



INFLUENCIA DEL ESTADO DE SALUD EN EL AUSENTISMO,
INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO EN EL PERSONAL DE LA
CLÍNICA PAMPLONA EN EL I PERIODO DEL AÑO 2017

ELABORADO POR:
MARELIS CASTRO MAURY
COD: 1.139.614.011
MAIRA ALEJANDRA VARGAS ARAUJO
COD: 1.121.901.179

DIPLOMADO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PROGRAMA DE FISIOTERAPIA
2017

DQS is member of:





INFLUENCIA DEL ESTADO DE SALUD EN EL AUSENTISMO,
INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO EN EL PERSONAL DE LA
CLÍNICA PAMPLONA EN EL I PERIODO DEL AÑO 2017

ELABORADO POR:
MARELIS CASTRO MAURY
MAIRA ALEJANDRA VARGAS ARAUJO

T.O. MAGDA MILENA CONTRERAS JAUREGUI
DIRECTORA DE PROGRAMA DE TERAPIA OCUPACIONAL

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
PARA APROBAR EL DIPLOMADO, REQUISITO DE GRADO

DIPLOMADO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PROGRAMA DE FISIOTERAPIA
2017



EMPRESA: CLINICA PAMPLONA

NÚMERO DE TRABAJADORES:

- **Área administrativa:** 19 trabajadores.
- **Área asistencial:** 39 trabajadores.
- **Área de Servicios generales:** 8 trabajadores.

POLITICA DE LA EMPRESA

La clínica Pamplona comprometida con la seguridad del paciente trabaja en prevenir situaciones que afecten su salud y bienestar durante la atención intrahospitalaria propendiendo por alcanzar estándares de calidad que permitan prestar servicios de salud seguros y por ende la satisfacción del usuario.

SISTEMATIZACION DE LA EXPERIENCIA

La sistematización de la experiencia del presente trabajo de investigación lo que buscamos es determinar el estado de salud del personal, puesto que es importante conocer la influencia del estado de salud en el personal tanto administrativo como asistencial, debido a que media en el rendimiento laboral de los trabajadores, de esta manera se ve asociado directamente con el ausentismo, los incidentes y los accidentes de trabajo, a través de la aplicación de una ficha sociodemográfica de condiciones de salud. Al terminar la experiencia se pudo obtener el Índice de Prevalencia de riesgo de salud en el personal administrativo y asistencial de la clínica Pamplona.

Con esta experiencia se pudo conocer el estado de salud, como afecta a la empresa y a los trabajadores en el desempeño de sus funciones diarias; de igual manera fue enriquecedor ya que apporto conocimientos en la parte de seguridad y salud en el trabajo siendo importante en el área de la salud y para la formación como fisioterapeutas integrales.



RESUMEN DE LA EXPERIENCIA

El día 12 de junio del 2017 en horas de la tarde se realizó una visita a las instalaciones de la clínica Pamplona que se encuentra ubicada en la Cr8 11-55 Barrio Romero del municipio de Pamplona, donde se presentaron ante coordinadora administrativa las estudiantes de fisioterapia Marelis Castro Maury y Maira Alejandra Vargas Araujo de la universidad de pamplona quienes se encuentran realizando el diplomado de seguridad y salud en el trabajo; la coordinadora administrativa dio información respectiva sobre la empresa y se ofreció a colaborar en lo que se requiriera y pidió a la auxiliar Elizabeth Becerra Lizarazo que nos diera un recorrido por las instalaciones y nos presentara con el personal. Al concluir el trabajo de investigación fue posible dar a conocer a la empresa que se presentan patologías en los trabajadores que afectan el desempeño laboral para controlar este tipo de eventualidad deben realizarse exámenes periódicos y fomentar los estilos de vida saludable.

OBJETO DE LA EXPERIENCIA:

El objeto de la experiencia de la clínica Pamplona se realizó por medio de una ficha sociodemográfica para la identificación del estado de salud de los trabajadores. A partir del análisis de los resultados obtenidos se realizara capacitación sobre los factores de riesgos relacionados con las labores desempeñadas por los trabajadores. Buscando concientizar y sensibilizar a los trabajadores acerca de los riesgo a los cuales están expuestos y de la importancia de ejecutar de forma adecuada sus actividades laborales para evitar incidentes, accidentes y ausentismo laboral.



OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

- Determinar la influencia del estado de salud en el ausentismo, incidentes y accidentes de trabajo en el personal de la clínica pamplona en el I periodo del año 2017.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Diseñar una ficha socio demográfica para conocer el estado de salud de los empleados.
- Aplicar instrumento para recopilar información.
- Determinar factores de riesgo en trabajadores con ausentismo en la clínica Pamplona.
- Analizar e interpretar la información registrada.
- Intervenir sobre el factor de riesgo de los trabajadores.



PROBLEMA

En algunos países existe evidencia acerca de la asociación entre factores de riesgo generales vinculados a los estilos de vida y la ocurrencia de accidentes laborales, de enfermedades profesionales y de ausentismo laboral.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), “Se entiende por Ausentismo la falta de asistencia de los empleados a sus puestos de trabajo por causa directa o indirectamente evitables, tales como de enfermedad, cualquiera que sea su duración y carácter -común, profesional, accidente laboral o no-incluidas las visitas médicas, así como las ausencias injustificadas durante toda o parte de la jornada laboral, y los permisos circunstanciales dentro del horario laboral”. Esteban cols. (2002)

El ausentismo laboral es un factor generador de efectos negativos en las organizaciones, lo cual se ve reflejado en diferentes aspectos: elevados costos de operaciones, problemas de operaciones, problemas de calidad, dificultad para alcanzar los objetivos propuestos y supone más del 80 % del gasto en salud cuando un trabajador enferma .Sanz (2003).

Respecto a lo anterior surge el presente trabajo de investigación con el fin de conocer en cómo afecta el estado de salud de los trabajadores a la empresa “clínica pamplona”, para contar con información que oriente el diseño y evaluación de intervenciones de salud en los lugares de trabajo.



MEDICINA EN EL TRABAJO

Actualmente la OMS define la medicina del trabajo así, “Es la disciplina que tiende al perfeccionamiento y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; la prevención de trastornos de la salud causados por riesgos resultantes de los factores adversos; la colocación y mantenimiento del trabajador en un ambiente de trabajo adaptado a sus condiciones fisiológicas y psicológicas” (OMS y OIT, comité conjunto, 1950).

Por su parte, la medicina preventiva trata de establecer parámetros de anticipación de síntomas de enfermedades para tener una reacción oportuna a cualquier patología y lograr un buen acondicionamiento del cuerpo y la mente en los trabajadores, evitando que se produzca disfunciones orgánicas y/o psicológicas. Igualmente la medicina preventiva considera todos los factores negativos que alteren la relación de las características esenciales de la mente para que ésta influya en el ánimo, la voluntad, carácter y demás funciones primarias y secundarias que tienen una relación comprobada sobre el equilibrio de la salud humana.

Tal como lo establecen las normas los servicios de medicina preventiva pueden ser de carácter interno (integrado a la estructura de la empresa) o de carácter externo (brindados a través de una prestación contratada fuera de la empresa).

Según la NTC-OHSAS 18001 un programa del sistema de gestión de S & SO deben cumplir con los siguientes requisitos.





DECRETO 1443 DEL 2014

El nuevo **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo** debe ser implementado por todas las empresas del país, por quienes contratan personal por prestación de servicios (civil, comercial o administrativo) las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales.

El decreto obliga a los contratantes a realizar un reconocimiento permanente de las condiciones de trabajo que inciden en el bienestar, la seguridad y la salud de los trabajadores, permitiendo realizar las acciones de mejora cuando sean necesarias.

Este sistema consiste en el desarrollo de un proceso desarrollado en etapas, entre las que se incluye política, planificación, aplicación, valoración, auditoría y acciones de mejora con el objetivo de alcanzar la mejora continua.

Además este reglamento se puede implementar en cualquier organización ya que es adaptable al tamaño y características de la empresa; igualmente, es compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa, con la posibilidad de estar integrado en ellos.

- Por ello, la norma establece que la Política de Seguridad y Salud de la organización debe cumplir con los siguientes requisitos:
- Establecer el compromiso de la empresa hacia la implementación del SST de la empresa para la gestión de los riesgos laborales.

DQS is member of:



- Adecuarla a los requisitos de la empresa, a la naturaleza de sus peligros y al tamaño de la organización.
- Estar redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa.
- Debe ser divulgada a todos los niveles de la organización y estar accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas.
- Ser revisada como mínimo una vez al año y se actualizada cuando la organización lo considere necesario.

