

Condiciones de trabajo de los profesionales de la salud: ¿Trabajo decente? *

Working conditions of health personnel: Decent work? *

Martha Isabel Riaño-Casallas ¹

ABSTRACT

The objective of this article was to make an insight into working conditions of health personnel, it based on decent work concept of International Labour Organization, and discuss concerning the effects that working conditions could have on their health and delivery of health services. To this end, we conducted a search and review of the literature related to the topic in different databases. On the whole, in our country the health personnel does not have decent working conditions, however, international law and national regulations are wide on this matter, and it would be desirable than health personnel take care more their health at work as central reference of their professional practice. Therefore, the health care system meltdown needs to find solutions and the answer could be come from of multiples point of view, even more with a good management of safety and health at work in the health institutions.

KEY WORDS

Working conditions, occupational risks, occupational health, health personnel, decent work.

RESUMEN

El propósito este artículo es reflexionar acerca de las condiciones de trabajo de los profesionales de la salud, tomando como referencia el concepto de trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo, y discutiendo sobre los efectos que éstas condiciones pueden llegar a tener en su salud y en la prestación de los servicios. Para tal fin, se realizó una búsqueda y revisión de la literatura relacionada con el tema en diferentes bases de datos. En general, los profesionales de la salud en nuestro país no cuentan con condiciones de trabajo decentes, aun cuando la normatividad internacional y nacional es amplia en el tema, y se esperaría, que en profesionales dedicados al cuidado de la salud de otros, la salud en el trabajo fuera un elemento central de la práctica profesional. En este sentido, los actuales problemas del sector requieren soluciones desde todos los ámbitos, incluido una mejor gestión de la seguridad y salud en el trabajo en las instituciones de salud.

PALABRAS CLAVE

Condiciones de trabajo, riesgos laborales, salud laboral, personal de salud, trabajo decente.

* El presente trabajo es producto de las reflexiones de la autora en relación con el desarrollo del nodo de lugares de trabajo en el marco del proyecto de investigación "Aplicabilidad de las redes integradas de servicios de salud" Financiado por la Universidad Jorge Tadeo Lozano.

¹ Profesora asociada de la Universidad Jorge Tadeo Lozano. Administradora de empresas, especialista en salud ocupacional y magíster en salud y seguridad en el trabajo de la Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia. Calle 23 No. 3 — 19, módulo 16, edificio de posgrados, oficina 301. Teléfono: [1] 212 70 30 ext. 3680 — 3688. Correo electrónico: marthai.rianoc@ufadeo.edu.co

INTRODUCCIÓN

El trabajo puede convertirse en un promotor de la salud o en un factor de riesgo para el desarrollo de enfermedades o accidentes relacionados con la actividad laboral que se ejecuta. Esto ocurre básicamente porque existe una relación estrecha entre la salud y el trabajo. Una persona que pasa más de la tercera parte de su día en su lugar de trabajo, necesariamente está expuesta en mayor medida a los agentes físicos, químicos, ergonómicos o psicosociales que están presentes en su lugar de trabajo, por tanto, es necesario considerar el impacto que van a tener estos en los individuos y en el ambiente (1). Con la magnitud de los problemas actuales en salud, se intenta comprender el proceso salud enfermedad desde otros referentes que posibiliten un horizonte más integral de la salud humana, incluso hacia una idea de salud como un factor de desarrollo (2). Por esta razón, el proceso salud-enfermedad involucra varios aspectos de la vida de las personas, los cuales inciden de manera directa en las formas de enfermar y de morir de las poblaciones, siendo una de ellas el trabajo.

El proceso de trabajo puede ser visto como un proceso técnico, pero su esencia es social y económica. Cada uno de sus elementos, y la interacción dinámica entre ellos, pueden determinar la salud de un individuo (1). Así, en términos muy generales, el proceso salud enfermedad está determinado por el modo como el hombre se apropia de la naturaleza en un momento dado; apropiación que se realiza por medio del proceso de trabajo basado en un determinado desarrollo de las fuerzas productivas y de las relaciones sociales (3). Por lo cual, el proceso de trabajo con lleva a unos perfiles de desgaste particulares de la actividad laboral que se desarrolla, es decir, a una forma particular de enfermar (4). Esto conduce a preguntarse, bajo que condiciones se desarrollan esos procesos de trabajo y como pueden convertirse no en procesos generadores de peligros, sino en espacios saludables, particularmente, para los profesionales de la salud, quienes tienen a su cargo el cuidado de la salud de la población en general.

