

GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN UNIVERSIDADES PÚBLICAS DEL DISTRITO DE RIOHACHA

HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT AT WORK IN PUBLIC UNIVERSITIES OF THE DISTRICT OF RIOHACHA

Pedro Antonio Redondo Silvera¹
Lorena del Carmen Hoyos Babilonia²
Luís Alfredo Jiménez³

Resumen

Este artículo es producto de una investigación que tuvo por objeto realizar un análisis de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en las instituciones de educación superior de carácter público del distrito de Riohacha en el departamento de La Guajira – Colombia; el estudio es de tipo descriptivo, con un diseño no experimental, transeccional y de campo; para recolectar los datos se utilizó un cuestionario constituido por cincuenta y siete (57) preguntas tipo Likert. Su población objeto de estudio la constituyeron dos (2) universidades públicas del Distrito de Riohacha.

Una vez culminado el trabajo se detectó en lo tocante a la dimensión de la organización de la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que, las instituciones objeto de estudio poseen una estructura organizacional definida en todos sus niveles, en la que existen los correspondientes centros de autoridad y que, la coordinación en algunas ocasiones coadyuva a que los diferentes departamentos colaboren en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Finalmente, se pudo concluir que al interior de estas instituciones los sistemas que integran los procesos relacionados con esta gestión, están regularmente establecidos.

Palabras Claves: seguridad, salud, trabajo, planificación, gestión, control, jerarquización, descripción de actividades, coordinación, departamentalización, universidades públicas.

Abstract

This article is the product of an investigation that aimed to carry out an analysis of the management of health and safety at work in public higher education institutions of the district of Riohacha in the department of La Guajira - Colombia; The study is descriptive, with a non-experimental, cross-sectional and field design; To collect the data, a questionnaire consisting of fifty-seven (57) Likert-type questions was used. Its population under study was made up of two (2) public universities of the District of Riohacha.

Fecha de recepción: Junio de 2020 / Fecha de aceptación en forma revisada: Octubre de 2020

¹ Especialista en Derecho Administrativo y en Derecho Internacional Humanitario, Magister en la Promoción y Protección de los derechos Humanos, Docente de la Universidad de La Guajira. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3229-7286>. Correo electrónico pa.redondo@uniguajira.edu.co.

² Magister en Prevención de Riesgos laborales, Coordinadora Maestría Administración de Empresas. Universidad de Sucre. ORCID: 0000-0003-1991-6054. Correo electrónico: lohob81@hotmail.com.

³ Doctor en Ciencias Gerenciales, Docente Universidad Nacional Abierta y A Distancia. ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-8656-9406>. Correo electrónico: alfredo.jimenez@unad.edu.co

Este artículo deriva de un trabajo de grado para optar al título de Magister en Gerencia Empresarial en la Universidad Rafael Belloso Chacín.

Once the work was completed, it was detected regarding the dimension of the organization of the Occupational Health and Safety management that, the institutions under study have an organizational structure defined at all levels, in which there are the corresponding centers of authority and that, the coordination sometimes helps the different departments to collaborate in the management of safety and health at work. Finally, it was concluded that within these institutions the systems that integrate the processes related to this management are regularly established.

Keywords: safety, health, work, planning, management, control, hierarchization, description of activities, coordination, departmentalization, public universities.

Introducción

El riesgo de que el hombre pueda sufrir accidentes al momento de desarrollar su trabajo o de adquirir enfermedades con ocasión del mismo ha estado presente desde la antigüedad, sin embargo, las primeras exigencias para que se tomaran medidas con el propósito de garantizar la integridad de los colaboradores surgieron en el imperio romano y, es que:

Con la civilización romana se produjo una división social entre quienes laboraban: los esclavos y los prisioneros por un lado y los trabajadores por el otro. Con estos últimos había cierta evidencia de justicia, al exigir a los patrones la existencia de medidas de seguridad. (Molano y Arévalo, 2013)

Posteriormente, en Inglaterra debido a la creación de grandes talleres en las ciudades se originó la migración de muchos campesinos a las metrópolis, este fenómeno conllevó a que los trabajadores quedaran sometidos a los riesgos que implicaban la manipulación de las maquinas recién creadas sin las más mínimas medidas de seguridad, esto ocasionó toda suerte de accidentes que terminaron con mutilaciones, enfermedades y hasta la muerte de muchos de estos trabajadores. Por ello en “En 1802 el Parlamento Inglés expide la reglamentación de trabajo en fábricas que limita la jornada laboral y fija niveles mínimos para la higiene la salud y la educación de los trabajadores” (Letayf y González, 1994).

Para el año de 1919 se creó la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) de acuerdo con el Tratado de Versalles como una entidad dedicada a promover la reglamentación laboral. Este organismo acuñó la definición de seguridad y salud en el trabajo (S.S.T.) como aquella disciplina que tiende a prevenir las enfermedades y lesiones asociadas con el trabajo y a proteger y promover la salud de los trabajadores. (O.I.T. 2011)

Desde entonces ha expedido varios convenios atinentes a la SST, dentro de estos se destacan el Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1981, Protocolo del 2002 concerniente al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y el Convenio 187 sobre el marco profesional para la SST de 2006. Precisamente el numeral primero del artículo 2 de esta última norma estipula:

Todo miembro que ratifique el presente convenio deberá promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y empleados.