Por otra parte las obligaciones más relevantes, dispuestas en el **Decreto 1443** establecen que la organización tendrá las siguientes responsabilidades:

- Definir, firmar y divulgar la política de seguridad y salud en el trabajo, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para definir y evaluar los objetivos establecidos.
- Asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
- Involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo en todos los procesos que se lleven a cabo en la organización.
- Desarrollar medidas para la identificación, evaluación y valoración de los riesgos, así como el establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores, equipos e instalaciones.

El Decreto 1443, también hace referencia a que la organización debe establecer los mecanismos necesarios para documentar y responder a cualquier comunicación interna y externa relacionada con la seguridad y salud en el trabajo

Para este fin debe disponer de canales que permitan recoger inquietudes, quejas y cualquier aportación de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo para que sean consideradas y atendidas por los responsables en la empresa.

En total, **El Decreto 1443** está formado por ocho capítulos en los que se reglamenta la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual es de vital importancia para garantizar la integridad e intereses de la organización.

IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS Y EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS

Todos los sectores de la economía y los puestos de trabajo presentan ciertas situaciones de peligro para los trabajadores, los equipos, las instalaciones o el entorno, aunque el potencial de daño y la probabilidad de materializarse varíen según las condiciones particulares.

En la construcción de una empresa que les brinde a sus empleados escenarios de trabajo seguros y que incluya el cuidado en cada proceso, es fundamental identificar los peligros, evaluar los riesgos que generan y, con esto definido, establecer las medidas de control pertinentes para prevenirlos y/o minimizarlos al máximo.

¿Peligros o riesgos?

Al hablar de peligros se hace referencia a elementos, situaciones o actos que puedan causarles daño a los trabajadores o a la empresa. Por otra parte, al mencionar los riesgos, se combinan la probabilidad de que ocurra uno o varios acontecimientos peligrosos y la severidad del daño que estos puedan causar.

Por ejemplo, un peligro es caminar por un piso resbaloso. La probabilidad de que este se materialice, genera un riesgo de caídas. Interviniendo en el peligro es posible eliminar o disminuir el riesgo para avanzar en el cuidado de los empleados.

Identificación de peligros

El primer paso para intervenir en los peligros es tenerlos claramente definidos e identificados para que las acciones de prevención estén bien

orientadas y tengan un impacto significativo. Esta delineación le mostrará a la organización los puntos que deben ser tomados como prioridades en todos los planes de la seguridad y la salud en el trabajo. A partir de estos se podrán actualizar aquellos que estén en vigencia.

Normalmente, la identificación de peligros debe ser documentada y actualizada cada año, pero hay casos especiales en los que se hace necesario actualizarla: accidentes de trabajo mortales, eventos catastróficos dentro de la compañía o cuando hay cambios en los procesos, la maquinaria, las instalaciones o los equipos.

El proceso debe ser realizado por el personal idóneo, pero también es de gran importancia el apoyo, participación y compromiso de todos los niveles de la empresa. El conocimiento adquirido en el trabajo cotidiano brinda información y pistas valiosas para identificar las situaciones que pueden afectar a los empleados y a la compañía.

Control de peligros

Hay varias alternativas que pueden ser aplicadas para prevenir o disminuir la probabilidad de que los peligros se materialicen. Su elección y aplicación depende de las particularidades de los eventos a controlar.

- **Eliminación:** se toma una medida para suprimir el riesgo o el peligro. Si en una empresa hay una zona de almacenamiento en un área elevada, esta se puede trasladar al mismo nivel de los trabajadores para evitar caídas de altura.
- **Sustitución:** el peligro es reemplazado por otro que no genere riesgo o que genere menos riesgo. Los trabajadores que manipulan aceites

suelen lavar sus manos con gasolina, pero como esta es inflamable, lo más seguro es usar jabón desengrasante para este propósito.

- Control de ingeniería: se toman medidas técnicas para control del peligro en su fuente o en su ambiente, tales como aislarlo. Si en una fábrica se detecta que un proceso es muy ruidoso y puede afectar la salud auditiva, es conveniente aislarlo y realizar un cerramiento acústico a los espacios en los que se desarrolla.
- Control administrativo: se reduce el tiempo en el que los empleados están expuestos al peligro con estrategias de rotación del personal y cambio de turnos, además de tomar las acciones preventivas en lo relacionado con señalética, demarcación de lugares peligrosos y sistemas de alarmas.
- Equipos de protección personal: uso de dispositivos, vestimenta o accesorios por parte de los trabajadores para proteger su cuerpo de la exposición a factores de riesgo. En el sector salud, por ejemplo, el contacto con material biológico es un riesgo importante a tener en cuenta. Para que la sangre o fluidos corporales no toquen el cuerpo de los empleados, estos usan batas, monogafas, tapabocas, entre otros.

La identificación de peligros es fundamental en la prevención de accidentes y enfermedades laborales. Si esta se realiza correctamente, se optimizarán recursos, esfuerzos y tiempos en el cuidado de los empleados y en la construcción de un espacio de trabajo seguro y productivo.



ACCIDENTES E INCIDENTES DE TRABAJO, IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN DE AMBOS

En todas las actividades diarias del hogar y del trabajo, los riesgos están latentes, por lo cual es importante estar atentos y tomar las medidas necesarias para prevenirlos.

Un ACCIDENTE es un suceso repentino no deseado que produce consecuencias negativas ya sea en las personas, las instalaciones, las máquinas o el proceso.

Un INCIDENTE es un suceso repentino no deseado que ocurre por las mismas causas que se presentan los accidentes, sólo que por cuestiones del azar no desencadena lesiones en las personas, daños a la propiedad, al proceso o al ambiente.

Un incidente es una alerta que es necesario atender. Es la oportunidad para identificar y controlar las causas básicas que lo generaron, antes de que ocurra un accidente.

La verdadera prevención se logra investigando los INCIDENTES y adoptando las recomendaciones que se generan de la investigación, ya que siempre que ocurre un accidente, han ocurrido previamente varios incidentes que alertaron sobre la situación de riesgo.

La INVESTIGACIÓN, es la acción por medio de la cual personal calificado busca evidencias objetivas acerca del incidente o accidente. La investigación se debe realizar tan pronto como ocurra el evento y en la medida de lo posible en el sitio donde ocurrió.

Para realizar la investigación es fundamental centrarse en la búsqueda de las causas y nunca en los culpables. Es necesario evitar los prejuicios en la toma de datos.

Se deben adoptar como causas de los accidentes o incidentes, los hechos demostrados, no los que se apoyen en suposiciones.

Las causas básicas de los accidentes pueden ser:

- La ausencia de normas
- El diseño inadecuado del puesto de trabajo
- La falta de inducción y de entrenamiento
- La falta de conocimientos

Tanto los incidentes como los accidentes son multicausales, es decir que ocurren por la coincidencia de diversos factores, por lo tanto las medidas de prevención deben también dirigirse a las distintas causas.

La mayoría de los accidentes pueden ser evitados si asumimos los INCIDENTES como alertas para controlar los riesgos con anticipación.

Evento(s) relacionado(s) con el trabajo, en el (los) que ocurrió o pudo haber ocurrido lesión o enfermedad (independiente de su severidad), o víctima mortal. (OHSAS 18001:2007)

AUSENTISMO LABORAL

El Ausentismo Laboral es la ausencia de aquellos empleados que no están en las horas de trabajo y esto es uno de los puntos que preocupa a la empresa lo cual tratan de controlar para que no se cometan dentro de ella. También puede definirse como toda ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo.

Es por esta razón que en este trabajo les presento todo lo relacionado al ausentismo laboral, sus tipos, sus causas y consecuencia que se presentan en aquellos empleados en las diversas empresas.

El ausentismo laboral es el conjunto de ausencias de los empleados a su trabajo, justificadas o no. Es uno de los puntos que más preocupan a las empresas y que más tratan de controlar y reducir.

El ausentismo laboral es considerado un factor que reduce seriamente la productividad. Para disminuirlo las empresas han acudido a diversos tipos de sanciones, a estimular a los trabajadores que cumplen regularmente con sus obligaciones o a flexibilizar los horarios, reduciendo de este modo los motivos que los empleados tienen para faltar.

El ausentismo es uno de las cuestiones que más preocupan a las empresas por los problemas organizativos que suscita y los costes que genera.

Diagnóstico de las causas

Las causas del ausentismo son varias, no siempre ocurre por causa del empleado; también pueden causarlo la organización, la eficiente supervisión, la súper especialización de las tareas, la falta de motivación y estímulo, las desagradables condiciones de trabajo, la escasa integración de empleado en la organización y el impacto psicológico de una dirección deficiente.

Algunas de las causas son:

- Enfermedad comprobada.
- Enfermedad no comprobada.
- Diversas razones de carácter familiar.
- Tardanzas involuntarias por motivos de fuerza mayor.
- Faltas voluntarias por motivos personales.
- Dificultades y problemas financieros.
- Problemas de transporte.
- Baja motivación para trabajar.
- Clima organizacional insostenible.
- Falta de adaptación del trabajador a su puesto de trabajo.

