accidentes-de-trabajo-en-colombia-en-2017-189464>. (s.f.).

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21430556017>. (s.f.).

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21430556017>. (s.f.).

Juárez-Adauta, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social [en línea]*.

L. Daft , R. (2005). *Teoría y diseño organizacional 8° Ed.* México: 2005.

L. Daft, R. (. (2005). *Teoría y diseño organizacional*. Mexico.

L. Daft, R. (2005). *Teoría y diseño organizaciona*. México.

laboral, (. O. (s.f.). *Metodos e Intrumentos de evaluacion*. Revista Facultad Nacional de Salud.

María Teófila, V.-H. J.-G. (2016). Trabajo Nocturno salud laboral. *Revista Española en Medicina Legal*, 42:142-54.

María, S. P. (2017). Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud.

Revista cubana de Salud Pública,

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21450963006>.

Mc Gregor, D. (01 de 10 de 2008). Obtenido de El Comportamiento Humano:

<http://www.mitecnologico.com/Main/ElComportamientoHumano>

Ministerio de la Protección Social. (26 de mayo de 2005). *Alcaldía de Bogotá*. Recuperado el 7 de septiembre de 2018, de

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=16656>

- Ministerio de la Protección Social. (17 de julio de 2008). *Fondo de Riesgos Laborales*. Recuperado el 07 de septiembre de 2018, de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Resoluciones/Res-2646-2008.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (28 de julio de 2015). *ARL Sura*. Recuperado el 08 de septiembre de 2018, de https://www.arlsura.com/files/res2851_15.pdf
- Ministerio de Trabajo. (26 de mayo de 2015). *Ministerio de Trabajo*. Recuperado el 08 de septiembre de 2018, de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualiza+do+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (24 de junio de 1994). *Secretaria del Senado*. Recuperado el 3 de septiembre de 2018, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html
- O Sanz , C., & Romero, C. (2015). Accidentes biológicos de enfermería en el quirófano. (A. E. Urología, Ed.) *Asociación Española de enfermería en Urología*, 29-37.
- OIT Organización Internacional del Trabajo. (5 de septiembre de 2013). *Normlex*. *Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460
- OMS, O. M. (23 de mayo de 2007). *Salud de los trabajadores. Plan de acción mundial*. Obtenido de http://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_sp_web.pdf
- OMS, O. M. (01 de junio de 2008). *La definición de salud de la Organización Mundial de la Salud y la interdisciplinariedad*. Recuperado el 17 de Septiembre de 2018, de <http://www.redalyc.org/pdf/410/41011135004.pdf>
- organizacional, T. y. (2005). México.

- Perez, C., Salinas, M. T., Bellvis, G. d., Msabri, N., & Martínez, E. N. (agosto de 2016). *Incidencia de exposiciones accidentales a sangre y fluidos biológicos en el personal sanitario de un hospital comarcal*. Recuperado el 8 de mayo de 2018, de fundación Hospital de L'Esperit Sant. Universitat de Barcelona. Santa Coloma de Gramenet: <http://doi.org/10.106/j.gaceta.2016.08.008>
- Prado, J. F. (2015). *Clima y Ambiente Organizacional*. Ciudad de Mexico: El Manual Moderno.
- Ramirez, A. C. (2017). *Mal Clima Organizacional Institucional* .
- Rojas Gutiérrez, R. (Julio- Agosto de 2015). La otra cara seguridad y trabajo. (R. A. Rojas, Ed.) *Artículo Colombiano de Seguridad. Editoriales Presidencia Ejecutiva no. 395 Año 38*.
- Segredo Pérez, A. M. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública, vol. 39, núm. 2, 2013, , 39(2,2013)*.
- Segredo Perez, A. M. (2017). Comunicación organizacional como dimensión necesaria para medir el clima en las organizaciones en salud pública. (D. A. Tabasco, Ed.) *Horizonte sanitario, 16(1)*.
- Segregado Pérez AM, G. M. (s.f.).
- Segregado Perez AM, G. M. (26 de abril de 2016). Enfoque Sistemático de Clima Organizacional y su aplicación en salud pública. *Enfoque Sistemático de Clima Organizacional y su aplicación en salud pública*. internet.
- Sierra Castellanos, Y. (2007). Clima Organizacional como Factor de Riesgo Ocupacional. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología. Vol. 9.No. 1, 69*.