Colombia como estado miembro de la O.I.T. no ha sido ajeno a todo este proceso y por ello ha tratado de armonizar su normatividad interna con estos lineamientos, por este motivo ha expedido un plexo normativo tendiente a reglamentar lo atinente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, dentro de estas normas podemos resaltar:

La Ley 9 de 1979 que contempla el deber de generar programas de salud ocupacional en las empresas, específicamente en las zonas de trabajos, Decreto 614 de 1984 que consagra las bases para la administración de salud ocupacional, Ley 776 de 2002 que establece reglas sobre la manera adecuada de garantizar las prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales, Ley 221 de 2008 por el cual se determinan normas de teletrabajo, Ley 1618 de 2013 que se toman medidas que permitan que las personas con discapacidad desarrollen sus labores disfrutando de sus derechos, Decreto 1072 de 2015 Decreto Reglamentario del Sector Trabajo, decreto 171 de 2016 que modifica el Decreto 1072 de 2015, el Decreto 052 de 2017 que cambia apartado del Decreto 1072 de 2015 sobre la transición para la implementación del SG-SST, Decreto, 780 de 2016 por medio de la cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, la resolución 312 de 2019 que modifica los estándares mínimos del SG-SST para empleadores y la Resolución 2945 de 2019 por medio de la cual cambia la Resolución número 2389 de 2019 en correspondencia con el aumento de plazos y se establecen otras medidas, entre muchas otras.

Todas estas normas tienden a coadyubar a que la SST logre su cometido que no es otro “...que el colaborador cuente con un ambiente saludable, que se le brinde las estrategias necesarias para mantener un buen estado de salud y seguridad en su puesto de trabajo, con elementos de protección individual adecuados que protejan el estado del colaborador” (Torres-Flórez, D. 2020)

Hasta aquí solo hemos tocado tangencialmente lo que concierne a la normatividad que regula este tema, sin embargo, “a pesar de las numerosas normativas legales que regulan la prevención de accidentes laborales en el contexto de la seguridad y salud en el trabajo, los accidentes laborales siguen siendo elevados” (Fatma Uzuntaria, Serat kucukali y Yazin Uzuntaria 2020, p. 1). Lo anterior plantea “la presencia de efectos adversos para la salud que se pueden evitar valorando los riesgos en el medio ambiente laboral que pueden afectar a los trabajadores reduciendo los niveles de riesgo aceptables” (Koji Mori, 2019, p. 429). Para ello es necesario la adopción de...programas participativos de mejora del medio ambiente en el lugar de trabajo...como medio práctico para promover las acciones de salud laboral (SST) en el lugar de trabajo” (Etsuko Yoshikawa y Kazutaka Kogi. 2019, p. 415). Por otra parte “La literatura...demuestra una relación entre la percepción de bienestar en un contexto laboral y varios beneficios como la mejora de la salud y la reducción de los niveles de estrés. (Ramasi T, Pellerone M, Leda C y Rapisarda V. 2017. P. 167). Así las cosas, se puede colegir que “el apoyo organizacional es muy importante porque puede moderar la toxicidad del lugar de trabajo... aumentando así la productividad de los empleados y conduciendo a proyectos más exitosos” (Zilong Wang, shah Zaman, Samma Faiz Rasool, Qamar Uz Zaman y Asaad Amin. 2020)

En este escenario, es ineludible abordar una serie de conceptos que arrojaran luces para poder comprender los resultados del presente trabajo como, por ejemplo, el de gestión, que de acuerdo con Münch y García (2008) es el método por medio del cual un grupo canaliza sus esfuerzos con el fin de mantener los riesgos en niveles mínimos, al igual que la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales, que utiliza técnicas para establecer las políticas que permitan determinar los objetivos a alcanzar. Este abarca la estructura de la organización, según la cual el manejo adecuado de la seguridad laboral está integrado por las etapas de Planear, Organizar, Dirigir y Controlar.

Así las cosas, tenemos la planeación como fase de la administración de seguridad y salud ocupacional que “implica definir los objetivos de la organización, establecer estrategias para lograr dichos objetivos y desarrollar planes para integrar y coordinar actividades de trabajo. Tiene que ver tanto con los fines (qué) como con los medios (cómo)” (Robbins y Coulter. 2010. p. 144). En

este mismo sentido, Beathyate Tello, Alejandro; Rojas Vargas, Hugo 2015), sostienen que “La planificación es un proceso de toma de decisiones para alcanzar un objetivo deseado, teniendo en cuenta la situación actual y los factores internos y externos que puedan influir en el logro de los objetivos” (p. 38).

Así mismo, encontramos el concepto de **organización** que de acuerdo con Münch y García (2008, p. 127), es “el establecimiento de la estructura necesaria para la coordinación racional de las actividades, mediante la determinación de jerarquías, disposición, correlación y agrupación de actividades, con el fin de poder realizar y simplificar las funciones del grupo social”.

De igual manera, tenemos el concepto de **dirección** que para Koontz y Weihrich (2013) consiste en influir en los colaboradores con el objetivo de que coadyuben a alcanzar las metas de la organización. A su vez, Münch y García (2008) la definen como la realización de los planes consultando la estructura de la organización, por medio del encausamiento de las actividades del grupo acudiendo a la comunicación, la motivación y a la supervisión.

Otro concepto es el de **control** que “es el proceso de monitoreo, comparación y corrección del desempeño laboral”, (Robbins y Coulter. 2010, p. 398). Por su parte Koontz y Weihrich (2013, p. 255), sostienen que “es el proceso que permite garantizar que las actividades reales se ajusten a las actividades proyectadas”.