Las principales de estas causas son:

- Enfermedad no comprobada.
- Razones familiares.
- Retardos involuntarios por fuerza mayor.
- Faltas voluntarias por motivos personales.

Consecuencias

Un elevado absentismo laboral puede contribuir a reducir la productividad de una empresa, provocarle problemas organizativos y generarle altos costes, ya que hay que cubrir el puesto del absentista, su ausencia puede provocar que haya maquinaria que no se utilice.

Los tipos de ausentismo que se pueden presentar según "Idalberto Chiavenato", se especifican a continuación:

- Ausentismo parcial: Considera solo el personal en actividad normal y únicamente las faltas y retardos convertidas en horas, pero relacionadas con:
 - Faltas injustificada por certificados médicos.
 - Faltas por motivos médicos no justificados. Retardos por motivos justificados o no justificados.

- Ausentismo general (mixto): Relacionado con el personal ausente durante el periodo prolongado por:
 - Vacaciones.
 - Licencias de toda clase.
 - Ausencias por enfermedad, maternidad y accidentes de trabajo.

Tipos de ausentismo

Se pueden distinguir tipos de ausentismo diferentes:

- Ausentismo previsible y justificado: es aquel que puede ser controlado porque la empresa está informada previamente de la ausencia (permisos legales retribuidos, enfermedades comunes con baja de incapacidad laboral transitoria, accidentes de trabajo con baja laboral, permisos no retribuidos para asuntos personales.
- Ausentismo no previsible y sin justificación que suponen una falta o abandono del puesto de trabajo sin autorización de la empresa.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES			
N°	ACTIVIDAD	FECHA	HORA
1	Primera visita a la empresa	12 de junio	2: 00 pm a 4:00 pm



2	Aplicación de instrumento.	13 de junio	2:00 pm a 5: 00 pm
3	Aplicación de instrumento.	14 de junio	9:00 am a 10: 00 am 2:00 am a 3:00 pm 7:00 am a 10:00 pm
4	Tabulación y análisis de datos.	15 de junio	2:00 pm a 5: 00 pm
5	Intervención sobre prevalencia de riesgo de salud.	16 de junio	2:00 pm a 5: 00 pm

DQS is member of:



DIARIOS DE CAMPO

PRIMERA VISITA (12 DE JUNIO DE 2017)

Que hice hoy	Tiempo utilizado	Para que lo hice	Quienes participaron	Resultados	Observaciones e impresiones
Presentación de las estudiantes, ante el responsable del escenario “clínica Pamplona. Recolección de información de la muestra.	3 horas	Para dar inicio a la práctica del diplomado seguridad y salud en el trabajo y formalizar esta.	Coordinadora 3 personas	Con la presente se pudo recolectar información de vital importancia para el trabajo de investigación con lo es la “nómina de planta”,	Con la información del talento humano de la empresa (nombres y cargos) facilita la busque del personal y posterior recolección de datos.

SEGUNDA VISITA (13 DE JUNIO DE 2017)

Que hice hoy	Tiempo utilizado	Para que lo hice	Quienes participaron	Resultados	Observaciones e impresiones
Se diligenciaron las encuestas por parte del personal de la clínica Pamplona.	3 horas	Para poder obtener resultados y pensar en la posible intervención que se puede realizar de acuerdo con la información recolectada.	31 personas que fueron encuestadas de diferentes áreas como urgencias, administrativa, laboratorio, cirugía, entre otras.	Se pudieron llenar exactamente 31 encuestas.	Nos vimos obligados a tener que mover los horarios establecidos, debido a los horarios del personal que tenemos que encuestar.

TERCERA VISITA (14 DE JUNIO DE 2017)

Que hice hoy	Tiempo utilizado	Para que lo hice	Quienes participaron	Resultados	Observaciones e impresiones
Se continuó diligenciando las encuestas por parte del personal de la clínica Pamplona.	3 horas	Para poder obtener resultados y pensar en la posible intervención que se puede realizar de acuerdo con la información recolectada.	31 personas que fueron encuestadas de diferentes áreas como urgencias, administrativa, laboratorio, cirugía, entre otras.	Se pudieron llenar exactamente 31 encuestas.	El gerente de la empresa mostró inconformidad y desconocimiento de la actividad que se estaba realizando, aunque la coordinadora expresó lo contrario.

DIA CUARTO (15 DE JUNIO DE 2017)

Que hice hoy	Tiempo utilizado	Para que lo hice	Quienes participaron	Resultados	Observaciones e impresiones
Se hizo la tabulación y análisis de las encuestas y realización de folletos para intervención.	4 horas	Para poder obtener pensar en la posible intervención	Estudiantes que realizan el trabajo.	Se realizó el análisis donde se encontraron los factores a intervenir.	En cuanto al Ausentismo durante los últimos 3 meses con 21,42% del personal, por causas diversas siendo la más significativa la incapacidad por estado de salud, otras como actividades

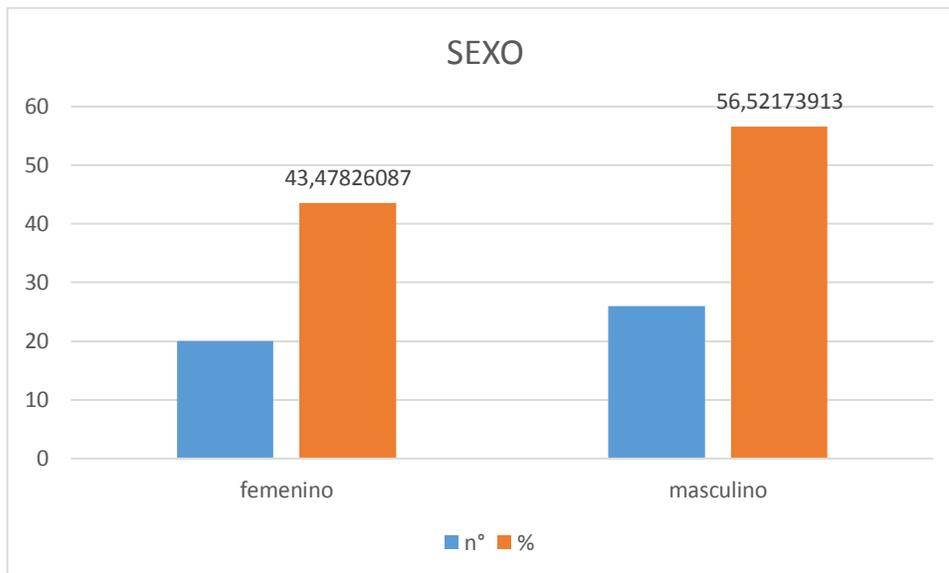
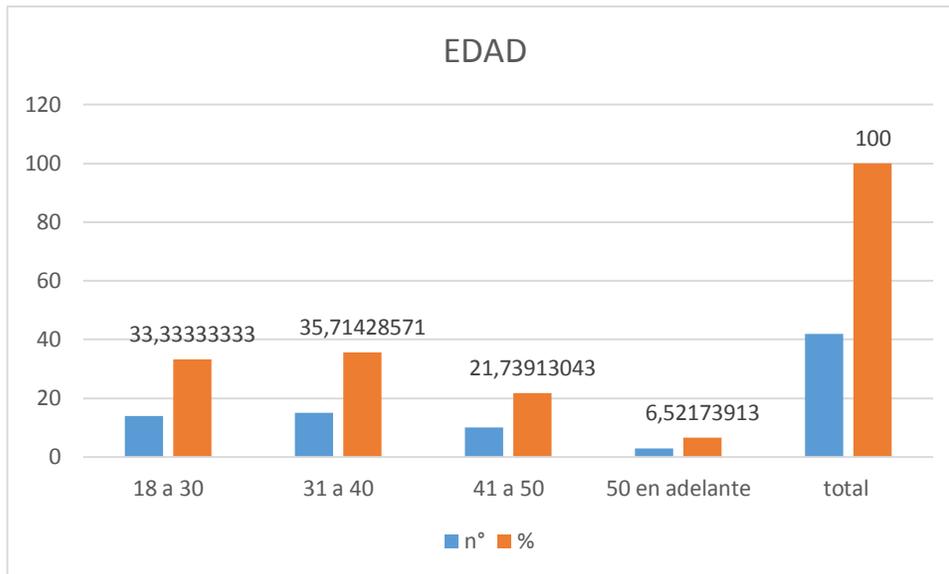