Viloria Escobar, J., Pertúz Gutiérrez, S., Daza Corredor, A., & Pedraza Álvarez, L. (Enero - Marzo de 2016). Aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud. *Revista Cubana de Salud Pública [en línea]*.

Vitali, S. (Enero . Junio de 2017). Precariedad en las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores del sector bananero. (S. d. trabajadores, Ed.) *Salud de los trabajadores [línea]*, 25(1), 9-22.

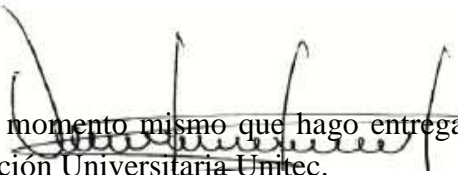
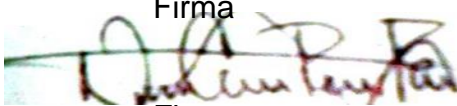
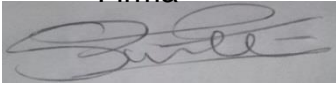
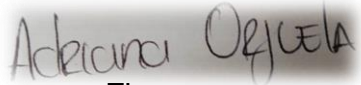
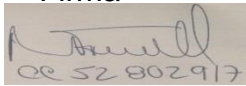
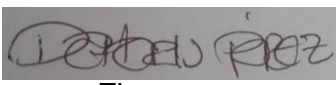
WL, A. (2013). *Clima organizacional en ocho empresas de Arequipa*. Perú: Ilustro.

Yo **FORERO NUBIA, GÓMEZ SANDRA, NÚÑEZ VIVIANA, ORJUELA, ADRIANA, ROMERO NYDIA, PÉREZ DAMARIS**, manifiesto en este documento mi voluntad de ceder a la Corporación Universitaria Unitec los derechos patrimoniales, consagrados en el artículo 72 de la Ley de 1982¹, de la investigación titulada:

TITULO RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL ÍNDICE DE ACCIDENTALIDAD EN UNA EMPRESA PÚBLICA DEL SECTOR SALUD

Producto de mi actividad académica, para optar por el título de **ESPECIALISTA EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO Y RIESGOS LABORALES**. La Corporación Universitaria Unitec entidad académica sin ánimo de lucro, queda por lo tanto facultada plenamente para ejercer los derechos anteriormente cedidos en su actividad ordinaria de investigación, docencia y publicación. La cesión otorgada se ajusta a lo que establece la Ley 23 de 1982. Con todo, en mi condición de autor me reservo los derechos morales de la obra antes citada con arreglo al Artículo 30 de la Ley 23 de 1982. En concordancia escribo

este documento en el momento mismo que hago entrega del trabajo final a la Biblioteca General de la Corporación Universitaria Unitec.

Viviana Núñez Meza		28.538.990
Nombre	Firma	Cédula
Nydia Romero		52.865.627
Nombre	Firma	Cédula
Sandra Gómez		39.287.517
Nombre	Firma	Cédula
Adriana Orjuela		1.110.508.221
Nombre	Firma	Cédula
Nubia Forero		52.802.917
Nombre	Firma	Cédula
Damaris Pérez		1.019.020.375
Nombre	Firma	Cédula

¹Los derechos del autor recaen sobre las obras científicas, literarias y artísticas en las cuales se comprenden las creaciones del espíritu en el campo científico, literario y artístico, cualquiera que sea el modo o la forma de expresión y cualquiera que sea su destinación, tales como: los libros, los folletos y otros escritos; las conferencias, alocuciones, sermones y otras obras de la misma naturaleza; las obras dramáticas o dramático musicales; las obras coreográficas y las pantomimas ; las composiciones musicales con letra o sin ella; las obras cinematográficas, a las cuales se asimilan las obras de dibujo, pintura, arquitectura, escultura, grabado, litografía; las obras fotográficas a las cuales se asimilan las expresas por procedimiento análogo a la fotografía, a la arquitectura, o a las ciencias, toda producción del dominio científico, literario o artístico que pueda reproducirse o definirse por cualquier forma de impresión o de reproducción, por fonograma, radiotelefonía o cualquier otro medio conocido o por conocer” (Artículo 72 de la Ley 23 de 1982)