En lo que concierne específicamente a la organización se hace necesario esclarecer que la estructura organizacional además de estar definida funcionalmente, debe estar organizada en atención a la categoría o al nivel de compromiso que tiene cada miembro que la integra, lo que se define como la jerarquización, que no es más que “la disposición de las funciones de una organización por orden de rango, grado o importancia... que implica la definición de la estructura de la empresa por medio del establecimiento de centros de autoridad ” Münch y García (2008, p.110). Por su parte Koontz y Weihrich (2013), expresan que:

“Cuanto más clara sea la línea de autoridad desde el puesto administrativo más elevado de una empresa hasta el último puesto de los subordinados, más clara será la responsabilidad por la toma de decisiones y mejor será la comunicación en la organización” (pág. 253).

Dentro de la definición de la estructura debemos tener en cuenta la creación de departamentos, de acuerdo con Robbins y Coulter (2010), el fundamento por medio del cual se aglutinan las tareas se conoce como departamentalización. Luego que los trabajos se fraccionan teniendo en cuenta su especialización, deben aglutinarse nuevamente con el fin de poder coordinar las tareas. Así mismo, Münch (2010), sostiene que la departamentalización es el agrupamiento de tareas y funciones en unidades de trabajo, después que exista homogeneidad y con ello se genera la división. (p.52)

De igual manera, este componente tiene un rol destacado en la descripción de las actividades que, según Münch (2010), Es la fase del proceso organizacional que se ocupa en establecer funciones de carácter homogéneas de manera que se pueda asignar a los trabajadores y con ellos puedan hacer mejor su trabajo, la asignación se genera a través de una análisis de cargo y puesto de trabajo, el cual determina la cantidad de funciones básicas que puede realizar un colaborador sin estar sobre cargado y se pueda efectuar en los términos de ley (p. 62)

En este mismo sentido, (Münch y García, 2008) expresan que es la etapa por medio de la cual se define inequívocamente las labores que se desarrollaran en cada uno de los puestos trabajos de los departamentos de una entidad, encaminados a prevenir accidentes y enfermedades laborales.

Finalmente, tenemos la coordinación que según Melinkoff (2010), “es un proceso integrador, el cual se encarga de reunir de manera armónica todas las partes, formando un todo orgánico y dinámico dentro de la organización”. Así mismo, Münch (2010) la definen como “el proceso de sincronizar y armonizar las actividades para realizarlas con la oportunidad y calidad requeridas”. (pág. 65)

Una vez que se ha agotado la parte teórica es indispensable analizar, aunque sea brevemente, las estadísticas que dan cuenta de cómo le ha ido a Colombia en materia de accidentes, enfermedades laborales y mortalidad. Así las cosas, tenemos que, de acuerdo con datos de la Federación de Aseguradores Colombianos, durante el 2018 se registraron 645.119 accidentes de tipo laboral frente a 660.110 ocurridos durante el 2017, esto representa una disminución del 2,3%; en lo atinente a las enfermedades laborales calificadas se presentaron 10.450 casos en el 2018 frente a 9.692 casos en el 2017, esto representó un aumento del 7.2%, finalmente, durante el 2018 se presentaron 573 muertes calificadas mientras que, durante el 2017 se presentaron 568.

De acuerdo con la misma fuente, el sector económico con el mayor número de accidentes laborales durante el 2018 fue el de minas y canteras con un total de 18.685 casos, esto representó un aumento del 8.1% en relación al año 2017; con relación a las enfermedades laborales este mismo sector presentó un total de 459 casos, aumentando un 16.3% en comparación con el año inmediatamente anterior; de igual manera, lideró en el número de muertes calificadas con un total 105 casos lo que representa un aumento del 14.2% en relación al año 2017. Las cifras de este sector económico llaman poderosamente la atención debido que para ese período ocupó el primer puesto con la mayor cantidad de accidentes laborales, de enfermedades laborales y de muertes calificadas, todos con cifras con tendencia al aumento de los siniestros, Situación en la que valdría la pena profundizar un poco más, pero se aleja un poco al objetivo de este trabajo.

Así las cosas, si bien es cierto la accidentalidad presentó durante el año 2018 una disminución del 2,3% con relación al 2017, lo que se podría calificar de aceptable, no menos es cierto que, las 573 muertes que se presentaron como consecuencia de enfermedades laborales representaron un aumento del número de muertes con respecto al año anterior así se manifieste que dicho aumento no sea considerable y, lo que es más preocupante el aumento del 7.2% en las enfermedades calificadas. Por lo tanto, se puede concluir que en términos generales Colombia no sale muy bien librada en lo que tiene que ver con la seguridad y salud en el trabajo durante este año, en tanto su desempeño no se compadece con su compromiso de lograr la mejora permanente de la seguridad y salud en el trabajo establecida en numeral primero del artículo segundo del Convenio 187 de 2006.

Estas afirmaciones se ven reforzadas por los resultados de este trabajo, debido que se pudo establecer que muy a pesar que dentro de las instituciones bajo estudio se delimitan las tareas a realizar, esto no todas las veces redundan en una mayor producción de cada departamento ni a reducir la duplicación de actividades por realizar, así mismo, la coordinación no todas las veces coadyuba al trabajo colaborativo de los diferentes departamentos, en relación a la gestión de la SST, lo que afecta de manera negativa la sincronización de esfuerzos de la organización.