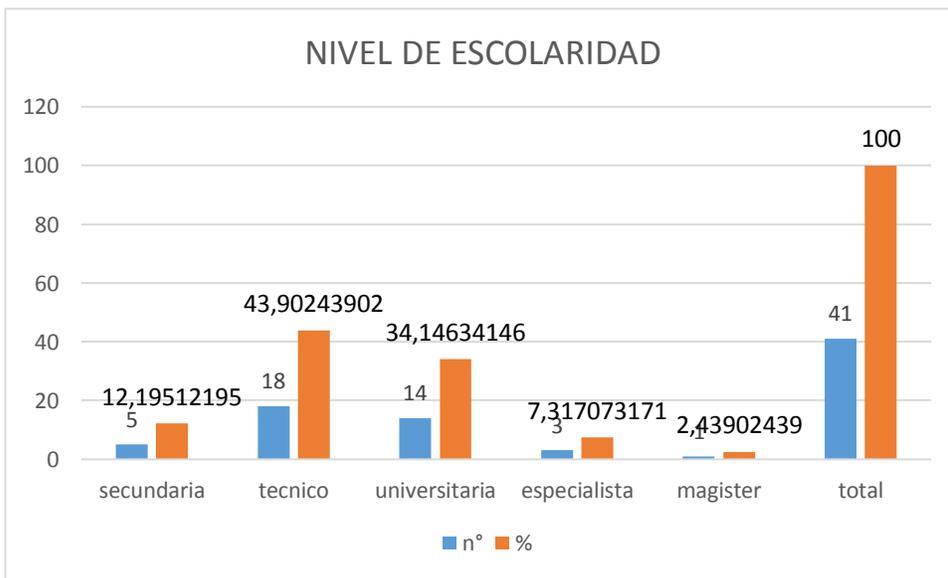
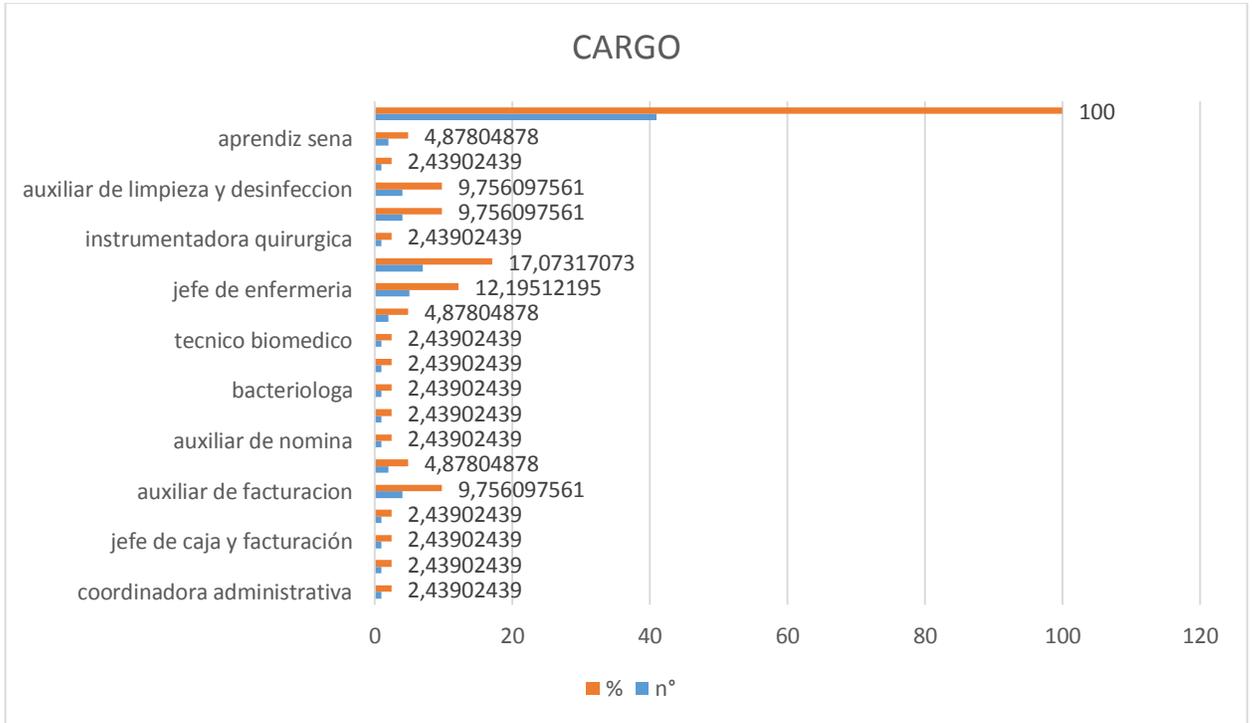
					personales y laborales.
--	--	--	--	--	-------------------------

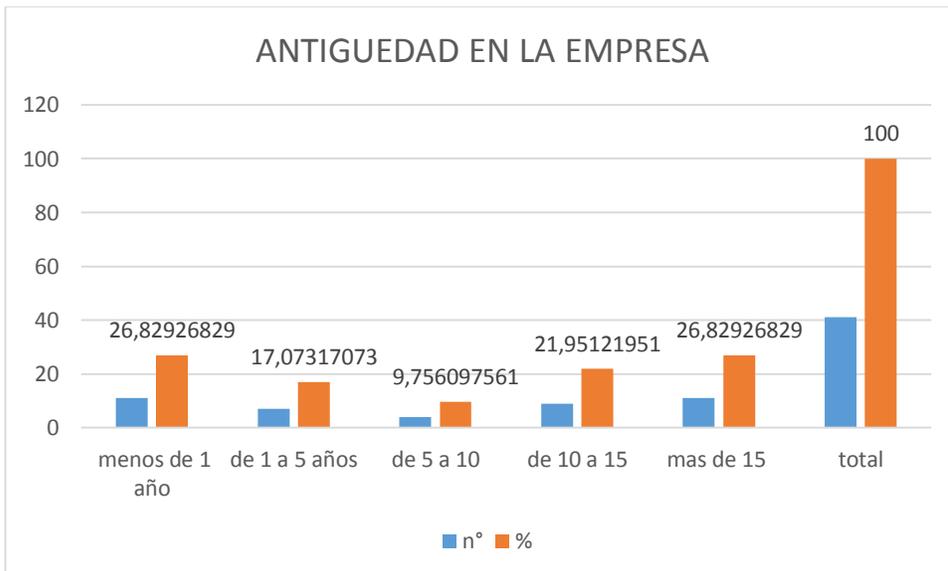
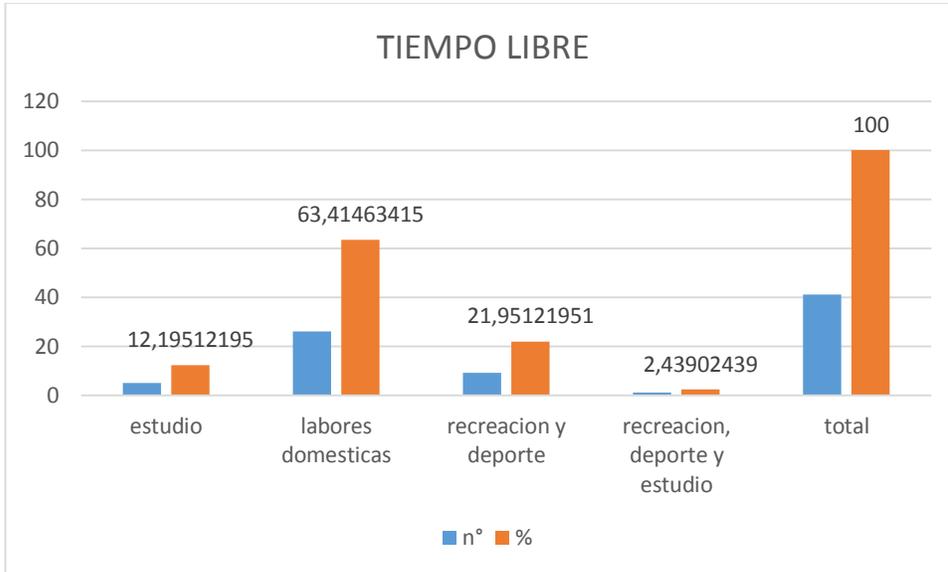
DIA QUINTO (16 DE JUNIO DE 2017)

Que hice hoy	Tiempo utilizado	Para que lo hice	Quienes participaron	Resultados	Observaciones e impresiones
Entrega de folletos de acuerdo a los factores encontrados.	2 horas	Buscando concientizar al personal de las fallas que se están teniendo en cuanto a procedimientos que se realizan en el diario vivir.	Estudiantes que realizan el trabajo.	Se socializaron los resultados a través de folletos educativos.	Accidentes laborales se reportaron 8 casos de los cuales 6 de estos a causa de objeto cortopunzante (agujas, una de ellas contaminadas) y el restante ocasionaron alteraciones osteomusculares.