El propósito de este artículo, será entonces, reflexionar acerca de las condiciones de trabajo de los profesionales de la salud, y como se dan bajo el enfoque de trabajo decente. El presente documento se divide en tres partes: en la primera se expondrá el concepto de trabajo decente, la segunda parte mencionará como son las condiciones de trabajo de los profesionales de la salud, y finalmente, se reflexionará acerca de la necesidad de gestionar la seguridad y salud en el trabajo en las instituciones de salud como un elemento central del trabajo decente, y de involucrar activamente a los profesionales de la salud en defensa de disfrutar de un trabajo seguro en un ambiente saludable.

EL TRABAJO DECENTE

En 1994, con ocasión de la cumbre Mundial sobre desarrollo social, que reunió los estados miembros de la ONU, la Unión Europea planteó la necesidad de buscar un desarrollo económico y social sostenible. Para lograr este objetivo se encomendó a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el seguimiento y la asistencia a los estados para mejorar las condiciones de vida de sus habitantes. Así en el informe a la conferencia Internacional del trabajo, el director del organismo postuló, a modo de síntesis de la propuesta de alcanzar este objetivo mundial, apoyar a los países de la organización a la generación del "trabajo decente".

De acuerdo con un informe de la Organización Panamericana de la Salud, el trabajo decente, hace referencia “a los derechos fundamentales de los trabajadores, y fue adoptado como plataforma para el diseño de políticas, como meta a ser alcanzada, como herramienta para la creación de trabajo digno y sustentable, y también como una nueva categoría que abre diferentes posibilidades analíticas en el campo laboral” (5).

En este sentido, la OIT desarrolló un programa para promover el trabajo decente en todos los países miembros. Éste programa tiene cuatro objetivos fundamentales: crear trabajo, garantizar los derechos de los trabajadores, extender la protección social y promover el diálogo social (6). Bajo éste panorama se deben acabar desigualdades, y generar desarrollo económico y social sostenible en los países que implementen este programa, el objetivo es afectar positivamente el cambio en la vida laboral, particularmente de la población en los países en vías de desarrollo. El trabajo decente es un concepto que expresa el deber ser de un buen trabajo o un empleo digno, bajo los principios de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (7,8), y este concepto, aplica para los trabajadores formales, informales e independientes, y su filosofía incluye la existencia de empleos suficientes, la remuneración, la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales salubres (9).

El concepto de trabajo decente tiene más arraigo en fuentes doctrinarias que normativas, y se puede afirmar que continúa en construcción, pero lo que si ha logrado esta concepción es configurar una nueva manera de aproximarse a los problemas del mundo del trabajo, ya que incorpora en un solo concepto los principales anhelos que los trabajadores aspiran a realizar en el ámbito del trabajo (10).

De los cuatro pilares del trabajo decente, el que compete a las condiciones de trabajo, es el tercero, la protección social. En este sentido, la OIT, estableció tres objetivos principales para reflejar ésta dimensión: el primero, aumentar la eficacia y extender la cobertura de los sistemas de seguridad social, el segundo, promover la protección a los trabajadores, y finalmente, promover la protección de grupos vulnerables. En relación con promover la protección de los trabajadores, se incluyen condiciones de trabajo decentes, como salarios, tiempo de trabajo, y salud y seguridad en el trabajo (11). Es decir, que cuando se habla de un trabajo decente, no puede limitarse a considerar solo el aspecto salarial, sino que deben considerarse otras dimensiones relacionadas con el bienestar de los trabajadores, tal como la salud y seguridad en el trabajo (12). Por consiguiente, la OIT, busca articular a la política de trabajo decente, el programa de trabajo seguro, el cual consiste en desarrollar en los lugares de trabajo cinco elementos: la salud ambiental y ocupacional, la seguridad industrial, la promoción de la salud y bienestar en el trabajo, el desarrollo de sistemas de inspección y la generación de centros de información en seguridad y salud en el trabajo, puesto que el trabajo decente debe ser un trabajo seguro, y la salud y seguridad en el trabajo se convierte entonces en un derecho fundamental para todos los trabajadores, sin importar el sector económico en el que se encuentren (13).