Este panorama nos permite recomendar que se debe optimizar el fraccionamiento de las tareas y el detalle de las distintas actividades que se deben realizar al interior de cada departamento, con el fin de estimular la especialización de los trabajadores que conforman las diferentes unidades de trabajo, de manera especial, las atinentes al área ocupacional y de esta manera todos los empleados puedan dar el máximo de sus capacidades.

Metodología

De acuerdo González y Uribe (2018), “Presentar el proceso metodológico hace visibles los avatares que acompañan la construcción del conocimiento, a la vez que pone de manifiesto el esfuerzo del investigador por estructurar la coherencia entre el marco teórico y los datos recabados en el trabajo de campo” (p. 2). Esta afirmación tiene su razón de ser en el hecho de que la estructura metodológica es el camino que escoge el investigador para poder alcanzar de mejor manera los objetivos que se ha propuesto.

Enfoque de la investigación

Este trabajo investigativo se llevó a cabo bajo un enfoque cuantitativo. En este sentido, Cabezas, Andrade & Torres, (2018), manifiestan que “el método cuantitativo; utiliza la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 19).

Según Bonilla (2011, p.70), “el enfoque cuantitativo es de concepción positivista, deductiva, objetiva y orientado a los resultados. Está encaminado a verificar y comprobar teorías por medio de estudios muestrales representativos, y el uso de instrumentos sometidos a validación y confiabilidad”.

Tipo de investigación

Según Ríos Ramírez (2017), “el estudio descriptivo busca encontrar las características, comportamientos y propiedades del objeto de estudio” (pág. 89). En este sentido, este trabajo se enmarca dentro del estudio positivista cuantitativo, debido que se apoyó en un método interpretativo.

De otra parte, Arias (2012) sostiene que, “la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer sus estructura o comportamiento” (p. 24). Así las cosas, este trabajo se caracterizó por ser descriptivo, pues buscó analizar la SST en las instituciones de educación superior del Distrito de Riohacha y para ello procedió a determinar el comportamiento de la variable por medio de su correlación con las vivencias de los sujetos y demás factores asociados con el objeto bajo análisis.

Diseño de investigación

Según Kerlinger (2002), ...”se llama diseño de investigación al plan y a la estructura de un estudio” (p.83). De igual manera, de acuerdo con Hernández et al, (2014), el diseño facilita dar respuesta a los interrogantes que se han planteado previamente en un sitio y tiempo establecidos, a través de un plan que facilitará analizar los datos obtenidos.

Por otra parte. de acuerdo con Arias (2016), la investigación de campo se caracteriza por la recopilación de información de los sujetos bajo estudio o del ambiente en que se llevan a cabo los datos primarios, sin manejar ninguna variable. Por otra parte, en relación al diseño transversal Hernández et al (2003), sostienen que son aquellos que recolectan información en un momento único (p. 270). En consecuencia, atendiendo lo planteado por los anteriores autores y teniendo en cuenta que durante el desarrollo de la investigación se logró observar los hechos en su medio natural y que no se presentó manipulación alguna por parte de los investigadores podemos afirmar que esta investigación se puede catalogar como un estudio de campo, no experimental y transversal.

Población

De acuerdo con Palella y Martins (2.008), la población “es un conjunto de unidades de las que desea obtener información sobre las que se va a generar obligaciones...” (p. 83). De igual manera, Hernández, Fernández y Baptista (2014), la describen como “el conjunto de todos los

casos que concuerden con determinadas especificaciones” (p.174). Por tanto, en el presente estudio estas especificaciones o criterios de selección apuntaron a aquellas universidades públicas del Distrito de Riohacha que cuenten con un departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. De tal manera, que la población del presente trabajo estuvo constituida así:

Cuadro 1
Población de estudio

Institución	Nº trabajadores	
	Administrativos/Directivos	Administrativos/Operativos
Universidad de la Guajira (UNIGUAJIRA)	15	52
Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)	7	24
TOTAL	22	76

Elaboración propia (2019)

Esta investigación se abordó como un censo poblacional, de acuerdo a lo expresado por Bavaresco (2001), el censo es el estudio de todos de los individuos que integran la población con el fin de alcanzar una información determinada.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

De acuerdo con Fidiás Arias (2012), “la técnica de investigación es el procedimiento o forma particular de obtener datos o información” (p.67). así mismo sostiene que un instrumento de recolección de datos “es cualquier recurso, dispositivo o formato, que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información” (p.68).

Información primaria

Para Avello (2018), una fuente primaria es aquella que contiene información nueva, original producto de una investigación científica, Así mismo, “El investigador es quien se provee de la información necesaria para, a partir de allí, producir los datos que requiere su investigación. Cuando es necesario recorrer todas las etapas del momento de la producción de los datos, significa que en esa investigación se está trabajando con fuentes primarias” Cohen, (2019, p. 256). En este contexto, las fuentes primarias de esta investigación están relacionadas a la información suministrada por la población estudiada, con el propósito de extraer de dicha población información que permita dar respuesta a los interrogantes a través del trabajo de campo.