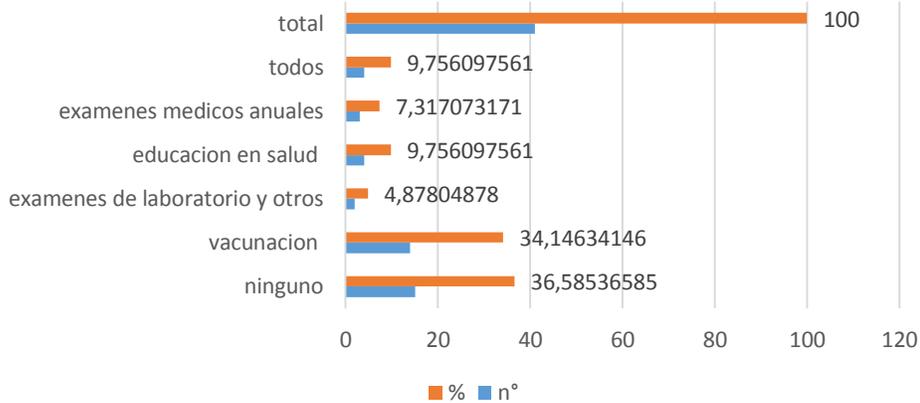
RESULTADOS



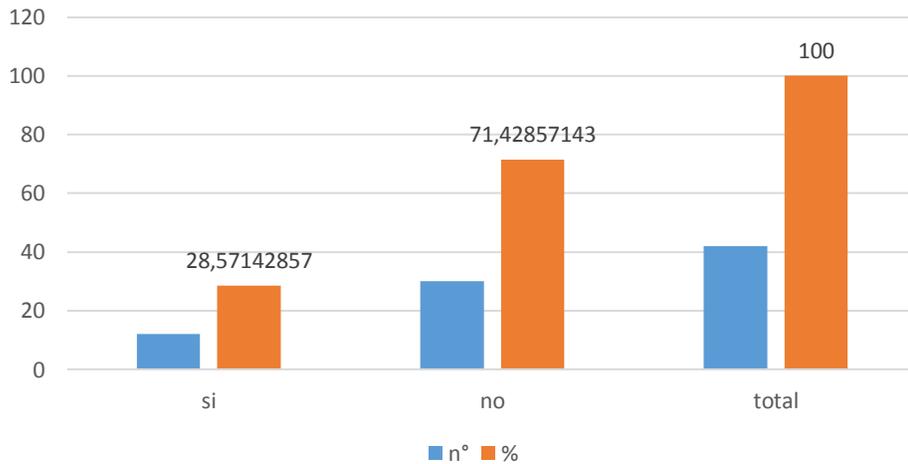


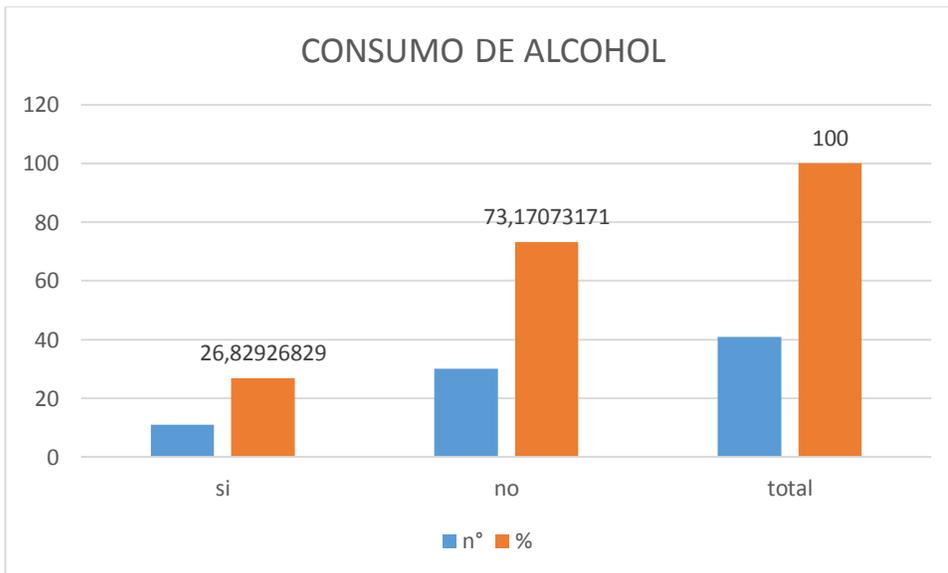
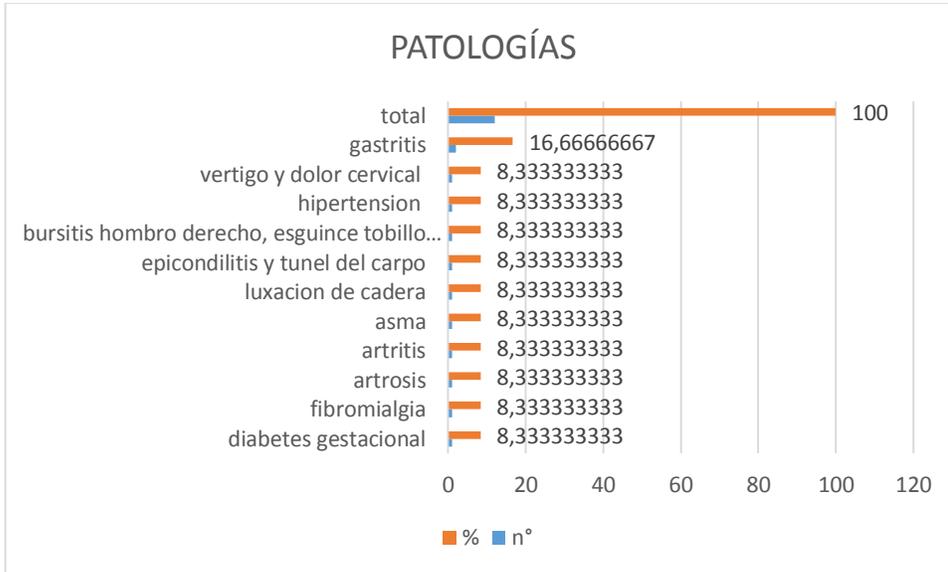


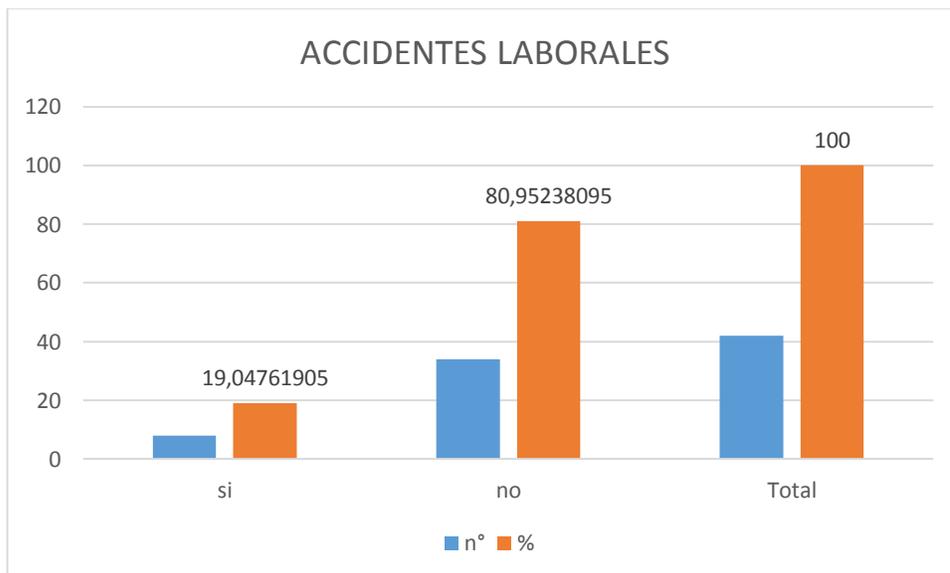
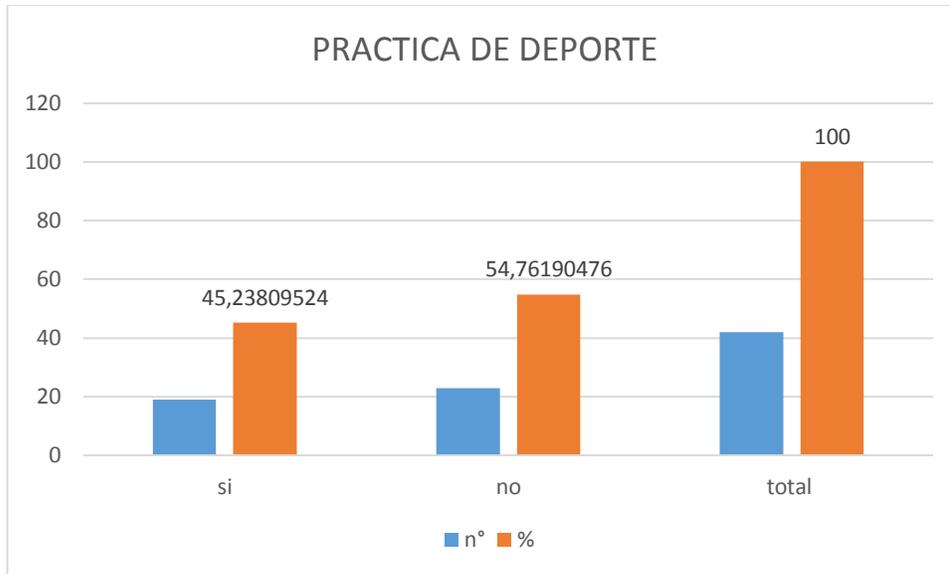
ASISTENCIA A ACTIVIDADES REALIZADAS POR LA EMPRESA