Particularmente para el sector salud, la concepción de trabajo decente tiene unas perspectivas diferentes. Este sector enfrenta problemáticas particulares, que se pueden clasificar en tres tipos: estructurales, como inequidades de género y deficiencias en la distribución geográfica del recurso humano en salud; sectoriales, producto de las reformas a los sistemas de salud, donde surge la precarización de las condiciones de trabajo, aumento de la oferta educativa en salud, sistemas de incentivos monetarios a la productividad, entre otras; y las

relativas al fenómeno de la globalización, tales como emigración creciente de profesionales, debilidad de los aparatos de salud pública y desregulación del mercado de trabajo (14). Para tratar de resolver estos problemas y generar trabajos decentes en el sector, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS) emprendieron acciones intersectoriales, para articular la declaración de los objetivos de la década de los recursos humanos en salud con el enfoque de trabajo decente promulgado por la OIT (15); para este propósito, la OPS establece unas dimensiones y define unos campos de acción en los cuales conviene trabajar para la gestión de los recursos humanos en salud, entre los cuales se destaca en la dimensión laboral, la regularización de las modalidades de contratación, la generación de mecanismos de protección a la salud de los profesionales del sector, así como, la mejora en sus condiciones salariales y de incentivos tanto monetarios como no monetarios (16).

CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD

El sector salud es un gran generador de puestos de trabajo, aproximadamente cuenta con unos 35 millones de trabajadores en el mundo (17). En efecto, según cifras de la OMS, para el caso particular de las Américas se estiman en unos 9 millones los trabajadores en el sector salud (18). Desde los noventa en el mundo se ha tenido un interés particular en la reforma de la atención a la salud a nivel mundial, no obstante, no se ha prestado la debida atención a las repercusiones de estas reformas sobre la gestión del talento humano, aun cuando es un sector que requiere "mano de obra intensiva"; de hecho, la OMS identifica los temas de talento humano como "uno de los aspectos más difíciles de la agenda internacional de la salud" (19).

Para el análisis de las condiciones de trabajo del sector salud se deben considerar algunas macro variables como: las políticas nacionales y económicas de trabajo, la creciente mercantilización del sector, el aumento en la tercerización de actividades acompañado, por lo general, de la precarización de las condiciones de trabajo, los costos crecientes en la atención a la salud, inestabilidad en las instituciones prestadoras de servicios de salud tanto públicas y privadas, que no solamente repercute en la atención a los usuarios sino también en los trabajadores de la salud, y, el multiempleo, acompañado de diversidad de tareas que condiciona la exposición a diferentes factores de riesgo laboral (20).

Por otra parte, las condiciones de trabajo, desde el ámbito intralaboral, se pueden clasificar en tres categorías: condiciones del ambiente, condiciones de la tarea y condiciones de la organización. En la primera, se hace referencia a los agentes químicos, físicos y biológicos presentes en el ambiente del trabajo, y que generalmente, pueden manifestarse simultáneamente en el proceso de trabajo de los profesionales de la salud, y que están asociadas con accidentes de trabajo. Por ejemplo, para el caso del personal odontológico, uno de los principales factores de riesgo es la inhalación de vapores de mercurio por la manipulación de ésta sustancia en la técnica de preparación de amalgama, (21) o los profesionales de enfermería, que pueden tener alta exposición al óxido de etileno (22).

La segunda categoría, las condiciones de la tarea, se relacionan con las cargas de trabajo, sean dinámicas, por ejemplo, en la movilización de pacientes, o estáticas, como posturas mantenidas por largas horas durante un procedimiento quirúrgico, estas condiciones de trabajo, normalmente, pueden llevar a la aparición de alteraciones músculo esqueléticas de tipo laboral. Sin embargo, los agentes en el ambiente de trabajo o las cargas laborales, no son

el único factor de riesgo, para desarrollar un accidente trabajo o enfermedad profesional, de hecho son los factores que frecuentemente se intervienen y controlan. Son las condiciones de la organización del trabajo, a las que debe presentársele mayor atención, porque estas pueden acrecentar o acelerar los efectos de las condiciones del ambiente y de la tarea. La organización del trabajo, incluye elementos como el ritmo de trabajo, la jornada, la autonomía, las formas de contratación, el volumen y complejidad de las tareas, la responsabilidad, entre otros. Mejorar estas condiciones, es uno de los retos en el campo de la salud y seguridad en el trabajo, ya que al estar directamente relacionadas con la estructura organizacional, exige compromiso por parte de los líderes en las instituciones de salud de una preocupación real por realizar cambios que cumplan con los principios de protección social, específicamente con la salud y seguridad en el trabajo, pilares del trabajo decente.