Información secundaria

Son aquellas fuentes organizadas y elaboradas, que surgen gracias al análisis y reorganización de fuentes primarias, dentro de este tipo de fuente se pueden mencionar diccionarios, enciclopedias, antologías, anuarios, bibliografías, catálogos, entre otros. Avello (2018). En consecuencia, “Cuando se utilizan datos producidos en otras investigaciones o relevamientos, implica haber utilizado una fuente secundaria de datos”. Cohen, (2019, p. 256)

En este sentido, en la presente investigación para poder obtener la información necesaria que posibilitara el análisis de la gestión de SST en las Instituciones de Educación Superior de carácter público del Distrito de Riohacha, se procedió a elaborar y aplicar un cuestionario de preguntas

cerradas constituido por una (1) variable, tres (3) dimensiones, que incluyen cincuenta y siete (57) ítems con cinco (5) opciones tipo Likert tal y como se puede observar en el cuadro número 2.

Cuadro 2
Ponderación de las Alternativas de Respuestas

OPCIÓN	ALTERNATIVAS
Siempre	5
Casi siempre	4
Algunas veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Elaboración propia Redondo (2019)

Validez y confiabilidad del instrumento

De acuerdo con Hernández et al. (2014), la validez hace referencia al nivel con que un instrumento efectivamente mide la variable que se desea medir. De igual manera, sostienen que es el grado en el que la medición representa la noción medida. Para determinar la validez de un instrumento este se somete a consideración de personas expertas en el tema, en este sentido Ruíz Bolívar (2002) sostiene que en este punto "...nos interesa saber qué tan bien corresponden las posiciones de los individuos en la distribución de los puntajes obtenidos con respecto a sus posiciones en el continuo que representa la variable criterio" (p. 74).

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, la validez del instrumento que se utilizó en este trabajo se alcanzó por parte de 3 expertos, que comprobaron la conveniencia y correspondencia de la variable; dimensiones y los indicadores determinados. De igual manera, con el objeto de estimar la confiabilidad del cuestionario, se realizó una prueba piloto utilizando el método del coeficiente Alfa Cronbach. En este sentido, Quero Virla (2010), expresa que, "con la creación del coeficiente de Cronbach, los investigadores fueron capaces de evaluar la confiabilidad o consistencia interna de un instrumento constituido por una escala Likert, o cualquier escala de opciones múltiples" (p. 250). En consecuencia, con el fin de dar un valor de confiabilidad al instrumento se empleó la siguiente fórmula:

De donde:

= es la varianza del ítem i

= es la varianza de la suma de todos los ítems y

K = es el número de preguntas o ítems.

1 = es la constante.

Para poder obtener la interpretación del valor que se alcanzó al aplicar la herramienta durante la prueba, seguidamente se relaciona el cuadro número 3 con la finalidad de conocer su nivel de confiabilidad.

Cuadro 3

Escala para la interpretación de la Confiabilidad Rango	
Rango	Categorización
0.01 a 0,20	Muy baja
0.21 a 0,40	Baja
0.41 a 0,60	Moderada
0.61 a 0,80	Alta
0.81 a 1,00	Muy alta

Fuente: Chávez (2007)

Al reemplazar los valores en la fórmula arrojó un valor de 0.96, lo que arroja una alta confiabilidad, según el baremo anterior.

Técnica de análisis de los datos

Los datos obtenidos se presentaron en tablas detallando los números de identificación de los encuestados y las opciones de respuesta, así mismo, la distribución de frecuencias absolutas y relativas de los indicadores, dimensiones y variable a fin de establecer sus predilecciones. Estas frecuencias se utilizaron para establecer los porcentajes que alcanzaron las respuestas que se obtuvieron. Seguidamente, se analizó la información recolectada teniendo en cuenta que los resultados asumieron una trascendencia cuantitativa, atendiendo el hábitat numérico de la información obtenida. Esta información fue previamente clasificada, registrada y tabulada con el fin de llevar a cabo este proceso, lo anterior se conoce como el procesamiento de la información recopilada.

Finalmente, la investigación se abordó utilizando la herramienta de Baremo en la cual se determinó el puntaje que se le asignó a cada valor obtenido por medio del instrumento utilizado para la recolección de la información, los cuales se les dividirá de manera equitativa en las escalas de presente, medianamente presente, baja presencia, muy baja presencia y ausente, obteniendo así un puntaje para todas las dimensiones estudiadas.

Cuadro 4

Categoría de Análisis para la Interpretación de la Media		
Rango	Intervalo	Categoría
Rango	Intervalo	Categoría
5	4.21 - 5.00	Presente
4	3.41 - 4.20	Medianamente presente
3	2.61 - 3.40	Baja presencia
2	1.81 - 2.60	Muy baja presencia
1	1.00 - 1.80	Ausente

Fuente: Tamayo y Tamayo (2007)

Procedimientos de la investigación

Esta investigación inició con la elección del objeto de estudio, luego se planteó y se describió el problema realizando un breve estudio de la problemática. Posteriormente, se ubicaron, seleccionaron y revisaron las fuentes bibliográficas y documentales, seguidamente fueron ordenadas, consultadas y analizadas con la finalidad de obtener el sustento que permitiera elaborar un marco teórico que sirviera de sustento al estudio. Estas actividades permitieron establecer los indicadores de la variable de estudio en armonía con los fines de la investigación lo que facilitó la elaboración de los objetivos específicos.

Seguidamente, se procedió a abordar lo referente al enfoque metodológico, tipo, diseño, técnicas para la recolección de datos y procedimiento estadístico de las derivaciones alcanzadas en el trabajo de campo para poder contar con una base que sustentara de manera objetiva las conclusiones para poder presentar las recomendaciones

Resultados

Una vez recolectada de la información se procedió a presentar los resultados en la tabla 1 en la que se especifican tanto las frecuencias absolutas como las relativas para cada ítem, al igual que el promedio de las mismas con el fin de conocer el estado de la variable de estudio.