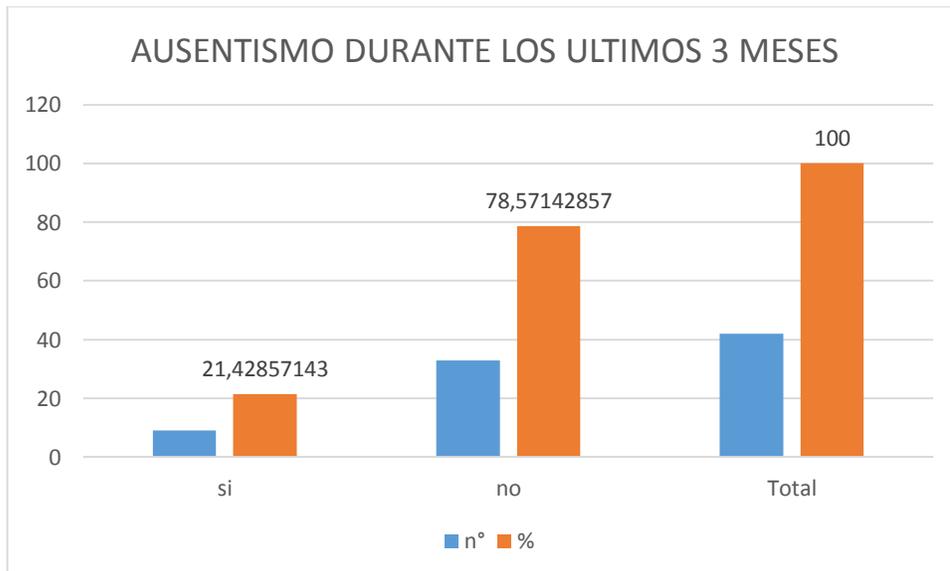
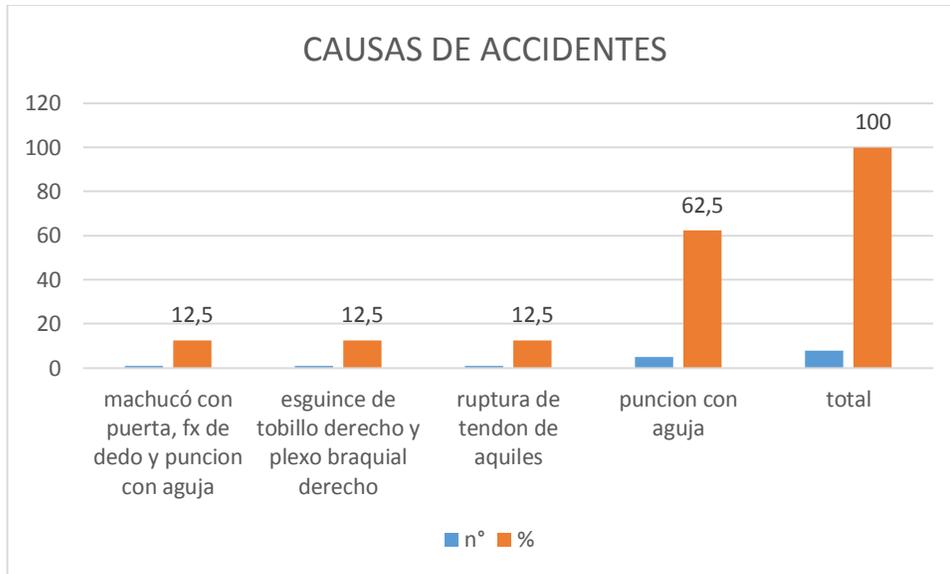


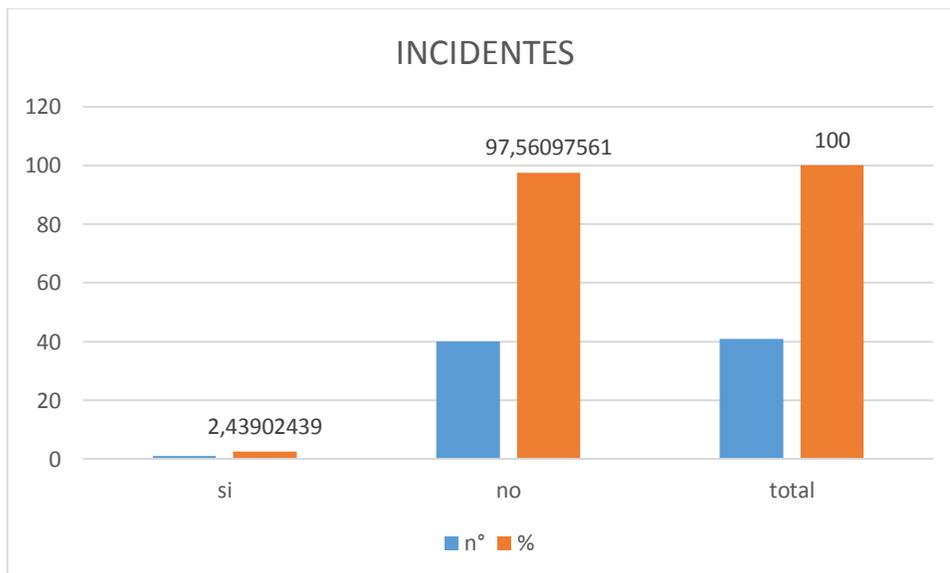
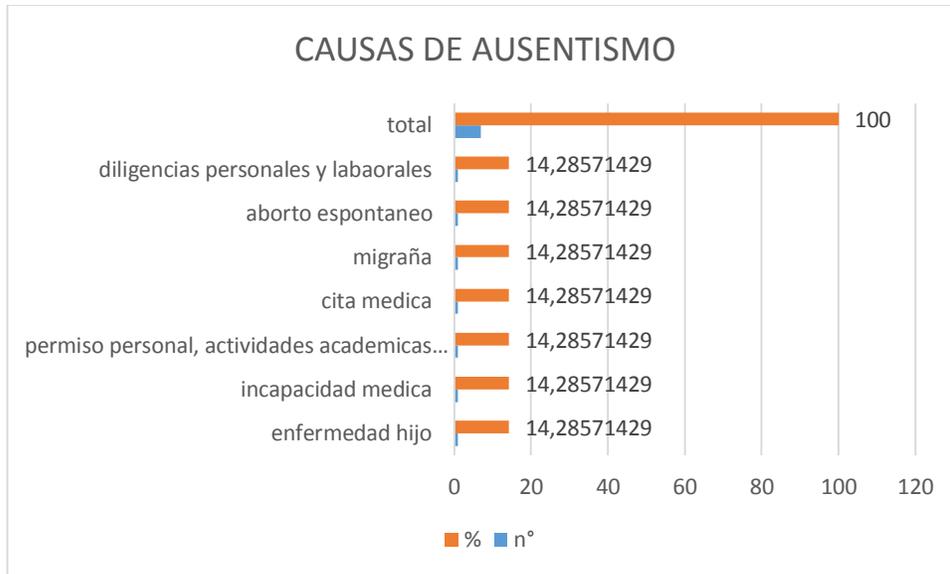
ANTECEDENTES PATOLÓGICOS