El trabajo de los profesionales de la salud debe darse en condiciones de seguridad y salud que cumplan como mínimo con lo exigido en la normatividad vigente. Sin embargo, a pesar de la existencia de un amplio compendio de normas legales, la situación de los profesionales de la salud es cada vez más precaria (23). Los cambios en los métodos de trabajo no son ajenos a ningún sector de la economía, los profesionales de la salud están sometidos a estrés e inseguridad laboral cada vez mayores porque deben reaccionar a un complejo abanico de fuerzas (24); de hecho son más vulnerables a los accidentes y enfermedades derivadas del trabajo cuando se ven obligados a trabajar con escasez de personal y en condiciones laborales precarias (25). Los responsables del cuidado de la salud son pieza clave para entender las dinámicas de la fuerza laboral y dimensionar los costos sociales y económicos de una fuerza de trabajo no saludable (23). No obstante, se da mayor importancia a la calidad del servicio que prestan, eje central del debate actual entorno al sector salud, que a las condiciones de trabajo que tienen estos profesionales en la prestación de sus servicios. Por estas razones, quienes están a cargo de dirigir instituciones de salud deben preocuparse por crear estrategias para responder a estos retos y así poder asegurar brindar servicios de calidad, con un personal capacitado, sano, seguro y motivado, es decir, que cuente con condiciones de trabajo seguras.

GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: UNA ALTERNATIVA PARA ALCANZAR EL TRABAJO DECENTE

La salud y seguridad en el trabajo, involucra la comprensión y el análisis integral del ser humano, lo cual implica el reconocimiento de un conjunto de características y necesidades de tipo individual, intralaboral y extralaboral (23). Por lo cual, es necesario cambiar la forma tradicional como se gestiona la salud en el trabajo, es decir pasar de una visión individual – el trabajador en su puesto de trabajo – a una visión mucho más amplia, donde las instituciones de salud jueguen un mayor papel en brindar condiciones de trabajo decentes para los profesionales del sector (26) y es en este sentido, que un enfoque desde la gestión de los aspectos de salud y seguridad en el trabajo en las instituciones de salud pueden convertirse en una estrategia para tratar de generar empleos en el sector que sigan con los pilares del trabajo decente promulgados por la OIT, particularmente en lo que se refiere a la protección y seguridad en el trabajo.

El modelo económico obliga a las instituciones a prestar servicios con los más altos estándares de calidad y a un precio adecuado para ser competitivas, esto determina unas condiciones particulares de producción y operación que exige cambiar los métodos de organización

del trabajo. El punto central, es determinar como en esos cambios se pueden mejorar las condiciones de trabajo, y no como está sucediendo en la actualidad, que los cambios han deteriorado la calidad de vida de los trabajadores. Dado que la supervivencia y posicionamiento de una institución de salud estriba, en muchos casos, en el aumento de la productividad, para ello el uso racional de los recursos humanos, financieros y técnicos es una prioridad; esto ha repercutido en ambientes menos sanos e inseguros para los trabajadores y sus familias, lo cual genera problemas de salud consecuencia del estilo de dirección, la satisfacción laboral, la carga de trabajo, el trabajo nocturno, la rotación de la jornada, los ascensos y mayor exposición a sustancias nocivas e incremento de los riesgos (27). Esto demuestra que las prácticas de gestión pueden repercutir directamente en las formas de enfermar de los trabajadores generando efectos de corto, mediano y largo plazo, no solo en la organización sino sobre los profesionales de la salud.

Para la OIT las organizaciones e instituciones deberán ser capaces de afrontar los continuos retos de la salud y seguridad en el trabajo y desarrollar respuestas efectivas en forma de estrategias de gestión dinámicas (28). La falta de gestión de salud y seguridad en el trabajo induce a errores que pueden ser susceptibles de demandas legales por negligencia o incompetencia. La seguridad del paciente y la calidad de los resultados de la atención en salud están plenamente relacionadas con el personal que lo atiende y las características de la organización (25). Esto es un llamado a los administradores y gestores en las instituciones de salud a generar trabajos decentes, pues en últimas son ellos quienes con su trabajo prestan los servicios a los usuarios. La meta es que la seguridad y salud en el trabajo, se gestione efectivamente y sea vista como un proceso que ayude a mejorar ambientes laborales, prevenir los peligros para la salud y fomentar la calidad de las condiciones de trabajo, de salud y la capacidad de trabajo de la fuerza laboral.