Tabla 1											
Dimensión: Organización Administrativa											
Indicadores	Siempre		Casi Siempre		A Veces		Casi Nunca		Nunca		Media
	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	
Jerarquización	9,33	58,33	5,67	35,42	0,33	2,08	0	0	0,67	4,17	4,44
Descripción de actividades	2,00	12,5	6,33	39,58	5,67	35,4	2	12,5	0	0	3,52
Coordinación	0,00	0,00	4,33	27,08	5,67	35,42	6,00	37,50	0,00	0,00	2,90
Departamentalización	1,67	10,42	7,00	43,75	6,00	37,5	0,67	4,17	0,67	4,17	3,52
MEDIA	3,25	20,3	5,83	36,5	4,42	27,6	2,17	14	0,33	2,08	3,59

Fuente: Elaboración propia Redondo (2019).

Inicialmente, observamos la jerarquización en la que el 58.33% de los encuestados, opinó que siempre, un 35.42% expresó que casi siempre, el 2.08% manifestó que a veces y un 4.17% dijo que nunca, estas universidades cuentan con una estructura organizacional en lo relacionado con la gestión de SST, en la que se establecen los correspondientes centros de autoridad. Así las cosas, este indicador alcanzó un promedio de 4.44 que, al compararlo con el baremo preestablecido, lo ubica en la categoría de alto cumplimiento.

Con referencia a la descripción de actividades, se tiene que el 39.58% de la población consideró que casi siempre; el 35.42% expresó que a veces, un 12.5 % opinó que nunca y el 12.5% restante consideró que siempre. Lo anterior arrojó un promedio de 3.52 y al cotejarlo con el baremo previamente determinado permitió ubicar este indicador en la categoría de mediano cumplimiento.

En relación, a la coordinación, se estableció que el 37.50% de la población expresó que casi nunca; el 35.42% opinó que a veces; a su vez un 27.08% manifestó que siempre. Este indicador logró un promedio de 2.90 y de acuerdo al baremo adoptado se pudo ubicar este indicador en la categoría de baja presencia.

Finalmente, tenemos la departamentalización. En la que el 43.75% de la población expresó que casi siempre; el 37.50% opinó que a veces, un 10.42% manifestó que siempre, el 4.17% consideró que casi nunca y, otro 4.17% opinó que nunca Logrando un promedio del 3.52, lo que, al ser cotejado con el baremo que se adoptó permitió ubicar este indicador en la categoría de mediano cumplimiento.

Análisis y discusión de los resultados

Con relación al indicador departamentalización tenemos que, sus resultados le permitieron alcanzar un promedio de 3.52 que, al compararlo con el baremo preestablecido, arroja un nivel de mediano cumplimiento. Esto nos indica que en los departamentos que conforman estas instituciones no se clasifica ni se agrupa las funciones, tampoco se especifican las líneas de autoridad, ni las responsabilidades entre las ocupaciones y los sitios de trabajo. Esto diverge con

lo planteado por Robbins y Coulter (2010), para quienes la departamentalización no es más que el agrupamiento de funciones luego de que los trabajos se han fraccionado consultando su especialización para poder coordinar de la mejor manera las tareas asignadas. Pero de manera especial, discrepa con lo planteado por Münch y García (2008), para quienes consiste en la clasificación y agrupación de funciones en atención a su jerarquía para asignarla a cada área de trabajo, especificando las relaciones de autoridad, estableciendo las vías de comunicación entre los departamentos y el compromiso por la realización de sus actividades.

Respecto al indicador jerarquización tenemos que, un sector mayoritario de la población encuestada consideró que siempre estas instituciones cuentan con una estructura organizacional en lo atinente a la Gestión de SST, la cual se encuentra definida en todos los niveles, lo que facilita la creación de centros de autoridad. De acuerdo a los resultados obtenidos este indicador alcanzó un promedio de 4,44 que al compararlo con el baremo preestablecido arroja un alto nivel de cumplimiento. Lo anterior, se encuentra en armonía con lo expresado por Koontz y Wehrich (2013) quienes, con referencia a la creación de centros de autoridad, hacen especial énfasis en la claridad con que se deben establecer las líneas de autoridad para que no exista duda con respecto a la responsabilidad por la toma de decisiones, lo que, a su vez, redundará en una mejor comunicación al interior de la organización, aspecto que es crucial para la correcta gestión de la SST.

En lo atinente a la descripción de las actividades, tenemos que, los resultados obtenidos lo ubicaron en una media de 3,52 lo que equivale a un nivel de mediano cumplimiento según el baremo preestablecido. Lo anterior da cuenta de que dentro de estas instituciones se coadyuva a la delimitación de las funciones a realizar, no obstante, lo anterior, no todas las veces beneficia la producción de cada departamento, en relación a la organización de la gestión de SST.

Lo anteriormente descrito, diverge con lo manifestado por Münch y García (2008), los que conciben la descripción como el proceso que permite definir con toda nitidez las actividades, que deben realizarse en cada puesto de trabajo destinada a prevenir la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales. De igual manera, diverge con lo manifestado por Melinkoff (2010), quien concibe la descripción de actividades como la disgregación específica de cada una de las funciones de los diferentes puestos de trabajo. Como se puede observar estos autores coinciden en la especial relevancia que tiene el describir de manera inequívoca las funciones de cada unidad de trabajo creada para prevenir los accidentes y las enfermedades laborales.