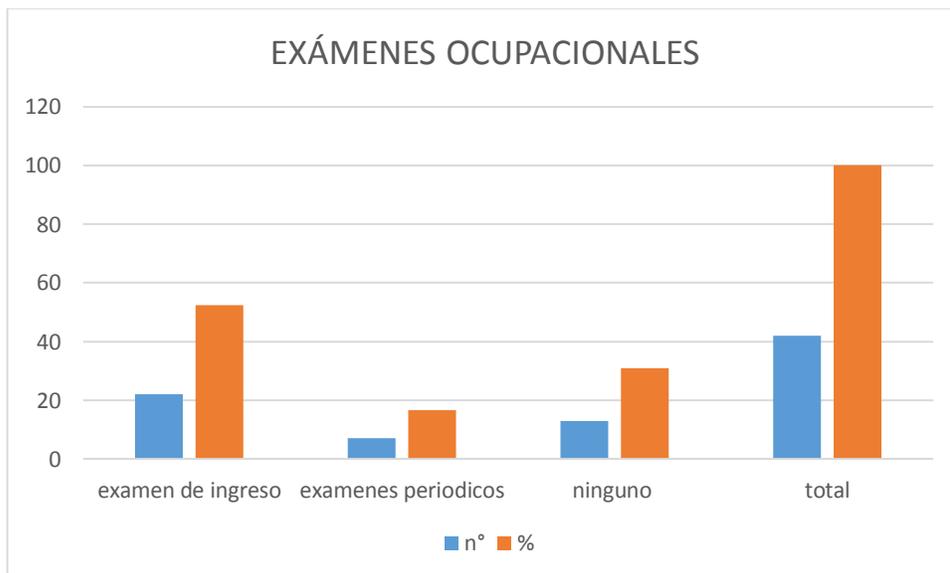
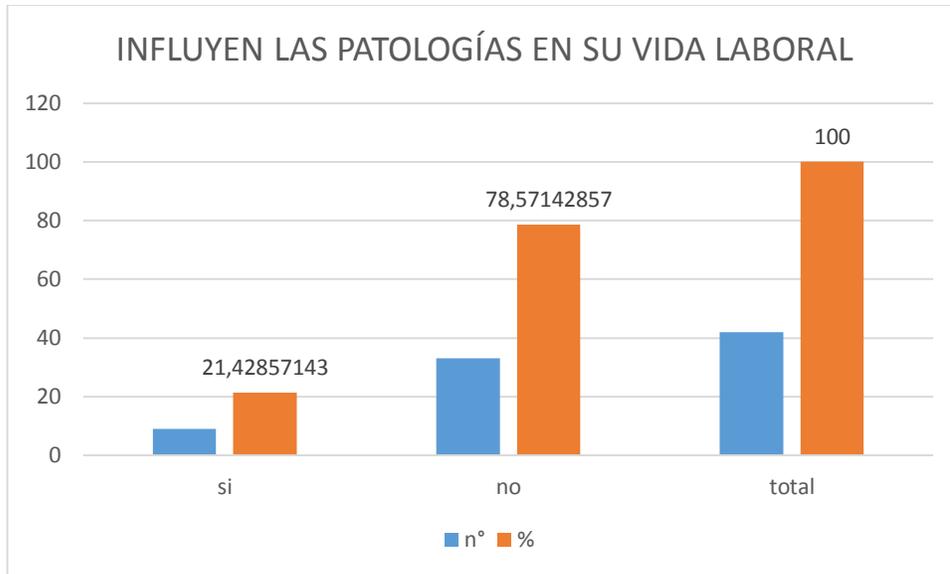












ANÁLISIS RESULTADOS

Con el presente estudio se pudo identificar que el personal de la clínica pamplona, en su tiempo libre la mayoría se dedican a realizar labores domesticas 63,41% y en una menor proporción a actividades con recreación y deporte, que al analizar se asocia con la falta de actividad física esta con 54,76%.

Actividades realizadas por la empresa 36,58% con un número de 15 personas que no asistieron. Pese a que un mayor porcentaje de persona no poseen antecedentes patológicos es posible evidenciar que el 28,57%(n=12) de las personas reportan patologías de base, las cuales refieren que afecta en el desempeño laboral con 21,42%. En cuanto al Ausentismo durante los últimos 3 meses con 21,42% del personal, por causas diversas siendo la más significativa la incapacidad por estado de salud, otras como actividades personales y laborales. Accidentes laborales se reportaron 8 casos de los cuales 6 de estos a causa de objeto cortopunzante (agujas, una de ellas contaminadas) y el restante ocasionaron alteraciones osteomusculares.

Respecto a los exámenes realizados para determinar el estado de salud del personal, como son de ingreso 52,38% (n=22), periódicos 16,66% (n=7) y ninguno 30,95% (n=13).



CONCLUSIÓN

Con lo anterior es posible recomendar que puesto que se presentan patologías en los trabajadores que afectan el desempeño laboral para controlar este tipo de eventualidad deben realizarse exámenes periódicos y fomentar los estilos de vida saludable.

DQS is member of:





EVIDENCIAS DEL TRABAJO

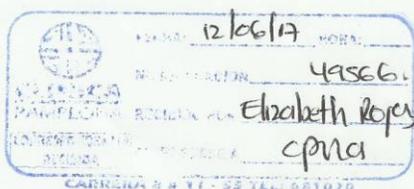


Universidad de Pamplona
Pamplona - Norte de Santander - Colombia
Tels: (7) 5685303 - 5685304 - 5685305 - Fax: 5682750 - www.unipamplona.edu.co

Pamplona junio 9 de 2017

Doctor
PEDRO JUAN LAMBOGLA MEJIA
Gerente Clínica Pamplona

Asunto: practica



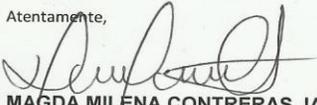
Cordial Saludo.
Por medio de la presente me permito solicitar a usted la autorización para la realización de prácticas de los estudiantes del Diplomado en Seguridad y Salud en el Trabajo cohorte XXII a través del convenio de ARL Positiva en la semana de 12 al 16 de junio con una intensidad horaria de 14 horas y bajo la supervisión de la docente Magda Milena Contreras.

Título de la propuesta: influencia del estado de salud en el ausentismo, incidentes y accidentes de trabajo en el personal de la clínica pamplona en el periodo del año 2017. Estudiantes: Marelis Castro y María Alejandra Vargas.

Cronograma: Primera visita a la empresa 12 de junio 2:00 pm a 4:00 pm, Aplicación de instrumento. 13 de junio 2:00 pm a 5:00 pm, Aplicación de instrumento. 14 de junio 2:00 pm a 5:00 pm, Tabulación y análisis de datos. 15 de junio 2:00 pm a 5:00 pm, Intervención sobre prevalencia de riesgo de salud. 16 de junio 8:00 pm a 5:00.

Agradeciendo de antemano su colaboración

Atentamente,



MAGDA MILENA CONTRERAS JAUREGUI
Coordinadora del diplomado de Seguridad y salud en el trabajo
Unipamplona

DQS is member of
   

Formando líderes para la construcción de un nuevo país en paz 20



Control de Asistencia

Código
FGH-07 v.02

Página
1 de 3

FECHA: 12-June-17 ASUNTO: Clinica Pamplona

No	NOMBRE DEL ASISTENTE	CARGO	DEPENDENCIA	FIRMA
01	YANETH BAIDS	INSTRUMENTADOR ODOL	CIEVAID	<i>[Signature]</i>
02	Adriano Rodriguez	Asistente	Clinica	<i>[Signature]</i>
03	Raul R. Alvarez	Asistente	Clinica	<i>[Signature]</i>
04	Ronald Amado C.	Asistente	Clinica	<i>[Signature]</i>
05	Diego Rivas	Asistente	Clinica	<i>[Signature]</i>
06	Nancy Soledad Alvarez	Asistente	Clinica	<i>[Signature]</i>
07	Yaneth Baids	Asistente	Clinica	<i>[Signature]</i>
08	Yaneth Baids	Asistente	Clinica	<i>[Signature]</i>
09	Yaneth Baids	Asistente	Clinica	<i>[Signature]</i>
10	Yaneth Baids	Asistente	Clinica	<i>[Signature]</i>
11	Yaneth Baids	Asistente	Clinica	<i>[Signature]</i>
12	Yaneth Baids	Asistente	Clinica	<i>[Signature]</i>
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				



Control de Asistencia

Código FGH-07 v.02
 Página 1 de 1

Fecha: 13-Junio-17

Lugar: Clínica Pamplona

Hora: 2 - 5 pm

No	NOMBRE DEL ASISTENTE	CARGO	DEPENDENCIA	FIRMA
1	Diana Gales Siquera	Ejecutiva	Unidades	Diana Gales Siquera
2	Zoraida Sierra	Asistente	Unidades	Zoraida Sierra
3	Yolanda Rivera	Asistente	Unidades	Yolanda Rivera
4	Elizabeth Becerra	Asistente	Unidades	Elizabeth Becerra
5	Yolanda Rivera	Asistente	Unidades	Yolanda Rivera
6	Yolanda Rivera	Asistente	Unidades	Yolanda Rivera
7	Yolanda Rivera	Asistente	Unidades	Yolanda Rivera
8	Yolanda Rivera	Asistente	Unidades	Yolanda Rivera
9	Yolanda Rivera	Asistente	Unidades	Yolanda Rivera
10	Yolanda Rivera	Asistente	Unidades	Yolanda Rivera
11	Yolanda Rivera	Asistente	Unidades	Yolanda Rivera
12	Yolanda Rivera	Asistente	Unidades	Yolanda Rivera
13	Yolanda Rivera	Asistente	Unidades	Yolanda Rivera
14	Yolanda Rivera	Asistente	Unidades	Yolanda Rivera
15	Yolanda Rivera	Asistente	Unidades	Yolanda Rivera
16	Yolanda Rivera	Asistente	Unidades	Yolanda Rivera
17	Yolanda Rivera	Asistente	Unidades	Yolanda Rivera
18	Yolanda Rivera	Asistente	Unidades	Yolanda Rivera
19	Yolanda Rivera	Asistente	Unidades	Yolanda Rivera

DGS is member of:



Formando líderes para la construcción de un nuevo país en paz



Control de Asistencia	
Código	FGH-07 v.02
Página	1 de 3

FECHA: 14-Junio - 17. ASUNTO: Recolección de información clínica Pamplona.