La gestión de la seguridad y salud en el trabajo para los profesionales de la salud, demanda el desarrollo estructurado y sistemático de procesos de evaluación del riesgo, que consideren las particularidades de sus procesos laborales. Además, el principal reto para una gestión efectiva, es disponer de los recursos financieros necesarios para el desarrollo de los programas y proyectos en la materia, así como tener profesionales con conocimientos técnicos en seguridad y salud laboral específicos para el sector; sin embargo, por las dificultades actuales en la acceso y distribución de los recursos financieros en las instituciones, una posibilidad para alcanzar estos objetivos, puede ser el trabajo articulado entre diferentes instituciones que permita compartir esfuerzos. A su vez, es necesario que los procesos de planeación de las acciones en salud y trabajo sean liderados por la alta dirección y cuenten con la participación de los profesionales de la institución. Por otra parte, es conveniente desarrollar evaluaciones permanentes del desarrollo e impacto de estas acciones, con el fin de realizar procesos de mejora continua de las condiciones laborales de los profesionales de la salud.

CONCLUSIONES

La OIT y la OMS realizan un llamado a todos los países a generar y promover el trabajo decente, como un sustento del desarrollo sostenible, y una parte fundamental de ese trabajo decentes, es que se brinde en condiciones de salud y seguridad. Sin embargo, alcanzar esta meta, particularmente para los profesionales de la salud, es un desafío por la crisis que tiene el sector debido al aumento de las necesidades de salud de la población y las restricciones

económicas presentes. No obstante, también es una necesidad porque es gracias al trabajo diario de estos profesionales que la población de un país o una región puede tener acceso a unos servicios de salud de calidad.

La participación activa de los profesionales exigiendo unas mejores condiciones laborales, es un elemento esencial para que se den los cambios en los lugares de trabajo en las instituciones de salud, a su vez, se requiere que los líderes de estas instituciones transformen su visión frente a la concepción que tienen de este tema, y lo vislumbren como una oportunidad de desarrollo y factor diferenciador de la institución. Pero es imprescindible que tanto profesionales como líderes del sector salud conozcan a fondo sobre los asuntos de salud y seguridad en el trabajo, lo anterior constituye un reto para todo el sector, y aunque ya existen unos primeros intentos en el país de revertir esta situación mediante la promulgación de normas que buscan eliminar algunas situaciones que incrementan la precarización del trabajo, tales como la prohibición de contratación por cooperativas de trabajo y revisando las implicaciones de los contratos de prestación de servicios, es necesario continuar la discusión desde la academia, el gobierno, y las asociaciones de profesionales para que realmente, se tomen todas las medidas necesarias para tener trabajos decentes en el sector.

Por otra parte, el enfoque más efectivo para gestionar la salud y seguridad en la prestación de los servicios de salud, es integrarla con los objetivos estratégicos de la organización, aspecto clave a considerar ya que no se puede desconocer la relación entre una atención de calidad a los usuarios de los servicios de salud, con las condiciones de trabajo del personal que la brinda. Aunque en la literatura las condiciones de trabajo de los profesionales de salud se han abordado desde distintas perspectivas, es necesario, seguir profundizando en las estrategias a implementar para que finalmente algún día el trabajo en el sector salud, se convierta en un trabajo decente.

REFERENCIAS

1. ESCALONA E. Relación salud-trabajo y desarrollo social: visión particular en los trabajadores de la educación. *Rev Cub S Púb.* 2006;32(1):1-19.
2. VERGARA MC. Tres concepciones históricas del proceso salud-enfermedad. *Hacia promoc Salud.* 2007;12(1):41-50.
3. LAURELL A. La salud enfermedad como proceso social. *Cuadernos Médico Sociales.* 1982; (19) 1-11.
4. LAURELL A, MÁRQUEZ M. Procesos laborales y patrones de desgaste. En *El desgaste obrero en México.* México: ERA, 1985:14-37.
5. ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD. Estudio comparativo de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de la salud en Argentina, Brasil, Costa Rica y Perú. Washington, D.C: OPS, 2012.

6. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO [INTERNET]. Programa de trabajo decente. [consultado 2012 Jul 28]. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>
7. ISCOD, UGT CASTILLA Y LEÓN. Guía para el trabajo decente con derechos. Gabinete Técnico de ISCOD-UGT; Área de Educación para el Desarrollo. p. 24. Consultado: [sMarzo 15 de 2012] Disponible: <http://www.iscod.org/Publicaciones/Gu%C3%ADa%20para%20el%20Trabajo%20Decente%20con%20Derechos.pdf>
8. ESPINOZA M. Trabajo decente y protección social. Eje para la acción sindical. Santiago, Oficina Internacional del Trabajo. Central Unitaria de Trabajadores de Chile. 2003: 25.
9. DHARAM G. Trabajo decente. Concepto e indicadores. Revista Internacional del Trabajo. 2003, (122)2:125-160.
10. PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, REPÚBLICA DE COLOMBIA. Trabajo digno y decente en Colombia Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas. Procuraduría General de la Nación. 2010, p 304. [consultado 2012 Jul 31]. Disponible en: [http://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas\(1\).pdf](http://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas(1).pdf)
11. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Protección social [Internet]. [consultado 2012 Agosto 2]. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/social-protection/lang--es/index.htm>
12. FARNÉ S. Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia. Lima, OIT / Oficina Subregional para los Países Andinos, 2003: 38.
13. TAKALA J. Introductory Report: Decent Work – Safe Work. International Labour Office, Geneva. XVIth World Congress on Safety and Health at Work (Vienna, 27 May 2002). p.19 [consultado 2012 Ago 3]. Disponible en: <http://www.ibram.org.br/sites/700/784/00001030.pdf>
14. ROSALES C. Política, planificación y gestión de los recursos humanos en salud. OPS-OMS. [consultado 2012 Oct 5]. Disponible en: http://www.observatoriorh.org/sites/default/files/webfiles/fulltext/pon_gestion_rhus.pdf
15. ILO – PAHO. Documento de trabajo. Indicadores de condiciones de trabajo y salud para el trabajo decente en el sector salud. Buenos Aires, 15 y 16 de noviembre de 2006. [consultado 2012 Oct 6]. Disponible en: <http://www.trabalhadoredsaude.org/sites/default/files/E%20-%20Produto%20%20Trabalho%20Decente%20Buenos%20Aires.pdf>
16. ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD (OPS) / ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS). Desafíos de la gestión de recursos humanos en salud 2005 – 2015. OPS.

2006. [consultado 2012 Oct 6]. Disponible en: [http://www.observatoriorh.org/sites/default/files/webfiles/fulltext/DesafiosGestionHR\(esp\).pdf](http://www.observatoriorh.org/sites/default/files/webfiles/fulltext/DesafiosGestionHR(esp).pdf).
17. **INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO)**. Terms of employment and working conditions in Health Sector Reforms. Report for discussion at the Joint Meeting on Terms of Employment and Working Conditions in Health Sector Reforms. Geneva: 1998.
 18. **ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD**. La Salud de las Américas, Tomo 1. Washington DC: 1998.
 19. **BACH S**. Tendencias de las reformas sectoriales de salud en Europa y sus repercusiones sobre la gestión de recursos humanos. En Observatorio de los Recursos Humanos en salud, OPS/OMS, Quito: 2000.
 20. **TOMASINA F**. La salud de los trabajadores del sector salud. [consultado 2012 Ago 4]. Disponible en: <http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd49/Depardsa.pdf>
 21. **MORALES FI, REYES GR**. Mercurio y salud en la odontología. Rev Saúde Pública. 2003; 37 (2): 266-72.
 22. **TÉLLEZ J**. Toxicidad por óxido de etileno. Avances en enfermería. 1993; (11) 2: 51-53.
 23. **CASTRO E, MUÑOZ A**. En experiencias de investigación en salud y seguridad en el trabajo. Flexibilización y precarización en el sector salud: desafíos para la promoción de la salud en los lugares de trabajo. Ed. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá: 2012:145.
 24. **ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD [INTERNET]**. Informe sobre la salud en el mundo. 2006, [consultado 2012 Agosto 3]. Disponible en: http://www.who.int/whr/2006/whr06_es.pdf
 25. **OPS**. Salud y seguridad de los trabajadores del sector salud. Manual para gerentes y administradores. OPS, 2005, Washington D. C:167.
 26. **RIAÑO M, MOLANO J**. Gestión de la seguridad y salud en el trabajo en hospitales públicos bogotanos de alta complejidad: una perspectiva estratégica. En: Lozada MA, Muñoz AI. Experiencias de investigación en salud y seguridad en el trabajo. Editorial Universidad Nacional de Colombia. Bogotá DC. 2012: 145.
 27. **GUERRERO J**. Salud Mental y Trabajo en Tiempos de Cambio Organizacional. Revista Colombiana de Psicología.1994;30:101-108.
 28. **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**. Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo ILO-OSH. Oficina Internacional del Trabajo. 1ª ed. Ginebra: 2001:44.