En lo concerniente a la coordinación, se observó que sus resultados le permitieron alcanzar una media de 2,90, ubicándolo en un nivel de mediano cumplimiento dentro del baremo establecido. Esto nos indica que al interior de estas instituciones la coordinación en algunas ocasiones contribuye al trabajo colaborativo entre los departamentos, en relación a la gestión de SST. Esta situación difiere con lo planteado por Münch y García (2008), quienes conciben la coordinación como un proceso sincronizador de las funciones de los diferentes departamentos con miras a alcanzar armónicamente los objetivos trazados. Así mismo, discrepa de lo manifestado por Melinkoff (2010), quien la definen como la integración armónica de todas las partes para conformar una unidad dinámica al interior de la organización.

Así las cosas, después de haber analizado cada uno de los indicadores que hacen parte del proceso investigativo, se pudo establecer que, en relación a la Organización de la Gestión de SST un 36.46% de los encuestados optó por la opción casi siempre; un 27.60% se inclinó por la opción a veces y, un 20.31% por la alternativa siempre; esto le permitió alcanzar un promedio de 3.59; lo que le permite ubicarse en una categoría de mediano cumplimiento, conforme a los rangos establecidos para esta investigación.

En tal sentido, se puede inferir que, al interior de las instituciones analizadas, los sistemas que integran el proceso de organización en lo atinente a la organización de la SST, se encuentran regularmente establecidos. Esta situación contradice lo planteado por Münch y García (2008), los que conciben la organización como la creación de la estructura requerida para poder coordinar racionalmente las actividades, por medio del establecimiento de jerarquías, correlaciones y agrupamiento de actividades para poder llevar a cabo y facilitar las funciones del grupo.

Esto se debe esencialmente a que, si bien es cierto estas instituciones poseen una estructura organizacional definida desde el nivel más alto al más bajo, situación que coadyuba al establecimiento de la correspondiente jerarquización de las diferentes dependencias, facilitando de esta manera la creación de los centros de autoridad. No menos cierto es que, los indicadores de descripción de las actividades, la coordinación y la departamentalización se cumplen medianamente, lo cual implica que, no se clasifiquen, ni se aglutinen las funciones que se deben realizar al interior de cada uno de los departamentos y, dado que tampoco se establecen las líneas de comunicación que deben existir entre ellos, se tiene como consecuencia una falta de sincronización de los esfuerzos, el reprocesamiento de algunas actividades en diferentes puestos de trabajos, que no se establezcan las líneas de comunicación y de interrelación entre los diferentes departamentos muy a pesar de haberse establecido debidamente los centros de mandos, lo que termina afectando de manera negativa la productividad de cada uno de los departamentos, en relación a la organización de la gestión de SST.

Conclusiones

A manera de conclusión y considerando la relevancia de la SST al interior de las organizaciones evidenciada en los datos obtenidos de la Federación de Aseguradores de Colombia es pertinente exaltar la incidencia que han tenido los incidentes y accidentes laborales, lo cual deja entrever un problema de magnitudes considerables especialmente en el sector de minas y canteras, lo que permitiría la realización de futuras investigaciones, teniendo como referente hechos y ocurrencias que ameritan ser investigadas y puntualizadas para efectos de optimizar los panoramas de riesgos.

Por consiguiente las organizaciones cada día están más interesadas en desarrollar sus procesos bajo los estándares de la más alta calidad, que le permitan mantenerse a tono con las demandas de los consumidores, de los mercados y las economías, es por ello que buscan en todo momento direccionar sus actividades con apego a las exigencias del SG-SST, considerado como una instrumento primordial a la hora de establecer los controles al riesgo en función de la seguridad y salud de sus trabajadores, que consolide la producción y la calidad de vida de sus trabajadores.

En este orden de ideas, la Organización de la Gestión de SST en las instituciones de educación superior de carácter público del Distrito de Riohacha, se está direccionando buscando consolidar los procesos en función de alcanzar y organizar sus actividades de acuerdo al panorama de riesgos, es por ello que uno de sus objetivos busca que las Instituciones se apropien de la organización y la puesta en marcha de las actividades establecidas en el sistema.

Como quiera que como resultado de la aplicación del instrumento se pudo establecer que en las instituciones analizadas los sistemas que integran el proceso de organización en relación a la SST, se encuentran regularmente establecidos, se tiene que las mismas requieren aunar esfuerzos y recursos económicos, humanos y sociales que consoliden la organización del SG-SST, buscando siempre priorizar la reducción y mitigación de los accidentes y enfermedades laborales, con la finalidad de que se vea favorecida la productividad y la calidad de vida de los trabajadores, lo que a la postre dinamiza los procesos sincronizados con las acciones direccionadas por la organización.