No	NOMBRE-DEL-ASISTENTE	CARGO	DEPENDENCIA	FIRMA
01	Neida Jorda Granda	Enfermera jefe	ASIS	
02	Polina Sarmiento	Asistente de enfermería	ASIS	
03	Polina Fariña	Asistente de enfermería	ASIS	
04	Luis E. Torres	Asistente de enfermería	ASIS	
05	Yorgi A. Govea Gohernat	Asistente de enfermería	ASIS	
06	EPWIN COHENET VILLALBA	Asistente de enfermería	ASIS	
07	Yorgi A. Govea Gohernat	Asistente de enfermería	ASIS	
08	Yorgi A. Govea Gohernat	Asistente de enfermería	ASIS	
09	Ana Jimena Quiñones	Enfermera jefe	Hospitalización	
10	Elia Darys Gonzalez	Asistente de enfermería	Hospitalización	
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				



ANEXOS

INFLUENCIA DEL ESTADO DE SALUD EN EL AUSENTISMO INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO EN EL PERSONAL DE LA CLINICA PAMPLONA EN EL I PERIODO DEL AÑO 2017

Yo _____, estoy de acuerdo en participar en la investigación "INFLUENCIA DEL ESTADO DE SALUD EN EL AUSENTISMO

INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO EN EL PERSONAL DE LA CLÍNICA PAMPLONA EN EL I PERIODO DEL AÑO 2017". Se me han explicado minuciosamente los objetivos y procedimiento del estudio y mi incorporación será voluntaria. Por tanto al firmar este documento autorizo me incluyan en esta investigación.

Firma del trabajador _____

Ficha sociodemográfica

Edad: ____ Género: _____ Cargo: _____ Estado Civil:

Marque con una (x) según considere:

- | | |
|--------------------------|--------------------------|
| 1. Nivel de escolaridad: | F) Magister |
| A) Primaria | G) Doctorado |
| B) Secundaria | |
| C) Técnico, Tecnólogo | 2. Uso del tiempo libre: |
| D) Universitario | A) Labores Domesticas |
| E) Especialista | B) Recreación Y Deporte |



C) Estudio

B) De 1 A 5 Años

C) De 5 A 10 Años

3. Antigüedad En La Empresa:

D) De 10 -15 Años

A) Menos De 1 Año

E) Más De 15 Años

4. Ha participado en actividades de salud realizadas por la empresa:

A) Vacunación.

B) Salud Oral.

C) Educación En Salud.

D) Exámenes De Laboratorios Y Otros.

E) Exámenes Médicos Anuales

F) Ninguno.

G) Todos

5. Antecedentes personales patológicos

Si: _____ No: _____ cuales:

6. Consume bebidas alcohólicas

7. practica algún deporte

Si: ____ No: ____

Si: ____ no: ____



8. ¿Ha presentado algún accidente laboral?

Si _____ **No** _____ **Cual** _____

9. ¿Se ha ausentado durante los últimos 3 meses?

Si ____ **No** ____ ¿Por Qué?

11. ¿ha tenido algún incidente durante los últimos 3 meses? Describa brevemente.

10. ¿considera que sus patologías influyen en su desempeño laboral?

Si ____ **No** ____ ¿Por ____ **Qué?**

12. Marque con una X ¿cuál de los siguientes exámenes se les ha realizado?:

Exámenes de ingreso ____ **Exámenes periódicos** ____ **Exámenes de egreso** ____



MEDIDAS DE CONTROL

- Eliminación del riesgo.
- Control de ingeniería: reglas retractorias que se cubren o piden su fin después de usarse.
- Controles administrativos: políticas y programas de entrenamiento orientados a limitar la exposición al riesgo.
- Control sobre la práctica del trabajo: incluye el no reconocimiento de las agujas, procedimientos de manejo y desechos corporales.
- Equipos de protección personal: colocación de barreras y filtros entre los trabajadores y el riesgo.

Coordinación de seguridad y salud en el trabajo



Diplomado de seguridad y salud en el trabajo
 Mariela Castro Maury
 Alejandra Verdés Araújo
 2017

Prevención de accidentes cortopunzantes




Tel: (700) 226 55 55

Riesgo biológico

Se define como aquel que surge de la exposición laboral a micro y macro organismos que puedan causar daños al trabajador. Estos en general pueden ser transmitidos a través del aire la sangre y fluidos corporales. Los pinchazos accidentales por agujas pueden producirse en diferentes situaciones: durante la preparación de mezclas de medicamentos, durante su administración, al re-entundir la aguja, al desectarla y al manipular los desechos.

ELEMENTOS CORTOPUNZANTES

TEMER CUIDADO

Usar → Descartar

- NO DOBLAR
- NO REENCAPUCHAR
- NO ROMPER CON LAS MANOS

MANEJO DE ELEMENTOS CORTOPUNZANTES

Normas a cumplir para el manejo de Corto punzantes:

- Si el recolector está con un elemento corto punzante hacia a fuera NO lo empuje, déjelo y sélalo.
- Las agujas y los objetos corto punzantes serán desechados en los contenedores definidos. Absténgase de doblar o partir hojas de bisturí, cuchillas, agujas o cualquier otro material corto punzante.
- No desasople manualmente la aguja de la jeringa cuando se vaya a desectar.
- Maneje con estricta precaución los elementos corto punzantes y deséchelos en el recolector según la norma, ubicados en cada área del servicio.
- Los guardianes deberán estar firmemente sujetos de tal manera que pueda desectar las agujas halando la perilla para que caigan entre el recipiente, sin necesidad de utilizar para nada la otra mano.



DESECHO DE RESIDUOS

Normas del producto o servicio

0,000 €

CODIGO DE COLORES

ROJO

- BRESANITARIOS
- CORTOPUNZANTES
- ANATOMODONTOLÓGICOS
- QUÍMICOS

VERDE

- REPERCUTABLES
- OROGNARARIOS ENERGETES

GRIS

- RECIPIENTES PLÁSTICO, VIDRIO, CARTÓN, PAPEL, CLAYMERZA

VERDE	ROJO	GRIS	BLANCO	CAJE	ROJO
<ul style="list-style-type: none"> • BRESANITARIOS • CORTOPUNZANTES • ANATOMODONTOLÓGICOS • QUÍMICOS 	<ul style="list-style-type: none"> • REPERCUTABLES • OROGNARARIOS ENERGETES 	<ul style="list-style-type: none"> • RECIPIENTES PLÁSTICO, VIDRIO, CARTÓN, PAPEL, CLAYMERZA 	<ul style="list-style-type: none"> • BRESANITARIOS • CORTOPUNZANTES • ANATOMODONTOLÓGICOS • QUÍMICOS 	<ul style="list-style-type: none"> • BRESANITARIOS • CORTOPUNZANTES • ANATOMODONTOLÓGICOS • QUÍMICOS 	<ul style="list-style-type: none"> • BRESANITARIOS • CORTOPUNZANTES • ANATOMODONTOLÓGICOS • QUÍMICOS



BIBLIOGRAFIA

- Evaluation des conditions de travail: méthode de l'anayse ergonomique des postes de travail, Working conditions analysis: the ergonomic workplace analysis
- Prevalia. Riesgos Ergonómicos y Medidas Preventivas. 2013. Madrid, España.
- Prevalia. Riesgos Ergonómicos y Medidas Preventivas. 2013. Madrid, España. 4.
- Administradora de Riesgos Laborales SURA. Cartilla Panorama de Factores de Riesgo.