Referencias bibliográficas

- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación, Introducción a la metodología científica. Sexta edición. Editorial Episteme. República Bolivariana de Venezuela.
- Arias, F. (2016). El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica. Séptima edición. Editorial: Episteme. Venezuela.
- Avello, R. (2018). Las fuentes de información y su evaluación. Extraído de <https://comunicarautores.com/2018/03/19/las-fuentes-de-informacion-y-su-evaluacion/>
- Bavaresco, A. (2001). Proceso Metodológico en la Investigación. Cómo hacer un diseño de investigación. Editorial de la Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela.
- Beathyate Tello, Alejandro; Rojas Vargas, Hugo. (2015). Propuesta de una guía técnica para la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la ley 29783 en obras de construcción para lima Perú. Extraído de https://figshare.com/articles/thesis/Propuesta_de_una_gu_a_t_cnica_para_la_implementaci_n_de_un_sistema_de_gesti_n_de_seguridad_y_salud_en_el_trabajo_basado_en_la_Ley_29783_en_obras_de_construcci_n_para_Lima_Per_/3398389/1
- Bonilla, E. (2011). Metodología de la investigación, un enfoque práctico. Bogotá D.C. Gente nueva.
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica (1ra. edición electrónica ed.). Sangolquí, Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Obtenido de <http://www.repositorio.espe.edu.ec>.
- Cohen, N. (2019). Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y diseños. Buenos Aires, Argentina: Teseo.
- Etsuko Yoshikawa y Kazutaka Kogi (2019). Resultados para los facilitadores de la mejora del entorno laboral aplicando un enfoque participativo. Journal of Occupational Health. Volumen 61. Número 5, septiembre de 2019, p.p. 415 – 425. Extraído de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/1348-9585.12065>
- Federación de Aseguradores Colombianos (2018). RL Datos riesgos laborales. Reporte por clase de Riesgo y Actividad Económica. Extraído de <https://sistemas.fasecolda.com/rldatos/Reportes/xClaseGrupoActividad.aspx> Consultado el 04 de octubre de 2020
- González D. y Uribe B. (2018). Proceso metodológico y construcción de un sistema categorial de una investigación sobre identidad organizacional, extraído de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242018000300143
- Hernández, Fernández y Batista. (2003). Metodología de la investigación. (3ª. ed.). México. Mc Graw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ta. Edición ed.). México: Mc Graw Hill.
- Fatma Uzuntaria, Serat Kucukali y Yazin Uzuntaria (2020). Un análisis sobre la relación entre la conciencia de seguridad y los comportamientos de la seguridad de los profesionales de la salud, Ankara / Turquía. Journal of Occupational Health. Volumen 62. Número 1. Enero / diciembre 2020. Recuperado de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/1348-9585.12129>
- Kerlinger, F. (2002). Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento.
- Koji Mori. (2019). Salud ocupacional en desastres: valiosos conocimientos adquiridos a partir de la experiencia con el accidente de la central nuclear de Fukushima Dajichi. Journal of

- Occupational Health. Volumen 61. Número 6, noviembre de 2019, p.p 429 – 430. Extraído de
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/1348-9585.12084>
- Koontz, H. y Wehrich, H. (2013). Elementos de administración: Un enfoque internacional. 7ma Edición. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Letayf, J y González C. Seguridad, higiene y control ambiental. México: McGraw-Hill; 1994.
- Melinkoff, R. (2010). Los procesos administrativos. Venezuela: Editorial Panapo.
- Molano, J, y Arévalo N. (2013). De la Salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. Extraído de
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/40486/42322>
- Münch, L., & García, J. (2008). Fundamentos de administración (10ma Edición ed.). México: Trillas.
- Münch, L. (2010). Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo. Primera edición. Pearson Educación, México, 2010.
- Organización Internacional del Trabajo. Sistema de Gestión de SST: una herramienta para la mejora continua. Ginebra: O.I.T. 2011
- Quero Virla, Milton (2010). Confiabilidad y Coeficiente Alfa Cronbach- Telos, vol. 12, núm. 2, mayo – agosto, 2010. pp. 248 – 252. Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín. Maracaibo – Venezuela. Extraído de <https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>
- Palella, S. y Martins, F. (2008). Metodología de la Investigación Cuantitativa (2ª. Edición). Caracas: FEDUPEL.
- Ramasi T, Pellerone M, Leda C y Rapisarda V. (2017). Promoción de la salud, angustia psicológica y prevención de enfermedades en el lugar de trabajo: un estudio transversal de adultos italianos. Gestión de Riesgo y Política Sanitaria. Volumen 10. Publicado el 14 de agosto de 2017 Volumen 2017: 10. p.p. 167 – 175. Extraído de
<https://www.dovepress.com/health-promotion-psychological-distress-and-disease-prevention-in-the-peer-reviewed-fulltext-article-RMHP#ref2>
- Ríos Ramírez, R. (2017). Metodología para la investigación y redacción. (G. d. Málaga, Ed.) Málaga, España: Servicios Académicos Intercontinentales S.L. Extraído de <http://www.eumed.net/libros/libro.php?id=1662>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). Administración. 10ma Edición. México: Editorial Pearson Educación.
- Ruíz Bolívar, C. (2002). Instrumentos de Investigación Educativa. Venezuela. Fedupel.
- Torres-Flórez, D. (2020). La generación de valor entre las personas y las Organizaciones. Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios), 7(1), 4-8.
<https://doi.org/10.22579/23463910.211>
- Zilong Wang, shah Zaman, Samma Faiz Rasool, Qamar Uz Zaman y Asaad Amin. (2020). Explorando las relaciones entre un ambiente de trabajo tóxico, el estrés en el lugar de trabajo y el éxito del proyecto con el efecto moderador del apoyo organizacional: evidencia empírica de Pakistán. Gestión de Riesgos y Política Sanitaria. Volumen 13. Publicado 7 de agosto de 2020, p.p. 1055 – 1067. Extraído de <https://www.dovepress.com/exploring-the-relationships-between-a-toxic-workplace-environment-work-peer-reviewed-fulltext-article-RMHP>